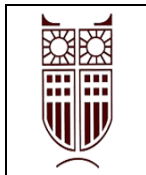


ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

Ο αντίκτυπος στους εργαζομένους, της επικείμενης ιδιωτικοποίησης λιγνιτικών μονάδων της ΔΕΗ, σ' ένα περιβάλλον κρίσης.

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μιχαλέα Κυριακή

Αθήνα Ιανουάριος, 2019

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ιορδάνης Ψημμένος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου, Επιβλέπων

Διονύσιος Γράβαρης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Κυριακή Μιχαλέα, 2019.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

*Αφιερώνω αυτή την εργασία στις κόρες
μου Μαρία και Γεωργία. Και στην μητέρα
μου...*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κο Ψημμένο Ιορδάνη Καθηγητή και Επιβλέποντα , για την καθοδήγηση και την υποστήριξη του καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, κυρίως όμως γιατί η επιστημοσύνη του και το ευγενές της συμπεριφοράς του αποτέλεσαν μέτρο σύγκρισης και σημείο αναφοράς κατά την διάρκεια των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών μου σπουδών στο τμήμα της Κοινωνικής Πολιτικής.

Ευχαριστώ θερμά τον Καθηγητή Γιάννη Κουζή και τον Καθηγητή Διονύσιο Γράβαρη γιατί μου επέτρεψαν να καταλάβω ότι πίσω από τον επιστημονικό τους λόγο υπάρχει βαθιά αγάπη και σεβασμός για κάθε ανθρώπινο πλάσμα που κάνει τον δικό του αγώνα και αυτό θα το κουβαλάω πάντα μαζί μου.

Επίσης ευχαριστώ θερμά τους εργαζομένους της ΔΕΗ που δέχθηκαν να συμμετέχουν στην εμπειρική έρευνα και να παράσχουν όλες τις πολύτιμες πληροφορίες.

Τέλος, ευχαριστώ την οικογένεια μου, τη Μαρία μου, τη Γεωργία μου, τον σύζυγο μου και τον πάτερα μου που στηρίζουν τις προσπάθειες μου με υπομονή και τόση αγάπη.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
Abstract.....	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Το πρόβλημα.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Θεωρητική προσέγγιση.Εισαγωγή.....	17
2.1Φορντισμός–Τειλορισμός	18
2.2 Μεταγενέστερες και σύγχρονες κοινωνιολογικές θεωρίες για τη φύση της εργασίας στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής.....	22
2.3 Θεωρητικοποίηση της κρίση.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Αναδιαμόρφωση της βιομηχανικής παραγωγικής διαδικασίας και εισαγωγή των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας	
3.1 Το παγκόσμιο χωριό στη δίνη των μεταπολεμικών εξελίξεων στον τομέα της οργάνωσης της βιομηχανικής παραγωγής.....	34
3.2 Η στάση του κράτους στην αναδιαμόρφωση της βιομηχανικής οργάνωσης και ο αντίκτυπός της στις δημόσιες επιχειρήσεις.....	38
3.3 Οι επιπτώσεις των αλλαγών στη στρατηγική του διεθνούς καπιταλιστικού συστήματος στον τομέα της εργασίας.....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού	
4.1 Η ιστορική πορεία της μεγαλύτερης βιομηχανίας της χώρας.....	47
4.2 Λιγνίτης, εθνικό κεφάλαιο	50
4.3 Η ΔΕΗ στο στόχαστρο της μνημονιακής πολιτικής την περίοδο της κρίσης.....	53
4.4 Μεταβολή της εργασιακής πραγματικότητας για τους εργαζόμενους στις λιγνιτικές μονάδες της ΔΕΗ σε ένα γενικότερο περιβάλλον κοινωνικοοικονομικής κρίσης.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 Μεθοδολογία και παραγωγή ποιοτικών δεδομένων	
5.1 Μεθοδολογία.....	64
5.2 Ανάλυση των ευρημάτων της εμπειρικής έρευνας	68
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	79
ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	83

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Οδηγός συνέντευξης	86
1 ^η συνέντευξη.....	89
2 ^η συνέντευξη.....	93
3 ^η συνέντευξη.....	101
4 ^η συνέντευξη.....	107

Περίληψη

Στα πλαίσια αυτής της διπλωματικής θα επιχειρήσουμε να εντοπίσουμε τις επιπτώσεις της επικείμενης ιδιωτικοποίηση λιγνιτικών μονάδων παραγωγής, στους εργαζόμενους της ΔΕΗ εστιάζοντας πρωταρχικά στο εργασιακό τους βίωμα. Σε αυτό το πλαίσιο θα αποτυπώσουμε την οργάνωση της εργασίας στη ΔΕΗ καταδεικνύοντας την διαρκώς πολλαπλασιαζόμενη εφαρμογή άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας που απορρυθμίζουν και αποδομούν το τεϊλορικό πρότυπο της πλήρους, κανονικής και σταθερής εργασίας σε ένα ιεραρχημένο περιβάλλον. Ιδιαίτερα την τρέχουσα περίοδο που χαρακτηρίζεται από μια βαθιά και πολυετή πλέον κοινωνικοοικονομική κρίση οι εν λόγω αλλαγές των εργασιακών συνθήκων γεννούν στους εργαζόμενους πολλαπλάσια συναισθήματα αβεβαιότητας και ανασφάλειας θέτοντας ζητήματα επαναδιαμόρφωσης του εργασιακού ήθους και περιεχομένου. Η συνακόλουθη μεταβολή και απορρύθμιση των εργασιακών μηχανισμών καθώς και η απειλή της ανεργίας επηρεάζουν την ψυχοπνευματική οντότητα των εργαζομένων και τους οδηγούν επίσης σε οικονομική οπισθοχώρηση και κοινωνική καθήλωση. Παράλληλα θα γίνει ειδική αναφορά στο ευρύτερο περιβάλλον κρίσης και πώς αυτό έχει επηρεάσει ήδη καταλυτικά την εργοδότη εταιρεία, υπό τον ορατό κίνδυνο να λειτουργήσει πολλαπλασιαστικά στις όποιες δυσμενείς και αρνητικές συνέπειες της ιδιωτικοποίησης. Ανάλυση περίπτωσης εργαζομένων με ημιδομημένες συνεντεύξεις θα επιτρέψουν την απτή αποτύπωση της τρέχουσας πραγματικότητας που βιώνουν. Ενώ για να ορίσουμε το θεωρητικό μας περιεχόμενο θα ανατρέξουμε σε κλασικές κοινωνιολογικές θέσεις αλλά και σύγχρονες ερμηνείες και αποτυπώσεις των εργασιακών σχέσεων. Στην συνέχεια θα περιγράψουμε την ύστερη αλλαγή στρατηγικής του διεθνούς καπιταλιστικού συστήματος που συνεπάγεται και μια συνακόλουθη μεταβολή προς το χειρότερο της εργασίας. Τέλος θα προσπαθήσουμε να διακρίνουμε την έκβαση και πρόοδο των ανωτέρω δρομολογημένων εξελίξεων μέσα στην μεταβατική και δύσκολη πραγματικότητα της κρίσης, έκβαση που μπορεί να έχει καταλυτική και αποφασιστική σημασία για την κοινωνική πολιτική των εργασιακών σχέσεων στο μέλλον, αντιλαμβανόμενοι κυρίως, ότι αν είναι τέτοια η οξύτητα του προβλήματος σε μια δημόσια επιχείρηση, θα πρέπει να έχει ήδη λάβει τραγικές διαστάσεις στον ιδιωτικό τομέα.

Λέξεις-κλειδιά: αλλαγή στρατηγικής του διεθνούς καπιταλιστικού συστήματος, ιδιωτικοποίηση, απορρύθμιση της εργασίας, ευελιξία, επισφάλεια, κρίση

Abstract

In the context of this thesis, we shall attempt to pinpoint the consequences of the impending privatization of the lignite production units for the employees of Public Power Corporation by focusing primarily on their experience as employees. In this context, we shall describe the organization of employment in Public Power Corporation showing the continually multiplied implementation of non-standard and flexible forms of employment, which disorganize and deconstruct the Taylor model of complete, regular and stable employment in a hierarchized environment. Especially in the current period of time, which is characterized by a deep and long lasting socioeconomic crisis, these changes in working conditions generate multiple feelings of uncertainty and insecurity for the employees, raising issues of rebuilding the ethics and the content of employment. The consequent change and disorganization of labor mechanisms as well as the threat of unemployment affect the psycho spiritual entity of employees and lead them to an economic retreat and social immobility. At the same time there will be a special reference to the wider environment of crisis and how this has already affected the employer company under the visible danger that this crisis may act multiplicatively in any adverse and negative consequences of privatization. Employee case analysis through semi-structured interviews will allow the actual description of current reality they experience. Next, we shall describe the late strategic change of the international capitalist system, which entails a consequent employment change for the worse. Finally, we shall attempt to discern the outcome and the progress of the above underway developments in the transitive and difficult reality of the crisis, an outcome which may be of determining and decisive importance for the social policy of labour relations in the future, perceiving mostly that if the intensity of the problem is of this kind in a public corporation, it must have already taken on tragic dimensions in the private sector.

Key words: strategic change of the international capitalist system, privatization, employment disorganization, flexibility, precarity, crisis

Εισαγωγή

Η σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα διαμορφώνεται μέσα σε ένα ιδιαίτερα σκληρό και ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον που επιβάλλει σφοδρές αλλαγές τόσο στην οργάνωση όσο και στο περιεχόμενο της εργασίας. Είμαστε πλέον μάρτυρες των αποτελεσμάτων στρατηγικών επιλογών του διεθνούς κεφαλαίου οι οποίες έχουν δρομολογηθεί ήδη από την δεκαετία του 80' αναφορικά με την διαμόρφωση του βιομηχανικού χώρου χωρίς σύνορα, εξαιρετικά ευέλικτου και ασταθούς, ανοιχτού σε κάθε διαδικασία αναδιοργάνωσης που θα μεγιστοποιεί τα κέρδη του με τίμημα την πλήρη απορρύθμισης της εργασίας. Η αύξηση της διεθνούς συγκεντροποίησης του κεφαλαίου, η ταυτόχρονη παγκοσμιοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας και η περαιτέρω ακραία όξυνση της ανταγωνιστικότητας μέσα σε ένα κλίμα επιθετικού νεοφιλελευθερισμού οδηγεί νομοτελειακά στην υιοθέτηση εργασιακών πρακτικών που ακυρώνουν πλήρως το μοντέλο της ασφαλούς σταθερής και ικανοποιητικά αμειβομένης εργασίας για να την αντικαταστήσουν με ένα σύστημα απασχόλησης πλήρως καθυποταγμένο χωρίς προστατευτικούς μηχανισμούς στις απαιτήσεις της αγοράς.

Σε αυτή την εργασία θα δούμε πως εισβάλλει αυτή η νέα τάξη πραγμάτων, έχοντας στην φαρέτρα της και το πρόσχημα της εμμένουσας οικονομικοκοινωνικής κρίσης, στη λειτουργία μιας δημόσιας επιχείρησης κοινής ωφέλειας, της μεγαλύτερης της χώρας, επικεντρώνοντας στο πώς εσωτερικεύουν τις ήδη υπάρχουσες αλλά και μελλοντικές αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες οι εργαζόμενοι της. Έχοντας ως σημείο αναφοράς την επικείμενη ιδιωτικοποίηση μέσω αποεπένδυσης του 40% των λιγνιτικών μονάδων της ΔΕΗ θα εξετάσουμε πώς αυτή η απόφαση θα ανατρέψει τον εργασιακό βίο του εν ενεργεία μόνιμου προσωπικού αλλά κυρίως θα αναδείξουμε όλα εκείνα τα βήματα και τις συνακόλουθες τους απορρυθμιστικές και διαλυτικές ενέργειες που υπονόμισαν και αποδόμησαν τον ασφαλή, σταθερό και αξιοπρεπώς αμειβόμενο εργασιακό ιστό της ισχυρότερης βαριάς βιομηχανίας που διαθέτει η Ελλάδα.

Στην δόμηση αυτής της προσπάθειας αποτύπωσης μια ρέουσας και εν εξελίξει διαδικασίας θα επιχειρήσουμε τόσο μια θεωρητική περιχάραξη του προβλήματος όσο και μια εμπειρική μέσω άτυπων συνεντεύξεων προσέγγιση των δρώντων υποκειμένων που είναι άλλωστε και οι αναμφισβήτητοι πρωταγωνιστές κάθε κοινωνικού γεγονότος. Μετά την περιγραφή και οριοθέτηση του εξεταζόμενου προβλήματος που γίνεται στο πρώτο κεφάλαιο, καλούμαστε στο δεύτερο να εξετάσουμε μέσω θεωρητικών

προσεγγίσεων (Watson, Blauner, Goldthorpe, Lockwood, Braverman, Burawoy, Beynon, Mills) το κοινωνικό περιεχόμενο της εργασίας ως ενός θεσμού στα πλαίσια του οποίου καλείται να δράσει αλλά πρωτίστως να υπάρξει ο άνθρωπος πέρα και πάνω από κάθε μηχανισμό οικονομικού ντετερμινισμού σε ένα εξαιρετικά ασταθές και ευμετάβλητο οικονομικοκοινωνικό γίνεσθαι. Παράλληλα γίνεται αναφορά στο φορντισμό -τεϊλορισμό διότι η λειτουργία της ΔΕΗ είχε οργανωθεί παραδοσιακά βάσει αυτού του μοντέλου. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται τέλος μια απόπειρα να προσεγγίσουμε θεωρητικά την κρίση ώστε να την κατανοήσουμε, τα χαρακτηριστικά της, τις επιπτώσεις της αλλά κυρίως να δούμε τα άτομα μέσα σε αυτό το περιβάλλον πώς λειτουργούν, αντιστέκονται και κάποιες φορές διαπρέπουν παρά τις πιέσεις και τις αντιξοότητες.

Στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφουμε την αναδιαμόρφωση της βιομηχανικής παραγωγικής διαδικασίας σε βάθος χρόνου και την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη ευελιξίας και προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων, ακόμα και των κρατικών, μέσω της απορρύθμισης εθνικών εργασιακών δομών και κανόνων ώστε να συμμορφωθούν με το παγκοσμιοποιημένο δίκτυο βιομηχανικής δραστηριότητας. Δείχνουμε συγκεκριμένα πώς το κράτος επιβάλλει μέτρα που αναδιαμορφώνουν τις αρχές, τους σκοπούς και τα πρότυπα εργασίας των δημοσίων επιχειρήσεων ώστε να συμμορφωθεί με τις εξωτερικές απαιτήσεις της παγκόσμιας αγοράς (IMF, World Bank, ΕΕ) με όρους συγχώνευσης και εξάρτησης. Παράλληλα ορίζουμε τα χαρακτηριστικά των νέων μεθόδων καπιταλιστικής οργάνωσης και τον τρόπο που αυτά υλοποιούνται με την κυριαρχία της εργασιακής ευελιξίας στην παραγωγική διαδικασία καθώς και τις δυσβάσταχτες βαθιά αλλοτριωτικές επιπτώσεις αυτής της ευελιξίας στο εργατικό δυναμικό.

Στο τέταρτο κεφάλαιο κάνουμε μια προσπάθεια να γνωρίσουμε καλύτερα τον ενεργειακό κολοσσό που υπήρξε η ΔΕΗ ιστορικά καθώς και την πορεία της μέχρι σήμερα. Παράλληλα θα περιγράψουμε τον σύνθετο και καθοριστικό ρόλο της στην ανάπτυξη, την κοινωνική ευημερία και ασφάλεια της χώρας. Οικονομικά στοιχεία και πολιτικές επιλογές καθορισμένα από ένα διεθνές περιβάλλον, μας βοηθούν να αποπειραθούμε να ερμηνεύσουμε την διαδικασία που οδήγησε στην εν λόγω ιδιωτικοποίηση ιδιαίτερα την περίοδο της κρίσης. Τέλος αποτυπώνουμε την διαρκώς προς το χειρότερο μεταβαλλόμενη εργασιακή πραγματικότητα των εργαζομένων στις λιγνιτικές μονάδες της εταιρείας που βαίνουν προς ιδιωτικοποίηση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναπτύσσουμε την μεθοδολογία μας αξιοποιώντας τα εργαλεία που μας προσφέρει η ποιοτική έρευνα. Καθώς ο υπό έρευνα νοητικός μας γρίφος είναι ένα κοινωνικο γεγονός σε εξέλιξη θα πρέπει να προσεγγιστεί ερευνητικά με τρόπους που θα συλλάβουν τον πολυεπίπεδο και πολύπλοκο χαρακτήρα του. Ταυτόχρονα πρέπει οι άμεσα συμμετέχοντες σε αυτό, που δεν άλλοι από τους εργαζόμενους, να αποδώσουν την οπτική, την εμπειρία και την ερμηνευτική τους διάσταση όσο το δυνατόν πιο απρόσκοπτα και ακέραια. Επιλέγουμε έτσι την διεξαγωγή ποιοτικών συνεντεύξεων με εργαζόμενους και στρεφόμαστε κυρίως σε γραπτό υλικό που προέρχεται από την συλλογική τους έκφραση. Τέλος η εμπειρική ανάλυση των ευρημάτων που παρήγαγε η έρευνα γίνεται με γνώμονα την ακριβή απόδοση των θέσεων των εργαζομένων τεκμηριωμένη από το θεωρητικό υπόβαθρο της συγκεκριμένης εργασίας.

Συμπερασματικά θα διαπιστώσουμε ότι οι πρακτικές και πολιτικές που εφαρμόζονται στην ΔΕΗ αποτελούν προοίμιο και για τις υπόλοιπες εταιρείες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο χώρο ενώ αντιλαμβανόμαστε ότι αν το μέγεθος του προβλήματος είναι τόσο μεγάλο σε μια δημόσια επιχείρηση της τάξης της ΔΕΗ τότε έχει πάρει τραγικές διαστάσεις για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα .

Κεφάλαιο 1. Το πρόβλημα

Στο σύγχρονο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από τη ραγδαία εξάπλωση κάθε έκφανσης της παγκοσμιοποίησης αλλά και τη δογματική άκριτη επιβολή του ακραίου ανταγωνισμού, οι ραγδαίες αλλαγές που θα σημειωθούν στην οργάνωση και το περιεχόμενο της εργασίας μοιάζουν αναπότρεπτες και σφοδρές. Κατά μήκος του φάσματος των στρατηγικών επιλογών προς μία ανταγωνιστική οικονομία βρίσκουμε την ιδιωτικοποίηση, τις εξαγορές και τις συγχωνεύσεις. Παράλληλα η οικονομική πολιτική της Ε.Ε βασίζεται σε τρεις άξονες: αυστηρότερη επιτήρηση των οικονομικών και δημοσιονομικών πολιτικών από την ΕΕ., δράση για τη διαφύλαξη της σταθερότητας στην ευρωζώνη και δράση για την αποκατάσταση του δημοσιονομικού τομέα. Υπό αυτό το πρίσμα ελέγχεται πλέον το εύρος και η λειτουργικότητα των δημόσιων υπηρεσιών και επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, η ελληνική πραγματικότητα καθορισμένη και προσδιορισμένη από μία εμμένουσα οικονομική και κοινωνική κρίση που έχει προσδιορίσει μάλλον αυθαίρετα και βεβιασμένα ως αιχμή του δόρατος για το πρόβλημα το δημόσιο χρέος, εξετάζει με αυτό το σκεπτικό και την αποτελεσματικότητα των δημόσιων λειτουργιών. Πρόκειται για μια στρατηγική του κεφαλαίου που με αφορμή την κρίση και τα Μνημόνια εντείνει την επίθεσή του απέναντι στο κοινωνικό κράτος. Κοινωνικό κράτος που στην Ελλάδα ανέκαθεν ήταν ελλειμματικό και μειώνεται στο όνομα της ανταγωνιστικότητας ενώ ταυτόχρονα ανοίγεται ο δρόμος για επικερδείς δραστηριότητες του ιδιωτικού τομέα. Κομμάτι αυτού του κοινωνικού κράτους που ασκούσε ενεργειακή πολιτική υπήρξε και η μεγαλύτερή δημόσια επιχείρηση στην Ελλάδα, η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού. Η πορεία προς την ιδιωτικοποίηση της αποτελεί αποτέλεσμα μιας συστηματικής κακόβουλη απαξίωσή της ώστε να καταστεί ανεπαρκής και αναποτελεσματική και να δημιουργηθούν έτσι ελκυστικές, εναλλακτικές παρεμβάσεις ιδιωτικών συμφερόντων, να παραχωρηθούν τομείς της σε εργολαβίες και τελικά να ιδιωτικοποιηθεί ένα σημαντικό μέρος της έναντι πενιχρού τιμήματος.

Πρόκειται για το αποτέλεσμα μιας δρομολογημένης διαδικασίας που ξεκίνησε από την δεκαετία του 80' και πρέσβευε ως αλλαγή πλευσης του παγκόσμιου κεφαλαίου, την διεθνή εναρμόνιση της οικονομικής δραστηριότητας και την παράλληλη φιλελευθεροποίηση της εσωτερικής δραστηριότητας από κρατικούς ελέγχους. Για την εξυπηρέτηση της πρώτης απαίτησης έπρεπε να ρυθμιστεί η εγχώρια

βιομηχανία της ενέργειας σύμφωνα με τις δυνάμεις της παγκόσμιας αγοράς σε ένα διεθνές περιβάλλον βιομηχανικής αλληλεξάρτησης ενώ για την δεύτερη απαίτηση υποχωρεί ο ρόλος του κράτους ως ρυθμιστικός και προστατευτικός παράγοντας και προτάσσεται η ανταγωνιστικότητα και προς ενίσχυση της, η πλήρης απελευθέρωση της αγοράς εργασίας.

Σε αυτή τη μελέτη θα εστιάσουμε στην διάσταση της εργασίας όπως αυτή λειτουργεί στα πλαίσια της μεγαλύτερης δημόσιας επιχείρησης στην Ελλάδα, της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού καθώς η επικείμενη ιδιωτικοποίηση μέσω αποεπένδυσης του 40% των λιγνιτικών μονάδων της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού θα ανατρέψει το περιεχόμενο και τους όρους εργασίας για τους εργαζόμενους στις εν λόγω μονάδες παραγωγής καθορίζοντας την επόμενη ημέρα και θέτοντας σε νέες βάσεις τόσο την εργασιακή όσο και την κοινωνική, οικογενειακή και κυρίως προσωπική οντότητα και δράση των συγκεκριμένων ατόμων. Οι αλλαγές που θα επιφέρει η ιδιωτικοποίηση στην οργάνωση της εργασίας, το εργατικό δυναμικό, την εργασιακή ηθική και την κοινωνική στρωμάτωση των εργαζομένων στη Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού θα ανατρέψουν δεδομένα ετών ολοκληρώνοντας μία πορεία απορρύθμισης και αποδόμησης των σταθερών και ασφαλών εργασιακών δομών που έχει ξεκινήσει τουλάχιστον για τη ΔΕΗ τις τρεις τελευταίες δεκαετίες.

Η οργάνωση της συγκεκριμένης Δημόσιας Επιχείρησης καλείται να τροποποιηθεί ώστε να εξασφαλιστεί η αναδιάρθρωση του προϋπάρχοντος εθνικού μονοπωλίου στον τομέα της ενέργειας, με σαφή ροπή προς τις ιδιωτικοποιήσεις ως πανάκεια της νεοφιλελεύθερης οικονομικής θεωρίας. Θεωρία που μετατρέπει με συστηματικές θεσμικές πράξεις την παραγωγή και διάθεση του δημόσιου αγαθού της ενέργειας σε εμπόρευμα για να υποταχθεί στο πιο σκληρό, ανταγωνιστικό και παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον αγοράς. Τα ζητούμενα της διάσπασης των ενιαίων επιχειρήσεων σε μικρότερα σχήματα, της εισόδου των ιδιωτών με εξαιρετικά ελκυστικούς σχεδόν ληστρικούς όρους, της εργασιακής ευελιξίας και της απεμπόλησης της πλήρους και σταθερής εργασίας, θα ικανοποιηθούν μέσω της ιδιωτικοποίησης βάζοντας τους εργαζόμενους στο μάτι του εργασιακού κυκλώνα.

Παράλληλα καλλιεργείται μια συστηματική αρνητική προπαγάνδα σε οτιδήποτε αφορά το Δημόσιο και απαξιώνεται η εργασιακή συνεισφορά του κράτους. Οι εργαζόμενοι στη Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού είχαν και ακόμη διατηρούν ένα εργασιακό πλαίσιο που ταυτίζεται κατά κανόνα με το σύνολο του εργασιακού τους βίου είτε σε τεχνικά είτε σε διοικητικά τμήματα, σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα

και τη συνακόλουθη εργασιακή εμπειρία, γνωρίζοντας εξαρχής ότι θα διατρέξουν μια συγκεκριμένη ιεραρχία εξασφαλίζοντας έτσι την υπηρεσιακή τους ανέλιξη που θα επιφέρει και την ανάλογη αύξηση κύρους και οικονομικών απολαβών. Πλέον όμως ο κρατικός έλεγχος τόσο στη διοίκηση του προσωπικού όσο και στη διοίκηση της παραγωγής και διανομής ενέργειας έχει απορυθμιστεί. Στη Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού το νέο εργασιακό τοπίο έχει ήδη γίνει ορατό με την ανάθεση έργων είσπραξης, καταμέτρησης, συντήρησης και εργολαβιών σε άλλες ιδιωτικές εταιρείες. Οι εργαζόμενοι όμως σε αυτές τις εταιρείες δεν έχουν ουσιαστική, οργανική σχέση με τη δομή και την ιεραρχία της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού. Αντίθετα, ο σκληρός πυρήνας των εργαζομένων της ΔΕΗ που έχουν μόνιμη και σταθερή εργασία στους κόλπους της νιώθουν ήδη να απειλούνται από την εισβολή των εν λόγω εργαζομένων, αν και αντιλαμβάνονται ότι οι εργολαβικοί συνάδελφοί τους έχουν ήδη άθελά τους παγιδευτεί σε εργασιακές συνθήκες επισφάλειας, αστάθειας και ευελιξίας. Και εδώ εντοπίζουμε την άλωση των όρων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, μετά το 2011, καθώς οι μνημονιακές πολιτικές διέλυσαν κάθε δίχτυ προστασίας του εργατικού δυναμικού που λόγω και της απειλητικής έξαρσης της ανεργίας δέχεται αδιαμαρτύρητα κάθε εργασιακό σενάριο όσο εξοντωτικό και αν είναι.

Η επερχόμενη ιδιωτικοποίηση, η οποία θα δούμε υπό ποιες συνθήκες θα λειτουργήσει αναφορικά με τους εργαζόμενους στις δύο λιγνιτικές μονάδες περιέχει κυρίως ως σαφή απειλή την ενδεχόμενη απόλυση. Η επαπειλούμενη ανεργία μπορεί να λειτουργήσει ακόμα και εάν πρόκειται για μακρινό παρόλα αυτά πιθανό ενδεχόμενο, ως παράγοντας πλήρους αποσταθεροποίησης και ως υπονομευτής της όποιας οικονομικής, κοινωνικής και κυρίως προσωπικής σταθερότητας και ισορροπίας. Η εμπειρία της ανεργίας έρχεται σε πλήρη αντιδιαστολή με όλα εκείνα τα στοιχεία της καθημερινότητας που συνθέτουν τη ζωή ενός εργαζόμενου. Πέραν της εξασφάλισης εισοδήματος για τον βιοπορισμό των ατόμων και των οικείων τους η δουλειά για κάθε άνθρωπο παρουσιάζει τις ακόλουθες καίριες λειτουργίες (Jahoda, 1982):

- Επιβάλλει μια ημερήσια ωρολογιακή δομή
- Διευρύνει το πεδίο των κοινωνικών σχέσεων πέρα από τις συχνά φορτισμένες συγκινησιακές σχέσεις της οικογένειας και της γειτονιάς
- Προσδίδει την αίσθηση σκοπού και επίτευξης μέσω της ανάληψης καθηκόντων σε συλλογικό επίπεδο και πλαίσιο
- Προσδίδει το κοινωνικό κύρος και αποσαφηνίζει την προσωπική ταυτότητα

- Απαιτεί την εμπλοκή του ατόμου σε τακτική δραστηριότητα

Αυτές τις λειτουργίες επιγραμματικά καλείται να απωλέσει ο εργαζόμενος που θα αντιμετωπίσει το φάσμα της ανεργίας. Ειδικά και εν προκειμένω ο εργαζόμενος της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού από ένα περιβάλλον ουσιαστικής ασφάλειας και σταθερότητας ως προς την εργασία βιώνει το ενδεχόμενο της ανεργίας ως βόμβα στα θεμέλια της ύπαρξής του. Δεν πρόκειται εδώ για εργαζόμενους που βιώνουν υψηλά επίπεδα ανασφάλειας μέσα στην εργασία τους για μακρύ χρονικό διάστημα, οπότε βλέπουν την επισφάλεια της δουλειάς τους να διαχέεται και στην υπόλοιπη ζωή τους καθώς η ανεργία αλληλοδιαδέχεται την απασχόληση συνεχώς, αλλά για εργαζόμενους που θεωρούν κάθε ευέλικτη μορφή εργασίας ως βάνανυση υπονόμηση του κοινωνικού τους κύρους, της οικονομικής τους θέσης και της εργασιακής τους οντότητας. Ακριβώς αυτή είναι μία διάσταση του προβλήματος που θα μας απασχολήσει στην εργασία μας εξετάζοντας τις υποκειμενικές και αντικειμενικές παραμέτρους της.

Το να μετατραπεί η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού σε ευέλικτη επιχείρηση, δηλαδή σε έναν τύπο εργοδοτικού οργανισμού που διαιρεί το εργατικό δυναμικό του σε πυρηνικά στοιχεία, στα οποία παρέχονται ασφάλεια και υψηλές αμοιβές σε αντάλλαγμα της ετοιμότητάς τους για προσαρμογή, καινοτομία και απόκτηση νέων δεξιοτήτων, και σε περιφερειακά στοιχεία, στα οποία ανατίθενται πιο συγκεκριμένα καθήκοντα, ενώ η εταιρεία δεν αναλαμβάνει ουσιαστική δέσμευση (για τους εργολαβικούς εργαζόμενους καμία δέσμευση) ως προς τη διατήρηση της απασχόλησής τους και την επαύξηση των προσόντων τους (Watson, 2012), είναι μια διαδικασία που έχει δρομολογηθεί τα τελευταία χρόνια διαμορφώνοντας μια σαφή τάση προς την εκ θεμελίων μετατροπή των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, τα προβλήματα που προϋπήρχαν επιδεινώνονται, επηρεάζονται μεγαλύτερες ομάδες εργαζομένων, ενώ εμφανίζονται και νέα, δημιουργώντας εμπόδια και παγίδες στους εργαζόμενους στην προσπάθειά τους να διαφυλάξουν το κοινωνικό κύρος μέσα στην εργασία τους αλλά και την οικονομική και υπηρεσιακή ευημερία τους. Η διαφοροποίηση στις συνθήκες και τους όρους εργασίας που θα επιφέρει η ιδιωτικοποίηση των δύο λιγνιτικών μονάδων θα αναγκάσει τους εκεί εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν μία εκ θεμελίων αλλότρια κατάσταση ως προς τον μέχρι σήμερα εργασιακό τους βίο.

Οι ισχυροί δεσμοί στο εργασιακό περιβάλλον ήταν ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού που καλλιεργούσε έντονες κεντρομόλες δυνάμεις για το προσωπικό της αντίθετα με τις αποσχιστικές τάσεις που γεννά η ευελιξία των σημερινών εργολαβικών σχέσεων εργασίας και της επερχόμενης

ιδιωτικοποίησης. Επιπλέον για την Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού και την οργάνωση των εργασιακών της σχέσεων, τουλάχιστον μέχρι το πρόσφατο παρελθόν, θα περιγράψουμε ένα σαφές φορντικό και στη συνέχεια τεϊλορικό μοντέλο που έχει διαμορφώσει μια συγκεκριμένη εργασιακή πραγματικότητα και παράγει συνακόλουθες προσδοκίες στους εργαζόμενους της για εργασιακή ασφάλεια , σταθερότητα, ιεραρχική ανέλιξη και αντίστοιχο κοινωνικό κύρος.

Η ιδιωτικοποίηση ως μια θεμελιώδης κοινωνικοοικονομική μεταβολή καθώς και το απειλητικό ενδεχόμενο της ανεργίας πρέπει να εξεταστεί, μέσω της ανάλυσης περίπτωσης και την βιογραφική προσέγγιση, πώς έχει προσληφθεί και βιωθεί από τους εργαζόμενους καθώς και τις στρατηγικές που αυτοί θα ενεργοποιήσουν για να διαχειριστούν τη νέα κατάσταση, ιδιαίτερα σε ένα εθνικό περιβάλλον κρίσης, επιστρατεύοντας τα αποθέματα αντοχής και ανθεκτικότητας τους. Στην Ελλάδα των μνημονιακών μεταρρυθμίσεων, οι εργαζόμενοι στις λιγνιτικές μονάδες (Φλώρινα-Μελίτη και Μεγαλόπολη δηλαδή το 40% του λιγνιτικού χαρτοφυλακίου της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού) οι οποίες και θα περάσουν σε ιδιώτες, θα γίνουν μάρτυρες μιας σφοδρής μεταβολής των εργασιακών όρων και συνθηκών, της μεγαλύτερης δημόσιας επιχείρησης της χώρας, όπως την γνώριζαν μέχρι σήμερα. Στόχος μας είναι να αποτυπώσουμε την αλλαγή αυτή που επιταχύνεται ραγδαία από το 2011 και μετά, έχοντας ως οδηγό τις μαρτυρίες των εργαζομένων, ώστε να καταφέρουμε να βρούμε την γνώση και την επίγνωση δηλαδή τον μίτο της Αριάδνης που θα μας βγάλει αν όχι από την ίδια την κρίση τουλάχιστον από τον λαβύρινθο της.

Κεφάλαιο 2. Θεωρητική προσέγγιση

Εισαγωγή

Η εργασία και πιο συγκεκριμένα η διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας αποτελεί μία σύνθετη διαδικασία που δεν περιορίζεται στην εξασφάλιση του οικονομικού βιοπορισμού και της επιβίωσης και άρα δεν καθυποτάσσεται στη λογική του οικονομικού ντετερμινισμού. Αντίθετα, ακολουθεί συγκεκριμένα βήματα-στάδια που προσδιορίζουν το εύρος και το περιεχόμενό της, καθώς η εργασία είναι ένας θεσμός, στα πλαίσια του οποίου καλείται να δράσει αλλά πρωτίστως να υπάρξει ο άνθρωπος. Έχουμε την προετοιμασία του ατόμου ώστε να προσαρμοστεί στις ανάγκες της κοινωνίας έχοντας κίνητρο την επίτευξη στόχων, ακολουθεί ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας με παράλληλη ενσωμάτωση στο σύγχρονο εργασιακό πλαίσιο, για να συναντήσουμε εκεί το στάδιο της εσωτερίκευσης όπου ρόλοι, συνήθειες, ιδέες και αξίες διαμορφώνουν μία κοινή, παρόμοια ταυτότητα ανάμεσα στο άτομο και την εργασία του.

Υπό αυτή την έννοια κάθε μεταβολή, ανατροπή, αποδόμηση της εργασίας βάλει εκ θεμελίων όχι μόνο το οικονομικό υπόβαθρο αλλά πρωτίστως το ηθικό, πνευματικό, συναισθηματικό και κυρίως κοινωνικό πλαίσιο ύπαρξης και δράσης των ατόμων. Τα επαγγέλματα και οι αγορές εργασίας διαμορφώνουν συνήθειες και αξίες που συνθέτουν την αντίληψή μας για την κοινωνία και δεν παρέχουν μόνο τα μέσα για την επιβίωσή μας σε μια εργαλειακή και στεία σχέση. Η εργασία διδάσκει στην πραγματικότητα την κοινωνική γλώσσα με τον συνακόλουθο συμβολισμό που μας επιτρέπει να επικοινωνούμε με τους γύρω μας στο σύγχρονο κοινωνικό περιβάλλον.

Για να διαμορφώσουμε το αντίστοιχο απαραίτητο θεωρητικό πλαίσιο της τοποθέτησής μας, θα εξετάσουμε και θα παραθέσουμε σύγχρονες κοινωνιολογικές θέσεις που ξεκλειδώνουν την εργασιακή ταυτότητα, όπως αυτή διαμορφώνεται και ταυτίζεται με τον εργαζόμενο, δημιουργώντας την προσωπική αλλά και την κοινωνική του ταυτότητα κατά τρόπο καταλυτικό και άρρηκτο. Παράλληλα θα αποδώσουμε την θεωρητική πλατφόρμα με βάση την οποία εξετάζουμε κοινωνικά φαινόμενα που αφορούν την αλλαγή των εργασιακών συνθηκών σε ένα περιβάλλον απειλητικής και διαρκώς εντεινόμενης κρίσης.

2.1 Φορντισμός – Τεϊλορισμός

Η ΔΕΗ παραδοσιακά ανήκει στις επιχειρήσεις, οι οποίες ήταν οργανωμένες σύμφωνα με το τεϊλορικό μοντέλο. Κατά συνέπεια, η εργασία στα πλαίσια της εν λόγω επιχείρησης είχε χαρακτήρα μόνιμο και πλήρους απασχόλησης. Εξετάζοντας βασικά σημεία της θεωρίας που διέπει το φορντικό και τεϊλορικό μοντέλο εργασίας, θα δούμε ότι αποτελούσαν στο παρελθόν ουσιαστικά στοιχεία στη δομή εργασίας της ΔΕΗ. Ο φορντισμός χαρακτηρίζεται από την οργανωμένη μελέτη της εργασίας, την ανάλυσή της σε μικρότερα στοιχεία και τη συστηματική αύξηση της επίδοσης του εργάτη σε κάθε εργασιακή δραστηριότητα (Braverman, 1974). Για την ομαλή λειτουργία της κοινωνίας, σύμφωνα με το ιδανικό του φορντισμού, ο εργάτης πρέπει να παράγει και συνακόλουθα να καταναλώνει έχοντας αρωγό του το κράτος το οποίο έκανε δημόσιες επενδύσεις σε τομείς κρίσιμους για την ανάπτυξη τόσο της μαζικής παραγωγής όσο και της μαζικής κατανάλωσης. Παράλληλα, το κράτος με τις επενδύσεις του σε καίριους τομείς της οικονομίας, με κυρίαρχο αυτόν της ενέργειας, (χαρακτηριστικό παράδειγμα για την Ελλάδα η ΔΕΗ) εξασφάλιζε στο εργατικό δυναμικό της χώρας πλήρη απασχόληση. Παράλληλα επειδή βασική προϋπόθεση της μαζικής παραγωγής είναι η μαζική κατανάλωση, ενίσχυε το εισόδημα του εργαζόμενου με μια σειρά κρατικών κοινωνικών μέτρων, όπως είναι η κοινωνική ασφάλεια, το σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, η εκπαίδευση, η στέγαση και άλλα (Harvey, 1997). Ο φορντισμός μετατρέπει είδη πολυτέλειας σε καθημερινά χρηστικά αντικείμενα προσιτά σε όλους, ενώ στοχεύει στη δημιουργία ενός ατόμου που έχει ως κυρίαρχη προσδιοριστική του ιδιότητα την ικανότητά του να παράγει. Στην πραγματικότητα το προφίλ του ιδανικού εργαζόμενου είναι να βρίσκεται μακριά από τον έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας, ικανός να χρησιμοποιεί την τεχνολογία χωρίς ο ίδιος να είναι εξειδικευμένος, καθώς η γνώση και η εξειδίκευση περνά στη μηχανή, ενώ αυτός προσαρμόζεται στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της.

Κορυφαίος εκφραστής του φορντισμού ο F.W. Taylor στο έργο του «Επιστημονική Επιχειρησιακή Διοίκηση» εισήγαγε θεμελιώδεις έννοιες και πρακτικές όπως η εργονομική μελέτη (work study), τα συστήματα αμοιβών με το κομμάτι (piece-rate schemer), τη μελέτη χρόνου-κίνησης (time and motion study) που τονίζουν την ανάγκη για συντονισμό των προσπαθειών της ανθρώπινης εργασίας. Ο τεϊλορισμός θεωρεί ότι ο εργαζόμενος είναι μία οικονομική μονάδα που αμείβεται σύμφωνα με το παραγόμενο από αυτή προϊόν χωρίς να συμμετέχει στην οργάνωση και το περιεχόμενο της εργασίας του, θέματα άλλωστε που πρέπει να απασχολούν αποκλειστικά την

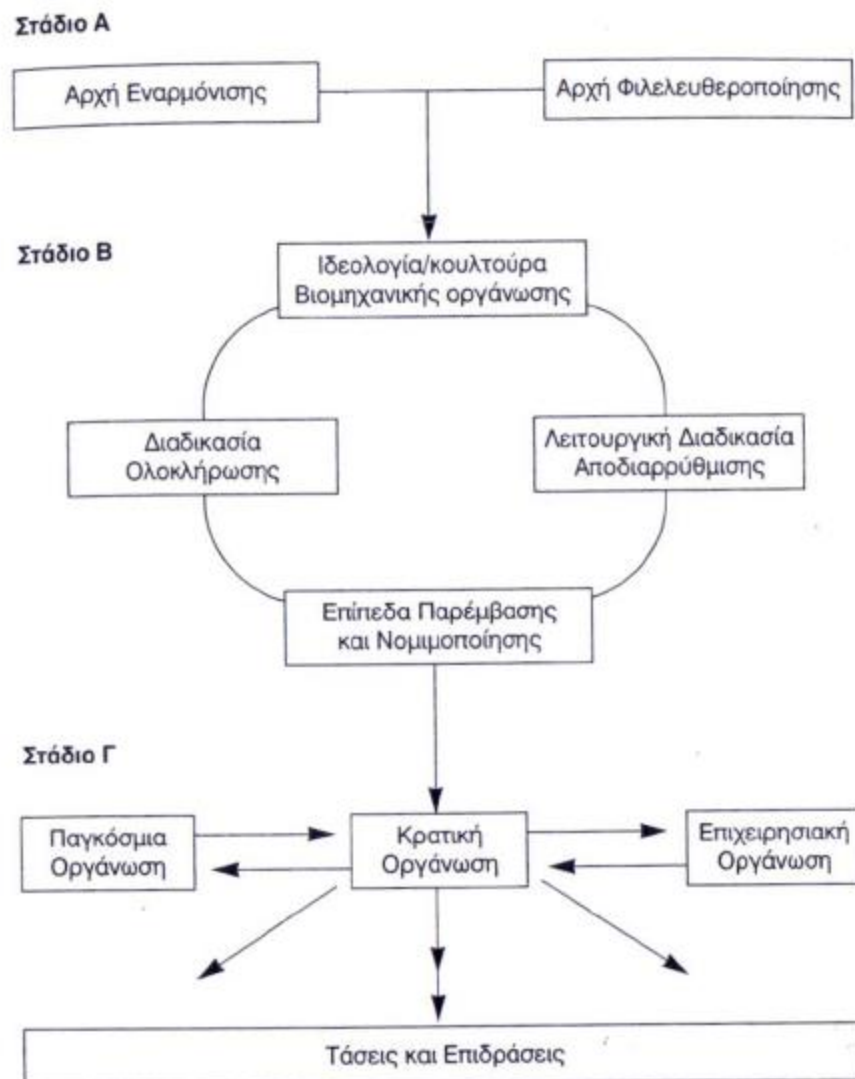
επιχειρησιακή διοίκηση μαζί με τον έλεγχο και την εποπτεία κάθε βήματος της παραγωγής. Η επιρροή της «Επιστημονικής επιχειρησιακής διοίκησης» και κυρίως η αποειδίκευση (deskilling) που σχετίζεται με αυτή γίνεται περισσότερο κυρίαρχη και καλύπτει όλο και περισσότερους τομείς του κόσμου της εργασίας σύμφωνα με τον Braverman, φτάνοντας μέχρι και το τέλος του 20^{ου} αιώνα. Ο Braverman, στην εξήγησή του για το φαινόμενο αυτό, τόνισε τη σχέση ανάμεσα στον τεϊλορισμό και τη λογική της καπιταλιστικής συσσώρευσης (Watson, 2005).

Την συμπαγή αυτή όμως θεώρηση για την οργάνωση της βιομηχανίας με βάσει το τεϊλορικό μοντέλο θα την διαδεχθεί για την ΔΕΗ ένα βιομηχανικό οικοδόμημα που χαρακτηρίζεται από μια κατάσταση διαρκούς ελαστικότητας και μετεξέλιξης, σε πλήρη αντιδιαστολή με τα αυστηρά και στατικά συστήματα εργασιακής διαδικασίας που γνώριζε η επιχείρηση μέχρι τώρα. Αυτό φυσικά αντανακλάται στον τρόπο που ρυθμίζεται η οικονομική δραστηριότητα σε εθνικό και εταιρικό επίπεδο ώστε να συντονίζεται ή αναγκαστικά να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις των διεθνών κοινών αγορών. Συνακόλουθη συνέπεια είναι και η κατάτμηση και απορρύθμιση μακριά και πέρα από τα τεϊλορικά θέσφατα των υπάρχουσών πρακτικών εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Για να φτάσουμε σε αυτό το νέο πλαίσιο λειτουργίας έπρεπε να προηγηθεί η διαμόρφωση ενός διαφορετικού ιδεολογικού και πολιτισμικού σκεπτικού πάνω στο οποίο θεμελιώθηκε το σύγχρονο οικοδόμημα βιομηχανικής οργάνωσης. Οι κύριες διαδικασίες που καθορίζουν αυτό το ιδεολογικό και πολιτισμικό οικοδόμημα είναι αυτές της ολοκλήρωσης και της λειτουργικής απορρύθμισης οι οποίες όσο αντιθετικές και αν φαίνονται, εξασφαλίζουν την σύνδεση και ρήξη διαρκώς ώστε να μην ολοκληρώνεται, να μην τερματίζει η καπιταλιστική εξέλιξη αλλά αντίθετα να εξασφαλίζει διέξοδο και βιωσιμότητα στα νέα βιομηχανικά σχήματα. Στη σχηματική αναπαράσταση της νέας παγκόσμιας ιδεολογικής δομής της βιομηχανικής οργάνωσης (σχήμα 2.1), παρατηρούμε την διαδικασία μεταμόρφωσης των μεθόδων σκέψης και πολιτικής οργάνωσης προς την εν λόγω κατεύθυνση. Η ολοκλήρωση ανταποκρίνεται στην κοινωνικοπολιτική αναγκαιότητα για την δημιουργία μιας κατάστασης παγκόσμιας ομοιομορφίας επάνω σε στόχους και αρχές, δομές και μέτρα, σε τοπικό και διεθνές επίπεδο ενώ η λειτουργική απορρύθμιση αναγνωρίζει την αναγκαιότητα για ανομοιότητα, σε τοπικό ή διεθνές επίπεδο, ανάμεσα σε παραγωγούς και καταναλωτές, η οποία προϋποθέτει την διάλυση αυστηρών και στατικών ομοιογενικών μορφών βιομηχανικής οργάνωσης (Ψημμένος, 1999). Οι δυνάμεις αυτές αναθεωρούν

προκαταρκτικά και συνεχώς το ιδεολογικό και πολιτικό πλαίσιο της κοινωνίας ώστε να δεχθεί τις μεταβολές στην παγκόσμια βιομηχανική οργάνωση.

ΣΧΗΜΑ 2.1 Σχηματική αναπαράσταση της νέας παγκόσμιας ιδεολογικής δομής βιομηχανικής οργάνωσης.



Πηγή : Ψημμένος (1999: σ.43)

Για την ΔΕΗ, ως κύριο φορέα αξιοποίησης της ενέργειας, η μετάβαση στον προσανατολισμό της μετά την δεκαετία του 80' από το τεϊλορικό μοντέλο στην διάδοχη σύγχρονη πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένες μεταβολές που εκφράζουν ακριβώς την επικράτηση της προηγούμενης θεωρητικής μας τοποθέτησης. Μια σαφή και πλήρη αποτύπωση έχουμε στους παρακάτω πίνακες:

Πίνακας 2.1 Η μετάβαση στον προσανατολισμό της ΔΕΗ.

Α. Τεχνικές υποδομές

1945-1980	1980-1990
I) Μονόπλευρη χρήση	I) Πολύπλευρη χρήση
II) Έμφαση στην αλληλεξάρτηση των τεχνολογικών συστημάτων	II) Έμφαση στην συγχώνευση τεχνολογικών συστημάτων
III) Έμφαση στην αυτόνομη χρήση και διανομή ενέργειας (εθνικό επίπεδο)	III) Έμφαση στα αλληλοσυνδεόμενα δίκτυα για περιφερειακή ή παγκόσμια χρήση και διανομή ενέργειας
IV) Εξάρτηση από τον τύπο ενέργειας και το διμερές εμπόριο	IV) Έμφαση στην ανεξαρτησία από τον τύπο ενέργειας, το ατομικό μέλος και το διμερές εμπόριο

Β. Κοινωνικο-Πολιτική Οργάνωση

1945-1980	1980-1990
I) Έμφαση στα εθνικά συμφέροντα – συμφέροντα πολυεθνικών επιχειρήσεων	I) Έμφαση στις παγκόσμιες προτεραιότητες, περιφερειακά συμφέροντα
II) Μονοπώλιο του εμπορίου ενέργειας από την ΔΕΗ	II) Αποσύνδεση των αποκλειστικών δικαιωμάτων της ΔΕΗ επάνω στο εμπόριο και την χρήση ενέργειας
III) Η οργάνωση της ΔΕΗ βασισμένη σε αυστηρούς κανόνες εθνικά ρυθμισμένους	III) Λειτουργική απορρύθμιση της σχέσης της ΔΕΗ με τις δημοσιές αρχές, τις ντόπιες δυνάμεις ελέγχου, και τους διεθνείς εμπόρους ενέργειας

Γ. Σκοποί και Αρχές της Κοινωνικο-Οικονομικής δραστηριότητας

1945-1980	1980-1990
I) Παροχή ενέργειας της ΔΕΗ μέσα από πολιτικές επιχορηγήσεις	I) Έμφαση στην αυτοχρηματοδότηση
II) Μη κερδοσκοπική ανάπτυξη	II) Έμφαση στην κερδοσκοπική ανάπτυξη
III) Έμφαση στην οικονομική δραστηριότητα που δεν είναι βασισμένη στα κριτήρια της αγοράς	III) Λειτουργική απορρύθμιση της σχέσης της ΔΕΗ με τις δημοσιές αρχές, τις ντόπιες δυνάμεις ελέγχου, και τους διεθνείς εμπόρους ενέργειας

Πηγή : Ψημμένος (1999: σ.194-195)

Ειδικότερα, συγκρίνοντας τις κύριες παραδοσιακές μορφές εργασίας στη ΔΕΗ με τις νέες, όπως τις προσλαμβάνουν οι εργαζόμενοι, έχει διαπιστωθεί ότι η απόδοση απλού καθήκοντος έχει αντικατασταθεί με τα πολλαπλά καθήκοντα, της στρατολόγησης ειδικευμένου προσωπικού με την στρατολόγηση ανειδίκευτου στην παραγωγή και ειδικευμένου στην διαχείριση, το μεγάλο ποσοστό μονίμου προσωπικού με τυποποιημένες παροχές και ιεραρχημένη μισθοδοσία παραγκωνίζεται με την αυξημένη

χρήση συμβασιούχων και εργολαβικών και την ευέλικτη πληρωμή με βάση τα αποτελέσματα και την παραγωγικότητα. Ακόμα το ωράριο από σταθερό και με ομοιόμορφους κανόνες στις εργασιακές συνθήκες αποκτά ευελιξία και τα πρότυπα εργασίας προσαρμόζονται χωροχρονικά. Ο προσανατολισμός στην γενική παραγωγικότητα αντικαθίσταται από την ατομική ή τμηματική απόδοση ενώ η απλή κατηγοριοποίηση των εργαζομένων ανάλογα με την θέση τους αντικαθίσταται από την έμφαση στα ατομικά προσόντα και χαρακτηριστικά. Η συλλογική συμμετοχή και διαπραγμάτευση υποχωρεί δίνοντας την θέση της στην ατομική διαπραγμάτευση και το ατομικό επίτευγμα. Έτσι οι συνολικές παροχές του εργατικού δυναμικού της ΔΕΗ υποκαθίστανται από τον ανταγωνισμό για την εξασφάλιση των κονδυλίων μεταξύ τμημάτων, ατόμων και περιοχών. Τέλος η πειθαρχία και ο έλεγχος που λειτουργούσε μέσω απολύσεων ή περιορισμό μισθού πλέον γίνεται με κριτήριο το βαθμό συμμόρφωσης με την πολιτική της εταιρείας και τον διαχωρισμό από τους συναδέλφους. Πρόκειται λοιπόν για την πλήρη αποδόμηση του κλασικού μοντέλου τεϊλορικής οργάνωσης βιομηχανικής παραγωγής και την γέννηση της διάδοχης σε πλήρη εξέλιξη εργασιακής πραγματικότητας της ΔΕΗ.

2.2 Μεταγενέστερες και σύγχρονες κοινωνιολογικές θεωρίες για τη φύση της εργασίας στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής

Ο βιομηχανικός καπιταλισμός προσδιορίζεται από μία ουσιαστική εκ βαθέων τροποποίηση της παραγωγικής διαδικασίας που χαρακτηρίζεται από τον καταλυτικό και ρυθμιστικό ρόλο της τεχνολογίας και τη συνακόλουθη διαφοροποίηση της εξειδίκευσης των εργαζομένων σε μία διαρκώς πιεστική εντατικοποίηση της εργασίας. Η αντανakλαστική αντίδραση των εργαζομένων σ' αυτό το απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον είναι να βρουν συμμάχους στην εργασιακή βαθμίδα που και οι ίδιοι κινούνται, ώστε να λειτουργήσουν με μια στοιχειώδη προστασία απέναντι στις συστηματικές προσπάθειες των διαμορφωτών του labour process (παραγωγικής διαδικασίας) που έχουν ως βασικό καθήκον - είναι άλλωστε τα στελέχη της επιχειρησιακής διοίκησης - να σχεδιάζουν, να ελέγχουν και να παρακολουθούν εργασιακά καθήκοντα και δραστηριότητες, έτσι ώστε να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική αφαίρεση της υπεραξίας από της εργασία των εργαζομένων (Watson, 1995).

Σύγχρονοι κοινωνιολόγοι όπως ο Blauner έρχονται να καταδείξουν τη σαφή σχέση ανάμεσα στην τεχνολογία και το περιεχόμενο της βιομηχανικής οργάνωσης

καθώς καθορίζει τη φύση των εργασιακών δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται από τους εργαζόμενους μπλε κολάρου και έχει σημαντική επίπτωση σε μεγάλο αριθμό πλευρών της αλλοτρίωσης (Blauner, 1964). Το περιεχόμενο που αποδίδει στην αλλοτρίωση λόγω της εργασίας εντοπίζεται στις εξής κατηγορίες: 1) ανικανότητα ή έλλειψη ελευθερίας και ελέγχου στην εργασία, 2) χωρίς νόημα ή έλλειψη κατανόησης και αίσθηση σκοπού, 3) κοινωνική απομόνωση ή έλλειψη της αίσθησης ότι ανήκεις κάπου και μια ανικανότητα να ταυτιστείς με τον οργανισμό και τέλος 4) αυτοαποξένωση ή έλλειψη συμμετοχής και επομένως εκπλήρωσης στην εργασία. Αυτές τις πλευρές της αλλοτρίωσης, ο Blauner τις φέρνει σε αντιπαράθεση με τους αντίστοιχους μη αλλοτριωτικούς παράγοντες, δηλαδή ελευθερία και έλεγχος, κατανόηση και σκοπός, αίσθηση ότι ανήκεις κάπου και ταυτότητα ή κοινωνική ενσωμάτωση, συμμετοχή και αυτο-έκφραση ή αυτοπραγμάτωση (Λώλης, 2015). Οι τεχνολογικές διαστάσεις στην οργάνωση της παραγωγής που αφορούν τις διαφοροποιήσεις στον καταμερισμό της εργασίας, το κατά πόσο επικρατεί η παραδοσιακή οργάνωση της βιομηχανίας, η οποία και διέπεται από προσωπικούς δεσμούς, ή κυριαρχεί η γραφειοκρατία με απρόσωπους δεσμούς και τέλος η οικονομική επιτυχία της επιχείρησης, καθορίζουν τον βαθμό της κοινωνικής ενσωμάτωσης των εργαζομένων σύμφωνα με τον Blauner.

Η κυρίαρχη και καταλυτική επιρροή της εργασίας στη διαμόρφωση του υλικού και πνευματικού περιεχομένου της ζωής ενός ατόμου μας αποκαλύπτεται στα πλαίσια της νεωτερικής εργασιακής ηθικής που καθιστά σύμφωνα με τον Watson την εργασία αναγκαία προϋπόθεση της προσωπικής και κοινωνικής ανέλιξης, του γοήτρου, της αρετής και της τελείωσης του ανθρώπου. Οι ιδέες του καθήκοντος της εργασίας και της εργασιακής ευπείθειας είναι κατ' ουσίαν ηθικές και φθάνουν βαθύτερα από την ορθολογική προσκόλλησή μας στον βιοπορισμό (Watson, 2005). Και ακριβώς σε αυτό τον συλλογισμό, ότι δηλαδή οι άνθρωποι μπορούν και πρέπει να επιτύχουν την αυτοπραγμάτωση στην εργασιακή τους σταδιοδρομία, εντοπίζουμε τον αντίποδά του που δεν είναι άλλος από την ιδέα της αλλοτρίωσης, την οποία ήδη αποπειραθήκαμε να προσεγγίσουμε. Η βιομηχανική ή καπιταλιστική οργάνωση της εργασίας ενέχει μέσα της ακριβώς αυτό τον κίνδυνο της απανθρωποποίησης του εργαζομένου. Η εργασία οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι απασχολεί μεγάλο μέρος της ζωής των ανθρώπων και ότι οι ικανοποιήσεις ή οι στερήσεις που αυτή ή η έλλειψή της ή η διαφοροποίηση και μεταβολή της επιβάλλουν, καθορίζουν τελικά την εμπειρία και το νόημα της ζωής στη σύγχρονη κοινωνία. Τα άτομα δηλαδή διαφοροποιούνται κατά τον τρόπο που

προσεγγίζουν και βιώνουν την εργασία. Ο προσανατολισμός στην εργασία, δηλαδή το νόημα που τα άτομα αποδίδουν στην εργασία τους, τα προδιαθέτει τόσο να σκέφτονται όσο και να ενεργούν με συγκεκριμένους τρόπους σε ό,τι αφορά την εργασία αυτή (Watson, 2005). Όταν η εργασία είναι μια εμπειρία εμπλουτισμού, δημιουργεί προκλήσεις για το άτομο, το οποίο και αναπτύσσεται και τελειούται στην εργασία, τότε αυτή αποκτά εκφραστικό νόημα και προσφέρει ενδογενείς ικανοποιήσεις. Αντίθετα, εάν η εργασία προσπορίζει χωρίς να φέρει κάποια αξία αφ' εαυτής, καθίσταται αποκλειστικό μέσο για την επίτευξη κάποιου σκοπού, αποκτά εργαλειακό νόημα και η ανθρώπινη ικανοποίηση αναζητείται εκτός εργασίας. Αυτός ο διαχωρισμός δεν είναι ποτέ απόλυτος, αντίθετα οι κοινωνιολόγοι έχουν αναπτύξει την έννοια του εργασιακού προσανατολισμού για να προχωρήσουν πέρα από τη διάκριση του «άσπρου-μαύρου» και να δείξουν με ποιο τρόπο η προσέγγιση των ανθρώπων στην εργασία τους εμπεριέχει κατά κανόνα ένα κράμα αυτών των βασικών τάσεων, αν και εμφανίζει μια ορισμένη ροπή προς τη μία ή την άλλη από τις γενικές αυτές κατευθύνσεις.

Άλλωστε, σύμφωνα με τους Goldthorpe και Lockwood που αναπτύσσουν τη θεωρητική προοπτική του εργασιακού προσανατολισμού, η αφετηριακή εξηγητική βάση της κοινωνικής συμπεριφοράς και των σχέσεων των εργαζομένων είναι το πώς οι ίδιοι ορίζουν την κατάσταση των πραγμάτων (Watson, 2005). Οι ανωτέρω, παρόλο που αποδέχονται ότι κάθε εργασία στις βιομηχανικές κοινωνίες έχει κατά βάση εργαλειακό νόημα, ωστόσο αναγνωρίζουν την ποικιλία και το εύρος των νοημάτων που η εργασία μπορεί να προσλάβει για τους εργαζόμενους. Έτσι διαμορφώνονται και οι τέσσερις πιθανοί προσανατολισμοί στην εργασία, ο εργαλειακός, ο γραφειοκρατικός, ο αλληλέγγυος και ο ανώτερος επαγγελματικός (Goldthorpe, Lockwood, 1973). Οι Goldthorpe και Lockwood τονίζουν ότι η εργασία ως μέσο απόκτησης χρήματος μετατρέπεται και σε ένα μέσο διαμόρφωσης του κοινωνικού γοήτρου τόσο στα πλαίσια της εργασίας όσο και εκτός αυτής. Τονίζουν ότι οι εργαζόμενοι μπλε κολάρου αρχίζουν να απολαμβάνουν υλικά αγαθά πατώντας ακριβώς στο σχήμα μαζική κατανάλωση-μαζική παραγωγή και καλλιεργείται έτσι η προσδοκία ότι με την εργασία θα εξασφαλίσουν την κίνησή τους προς τα πάνω σε ανώτερη κοινωνική και οικονομική τάξη. Πιο συγκεκριμένα, στον εργαλειακό προσανατολισμό ο εργάτης στοχεύει μόνο στα χρήματα που αποκτά μέσω της εργασίας, ώστε να εξασφαλίσει ένα συγκεκριμένο βιοτικό επίπεδο και η εργασία είναι αποκομμένη από την υπόλοιπη ζωή του χωρίς στοιχεία ικανοποίησης ή αυτοπραγμάτωσης. Στον γραφειοκρατικό προσανατολισμό η εργασία μετατρέπεται στο όχημα που εξασφαλίζει στο άτομο οικονομική ανέλιξη,

κοινωνικό γόητρο, ενώ παράλληλα συνεισφέρει στην επιχείρηση. Οι προσωπικές αντιλήψεις και οι κοινωνικές φιλοδοξίες που διαμορφώνονται στην εργασία του ατόμου μεταφέρονται και στις μη-εργασιακές δραστηριότητες και σχέσεις. Ο κοινωνικός προσανατολισμός μετατρέπει την εργασία σε ομαδική, αλληλέγγυα διαδικασία, στην οποία η αμοιβή έχει δευτερεύουσα θέση, καθώς εργασία και μη εργασία είναι στενά συνδεδεμένες, με την εργασία να αποτελεί έναν ολόκληρο τρόπο ζωής και να καθορίζει την επαγγελματική του ταυτότητα και την κοινωνική του ύπαρξη (Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer, Plat, 1973). Σύμφωνα λοιπόν με τους Goldthorpe και Lockwood το κύριο στοιχείο της εργασίας είναι ότι αποτελεί μια αναγκαιότητα που εξασφαλίζει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα μέσω της κατανάλωσης να διαμορφώνουν τις επιθυμητές συνθήκες ζωής τους.

Είναι σαφές λοιπόν ότι η εργασιακή ταυτότητα, το κύρος της θέσης, οι προοπτικές του ατόμου αποτελούν εν τέλει πηγές της κοινωνικής ταυτότητάς του. Για τον Wright, τον Blauner, τον Goldthorpe και τον Lockwood ο χώρος της εργασίας δεν είναι κάτι το μονοδιάστατο, διαμορφώνεται και διαμορφώνει, επηρεάζεται και επηρεάζει και τελικά προσδιορίζει τη θέση που κατέχει το άτομο στις ταξικές σχέσεις και το αντίστοιχο κοινωνικό κύρος και ευημερία που απολαμβάνει ή αποστερείται. Σε αυτό το περιβάλλον δεν πρέπει να αγνοούμε ότι θέση που κατέχει το άτομο στις ταξικές θέσεις δεν είναι πάντα ξεκάθαρη αλλά αντικρουόμενη, δηλαδή βρίσκεται ταυτόχρονα σε δύο ή περισσότερους τύπους των κοινωνικών σχέσεων (Λώλης, 2015).

Ο Braverman δηλώνει ότι στον βιομηχανικό καπιταλισμό οι εργαζόμενοι είναι οικονομικά εγκλωβισμένοι στο να πουλούν την εργασιακή τους δύναμη σε εργοδότες που είναι αναγκασμένοι να επιζητούν το κέρδος για να μπορέσουν να κρατήσουν τις επιχειρήσεις τους στο πλαίσιο των ανταγωνιστικών σχέσεων παραγωγής. Από την πλευρά των εργαζόμενων, η ανθρώπινη εργασία είναι προσαρμόσιμη, ευφυής, με απεριόριστες δυνατότητες για παραγωγή, όμως, σύμφωνα με τον Braverman, ο καπιταλιστής είναι απαραίτητο να ασκεί έλεγχο επάνω στην εργασιακή διαδικασία, ώστε να μεγιστοποιήσει την παραγωγική δυνατότητα του εργατικού δυναμικού αυξάνοντας έτσι τα κέρδη του (Λώλης, 2015). Ο έλεγχος της εργασίας έγινε πιο περίπλοκος με τους καπιταλιστές να στρέφονται στην επιστημονική γνώση, το μάνατζμεντ και τις μηχανές, οι οποίες όχι μόνο αυξάνουν τον έλεγχο της εργασίας, αλλά επίσης σταδιακά αποειδικεύουν τον εργαζόμενο (Braverman, 1974). Η μονοπωλιακή αυτή χρήση της γνώσης της παραγωγικής διαδικασίας και ο συνακόλουθος έλεγχος αποκλείει τους εργαζόμενους, οδηγεί στην αποειδίκευσή τους

και τελικά τους καταδικάζει σε έναν αλλοτριωμένο εργασιακό βίο. Παράλληλα, η παγίωση του διαχωρισμού ανάμεσα στην πνευματική και χειρωνακτική εργασία συμβάλλει στη μείωση του κόστους παραγωγής και της εκφυλιστικής επίδρασης στην τεχνική δυνατότητα του εργάτη (Braverman, 1974). Η πρόοδος και η βελτίωση των αυτοματοποιημένων μηχανών επιτρέπει στη διοίκηση να ελέγχει το εργατικό δυναμικό απρόσωπα και απρόσκοπτα (Λώλης, 2015). Οι μηχανές, και πλέον στις μέρες μας υπονοούμε σαφώς την ευρύτατη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, εξασφαλίζουν την εκτέλεση των εργασιών συνεχώς και επαναλαμβανόμενα με λιγότερους εργαζόμενους, αποειδικευμένους, άρα εύκολα αναλώσιμους, με συνεχή ροή, φθηνότερους και απόλυτα ελεγχόμενους από τη διεύθυνση.

Συνεπικουρικά, ο Burawoy ερμηνεύει το παραπάνω θεωρητικό πλαίσιο υποστηρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι έχουν αποδεχτεί τις βασικές αρχές του καπιταλισμού, άρα η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτό το συνδιαλλακτικό περιβάλλον δημιουργεί συναινέσεις, μειώνει τη δυνατότητα ύπαρξης μιας ταξικής συνείδησης και σύγκρουσης ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό και τη διοίκηση, ενώ ταυτόχρονα μεγιστοποιεί την παραγωγικότητα (Burawoy, 1975). Άρα η εργοδοσία έχει εκμαιεύσει τη συναίνεση των εργαζομένων χρησιμοποιώντας διάφορες στρατηγικές δίνοντάς τους τη ψευδαίσθηση της επιλογής σε ένα αυστηρά ελεγχόμενο εργασιακό περιβάλλον. Τεχνικές, σύμφωνα με τον Burawoy, όπως η αμοιβή με το κομμάτι, η εργασιακή κινητικότητα μέσα στην επιχείρηση, η πρακτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης εργοδοσίας και συνδικάτων είναι «παιχνίδια» που δίνουν στο εργατικό δυναμικό τη ψευδαίσθηση της συμμετοχής και της επιλογής.

Όμως σύγχρονοι κοινωνιολόγοι όπως ο Beynon νοσηματοδοτούν το περιεχόμενο της εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων αναγνωρίζοντάς τους την ικανότητα και δυνατότητά τους να αντιδρούν στις κινήσεις της διοίκησης που υποβαθμίζουν και απαξιώνουν το ποιοτικό περιεχόμενο της εργασίας με μόνο κριτήριο τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τον Beynon παγιδεύονται στη μαζική γραμμή παραγωγής με αποτέλεσμα να αισθάνονται αποκτήνωση και απομόνωση, ενώ εξελίσσεται μία διαρκής σύγκρουση συχνά προσωποποιημένη ανάμεσα σε εργάτες και προϊσταμένους για την εξασφάλιση ελέγχου. Ο εργάτης συχνά αναγκάζεται να απορρίπτει, να αποστασιοποιείται από το προϊόν της δουλειάς του και τη διαδικασία παραγωγής του συνειδητά, καθώς μόνο έτσι θα αντέξει το καπιταλιστικό, μονότονο και αδηφάγο περιβάλλον της γραμμής παραγωγής. Στον εργασιακό χώρο ο διαχωρισμός ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους είναι για τον Beynon τα σύνορα

ελέγχου και το περιεχόμενο της σύγκρουσης ξεκινά από τον έλεγχο της ποσότητας της δουλειάς που θα πρέπει να παράγουν οι εργάτες και το ύψος της αμοιβής τους, ενώ κορυφώνεται στο ιδεολογικό επίπεδο καθώς το ζητούμενο των εργαζομένων είναι να νοσηματοδοτήσουν τη δουλειά τους και να νιώσουν ότι ανήκουν αλληλέγγυα σε μια επιχείρηση. Είναι σημαντικό να φανεί το πώς οι εργασιακές σχέσεις και οι ιεραρχίες της παραγωγικής διαδικασίας που διαμορφώνουν και επηρεάζουν το κοινωνικό κύρος αποτυπώνονται και αντιπροσωπεύονται στην κοινότητα (Λώλης, 2015). Άρα η εργασία για τον Beynon αποτυπώνεται αν έχει ευεργετικό ή τραυματικό περιεχόμενο και πέρα από το στενό όριο της επιχείρησης, γεννά την κουλτούρα της κοινότητας και αντιμετωπίζεται ως τρόπος ζωής που διαχέεται στο σύνολο του βίου. Ήθη, έθιμα, αρχές, αξίες που διέπουν την κοινότητα έχουν γεννηθεί και καλλιεργηθεί για να βοηθήσουν τους εργάτες να ανταπεξέλθουν στις δύσκολες συνθήκες εργασίας και να αναπαράγουν το παραγωγικό σύστημα. Έτσι λόγω των τυπικών αλλά κυρίως των άτυπων κοινωνικών σχέσεων που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο παρατηρείται ανάμεσα στα μέλη αλληλεγγύη (Λώλης, 2015).

Σημαντική είναι η συνεισφορά του Mills στο να αποκωδικοποιήσουμε τη νέα μεσαία τάξη, στην οποία ανήκουν και οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ, των οποίων την εργασιακή πορεία θέλουμε να αποτυπώσουμε. Ο Mills θεωρεί ότι τα άτομα και η δράση τους ακολουθεί το κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο, στο οποίο ανήκουν. Τα άτομα παρακινούνται και δραστηριοποιούνται από τα συστήματα κανόνων, αξιών και πεποιθήσεων που κυριαρχούν στην κοινωνία (Mills, 1985).

Μεγάλοι και ισχυροί γραφειοκρατικοί οργανισμοί, η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος, η αύξηση και η ποικιλία διαθέσιμων αγαθών που απαιτούν πρόσβαση στην κατανάλωση σ' ένα ακραία ανταγωνιστικό περιβάλλον αλλάζουν άρδην το περιεχόμενο της εργασίας. Δημιουργείται ακόμα μεγαλύτερος διαχωρισμός σε διοικητές και εργαζόμενους με όρους εξουσίας, γοήτρου και εισοδήματος (Mills, 1956). Οι εργαζόμενοι έχουν απλές και λειτουργικές δραστηριότητες καθορισμένες από τις μηχανές και συγκεκριμένο ρυθμό που ορίζεται από το παραγόμενο προϊόν. Πρόκειται για εργασία σε συνθήκες αυτοματισμού, υψηλού καταμερισμού, επανάληψης και χαμηλής αυτονομίας. Άρα εντοπίζουμε εργασιακούς όρους που γεννούν συναισθήματα αλλοτρίωσης και αποξένωσης του ατόμου από την κοινωνία και τον εαυτό του. Το άτομο καθοδηγείται από προκαθορισμένους ρόλους και κανόνες του γραφειοκρατικού μηχανισμού (Λώλης, 2015). Για να έχει κάποιος δύναμη προϋποθέτει πρόσβαση σε αυτούς τους μεγάλους οργανισμούς και η θέση στον

οργανισμό προϋποθέτει ότι αποδέχεται και τηρεί τις ίδιες αξίες με τον οργανισμό (Mills, 1991).

Σε αυτό το θεωρητικό πλαίσιο κοινωνιολογικής προσέγγισης αναγνωρίζουμε την πρότερη πραγματικότητα της εργασίας και πώς τη βιώνει και αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος όταν αυτή κουβαλά τα στοιχεία της «απλής, μερικής, παθητικής και ιεραρχικά ελεγχόμενης εργασίας» (Πετράκη, 2007). Πλέον όμως βρισκόμαστε αντιμέτωποι με τις επιπτώσεις της ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας και πρέπει να αναζητήσουμε τις κοινωνιολογικές θέσεις που αποτυπώνουν και ερμηνεύουν την καταλυτική επίδραση της ευελιξίας και των μοιραίων αλλαγών που επέφερε στο εργατικό δυναμικό και στα σύγχρονα μοντέλα απασχόλησης και εργασίας.

2.3 Θεωρητικοποίηση της κρίσης

Στη σύγχρονη βιβλιογραφία διαπιστώνουμε τη βαθιά επίδραση των ιστορικών αλλαγών στην ανάπτυξη του ατόμου και στην πορεία ζωής που θα ακολουθήσει. Πρόκειται για μια διαρκή πρόκληση που απαιτεί τους ανάλογους χειρισμούς για να αντιμετωπιστεί. Ιδιαίτερα οι περίοδοι κρίσης, και συγκεκριμένα οικονομικής ύφεσης, όπως αυτή που ζούμε τα τελευταία χρόνια με τη συνακόλουθη ανθρωπιστική κρίση, συχνά παράγουν σοβαρό αποπροσανατολισμό της κοινωνίας. Η πορεία ζωής των ανθρώπων αναδιαμορφώνεται, όταν ασκούνται πιέσεις λόγω δυνάμεων της κρίσης, και αυτό είναι ένα γεγονός που όλοι μας έχουμε διαπιστώσει είτε μέσω προσωπικής εμπειρίας είτε από βιογραφικές μελέτες περίπτωσης. Κάποιες περιπτώσεις ατόμων οδηγούνται σε καθήλωση και μαρασμό, ενώ άλλοι επιδεικνύουν αντοχή και ανακαλύπτουν στόχους και ευκαιρίες για να κατορθώσουν επιτεύγματα πέρα και πάνω κάθε προσδοκίας. Σε περιόδους κρίσης το στοιχείο της ευκαιρίας μοιάζει να παίζει έναν καταλυτικό ρόλο στο πώς επηρεάζει τα αποτελέσματα στην εξέλιξη της ζωής κάθε ανθρώπου. Αναμφισβήτητα σε τέτοιους καιρούς είναι εξαιρετικά δύσκολο να προδικάσουμε το σενάριο ζωής κάθε ατόμου πέρα από τον άμεσο αντίκτυπο της κρίσης.

Ο μόνος δρόμος για να κατορθώσουμε κάτι τέτοιο ή έστω να αποπειραθούμε να το σκιαγραφήσουμε είναι συνδυάζοντας την ιστορική, κοινωνιολογική και ψυχολογική διάσταση της ανθρώπινης δράσης και ύπαρξης, συγκεντρώνοντας εξατομικευμένα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα που αφορούν εμπειρίες, συμπεριφορές και αξιακούς προσανατολισμούς. Χαρακτηριστική και αξιοσημείωτη προσπάθεια συναντάμε στο έργο του Glen Elder για την αποτύπωση της κρίσης, όπως

αυτή εξελίσσεται τη δεκαετία του '30, καθώς οι τρέχουσες και οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της προσδιορίζονται με τη συγκέντρωση και αξιολόγηση δεδομένων ετερόκλητων και ίσως εκ πρώτης όψεως μακριά από το ζητούμενο, τα οποία όμως μετά την ανασύνθεσή τους ερμηνεύουν το πλέγμα της ζωής κάθε ανθρώπου και απαντούν σε ποικίλα κοινωνιολογικά ερωτήματα. Το συμπέρασμα ότι κάθε ευκαιρία ζωής, με την οποία ερχόμαστε αντιμέτωποι, εξαρτάται από τις ιστορικές συνθήκες και τη θέση μας στο κοινωνικό οικοδόμημα, πρέπει να προσδιοριστεί ως προς τους δεσμούς και τους μηχανισμούς που κινητοποιούνται από διαφορετικές εμπειρίες τοποθετημένες χωροχρονικά και παράγουν άμεσα και μακροπρόθεσμα ποικίλα αποτελέσματα. Μια διαχρονική μελέτη με καταγραφή προσωπικών δεδομένων, εκτενή περιγραφή γεγονότων και αντιλήψεων σε πραγματικό χρόνο είναι ο πιο δόκιμος και αξιόπιστος τρόπος για να εντοπίσουμε της επιπτώσεις της κρίσης στα άτομα. Όσο πιο πλούσια και διαφορετικά τα δεδομένα που συλλέγουμε τόσο πιο κοντά στην απεικόνιση της πραγματικότητας, όπως την αντιλαμβάνεται το άτομο. Εργασία, φίλοι και συνάδελφοι, οικογένεια και κοινότητα καθημερινότητα και γεγονότα ορόσημο δε θα μείνουν αλώβητα από την κρίση και ο τρόπος που επηρεάζονται πρέπει να καταγραφεί, ώστε να χαρτογραφήσουμε και τις μελλοντικές επιπτώσεις.

Γνωρίζουμε για την κρίση, σύμφωνα με τον Elder, ότι η οικονομική στασιμότητα και οι συνακόλουθες δυσκολίες έχουν ενσκήψει σε κάθε τομέα της κοινωνίας με την ανεργία να πλήττει ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού, ενώ υπάρχει και το κομμάτι των εργαζόμενων που έχει μειωμένο ωράριο και αποδοχές αλλά οι συνθήκες αυτές ποικίλουν στα επιμέρους τμήματα του πληθυσμού και διαφοροποιούνται από την ηλικία, το φύλο, το επάγγελμα, την κατοικία. Φτώχεια και σοβαρές ελλείψεις υλικών αγαθών εμφανίστηκαν στις αστικές χαμηλότερες τάξεις κυρίως, ενώ η απώλεια status και το αντίστοιχο άγχος ήταν ιδιαίτερα κοινό στη μεσαία τάξη (Elder, 1998).

Η κρίση δεν πρέπει να εξετάζεται με μια γενικευμένη και ισοπεδωτική τακτική. Είναι οι επιμέρους διαφορές και σχέσεις που δείχνουν το αληθινό της πρόσωπο και το μέγεθος της επιρροής της. Η διαφοροποίηση της οικονομικής απώλειας ανάμεσα στις οικογένειες και η διερεύνηση των κοινωνικών και συναισθηματικών συνεπειών της μπορούν να γίνουν δίνοντας βάρος στους παράγοντες εκείνους που είναι υπεύθυνοι για το ποιοι θα χάσουν τη δουλειά τους και θα μειωθεί το εισόδημά τους. Ο βαθμός και το μέγεθος της οικονομικής απώλειας ποικίλει και ακριβώς σε αυτό το φάσμα βρίσκουμε τις διαφορές των επιπτώσεων στη δομή της οικογένειας, στη διατήρηση της εσωτερικής

της ισορροπίας, στην κοινωνική της λειτουργικότητα, στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζόμενων και μη μελών της. Η κρίση προκαλεί τεράστιες κοινωνικοοικονομικές μεταβολές, με αποτέλεσμα να πρέπει να λειτουργούμε στην προσπάθειά μας να την αποκρυπτογραφήσουμε, έχοντας υπόψη μας ότι τα συμπεράσματά μας θα αγγίζουν κάθε κομμάτι της ζωής των ανθρώπων. Αυτή είναι η δυσκολία της αλλά και η δύναμή της, καθώς αλλάζει τα πάντα γεννώντας καινοτόμες κοινωνικές προσαρμογές. Πολωτικές, ανατρεπτικές καταστάσεις έχουν ήδη καταγραφεί στη μελέτη της κοινωνικής αλλαγής και των κρίσεων (Sorokin, 1942).

Μεθοδολογικά για να μελετήσουμε την κρίση, όταν θέλουμε να εντοπίσουμε τις πρωταρχικές πηγές των διαφορών σε μια εξαρτημένη μεταβλητή, έχουμε την τάση να επιλέγουμε ανεξάρτητες μεταβλητές για την ανάλυση, οι οποίες θα μας επιτρέψουν σύμφωνα με τη θεωρία να υπολογίσουμε ένα αξιόπιστο μέγεθος αυτής της μεταβλητής. Ο αριθμός, η ποσότητα των διευκρινισμένων διαφορών είναι ένα εύλογο κριτήριο μεταξύ άλλων για να αξιολογήσει κανείς τόσο τη θεωρία όσο και τα αποτελέσματα. Την κρίση όμως μπορούμε να την εξετάσουμε εστιάζοντας σε μια ανεξάρτητη μεταβλητή, έναν προηγούμενο παράγοντα των εξελίξεων, όπως είναι η οικονομική αποστέρηση, η οποία επιλέγεται με ιστορικά και κοινωνικά κριτήρια, γιατί έχει την τεκμηριωμένη βιβλιογραφικά ικανότητα να προβλέψει και να επηρεάσει μία ή περισσότερες εξαρτημένες μεταβλητές (Elder, 1998).

Το σημαντικότερο ζητούμενο όταν μελετάμε την κρίση που αποτελεί το βασίλειο της κοινωνικής αλλαγής είναι η εργασία μας να εστιάζει σε πραγματικά υποκείμενα, στις ιστορίες ζωής τους, δηλαδή σε συμπαγή, σταθερά δεδομένα, υπαρκτές καταστάσεις και όχι όπως αναλύουμε ασαφή και αφηρημένα κοινωνικά συστήματα και δομές. Η κοινωνικοοικονομική μεταβολή των ατόμων και των οικογενειών τους είναι ένα στρατηγικό σημείο από το οποίο ξεκινάμε σήμερα για να εξετάσουμε τη δυναμική των αλλαγών και να διαβλέψουμε τις μελλοντικές μεταβολές. Η κρίση αλλάζοντας τις συνθήκες επηρεάζει και το αξιακό περιεχόμενο των δρώντων σε αυτή, υποκειμένων.

Η προσέγγισή μας με σημείο αναφοράς το άτομο, με τη δεδομένη προσωπικότητα και το απτό και άμεσο περιβάλλον του, σαφές και συγκεκριμένο επιτρέπει στον αναλυτή, σε εμάς εν προκειμένω, να διαπιστώσουμε εκ των έσω την αλλαγή που συμβαίνει, το πώς των πραγμάτων, μακριά από μεγαλόσχημες μακροοικονομικές θεωρίες της κοινωνικής αλλαγής, όπως είναι η πάλη των τάξεων και η κοινωνικοπολιτισμική εξέλιξη, οι οποίες άλλωστε παραβλέπουν μια τέτοια προσέγγιση. Το θέμα δεν είναι να θέσουμε ένα ερώτημα που αφορά για παράδειγμα

την αλλαγή των εισοδημάτων μιας οικογένειας ή ενός ατόμου και να καταλήξουμε σχεδόν αβίαστα στο συμπέρασμα ότι αυτή η αλλαγή θα επιφέρει διαφοροποίηση στη ζωή σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο στα εμπλεκόμενα άτομα και μάλιστα διαγενεακά. Η πρόκληση είναι σε ένα περιβάλλον ανατροπών όπως είναι αυτό της κρίσης να εξετάσουμε τη διαδικασία, τα βήματα, τα γεγονότα, τον τρόπο με τον οποίο συντελείται αυτή η μεταβολή. Η σχολή του Σικάγου, με κύριους εκφραστές της τον William I. Thomas και τον F. Znaniecki στο έργο τους *The Polish Peasant in Europe and America* (1918-1920), τονίζει τη σύνδεση μεταξύ κοινωνικών δομών και προσωπικότητας και τεκμηριώνει τη μελέτη τέτοιων σχέσεων υπό το πρίσμα της ασυνέχειας και της ασυμφωνίας μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντός του, όπως αυτή εκδηλώνεται σε περιόδους κρίσης και αναγκαστικής προσαρμογής σε νέες συνθήκες. Βιογραφικές αφηγήσεις, ατομικές ιστορίες, μελέτες περίπτωσης είναι το μέσο για να συλλάβουμε την εξέλιξη της ζωής σε ένα δεδομένο χωροχρονικό κοινωνικό γίγνεσθαι. Η εμπειρία, το βίωμα κάθε ατόμου γίνεται το όχημα που μας επιτρέπει να φτάσουμε στην κατανόηση της έννοιας και του ερωτήματος που μας προβληματίζει ιδιαίτερα στο ασταθές και ευμετάβλητο περιβάλλον της κρίσης.

Η άμεση αντίληψη της κρίσης αφορά χαρακτηριστικά της όπως είναι η εξάρθρωση κοινωνικών δομών, η διάσπαση κοινωνικών δεσμών, η πίεση και η ένταση που προκαλεί στα άτομα και τις κοινωνικές ομάδες. Η κρίση αποκαλύπτει τις εσωτερικές διεργασίες της κοινωνικής ζωής, τις αδιαμφισβήτητες, πάγιες κοινωνικές δομές καθώς και τα προβληματικά στοιχεία, ενώ κινητοποιεί και διεγείρει το ένστικτο, την προδιάθεση για προσαρμογή στις κοινωνικές μεταβολές (Elder, 1998). Συμπληρωματικά, καμία σημαντική αλλαγή σε κοινωνική ομάδα ή οργανισμό, σε δομή ή τύπο κοινωνικής συμπεριφοράς δε συμβαίνει παρά μόνο κάτω από την επίδραση γεγονότων που προκαλούν κρίσεις (Nesbit, 1970).

Για να μελετήσουμε λοιπόν μια κρίση και μάλιστα όταν βρίσκεται σε εξέλιξη πρέπει να διερευνήσουμε την πρωταρχική διαδικασία της προσαρμογής και της αλλαγής των ατόμων στα νέα κοινωνικά δεδομένα. Αυτό καθώς το βασικό της σύμπτωμα έγκειται στην απόκλιση μεταξύ των κοινωνικοοικονομικών αναγκών και της ικανότητας να τις ικανοποιήσουμε. Έτσι η κρίση προκαλεί και ανατρέπει τον συνηθισμένο, τον παγιωμένο τρόπο που μέχρι τώρα τα άτομα ερμήνευαν την πραγματικότητα και υπονομεύει καθιερωμένους τρόπους δράσης, έρχεται για να ακυρώσει τα γνωστά μας βήματα βάζοντας τρικλοποδιά και απαιτεί αλλαγή και προσαρμογή.

Φυσικά αυτή η ανατροπή της συνήθειας, της πεπατημένης, του μέχρι τώρα τρόπου ζωής θα διεγείρει εκ των πραγμάτων τον βαθμό συνειδητότητας μας καθώς και τα αντανakλαστικά ενσυναίσθησης που έχουμε προς τους άλλους. Είναι δύσκολο να ελέγξουμε τα γεγονότα με τον παλιό τρόπο καθώς φαίνεται λίγος και ανεπαρκής για να ανταποκριθεί στις τρέχουσες απαιτήσεις της ζωής μας και να ικανοποιήσει βασικές ανάγκες. Διότι ακριβώς, η κρίση εισβάλλει στη ζωή μας, όταν καταστάσεις που μέχρι τώρα μπορούσαμε να τις διαχειριστούμε, μετατρέπονται σε πρόβλημα που απαιτεί καινοτόμες, διαφορετικές λύσεις και διαδικασίες προσαρμογής. Για να το καταφέρουμε, απαιτείται επαναπροσδιορισμός του εαυτού, επανοτοποθέτηση απέναντι στους άλλους, επαναπροσδιορισμός και αποσαφήνιση των στόχων με την προϋπόθεση υιοθέτησης ενός καινούριου ρόλου με διαφορετικό ενδεχομένως status (Elder, 1998).

Αρα γίνεται σαφές ότι η κρίση δεν είναι ένα εσωτερικό στοιχείο των ατόμων ή των καταστάσεων αλλά εκδηλώνεται με την αλληλεπίδραση μεταξύ ατόμων ή ομάδων και των δεδομένων συνθηκών. Η προσαρμογή σε καταστάσεις δύσκολες, δημιουργήματα της κρίσης, αφορά ακριβώς τη διαχείριση υλικών, πνευματικών και ψυχικών αποθεμάτων αλλά και ενδεχόμενων επιλογών, ώστε να καταφέρουμε να επανακτήσουμε τον έλεγχο της ζωής μας και να επιλύσουμε προβλήματα που προέρχονται ακριβώς από την ανισότητα μεταξύ απαιτήσεων και παροχών.

Και έρχεται πάλι η σχολή του Σικάγου με τον Thomas στο ίδιο έργο να μας διευκρινίσει ότι το μυαλό μας λειτουργεί μέσα από την προηγούμενη γνώση και εμπειρία, συγκρίνοντας την τωρινή κατάσταση με καταστάσεις του παρελθόντος, αναθεωρώντας τις απόψεις μας και τις ενέργειές μας, αξιοποιώντας προηγούμενες εμπειρίες για να ανταποκριθεί στις προκλήσεις και τις δοκιμασίες. Η κρίση έγκειται ακριβώς στην αδυναμία να εξομοιωθούν οι νέες εμπειρίες με τις παλιές, οπότε το άτομο καλείται σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο να οργανώσει τη ζωή του, ενεργοποιώντας μηχανισμούς διαχείρισης και προσαρμογής στην κρίση, όπως είναι η ενδοσκόπηση, η αυτοσυγκέντρωση και η συνειδητοποίηση εαυτού, η αντοχή στην αστάθεια και στην ασάφεια, η ενσυναίσθηση προς τους άλλους, η αντικειμενικότητα και η ψυχραιμία.

Αντοχή και ευελιξία συνοδευόμενα από ένα πνεύμα εφευρετικότητας είναι βασικά στοιχεία για να ανταπεξέλθει κανείς σε κρίσιμα προβλήματα και πεισχυρίσματα της ζωής. Ο βαθμός προετοιμασίας που κουβαλάμε ήδη στη ζωή μας μέχρι τώρα έχοντας αντιμετωπίσει κάποιες δυσκολίες και οι γνώσεις που έχουμε αποκομίσει θα μπορούσαν να επιφέρουν αποτελεσματική προσαρμοστικότητα. Το να έχουμε θετικές εμπειρίες σε διαφορετικές καταστάσεις διαμορφώνει ένα ρεπερτόριο

ευπροσάρμοστων ενεργειών, μια σειρά δεξιοτήτων που περιλαμβάνουν την επινοητικότητα και την ευελιξία. Η ευέλικτη αντοχή υποδηλώνει έναν ικανό εαυτό, αποτελούμενο από αυτοπεποίθηση, εσωτερική ασφάλεια και αυτοέλεγχο. Φυσικά οι επιπτώσεις της προσαρμοστικότητας ή της αδυναμίας προσαρμογής επηρεάζουν τόσο το ίδιο το δρών υποκείμενο όσο και πολλούς άλλους στον χώρο που κινείται, στην οικογενειακή και κοινωνική του ζωή, και αξιολογούνται από τον βαθμό ευημερίας του ίδιου και των υπολοίπων έχοντας ένα ευρύ φάσμα με ποικίλα αποτελέσματα. Αυτά τα αποτελέσματα πρέπει επίσης να εξεταστούν υπό το πρίσμα της διάρκειας αν είναι βραχυχρόνια ή έχουν μακρόχρονες επιπτώσεις που διαφοροποιούν τελείως το σχέδιο ζωής των ατόμων και των οικείων τους.

Συμπερασματικά δεχόμαστε ότι κάθε γενιά διαφοροποιείται από το ιστορικό της πλαίσιο και την κοινή εμπειρία να μεγαλώνει και να ζει σε αυτό, καθορισμένη από τις δραστηριότητες, τους πόρους και τις υποχρεώσεις που συνοδεύουν κάθε περίοδο. Ιδιαίτερος όμως σε περιόδους κρίσεων, ραγδαίων αλλαγών, δύσκολων συνθηκών, τα άτομα φαίνεται να αποκτούν ένα συγκεκριμένο σκεπτικό και φιλοσοφία από την ιστορική πραγματικότητα που τους περιβάλλει, έναν τρόπο ζωής και σκέψης σε πλήρη αλληλεξάρτηση με το δεδομένο ιστορικό περιεχόμενο (Elder, 1998). Άρα, αν η κρίση αποτυπώνεται επάνω μας, αφήνοντας τα σημάδια της σε κάθε έκφανση της ζωής μας και της κοσμοθεωρίας μας, τότε ενσκήπτοντας σε κάθε έναν από εμάς, μελετώντας ολοκληρωμένα και σε βάθος κάθε περίπτωση που έχουμε επιλέξει ανάλογα με το ερώτημά μας, θα μπορέσουμε να την προσεγγίσουμε και να την κατανοήσουμε. Κατά συνέπεια η κρίση θα απωλέσει τις σχεδόν υπερφυσικές, καταστροφικές διαστάσεις που έχει λάβει στο μυαλό μας και θα κατέβει, θα περιοριστεί και εν τέλει θα υποταγεί στο ανθρώπινο μέτρο. Αυτή μπορεί να είναι τελικά και η πρώτη μας ουσιαστική νίκη στην αναμέτρηση μαζί της.

Κεφάλαιο 3. Αναδιαμόρφωση της βιομηχανικής παραγωγικής διαδικασίας και εισαγωγή των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας

3.1 Το παγκόσμιο χωριό στη δίνη των μεταπολεμικών εξελίξεων στον τομέα της οργάνωσης της βιομηχανικής παραγωγής

Η σύγχρονη πραγματικότητα του βιομηχανικού χώρου έχει διαμορφωθεί σε μια δίνη κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών που έχουν ήδη δρομολογηθεί και συνεχίζουν την πορεία τους προς τη δημιουργία ενός βιομηχανικού μοντέλου «χωρίς σύνορα, ασαφή και εφήμερου, φορέα νέων εμπειριών που αντιτίθεται στα όρια της γεωγραφίας, της εθνικότητας και της ιδεολογίας» (Ψημμένος, 1999). Μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο το κεφάλαιο, σταδιακά και με σταθερά βήματα, διατυπώνει πολιτικούς και οικονομικούς κανόνες που αλλάζουν τη βιομηχανική οργάνωση της παραγωγής, κυρίως μέσω της επέκτασης των πολυεθνικών επιχειρήσεων, την όξυνση του παγκόσμιου ανταγωνισμού, την κατανομή της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο και την εισαγωγή νέων ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας.

Το παλιό δίνει τη θέση του στο καινούριο, το τοπικό στο διεθνές, με τρόπο βίαιο, συχνά επώδυνο, καθώς οι υπάρχουσες εθνικές και τοπικές βιομηχανικές δομές απορρυθμίζονται, κυριολεκτικά αποδομούνται, για να επιβληθούν ευέλικτες μορφές βιομηχανικής οργάνωσης, άρρηκτα συνδεδεμένες με το παγκοσμιοποιημένο δίκτυο βιομηχανικής δραστηριότητας. Τα ιδιωτικά, τοπικά σύνολα εξουσίας έδωσαν τη θέση τους σε μια κοινωνία κοινωνικο-οικονομικής ολοκλήρωσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Η συνάθροιση διαφορετικών συνόλων από μεταπολεμικές πραγματικότητες έχει δημιουργήσει τοπικές και παγκόσμιες προκλήσεις στον τρόπο βιομηχανικής ανάπτυξης (Ψημμένος, 1999). Το διεθνές εμπόριο χωλαίνει και εμφανίζει ανισορροπίες, καθώς τα περιφερειακά καπιταλιστικά κράτη εμφανίζουν μια παθογενή, εξαρτημένη ανάπτυξη και παλεύουν μάταια να εναρμονιστούν με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και τα κυρίαρχα, ως επί το πλείστο, παραδοσιακά, μεταπολεμικά καπιταλιστικά κράτη. Ενώ οι χώρες του «Τρίτου Κόσμου» χάνουν τη δυνατότητα αξιοποίησης διαθέσιμων πόρων και πρώτων υλών και γίνονται υποχείρια πολυεθνικών οικονομικών γιγάντων, καταδικασμένες σε οικονομική, κυρίως όμως πολιτική και κοινωνική καθήλωση και ένδεια, στερημένες από κάθε πιθανότητα ανταγωνιστικής παρουσίας στη διεθνή σκηνή. Όσο για τις οι χώρες εκείνες οι οποίες μπόρεσαν να κατασκευάσουν κάποια μορφή βιομηχανικού τομέα, παρέμειναν κάτω από τη χρηματιστική και οικονομική επιθεώρηση ξένων χωρών (Γιαννίτσης, 1982).

Η προσπάθεια στα πλαίσια του διεθνούς εμπορίου για έλεγχο και κυριαρχία, ανάμεσα σε κάθε χώρα και τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, ανάμεσα στις χώρες παραγωγής και τις χώρες κατανάλωσης, ανάμεσα στις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις και τους εθνικούς οργανισμούς έφερε ως αποτέλεσμα τη στασιμότητα και την κρίση από το '73 έως και τη δεκαετία του '80. Η παρέμβαση των πολυεθνικών οργανισμών και των αναπτυγμένων καπιταλιστικών εθνών στις εσωτερικές υποθέσεις αναπτυσσόμενων χωρών, η διατήρηση καταπιεστικών καθεστώτων για τη λειτουργία τοπικών και ξένων elite, η ανεπάρκεια φυσικών αποθεμάτων και η ολοκληρωτική καταστροφή του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος καθώς και η άνοδος λαϊκών, εθνικιστικών κινημάτων, συνέθεσαν όλα μαζί, πέραν της οικονομικής, μια ιδεολογική και πολιτισμική κρίση (Ψημμένος, 1999).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η βιομηχανική οργάνωση επαναπροσδιορίζεται τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, ενώ το περιεχόμενο αυτής της αλλαγής που συντελείται ήδη εδώ και αρκετές δεκαετίες έχει ως δομικά συστατικά και ρυθμιστικούς παράγοντες τρεις άξονες, όπως τους ορίζει ο Kumar, την αύξηση στη διεθνή συγκεντροποίηση κεφαλαίου, την άνοδο νέων μορφών ηγεμονικών καθεστώτων της οικονομικής ρύθμισης του εμπορίου και των επενδύσεων και την παγκοσμιοποίηση της εργασιακής διαδικασίας και των προϊόντων της (Kumar, 1991).

Χαρακτηριστική εκδήλωση του κεφαλαίου στην μεταπολεμική πραγματικότητα είναι η συστηματική προσπάθειά του να εξασφαλίσει ειρήνη στον καπιταλιστικό πυρήνα, εν αντιθέσει με την τραγική περίοδο 1914-1945, και για να το πετύχει αυτό, με ταυτόχρονη διάγνωση και εξασφάλιση του κύκλου εργασιών του, προχωρά στην εγκαθίδρυση εθνικών και διεθνών δικτύων υπηρεσιών με αιχμή του δόρατος τα συστήματα ενέργειας αλλά και τις τηλεπικοινωνίες και μεταφορές, ενισχύοντας έτσι τα κανάλια του διεθνούς εμπορίου. Το όχημα για την επίτευξη του ανωτέρω στόχου υπήρξαν οι αυξανόμενες ξένες επενδύσεις από τα ανεπτυγμένα κράτη και τις πολυεθνικές επιχειρήσεις που σ' ένα τέτοιο ευνοϊκό κλίμα διαρκώς γιγαντώνονται στον μη κομμουνιστικό κόσμο. Παράλληλα προχωρούσαν και στην επιβολή άλλοτε ομαλά άλλοτε βίαια συγκεκριμένων πολιτικών δομών σε τοπικό επίπεδο που συντηρούσαν το προαποφασισμένο σύστημα φιλελευθερισμού και προστατεύουν τα συμφέροντα, οικονομικά και κοινωνικά, του κεφαλαίου στις διεθνείς αγορές. Έτσι ο καπιταλιστικός κόσμος αναγνωρίζει την ανάγκη διάθεσης νέων πόρων στα αναπτυσσόμενα κράτη, ώστε αυτά με τη σειρά τους σ' ένα κλίμα συνεργασίας και συντονισμού από τα ηγεμονικά καθεστώτα, να δώσουν νέα ώθηση στο διεθνές εμπόριο.

Πρόκειται για την ικανοποίηση των ζητουμένων της ναυαρχίδας του παγκόσμιου καπιταλισμού. Η αναγνώριση της οικονομικής δυνατότητας που είχε η αναζωογόνηση του εμπορίου με τις περιφερειακές οικονομίες για τις αναπτυγμένες χώρες ήταν επίσης συνδεδεμένη με το πολιτικό κίνητρο των ΗΠΑ να αναπτύξει μία διατηρούμενη παγκόσμια τάξη στο εμπόριο για τα δικά της συμφέροντα (Ψημμένος, 1999). Έχοντας αποφασίσει το περιεχόμενο της συγκεντροποίησης του κεφαλαίου πρέπει να εξετάσουμε και τη διαφοροποίηση στη διεθνή κατανομή της εργασίας. Η συγχώνευση και τμηματοποίηση των βιομηχανικών λειτουργιών και η άνοδος του παγκόσμιου ανταγωνισμού αναδιοργανώνει την εθνική εργασιακή δραστηριότητα και τη μεταφέρει σε ένα διεθνές πλαίσιο. Σύμφωνα με τον Thrift, πληθώρα εργατών προσλαμβάνονται από ελάχιστες αναλογικά πολυεθνικές επιχειρήσεις, κυρίως, διότι ο διαμελισμός εθνικών οικονομιών και κοινωνιών οδήγησε σε ανεξάντλητη προσφορά εργασίας, η παραγωγική διαδικασία έχει σπάσει σε επιμέρους τμηματοποιημένα και ομογενοποιημένα κομμάτια που μπορούν να εκτελούνται σε χωρικά διαφορετικές περιοχές ανά τον κόσμο από πλήρως ανειδίκευτους, εύκολα αντικαταστάσιμους και εναλλασσόμενους εργαζόμενους (Thrift, 1989)

Παράλληλα, η αυξημένη χρήση των τεχνολογικών επιτευγμάτων κατέστησε τις διαδικασίες παραγωγής ευέλικτες και ικανές να προσαρμοστούν και να μεταφερθούν σε όλο τον κόσμο με χαμηλότερο κόστος απ' ότι σε προηγούμενες εποχές (Ψημμένος, 1999). Η παγκοσμιοποίηση της δραστηριότητας της αγοράς περνά πλέον σε άλλο επίπεδο, καθώς έχουμε πλέον ένα παγκοσμιοποιημένο δίκτυο εθνικών αγορών με νέες οικονομικές δυνάμεις προστατευμένες από ένα φιλελεύθερο νομικό περιβάλλον που απολαμβάνουν πολιτική και πολιτισμική αποδοχή. Σε αυτό το σκεπτικό εντάσσονται και οικονομικές και πολιτικές ενώσεις όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση που μας αφορά άμεσα. Πλέον η βιομηχανική οργάνωση καλείται να διαφοροποιηθεί ως προς την εργασιακή διαδικασία λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα της οικονομικής παγκοσμιοποίησης που ελέγχεται από την παγκόσμια αγορά και τους διεθνείς οργανισμούς. Νέες ιδεολογικές και πολιτισμικές θέσεις θα έρθουν να τροποποιήσουν τα υπάρχοντα συστήματα οργάνωσης της εργασίας μέσω τεχνικών και μεθοδεύσεων απορρύθμισης, εντονότερης τμηματοποίησης και αυτοματοποίησης της εργασίας, υπονομεύοντας την ίδια τη φύση των τοπικών και εθνικών επιχειρήσεων ως κύριου μέσου εθνικής ανάπτυξης και ευημερίας. Η παγκόσμια αλληλεξάρτηση και η συνακόλουθη οικονομική συγχώνευση προϋποθέτει μια νέα πλήρη ιδεολογική και πολιτισμική μεταμόρφωση, ώστε να μπορέσουν τα άτομα να διαχειριστούν και να

ανταπεξέλθουν σε αυτό το μη ολοκληρωμένο ρευστό, ασταθές, ωστόσο τόσο ανθεκτικό, νέο βιομηχανικό περιβάλλον. Για να κατανοήσουμε επομένως τις νέες βιομηχανικές δομές αλλά κυρίως τον τρόπο που θα τις διαχειριστούν και αφομοιώσουν τα άτομα και οι αντίστοιχες κοινωνικές ομάδες, θα πρέπει να εξετάσουμε την αλληλεπίδραση αλλά και τα παιχνίδια εξουσίας ανάμεσα στο παγκόσμιο σύστημα καπιταλιστικών σχέσεων και βιομηχανικών επιχειρήσεων από τη μια και της εθνικής/τοπικής πραγματικότητας από την άλλη, χωρίς να παραγνωρίζουμε την καταλυτική σημασία του ρόλου του κράτους. Ο παγκόσμιος χώρος είναι το οικοδόμημα πάνω στο οποίο δημιουργείται η παρούσα εποχή και συνεπώς τα πολιτικά και οικονομικά οικοδομήματα της τοπικής ή εθνικής δραστηριότητας μπορούν να κατασκευαστούν μέσα στο πλαίσιο του παγκόσμιου χώρου (Lefebvre, 1979). Άρα και η ρύθμιση της εργασιακής διαδικασίας δεν μπορεί να διαχωριστεί από τις συνθήκες που δημιουργεί ο παγκόσμιος χώρος.

Αντίθετα με το παρελθόν που χαρακτηριζόταν από μια βιομηχανική οργάνωση με εργασία ασφαλή και σταθερή με αυστηρούς κανόνες, η παρούσα βιομηχανική επιχείρηση έχει την ικανότητα να διατηρήσει μια κατάσταση διαρκούς ελαστικότητας και καινοτομίας και να κερδίζει από αυτή. Η πραγματικότητα της παροδικότητας και της διαρκούς ελαστικότητας αντανακλάται στις σχέσεις μεταξύ των κρατών και των διεθνών κοινών αγορών (Ψημμένος, 1999). Ενώ ρυθμίζουν ή μάλλον πιο σωστά απορρυθμίζουν και την οργάνωση της εργασίας τόσο σε εθνικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο.

Αυτές δε οι αλλαγές δεν αρκεί απλώς να επιβληθούν στους εργαζόμενους, πρέπει να εσωτερικευθούν, να αποσοβηθεί το στοιχείο του εξωτερικού εξαναγκασμού κι έτσι το άτομο να μετατραπεί από καταπιεσμένο υποκείμενο σε ενεργό υποκείμενο που απορροφά τους κραδασμούς του μεταβαλλόμενου βιομηχανικού χώρου και διατηρεί την εργασιακή του δύναμη και απόδοση. Οι νέες τεχνικές δομές και οι οικονομικοί μηχανισμοί αποκτούν νέες ιδεολογικές αξίες που αναζητούν να αφομοιώσουν τους ανθρώπους στους οργανικούς σκοπούς και τις σύγχρονες αρχές της βιομηχανικής δραστηριότητας (Ψημμένος, 1999). Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι ο βιομηχανικός χώρος χάνει τη σκληροπυρηνική του σταθερότητα και συντηρητική εμμονή σε πρότυπα οργάνωσης της εργασίας που ανήκουν στο παρελθόν και γίνεται ρευστός και σχετικός επιδιώκοντας την ολοκλήρωση μέσω μιας απόλυτα φιλελευθεροποιημένης παγκοσμιοποίησης. Δύο κυρίαρχες και καθοριστικές δυνάμεις, από τη μια η διαδικασία της ολοκλήρωσης κι από την άλλη η λειτουργική

απορρύθμιση, ενώ μοιάζουν αντιφατικές και αλληλοσυγκρουόμενες, στην πραγματικότητα θα εξασφαλίσουν δυναμική αντοχή, διάρκεια και ευελιξία στις νέες μορφές οργάνωσης της βιομηχανικής παραγωγής. Η λειτουργική απορρύθμιση μαρτυρά την αντικατάσταση παλαιών μεθόδων και μορφών βιομηχανικής οργάνωσης με νέες, οι οποίες είναι ευέλικτες προς τις εσωτερικές και εξωτερικές αγορές και τις κοινωνικές συνθήκες, ενώ η ολοκλήρωση αναγνωρίζει την κοινωνικοπολιτική αναγκαιότητα για τη δημιουργία μιας κατάστασης παγκόσμιας ομοιομορφίας (Ψημμένος, 1999).

Σε αυτό το πλαίσιο θα εξετάσουμε τη θέση των κρατικών επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας και πώς τοποθετούνται με τρόπο σχεδόν αναπόφευκτο στο μάτι του κυκλώνα που θα αλλάξει άρδην και αμετάκλητα τη βιομηχανική τους οργάνωση συμπαρασύροντας σε αυτή τη δίνη των κατά κανόνα δυσμενών αλλαγών, ως κύριους φορείς και αποδέκτες τους εργαζόμενους.

3.2 Η στάση του κράτους στην αναδιαμόρφωση της βιομηχανικής οργάνωσης και ο αντίκτυπός της στις δημόσιες επιχειρήσεις

Οι εθνικές δομές βιομηχανικής οργάνωσης βρίσκονται σε διαρκή αλληλεπίδραση με τις παγκόσμιες και δέχονται συστηματικές πιέσεις για τη συμμόρφωσή τους προς τις νέες αξίες και τους σύγχρονους, ευέλικτους τύπους της κοινωνικο-οικονομικής οργάνωσης των βιομηχανικών επιχειρήσεων. Φυσικά αυτό δε θα συμβεί με ανατροπή της μεταπολεμικής αναπτυξιακής πολιτικής του έθνους-κράτους ούτε με διάλυση της τρέχουσας ισορροπίας των πολιτικών δυνάμεων. Κάτι τέτοιο θα υπονόμει την προσπάθεια του διεθνούς καπιταλισμού για εναρμόνιση της βιομηχανικής δραστηριότητας σε ολόκληρο τον κόσμο. Όμως αυτό δε σημαίνει ότι δε μεταβάλλεται άρδην το περιεχόμενο της κοινωνικής πολιτικής των κρατών αναφορικά με τους όρους λειτουργίας των δημόσιων επιχειρήσεων. Το παγκόσμιο περιβάλλον έχει γίνει αντιληπτό σαν τη συνάθροιση εθνών-κρατών που προσπαθούν να φτάσουν σε μια πολιτική και οικονομική αρμονία και γίνονται ανταγωνιστές στην παγκόσμια αγορά (Ψημμένος, 1999). Σύμφωνα με τον Wallerstein (1974) το κρατικό σύστημα είναι η πολιτική οργάνωση της παγκόσμιας καπιταλιστικής οικονομίας, αυτό όμως έχει ως προϋπόθεση ότι οι παγκόσμιες οικονομικές σχέσεις καθορίζουν τα κρίσιμα ζητήματα των σχέσεων μεταξύ των κρατών. Πλέον οι σύγχρονες πολυεθνικές επιχειρήσεις κινούνται σε ένα χώρο μεγαλύτερο από οποιαδήποτε πολιτική εξουσία και έχουν έτσι μια ζωτικής σημασίας ελευθερία ελιγμών, μια τεράστια ευελιξία στις επιλογές τους,

πράγμα που συχνά γεννά εντάσεις μεταξύ των επιχειρήσεων αυτών και των εθνικών/κρατικών επιχειρήσεων.

Σημαντικές κοινωνικές παράμετροι για τη διαμόρφωση του ρόλου του κράτους στις τοπικές και διεθνείς μορφές βιομηχανικής οργάνωσης είναι οι παγκόσμιες χρηματιστικές οργανώσεις, οι διάφορες κοινές αγορές και η αυξανόμενη τάση από τα έθνη-κράτη να έρχονται σε σύγκλιση με την υπόλοιπη καπιταλιστική κοινότητα στις αρχές και τους σκοπούς που σχετίζονται με τα βιομηχανικά ζητήματα, δηλαδή την απασχόληση, τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, τις κοινωνικές παροχές. Άρα σε θέματα οικονομικής δραστηριότητας και πολιτικής ρύθμισης τα μέτρα, οι τεχνικές και οι αρχές που υιοθετούνται εκπορεύονται από το έθνος-κράτος, ώστε οι βιομηχανικές επιχειρήσεις να εφαρμόσουν βιομηχανικά σχήματα, τα οποία είναι πιο ευέλικτα. Παράλληλα το κράτος επιβάλλει μέτρα που αναδιαμορφώνουν τις αρχές, τους σκοπούς και τα πρότυπα εργασίας των δημόσιων επιχειρήσεων του. Το κράτος επιπλέον κινητοποιείται, ώστε να απαντήσει και στα εσωτερικά διαρθρωτικά του προβλήματα, με χαρακτηριστικό αυτό του υπερεκτεταμένου δημοσίου τομέα, χωρίς όμως ποτέ, ιδιαίτερα για τις περιφερειακές οικονομίες, στις οποίες ανήκει και η Ελλάδα, να χάνει τον διαρκή στόχο της συμμόρφωσης προς τις εξωτερικές απαιτήσεις της παγκόσμιας αγοράς με όρους εξάρτησης και συγχώνευσης. Η ρύθμιση του συσχετισμού δυνάμεων ανάμεσα στους συμμετέχοντες στην παραγωγική διαδικασία της βιομηχανίας αντικατοπτρίζει τη νέα διεθνή κατανομή εργασίας και ο κύριος ρυθμιστικός παράγοντας, αν και στο παρελθόν ήταν το έθνος-κράτος, πλέον φαίνεται να επικαλύπτεται από τις αποφάσεις της IMF-World Bank ή της E.E. Διαδικασία που έχει ήδη δρομολογηθεί από τη δεκαετία του '80, καθώς αυτοί οι υπερεθνικοί οργανισμοί, αν και αποτελούνται από διαφορετικές κυβερνήσεις, ωστόσο επιβάλλουν ή τουλάχιστον προωθούν με αποφασιστικότητα πολιτικές που αψηφούν την εθνική βούληση, τα εθνικά συμφέροντα και τα κυριαρχικά δικαιώματα. Στόχος αυτών των υπερεθνικών οργανισμών είναι η εγκαθίδρυση ενός πιο παγκόσμιου, αρμονικού και περισσότερο φιλελεύθερου βιομηχανικού περιβάλλοντος που ξεκινά από τη δράση του έθνους-κράτους να εφαρμόσει κριτήρια αγοράς για τη λειτουργία του δημόσιου τομέα και την πλήρη φιλελευθεροποίηση των εσωτερικών οικονομικών μηχανισμών από τον κρατικό έλεγχο.

Πιο συγκεκριμένα, οι νέες αρχές της οικονομικής ζωής που πρεσβεύει το κράτος αναφορικά με τις δημόσιες επιχειρήσεις κινούνται σε δύο καθοριστικούς και δεσμευτικούς άξονες. Ο πρώτος άξονας αφορά την ταύτιση και συμμόρφωση με τη

διεθνώς εναρμονισμένη και συντονισμένη οικονομική δραστηριότητα και περιλαμβάνει πολιτικές υπαγορευμένες από τις δυνάμεις της παγκόσμιας αγοράς, ώστε να εξυπηρετούν το πλέγμα των σχέσεων διεθνούς συνεργασίας και κοινωνικοοικονομικής αλληλεξάρτησης. Ο δεύτερος άξονας επιδιώκει τη λειτουργική απορρύθμιση του ρόλου του κράτους ως καθοριστικού ρυθμιστή της εγχώριας οικονομίας. Σύμφωνα με μια αναφορά του ΟΟΣΑ (1989), το κάθε κράτος προτρέπει να προχωρήσει με την οικονομική του αναπροσαρμογή σε σύνδεση με την παγκοσμιοποίηση των οικονομικών και πολιτικών δικτύων, προσπερνώντας τους εγχώριους περιορισμούς σε ότι αφορά την αγορά εργασίας και τα οικονομικά/βιομηχανικά του συστήματα (Ψημμένος, 1999). Επιδιώκεται μια συμβίωση της διεθνούς ολοκλήρωσης και της τοπικής βιομηχανικής ευελιξίας και εξειδίκευσης.

Μέσα από ένα υψηλό επίπεδο κυβερνητικού ελέγχου ή παρέμβασης στη λειτουργία τους, οι δημόσιες επιχειρήσεις αποτελούσαν στο παρελθόν σύμφωνα με την πολιτική φιλοσοφία της εποχής στρατηγικές επενδύσεις για την εθνική ανάπτυξη ή άμυνα. Ήδη όμως από τα τέλη της δεκαετίας του '80 η Ευρωπαϊκή Ένωση, φορείς όπως το CEEP και ακόμα περισσότερο η IMF-World Bank υποστηρίζουν και προωθούν μια παραπάνω φιλελευθεροποίηση των δημόσιων επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας. Προς τον στόχο αυτό κινείται η ιδιωτικοποίηση ή ημι-ιδιωτικοποίησή τους με πρώτο βήμα την πλήρη διοικητική τους ανεξαρτησία, το άνοιγμα των αγορών του δημοσίου τομέα, την κατασκευή υπερεθνικών δικτύων εμπορίου και την μετεξέλιξή τους σε ανταγωνιστικές οικονομικές μονάδες που ακολουθούν τους πιο σκληρούς κανόνες ανταγωνισμού της αγοράς. Η Ε.Ε. επιδιώκει ταυτόχρονα από τη μια τεχνική και κοινωνική ολοκλήρωση των υποδομών των δημοσίων επιχειρήσεων μέσα στα όριά της και από την άλλη κάθετες δομές βιομηχανικής οργάνωσης που είναι περισσότερο συνενωτικές και την ίδια στιγμή περισσότερο απορρυθμιστικές, πρόκειται δηλαδή για ευέλικτες βιομηχανικές πολιτικές των εθνικών επιχειρήσεων.

Για την Ελλάδα επικεντρώνονται στην απορρύθμιση των κρατικών επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, πρωτίστως ΔΕΗ και ΟΤΕ, και βρισκόμαστε μόλις στα τέλη του '80. Την ίδια περίοδο η αναδιοργάνωση ειδικότερα των βιομηχανιών ενέργειας στην Ε.Ε. για την Ελλάδα επιδιώκει την τροποποίηση των πολιτικών εφοδιασμού ενέργειας, τη διασύνδεση του εθνικού δικτύου με την Ιταλία, φιλελευθεροποίηση των δασμών, εμπορική χρήση των προτάσεων της ΕΟΚ από τη ΔΕΗ, απορρύθμιση του εθνικού τομέα πετρελαίου, λήξη επιχορηγήσεων και

κυβερνητικών χορηγιών στη χρήση πετρελαίου από εγχώριες πηγές, ύπαρξη του Νόμου 1559/85, ο οποίος ενθαρρύνει τη συμπαραγωγή ηλεκτρισμού, εμπορικοποίηση τμήματος συντήρησης της ΔΕΗ, υποσταθμών, πλάνια για την ιδιωτικοποίηση τμημάτων υποδομής της ΔΕΗ π.χ. μεταφορά των πηγών ενέργειας, ανθρακωρυχεία, σταθμοί λιγνίτη κ.λπ. (Ψημμένος, 1999).

3.3 Οι επιπτώσεις των αλλαγών στη στρατηγική του διεθνούς καπιταλιστικού συστήματος στον τομέα της εργασίας

Μέχρι τη δεκαετία του '80 η οργάνωση της οικονομικής ζωής ακολουθούσε στον καπιταλιστικό κόσμο τις βασικές αρχές του Keynes με αποτέλεσμα, ειδικά για τον χώρο της εργασίας, προτεραιότητα να δίνεται στην ενίσχυση των πολιτικών πλήρους απασχόλησης. Από τη δεκαετία του '80 όμως είναι εμφανής η προσπάθεια ενίσχυσης του ρόλου της αγοράς, του χρήματος και της σταθερότητας των τιμών ως εκ τούτου προς αυτή την κατεύθυνση υιοθετούνται από τα εθνικά κράτη μονεταριστικές πολιτικές. Έτσι το κράτος παίρνει με διαδοχικές κινήσεις τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να συγχωνεύσει την εθνική στρατηγική για την οργάνωση της εργασίας με τις παγκόσμιες απαιτήσεις των αγορών για ευελιξία και απορρύθμιση ντόπιων εργασιακών δομών ασφάλειας και σταθερότητας εξασφαλίζοντας παράλληλα την προαπαιτούμενη προσαρμοστικότητα στις παγκόσμιες χρηματιστικές διακυμάνσεις.

Η φιλελευθεροποίηση γίνεται το εθνικό ζητούμενο, ώστε να απαλλαγεί το τοπικό και διεθνές κεφάλαιο από τον έλεγχο και τους κανόνες που προκύπτουν από τις κατακτήσεις των εργαζομένων μέσω συλλογικών συμπράξεων και από το όποιο ευνοϊκό και προστατευτικό νομικό πλαίσιο είχε εξασφαλιστεί για την εργασιακή δραστηριότητα. Διαμορφώνονται έτσι νέα πρότυπα απασχόλησης και κοινωνικής πρόνοιας που ορίζονται πλέον όχι μόνο από την εξουσία των τραπεζιτών ή των πολυεθνικών επιχειρήσεων πάνω στα εθνικά κράτη αλλά από τις πολιτικές και τους περιορισμούς που επιβάλλονται από το IMF και το GATT για τη ρύθμιση της εργασίας. Ελευθερίες και δικαιώματα των εργαζομένων πλήττονται αισθητά από τα μέσα της δεκαετίας του '80 με την επιβολή νεομονεταριστικών πολιτικών.

Η αγορά σε παγκόσμιο επίπεδο αλλάζει στοχοθεσία και αναπροσαρμόζει τα εθνικά προγράμματα κοινωνικής πολιτικής και οργάνωσης της εργασίας αφήνοντας εκτεθειμένους τους εργαζομένους σε περικοπές δημοσίων δαπανών για τη μισθοδοσία, ενώ παράλληλα αυστηροποιεί και υπονομεύει συλλογικές και ατομικές συμβάσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Χαμηλή μισθοδοσία και ευέλικτη απασχόληση καταδικάζουν την κοινωνική ευημερία και οδηγούν σε μεγαλύτερη ανισοκατανομή εισοδήματος και εθνικού πλούτου. Τα κύρια εργασιακά μέτρα από κυβερνήσεις σε σύνδεση με την IMF/World Bank (1986,1989) που αφορούν την Ελλάδα είναι πάγωμα μισθών, εισαγωγή των σχεδίων PRP (προαπαιτούμενα προγράμματα), περικοπές στις δημόσιες δαπάνες, πάγωμα του συστήματος ένδειξης πληρωμής μισθών, αποτίμηση. Αναφορικά με τις σχέσεις κυβέρνησης και εργαζομένων σχετικά με μισθολόγιο και πολιτικές απασχόλησης, στην Ελλάδα υπογράφηκε μια νέα συλλογική συμφωνία από τη συννομοσπονδία εργατών Ελλάδος και την τότε κυβέρνηση, γεγονός που έπεται του τέλους του προγράμματος αυστηρότητας του 1986. Η κυβέρνηση όμως εισήγαγε ένα νέο πρόγραμμα πληρωμής-παραγωγικότητας στον δημόσιο τομέα ήδη από τότε, ενώ επέτρεψε την άνοδο της άτυπης απασχόλησης ανάμεσα στους δημόσιους υπαλλήλους και επιχείρησε το σύστημα αυτόματης ένδειξης πληρωμής. Είχε επιπλέον υιοθετήσει μια γραμμή που μείωνε τον ρόλο του κράτους στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων και στις αντιπαραθέσεις στη βιομηχανία (δηλαδή περιορισμός του Ν3239/53 για υποχρεωτική διαιτησία). Παράλληλα, έχουμε αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης και περικοπές στις αυξήσεις των πληρωμών (Ψημμένος, 1999). Τα στοιχεία αυτά προέρχονται από την Commission of EC (1989) και δείχνουν μια σαφή τάση των κρατών-μελών να προωθήσουν μεγαλύτερη ευελιξία και διαφοροποίηση της αγοράς εργασίας, ώστε να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις μιας ακραίας ανταγωνιστικής και παγκοσμιοποιημένης αγοράς, αιχμή του δόρατος μιας νέας καπιταλιστικής στρατηγικής.

Τα χαρακτηριστικά των νέων μεθόδων καπιταλιστικής οργάνωσης σύμφωνα με τους Esser and Hirsch (1989) είναι:

- νέες σχέσεις που συνενώνουν τη δομή του κάθε τμήματος με τη βιομηχανία στη βάση αναπτυγμένης τεχνολογίας παραγωγής, πάντα σε συσχετισμό με δυναμικές διεθνείς διαδικασίες συγκέντρωσης και αναδιοργάνωσης της σχέσης βιομηχανικού και χρηματιστικού κεφαλαίου
- ποσοτική μείωση και θεσμική τμηματοποίηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας που καταλήγει σε μια παραπέρα διαίρεση των μισθωτών εργαζομένων σε διαφορετικές κατηγορίες

- αποδυνάμωση των εργατικών σωματείων μέσα από τη μαζική ανεργία, την κατάτμηση των εργασιακών σχέσεων και τις διαδικασίες κοινωνικής διαίρεσης ανάμεσα στους μισθωτούς εργαζόμενους
- σχηματισμός νέων επιχειρησιακών μορφών που χαρακτηρίζονται από τη στενή συσχέτιση του κράτους και της βιομηχανίας στον τομέα της τεχνολογίας με επιλεκτική συμμετοχή των προνομιακών τμημάτων των εργατών στις επιχειρησιακές ρυθμίσεις (επιλεκτικός, αποκεντρωμένος συντεχνιασμός)

Κατά συνέπεια, κυριαρχεί η τάση για οργάνωση της εργασίας με ποικίλο και ευέλικτο τρόπο. Πιο συγκεκριμένα, η αυτοματοποιημένη διαδικασία παραγωγής έχει ως αποτέλεσμα ο ρυθμός παραγωγής να καθορίζεται από τον ρυθμό που ορίζει ο Η/Υ του μηχανήματος υψηλής τεχνολογίας, ενώ χρησιμοποιείται ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, εύκολα αντικαταστάσιμο από πόστο σε πόστο, χωρίς καμία δυσκολία αναπλήρωσής του. Ορισμένα προσόντα και ρόλοι εξαφανίζονται, προάγεται η ομαδική εργασία και κάθε εργαζόμενος ανήκει σε περισσότερες από μία ομάδες ενώ έχουμε μείωση της κατηγοριοποίησης της εργασίας με λίγες εξειδικεύσεις, τις οποίες ορίζει αυστηρά το εργοστάσιο. Η εμπειρία υποκαθίσταται από τη διαρκή ικανότητα για μάθηση, χωρίς εμβάθυνση σε μια αέναη προσπάθεια ευελιξίας. Παράλληλα, εισάγονται προγράμματα ευέλικτης πληρωμής σύμφωνα με την παραγωγικότητα ανά μονάδα. Παραγωγικότητα που δεν είναι σταθερή, δεν έχουμε αποθέματα αλλά υιοθετούμε συστήματα παραγωγής just in time, υπακούοντας αυστηρά στους νόμους μιας ακραίας ανταγωνιστικής αγοράς. Συχνά η πληρωμή είναι είτε βασισμένη στην ατομική συμπεριφορά είτε σχετίζεται με την ανάθεση εργασίας κατά τρόπο ευέλικτο. Σημαντικό στοιχείο επίσης είναι το γεγονός ότι έχουμε πλέον εργάτες δύο ταχυτήτων, κάτι που διχάζει και υπονομεύει ακόμα περισσότερο την όποια εργασιακή αλληλεγγύη και συλλογικότητα, καθώς οι παλιοί διατηρούν στοιχειώδη προνόμια και δικαιώματα σε πλήρη αντιδιαστολή με τους πλήρως ευέλικτους και επισφαλείς νεοπροσλαμβανόμενους.

Είναι σαφές πλέον ότι η έννοια της ευελιξίας τα τελευταία χρόνια δεσπόζει στην οργάνωση της εργασίας χωρίς να αφήνει περιθώρια για αισιόδοξες τοποθετήσεις για μελλοντική επανεμφάνιση της σταθερότητας και της ασφάλειας με ικανοποιητικές απολαβές στον εργασιακό βίο. Αντίθετα αλλαγές όπως οι τεχνολογικοί και δομικοί μετασχηματισμοί της παγκόσμιας οικονομίας, η επέκταση του τομέα των υπηρεσιών, η αθρόα είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και τα αυξημένα επίπεδα της

ανεργίας έχουν οδηγήσει στην αλλαγή της έννοιας της εργασίας που είχε καθιερωθεί κατά το φορντικό μοντέλο του πρόσφατου παρελθόντος. Τα βασικά χαρακτηριστικά της οργάνωσης της εργασίας υπό το πρίσμα της ευελιξίας σε αντιδιαστολή με το φορντικό μοντέλο παρουσιάζονται με σαφήνεια στον παρακάτω πίνακα.

Φορντισμός	Σύγχρονη εποχή
Παραγωγική διαδικασία	
μαζική παραγωγή ομογενοποιημένων προϊόντων	παραγωγή μικρής κλίμακας
ομοιομορφία και τυποποίηση	ευέλικτη και μικρής κλίμακας παραγωγή μιας ποικιλίας προϊόντων
ο έλεγχος της ποιότητας των προϊόντων γινόταν μετά την παραγωγή	ο ποιοτικός έλεγχος είναι μέρος της παραγωγής
απώλεια χρόνου λόγω των μεγάλων διαστημάτων τακτοποιήσεων και ελαττωματικών μερών	μείωση του χαμένου χρόνου
βασίζετε στους πόρους	βασίζετε στη ζήτηση
κάθετη και (μερικές φορές) οριζόντια ένταξη	(ημι-) κάθετη ένταξη και υπεργολαβίες
μείωση του κόστους μέσω του ελέγχου των μισθών	μαθητεία μέσα στην παραγωγή μαζί με μακροπρόθεσμο σχεδιασμό
Εργατικό δυναμικό	
μια δραστηριότητα ανά εργάτη	πολλαπλές δραστηριότητες
καθορισμένη πληρωμή με βάση τον σχεδιασμό της εργασίας	ατομικό σύστημα πληρωμών
Υψηλό επίπεδο εργασιακής εξειδίκευσης	εξάλειψη των εργασιακών ορίων
μικρή εργασιακή κατάρτιση	μακροχρόνια εργασιακή κατάρτιση
κάθετη εργασιακή οργάνωση	περισσότερο οριζόντια εργασιακή οργάνωση
έμφαση στη μείωση της ευθύνης του εργάτη	έμφαση στην συνυπευθυνότητα του εργάτη
καμία εργασιακή ασφάλεια	μεγάλη επαγγελματική ασφάλεια για τον πυρήνα των εργαζομένων
	καθόλου ασφάλεια και άσχημες εργασιακές συνθήκες για τους προσωρινούς εργάτες

Ιδεολογία	
μαζική κατανάλωση	ατομική κατανάλωση
μοντερνισμός	μετά - μοντερνισμός
ολοκληρωτική / δομική αναμόρφωση	προσδιορισμός / προσαρμογή
κοινωνικοποίηση	ατομικοποίηση

Πηγή : Harvey (1997: σ.175-179)

Βλέπουμε λοιπόν ότι με την εφαρμογή των χαρακτηριστικών της ευελιξίας στην παραγωγική διαδικασία η επιχείρηση επιδιώκει μια ταχύτατη προσαρμογή στις όποιες οικονομικές συνθήκες μεταβάλλοντας διαρκώς τα μοντέλα εργασίας, τις ώρες, τον αριθμό των εργαζομένων καθώς και το περιεχόμενο της εργασιακής δραστηριότητας.

Αντιμέτωποι με αυτή την πραγματικότητα σύγχρονοι κοινωνιολόγοι όπως ο Gorz (1987) βλέπουν τις εξαιρετικά δυσμενείς επιπτώσεις που έχει η ευελιξία για το εργατικό δυναμικό. Ο Gorz τονίζει τον κατακερματισμό της εργασίας, την έξαρση του ατομοκεντρισμού με την παρουσία ενός κεντρικού πυρήνα από μονίμους και πλήρους απασχόλησης εργαζόμενους που έχουν την δυνατότητα κοινωνικής κινητικότητας σε αντιδιαστολή με τους ημιαπασχολούμενους, εποχιακούς, ενοικιαζόμενους εργαζόμενους που έχουν ποικίλα ωράρια και μισθούς ενώ αυξάνει διαρκώς ο αριθμός των τελευταίων. Αποτέλεσμα οι άνθρωποι να εργάζονται με συνθήκες και αμοιβές χειρότερες από ότι στο παρελθόν ενώ μέσα σε αυτό το ευέλικτο περιβάλλον η εργασία δεν προσφέρει κοινωνική ένταξη αλλά εντείνει άνισες, ανταγωνιστικές και ατομοκεντρικές σχέσεις. Έτσι το άτομο εγκαταλείπεται μόνο του εκτός τάξης, συντεχνίας μακριά από συλλογικότητες να παλέψει για την φυσική και ψυχοπνευματική του επιβίωση.

Με την σειρά του ο Harvey (1997) θεωρεί ότι η ιδιωτικοποίηση του δημοσίου χώρου και η εξατομίκευση της εργασίας, συμπιέζει τον χώρο και τον χρόνο και αποκόβει το άτομο από την αναγνώριση της κοινωνίας. Η σύγχυση αναμεσά σε αυτά τα δύο σπρώχνει το άτομο στην εσωτερίκευση κανόνων και μηχανισμών που επιβάλλουν την ηθική και οικονομική ελαστικότητα (Ψημμένος, 1999). Σε αυτό το πνεύμα κινείται και ο Sennett (1999) θεωρώντας ότι ο σύγχρονος καπιταλισμός έχει αλλάξει ριζικά τον τρόπο που αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι την εργασία τους με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να ταυτιστούν με αυτή αλλά αντίθετα στην διαρκή προσπάθεια τους να επιβιώσουν στην μοντέρνα κοινωνία αφήνουν την εσωτερική συναισθηματική ζωή τους έρμαιο των περιστάσεων.

Έχοντας υπόψη μας αυτή την ιστορική διαδρομή της βιομηχανικής οργάνωσης του καπιταλιστικού συστήματος αλλά και το θεωρητικό και ιδεολογικό υπόβαθρο της ευελιξίας και των νέων μορφών εργασίας που αποτελούν σύμφυτη έννοια με την μετεξέλιξη της παγκόσμιας αγοράς, θα εξετάσουμε την χαρακτηριστική και ενδεικτική περίπτωση της Δημοσίας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού

4.1 Η ιστορική πορεία της μεγαλύτερης βιομηχανίας της χώρας

Η Γενική Εταιρεία Εργοληψιών κατασκευάζει στην Αθήνα, στην οδό Αριστείδου, την πρώτη μονάδα παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος το 1889. Η Ελλάδα αποκτά πρόσβαση στην ηλεκτρική ενέργεια, αυτό που οι Έλληνες από τότε θα αποκαλούν «ηλεκτρικό». Το πρώτο κτίριο που φωτίζεται είναι τα Ανάκτορα και πολύ σύντομα ο ηλεκτροφωτισμός επεκτείνεται στο ιστορικό κέντρο της πρωτεύουσας. Τον ίδιο χρόνο η τουρκοκρατούμενη Θεσσαλονίκη θα δει κι αυτή το ηλεκτρικό φως, καθώς βελγική εταιρεία αναλαμβάνει από τις τουρκικές αρχές το φωτισμό και την τροchioδρόμηση της πόλης με την κατασκευή εργοστασίου παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας. Το 1899, λίγο πριν την αλλαγή του αιώνα, κάνουν την εμφάνισή τους οι πολυεθνικές εταιρείες ηλεκτρισμού στην Ελλάδα. Η αμερικανική εταιρεία Thomson-Houston, με τη συμμετοχή της Εθνικής Τράπεζας, θα ιδρύσει την Ελληνική Ηλεκτρική Εταιρεία που θα αναλάβει την ηλεκτροδότηση και άλλων μεγάλων ελληνικών πόλεων. Αποτέλεσμα μέχρι το 1929 να ηλεκτροδοτηθούν 250 πόλεις με πληθυσμό πάνω από 50.000 κατοίκους. Χαρακτηριστικό είναι ότι κινητοποιούνται ιδιώτες ή κοινοτικές αρχές κατασκευάζοντας μικρά εργοστάσια και αναλαμβάνοντας την ηλεκτροδότηση στις πιο απόμακρες περιοχές, εκεί που ήταν ασύμφορο για τις μεγάλες εταιρείες να κατασκευάσουν μονάδες παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος.

Βρισκόμαστε πλέον στο σημείο καμπής για την ιστορία του ηλεκτρισμού στη χώρα, αφού το 1950 υπήρχαν στην Ελλάδα 400 περίπου εταιρείες παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος. Η πρώτη ύλη που χρησιμοποιούνταν ήταν το πετρέλαιο και ο γαιάνθρακας που εισάγονταν από το εξωτερικό. Η κατάτμηση της παραγωγής, σε συνδυασμό με τις εισαγόμενες πρώτες ύλες, δηλαδή τα απαραίτητα καύσιμα, είχαν σαν αποτέλεσμα διόγκωση των τιμών του ηλεκτρικού ρεύματος συγκριτικά με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες έως και σε πενταπλάσια επίπεδα. Οι υπηρεσίες ήταν προβληματικές, καθώς υπήρχαν επιπλέον πολλές διακοπές στην παροχή, η οποία ούτως ή άλλως γινόταν με ωράριο.

Το ζητούμενο πλέον ήταν να εξαπλωθεί η ηλεκτρική ενέργεια ομοιόμορφα σε όλη τη χώρα και να αξιοποιηθεί αποτελεσματικά τόσο στη βιομηχανία όσο και στην ύπαιθρο. Με αυτό τον στόχο ιδρύεται τον Αύγουστο του 1950 η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού για να λειτουργήσει «χάριν του δημοσίου συμφέροντος». Καλείται να αξιοποιήσει τις εγχώριες πλουτοπαραγωγικές πηγές, κάτι που απαιτούσε τεράστιες

επενδύσεις, οι οποίες δεν μπορούσαν να πραγματοποιηθούν από τους μεμονωμένους βιομηχανικούς παραγωγούς ενέργειας. Παράλληλα, έπρεπε να ενοποιήσει την παραγωγή σε ενιαίο διασυνδεδεμένο δίκτυο, ώστε τα φορτία να επιμερίζονται σε εθνική κλίμακα. Επιπλέον έχοντας ενιαίο χαρακτήρα λειτουργίας θα μπορούσε να επιμερίσει το κόστος ανάμεσα σε κερδοφόρες και ζημιογόνες περιοχές.

Με αυτό το σχέδιο τα πλούσια λιγνιτικά κοιτάσματα του ελληνικού υπεδάφους άρχισαν να εξορύσσονται και να χρησιμοποιούνται ως καύσιμη ύλη στις λιγνιτικές μονάδες ηλεκτροπαραγωγής, που η ίδια η εταιρεία δημιούργησε, ενώ παράλληλα κατασκευάζονται υδροηλεκτρικά εργοστάσια/σταθμοί στα μεγάλα ποτάμια της χώρας.

Ημερομηνία σταθμός αποτελεί το 1956, όταν αποφασίστηκε η εξαγορά όλων των ιδιωτικών και δημοτικών επιχειρήσεων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, ώστε να υπάρχει ένας ενιαίος φορέας διαχείρισης. Φυσικά απορρόφησε και το προσωπικό τους.

Η παρουσία και οργάνωση της ΔΕΗ όμως, πέρα από τα ανωτέρω και λίγο πολύ προφανή στοιχεία που διέπουν τη συγκρότησή της σύμφωνα με τις ιστορικές συγκυρίες και τις εθνικές ιδιαίτερες απαιτήσεις της χώρας, κρύβει και μια απτή έκφραση των στρατηγικών επιλογών του διεθνούς καπιταλιστικού συστήματος, όπως αυτές υλοποιείται από την πολιτική βούληση των ΗΠΑ και των δυτικοευρωπαϊκών χωρών. Οι κινήσεις που δρομολογήθηκαν για τη δομή και το περιεχόμενο της εταιρείας αποκαλύπτουν το πολιτικό σκηνικό της μετεμφυλιακής Ελλάδας που μαστιζόταν από φαινόμενα εθνικού διχασμού, οικονομικής υπανάπτυξης και πολιτικής χειραγώγησης και υποτέλειας.

Τη δεκαετία του '50, μετά το τέλος του εμφυλίου και τη σαφή επικράτηση του αμερικανικού πολιτικού και στρατηγικού δόγματος στον ελληνικό χώρο, έγινε προτεραιότητα η χρήση της Ελλάδος ως παράγοντα πολιτικής σταθερότητας και υλοποίησης σχεδίων των ΗΠΑ στον χώρο της Ανατολικής Μεσογείου αλλά και της Εγγύς και Μέσης Ανατολής. Σε αυτό το πλαίσιο η ΔΕΗ έπρεπε να λειτουργήσει ως φορέας της εθνικής ενεργειακής πολιτικής έχοντας ένα εθνικό ηλεκτρικό δίκτυο οργανωμένο και ελεγχόμενο από τη διοίκηση των ΗΠΑ, και προηγουμένως των Βρετανών, κατά τρόπο που θα εξυπηρετεί τα στρατηγικά και κεφαλαιακά τους συμφέροντα στην ευρύτερη περιοχή. Η ενέργεια, που εξασφαλίζεται για την παραγωγική διαδικασία και τη συνακόλουθη κεφαλαιακή ανάπτυξη μέσω της εκμετάλλευσης των ντόπιων αποθεμάτων λιγνίτη, επέτρεπε τον καπιταλιστικό προσανατολισμό της χώρας χωρίς καμία εξάρτηση από τις άλλες βαλκανικές χώρες που βρίσκονταν τότε πίσω από το «Σιδηρούν παραπέτασμα». Η δημιουργία ενός

δημοσίου δικτύου για την αξιοποίηση των ενεργειακών αποθεμάτων στην Ελλάδα ήταν αναγκαία για την ανοικοδόμηση της εθνικής οικονομίας και συνεπώς της εσωτερικής και εξωτερικής (δυτικοευρωπαϊκής) πολιτικής σταθερότητας (Ψημμένος, 1999).

Αρχικώς, η British Power Corporation (1945) και στη συνέχεια η North American Ebasco Corporation (θυγατρική της Morgan Trust International) προχώρησαν στην κατασκευή και οργάνωση ενός εθνικού ηλεκτρικού δικτύου, τέτοιου που θα εξυπηρετεί τα περιφερειακά ενεργειακά συμφέροντα των ΗΠΑ και της Βρετανίας. Άρα ήδη από τα πρώτα της βήματα η ΔΕΗ κουβαλούσε το βάρος μιας δεσποτικής και ανελαστικής εξάρτησης και ελέγχου από προμηθευτές ενέργειας και ξένες εθνικές επιχειρήσεις ενέργειας. Σύμφωνα με τη νομοθεσία του 1951 η Ebasco Corporation ήταν υπεύθυνη για τον σχεδιασμό του εθνικού προγράμματος για την ενέργεια και την ανάπτυξη, για τη διαχείριση των κεφαλαίων και των ενεργειακών αποθεμάτων της ΔΕΗ καθώς και για τη γενική διοικητική επίβλεψη του εργατικού δυναμικού της μέσα από προαποφασισμένους και ήδη εγκατεστημένους μηχανισμούς της αμερικανικής πολυεθνικής εταιρείας. Άρα έχει δοθεί με σαφήνεια το πολιτικό πλαίσιο και ο οικονομικός προσανατολισμός που θα καθορίσει τη μετέπειτα ανάπτυξη και εξέλιξη της ΔΕΗ. Η Ελλάδα αποκτά μέσω της ΔΕΗ άρρηκτους ενεργειακούς συνδέσμους με την υπόλοιπη δυτική καπιταλιστική κοινότητα, καθώς οι δυτικές πολυεθνικές εταιρείες ενέργειας ελέγχουν προς όφελός τους το εμπόριο ενέργειας του λιγνίτη και του πετρελαίου και εκμεταλλεύονται οικονομικά τα φυσικά αποθέματα πετρελαίου και λιγνίτη της Ελλάδος.

Τις δεκαετίες του 1960 και 1970, μέσα σε ένα οικονομικό περιβάλλον που οδηγεί στην εντατικοποίηση των διαδικασιών συγκεντροποίησης, βλέπουμε πολυεθνικές εταιρείες ενέργειας πάντα δυτικών συμφερόντων να συγχωνεύονται με χαρακτηριστικά παραδείγματα εταιρείες όπως η Gruppe, Calvin και Oceanic Exploitation αλλά και ενεργειακοί κολοσσοί όπως η Knappen και Omnius Lyonais και να αποσκοπούν στον έλεγχο της ΔΕΗ και της ευρύτερης ενεργειακής πολιτικής της χώρας ώστε να προωθήσουν τα στρατηγικά τους συμφέροντα. Οι όποιες συμφωνίες μεταξύ αυτών και του ελληνικού κράτους στηρίχτηκαν στην πολιτική άποψη ότι η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού και ο ελληνικός δημόσιος τομέας θα δημιουργήσουν βιομηχανικές ζώνες ελεύθερες από ντόπιες πολιτικές και οικονομικές ρυθμίσεις (εργασιακοί νόμοι, φόροι κατανάλωσης κτλ.) (Ψημμένος, 1999).

Η πιο δυναμική περίοδος για την κινητοποίηση των εργαζομένων προς την κατεύθυνση της αυτοδιαχείρισης της ΔΕΗ ήταν κατά τη δεκαετία του '70, σε ένα

ευνοϊκό διεθνές περιβάλλον, έστω και μεμονωμένα όπου είχαμε επικράτηση σοσιαλιστικών κινημάτων ανεξαρτησίας, όταν και τέθηκε ζήτημα προγραμμάτων εθνικοποίησης του ενεργειακού τομέα. Παράλληλα ήταν σαφές ότι η αλλαγή πολιτικής στάσης με τις συνακόλουθες κινητοποιήσεις και τους αγώνες των εργαζομένων της ΔΕΗ θα εξασφάλιζε μείωση της επιρροής των πολυεθνικών επιχειρήσεων στον τομέα της ενέργειας και βελτίωση των εργασιακών συνθηκών για το σύνολο των εργαζομένων. Η ΔΕΗ ως ο μεγαλύτερος εργοδότης της χώρας πρωτοστατούσε σε αγωνιστικές κινητοποιήσεις και λειτουργούσε ως ένας μηχανισμός ελέγχου προς μια μη-καπιταλιστική, αντι-ιμπεριαλιστική ανάπτυξη της χώρας.

Και ενώ το διακύβευμα ήταν ο έλεγχος της ενεργειακής συσσώρευσης μέσω των αντιπροσώπων των εργαζομένων με γνώμονα το εθνικό και λαϊκό συμφέρον, έρχονται νέοι στόχοι και αλλαγή λειτουργικού πλαισίου ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 80 και κορυφώνονται τα επόμενα είκοσι χρόνια , με αποτέλεσμα να υποχρεωθεί η εταιρεία να αλλάξει τις τεχνολογικές και οργανωτικές δομές της από αυστηρά σε ευέλικτα μοντέλα, που θα μπορούν να προσαρμοστούν ή να συγχωνευθούν με άλλα ευρωπαϊκά συστήματα, ανταποκρινόμενα πρωτίστως στις όποιες διακυμάνσεις της παγκόσμιας αγοράς ενέργειας. Η σχέση της ΔΕΗ με τις δημόσιες αρχές απορρυθμίζεται ώστε να προσαρμοστεί σε ευέλικτα, ανταγωνιστικά και διάφανα κοινωνικο-οικονομικά δίκτυα (Ψημμένος, 1999). Η ΔΕΗ μπορεί να μην είναι πλέον δεμένη με τα συμφέροντα των πολυεθνικών όπως τις προηγούμενες δεκαετίες, καλείται όμως να μεγιστοποιήσει το κέρδος της όντας συνέταιρος ή ανταγωνιστής του ιδιωτικού τομέα λειτουργώντας με κερδοσκοπικά κριτήρια μακριά από το δημόσιο και εθνικό συμφέρον. Για να το πετύχει αυτό, έχουμε αποσύνδεση των αποκλειστικών δικαιωμάτων της ΔΕΗ πάνω στο εμπόριο και τη χρήση της ενέργειας. Κάνει ταυτόχρονα κινήσεις προς δίκτυα που επιτρέπουν την ανταλλαγή χρήσης ενέργειας μεταξύ κρατών-μελών της ΕΕ αψηφώντας, απαξιιώνοντας και εκμηδενίζοντας τον όποιο κρατικό έλεγχο πάνω στη διοίκηση του προσωπικού και της παραγωγής της.

4.2 Λιγνίτης, εθνικό κεφάλαιο

Η ιστορική ανασκόπηση της αξιοποίησης λιγνιτικών κοιτασμάτων σύμφωνα με τα επίσημα αρχεία της ΔΕΗ ξεκίνησε το 1873 στο Αλιβέρι Ευβοίας. Δυστυχώς μια φοβερή πλημμύρα το 1897 κατέστρεψε όλες τις επιφανειακές και υπόγειες εγκαταστάσεις εξόρυξης. Η εκμετάλλευση ξανάρχισε μετά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Το 1922 η ετήσια παραγωγή έφτανε τους 23.000 τόνους και διατηρήθηκε μέχρι το 1927. Το

επόμενο έτος η εκμετάλλευση σταμάτησε για οικονομικούς λόγους. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο η ανάγκη εξηλεκτρισμού της χώρας οδήγησε στην απόφαση κατασκευής ατμοηλεκτρικού σταθμού στο Αλιβέρι που θα λειτουργούσε αποκλειστικά με λιγνίτη. Το 1951 η ΔΕΗ ανέλαβε την υπόγεια εκμετάλλευση των ορυχείων στο Αλιβέρι κατορθώνοντας να αυξήσει την παραγωγή σε 750.000 τόνους το χρόνο και να τροφοδοτήσει μονάδες συνολικής ισχύος 230MW. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 σταμάτησε η λειτουργία του λιγνιτωρυχείου Αλιβερίου. Οι πρώτες συστηματικές έρευνες για την εντόπιση και αξιολόγηση των λιγνιτών της ευρύτερης περιοχής της Πτολεμαΐδας άρχισαν μετά το 1938.

Το 1955 συστάθηκε η εταιρεία ΛΙΠΤΟΛ που είχε ως αντικείμενο την εκμετάλλευση του λιγνίτη και τη χρησιμοποίησή του για την παραγωγή μπρικετών, αζωτούχων λιπασμάτων, ημικωκ και ηλεκτρικής ενέργειας. Το 1959 το 90% των μετοχών της ΛΙΠΤΟΛ περιήλθαν στη ΔΕΗ. Το 1975 συγχωνεύθηκε η ΛΙΠΤΟΛ στη ΔΕΗ. Η παραγωγή λιγνίτη, που το 1959 ήταν 1,3 εκατομμύρια τόνοι, αυξήθηκε το 1975 σε 11,7 εκατομμύρια τόνους, το 1985 σε 27,3 εκατομμύρια τόνους και το 2009 σε 49 εκατομμύρια τόνους, συμπεριλαμβανομένου και του ορυχείου στη Φλώρινα.

Το λιγνιτικό κοίτασμα Μεγαλόπολης μελετήθηκε επιστημονικά για πρώτη φορά το 1957 και τα αποτελέσματα ήταν ενθαρρυντικά. Το 1969 άρχισε από τη ΔΕΗ η εκμετάλλευση του λιγνίτη. Το γεγονός αυτό ήταν μια ιδιαίτερη περίπτωση σε παγκόσμιο επίπεδο, επειδή για πρώτη φορά τόσο φτωχός λιγνίτης εξορύσσεται και χρησιμοποιείται για την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας. Το λιγνιτωρυχείο Μεγαλόπολης ξεκίνησε με μια ετήσια παραγωγή 1 εκατομμύριο τόνους και έφτασε το 2006 τους 13,5 εκατομμύρια τόνους. Σήμερα η ΔΕΗ παράγει συνολικά 63 εκατομμύρια τόνους λιγνίτη σε ετήσια βάση. Η εντυπωσιακή ανάπτυξη των λιγνιτωρυχείων της ΔΕΗ επιτρέπει στη χώρα μας να κατέχει τη δεύτερη θέση στην παραγωγή λιγνίτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, την πέμπτη θέση στην Ευρώπη και την έκτη στον κόσμο.

Για να αναφερθούμε ειδικότερα στις δύο λιγνιτικές μονάδες, των οποίων το 100% του μετοχικού κεφαλαίου προορίζεται για αποεπένδυση, και συγκεκριμένα τη Λιγνιτική Μεγαλόπολης Α.Ε. και τη Λιγνιτική Μελίτης Α.Ε., πρέπει να περιγράψουμε κάποια βασικά τους χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα με το Νόμο 4533-ΦΕΚ 75/Α/27-04-2018 στα πάγια της εταιρείας Λιγνιτική Μεγαλόπολης Α.Ε. περιλαμβάνεται ο Ατμοηλεκτρικός Σταθμός Μεγαλόπολης Α΄ με τη λειτουργούσα Μονάδα 3 (300MW εγκατεστημένης ισχύος) και η Μονάδα 4 του Ατμοηλεκτρικού Σταθμού Μεγαλόπολης Β΄ (300MW εγκατεστημένης ισχύος) μαζί με τον εξοπλισμό, βοηθητικά μηχανήματα,

οχήματα, αποθέματα, διοικητικές άδειες, προσωπικό κλπ. που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία των Μονάδων 3 και 4. Οι εν λόγω μονάδες τροφοδοτούνται με λιγνίτη από το γειτονικό ορυχείο Μεγαλόπολης, τα δικαιώματα έρευνας και εκμετάλλευσης του οποίου ανήκουν στην εταιρεία.

Με τον ίδιο Νόμο 4533-ΦΕΚ 75/Α/27-04-2018 στα πάγια της εταιρείας Λιγνιτική Μελίτης Α.Ε. περιλαμβάνεται ο Ατμοηλεκτρικός Σταθμός Μελίτης με τη λειτουργούσα Μονάδα 1 (330MW εγκατεστημένης ισχύος) και με μία άδεια παραγωγής για 2η Μονάδα ισχύος 450MW, μαζί με όλο τον εξοπλισμό, βοηθητικά μηχανήματα, οχήματα, αποθέματα, διοικητικές άδειες, προσωπικό κλπ., που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία του Σταθμού. Ο Ατμοηλεκτρικός Σταθμός Μελίτης θα τροφοδοτείται μελλοντικά με λιγνίτη από τα γειτονικά ορυχεία Βένης, Κλειδίου και Λόφων-Μελίτης, τα δικαιώματα έρευνας και εκμετάλλευσης των οποίων ανήκουν επίσης στην εταιρεία.

Ο λιγνίτης βρίσκεται σε αφθονία στο υπέδαφος της Ελλάδος, αν και ο ελληνικός λιγνίτης έχει χαμηλή ποιότητα, δηλαδή περιορισμένη θερμογόνο δύναμη, με τα καλύτερα ποιοτικώς κοιτάσματα να βρίσκονται στο ορυχείο της Μελίτης στη Φλώρινα, που προορίζεται για αποεπένδυση από τη ΔΕΗ. Όμως οι ελληνικοί λιγνίτες έχουν χαμηλή περιεκτικότητα σε θείο, εξαιρετικό πλεονέκτημα για το βαθμό επιβάρυνσης κατά την καύση τους στο περιβάλλον. Η ΔΕΗ έχει τα δικαιώματα εκμετάλλευσης του 60% των λιγνιτικών αποθεμάτων και επτά λιγνιτικοί σταθμοί της καλύπτουν το 60% της ετήσιας ζήτησης σε ηλεκτρική ενέργεια.

Για την Ελλάδα είναι καύσιμο απόλυτης στρατηγικής σημασίας, αφού έχει ελεγχόμενο κόστος εξόρυξης, σταθερή και ελέγξιμη τιμή (δεν είναι εισαγόμενο), παρέχει σταθερότητα ανεφοδιασμού, προσφέρει χιλιάδες θέσεις εργασίας στην περιφέρεια και έχει συντελέσει στην αύξηση του εθνικού προϊόντος. Ταυτόχρονα συγκρατεί τη συναλλαγματική δαπάνη εισαγωγής ενεργειακών καυσίμων. Τα συνολικά βεβαιωμένα γεωλογικά αποθέματα λιγνίτη στη χώρα μας είναι 5 δισεκατομμύρια τόνοι και είναι εξαπλωμένα σε όλο τον ελλαδικό χώρο, στοιχείο καίριο για την ενεργειακή αυτονομία της Ελλάδος στο σύνολό της. Έχουμε ήδη εξορύξει μόνο το 25% των αποθεμάτων μας.

Όμως για την εκμετάλλευση και αξιοποίηση του λιγνίτη ως ένα καύσιμο όπως είναι αναμενόμενο έχουμε εκπομπή ρυπογόνων ουσιών που επιβαρύνουν την ατμόσφαιρα και κατ' επέκταση την ανθρώπινη υγεία, κυρίως CO₂ που επιβαρύνει μακροπρόθεσμα, διότι ενισχύει το φαινόμενο του θερμοκηπίου και μπορεί να

προκαλέσει ευρείας κλίμακας κλιματικές αλλαγές. Υπάρχει όμως πληθώρα μέτρων και τεχνολογιών που μπορούν να υιοθετηθούν για τον περιορισμό της ρύπανσης με βάση την υπάρχουσα τεχνολογία, κατάλληλα για κάθε μονάδα παραγωγής ενέργειας ανάλογα με το μέγεθος και την παλαιότητά της.

4.3 Η ΔΕΗ στο στόχαστρο της μνημονιακής πολιτικής στην περίοδο της κρίσης

Η ΔΕΗ κυριαρχεί από το 1950 στον ηλεκτρενεργειακό τομέα της Ελλάδος, καθώς είναι η μεγαλύτερη και μοναδική, μέχρι πρότινος, εταιρεία που παράγει, μεταφέρει και διανέμει την ηλεκτρική ενέργεια. Οι δομικές αλλαγές και οι έντονες πιέσεις που ασκούνται επάνω της αποκαλύπτουν το αληθινό πρόσωπο της κοινωνικο-οικονομικής κρίσης των τελευταίων ετών, αφού η ΔΕΗ αποτελεί ένα χαρακτηριστικό όσο και κορυφαίο παράδειγμα εφαρμογής της μνημονιακής πολιτικής. Μιας πολιτικής που διαφοροποιεί πλήρως το περιεχόμενο, τη δομή, το μέγεθος, την οργάνωση παραγωγής και τις συνθήκες εργασίας του μεγαλύτερου εργοδότη στη χώρα στον τομέα της βαριάς βιομηχανίας.

Ήδη από τη δεκαετία του 1980 αλλά πολύ περισσότερο τη δεκαετία του 1990, ο προσανατολισμός της ΔΕΗ, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, άλλαξε ακολουθώντας τη διεθνή πρακτική. Όσον αφορά τις τεχνικές υποδομές η έμφαση στρέφεται προς τη συγχώνευση των τεχνολογικών συστημάτων, τα αλληλοσυνδεδεμένα δίκτυα για χρήση και διανομή ενέργειας, την ανεξαρτησία από τον τύπο ενέργειας και το διμερές εμπόριο και τη στροφή προς την πολύπλευρη χρήση (Psimmenos,1993). Ως προς την κοινωνικο-πολιτική οργάνωση της επιχείρησης η έμφαση δίνεται στις παγκόσμιες προτεραιότητες και τα περιφερειακά συμφέροντα, την αποσύνδεση των αποκλειστικών δικαιωμάτων της ΔΕΗ στο εμπόριο και τη χρήση ενέργειας, καθώς και την απορρύθμιση της σχέσης της ΔΕΗ με τις δημόσιες αρχές και τους διεθνείς εμπόρους ενέργειας (Ψημμένος, 1996).

Ένα σαφές και από βήμα προς αυτή την κατεύθυνση ήταν η διάσπαση της ΔΕΗ το 2012 και η υποβάθμιση των δραστηριοτήτων και λειτουργιών της σε ξεχωριστές θυγατρικές σύμφωνα με το Ν.4001/2011 και σε συμμόρφωση με την οδηγία 2009/72/EK της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την οργάνωση των αγορών ηλεκτρικής ενέργειας δημιουργήθηκε ο ΑΔΜΗΕ ΑΕ και ο ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ. Το Σύστημα Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΑΔΜΗΕ) αποτελεί τη ραχοκοκαλιά της ηλεκτροδότησης σε κάθε χώρα καθώς αποτελεί ένα στρατηγικό τομέα, όχι μόνο για την οικονομική ανάπτυξη αλλά και για την εθνική άμυνα και κυριαρχία. Ήταν ωστόσο

το κομμάτι της ΔΕΗ που απειλήθηκε περισσότερο από κάθε άλλο με απόσχιση και εκποίηση από την ελληνική κυβέρνηση την περίοδο 2012-2015. Για να συνειδητοποιήσουμε την καίρια σημασία του Συστήματος Μεταφοράς υψηλής τάσης ως αναλογιστούμε την αντίδραση του ακραία νεοφιλελεύθερου Ντάισελμπλουμ στο Ολλανδικό Κοινοβούλιο στις 18-10-2013, όταν αρνήθηκε να ιδιωτικοποιήσει έστω και κατά 1% την TENET (το σύστημα μεταφοράς της χώρας του) δηλώνοντας ότι «η Μεταφορά Ηλεκτρικής Ενέργειας αποτελεί στρατηγική ανάγκη για την Ολλανδία και η ιδιωτικοποίησή της θα επέφερε μεγάλη ζημία στο δημόσιο συμφέρον». Σήμερα το 51% του ΑΔΜΗΕ ανήκει ακόμα στο Ελληνικό Δημόσιο ενώ το υπόλοιπο σε ιδιώτες. Παράλληλα η τρέχουσα ελληνική κυβέρνηση υποστηρίζει μέσω του αρμόδιου υπουργού ότι για να διασωθεί ο ΑΔΜΗΕ οδηγήθηκαν στην εκποίηση των υπό αποεπένδυση λιγνιτικών ΑΗΣ και ορυχείων στη Μεγαλόπολη και τη Μελίτη.

Όμως μετά το τρίτο Μνημόνιο, την περίοδο της κρίσης τον Αύγουστο του 2015, ολόκληρη η δημόσια και η προσωπική περιουσία των Ελλήνων, η ελληνική κρατική υπόσταση μετατράπηκε σε ένα απλό χρεόγραφο στα χέρια ενός ιδιωτικού ιδρύματος, του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας, ένα χρεόγραφο που μπορεί να διαθέσει όποτε και όπως αυτός επιθυμεί. Το ζητούμενο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ενέργειες όπως η ιδιωτικοποίηση μέρους της παραγωγής της ΔΕΗ δεν ήταν η ανάκαμψη της εταιρείας από την κρίση, η ανασυγκρότησή της και η ανάπτυξή της αλλά η καθήλωση και η αποδυνάμωσή της που καταδικάζει σε ενεργειακή παρακμή και ένδεια και την ίδια τη χώρα.

Η κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας αποτελεί σαφέστατα ένα θεμελιώδη δείκτη της κοινωνικής ευημερίας αλλά και της παραγωγικής και αναπτυξιακής πορείας κάθε χώρας. Η κρίση σηματοδοτείται κατά την έναρξή της με μία πτώση στη ζήτηση του ρεύματος της τάξης του 6,7% το 2010 για να κορυφωθεί το 2014 στο 18,2%. Και μόνο αυτό το γεγονός σηματοδοτεί το περιεχόμενο της κρίσης με αντίστοιχη αύξηση της φτώχειας, της ανεργίας, της μετανάστευσης ακόμα και της μείωσης του προσδόκιμου ζωής χωρίς να διαφαίνεται ανάκαμψη στο οικονομικό και κοινωνικό γίνεσθαι της χώρας. Αντίθετα η κρίση βαθαίνει και αποτελεί πλέον μόνιμη κατάσταση.

Παράλληλα ο διαμελισμός και η ιδιωτικοποίηση της ΔΕΗ θα έχει δυσμενείς επιπτώσεις στο ΑΕΠ της χώρας καθώς η πραγματική αξία των παγίων υπερβαίνει τα 30 δις ευρώ και ο ετήσιος κύκλος εργασιών της ισούται με το 3% του ΑΕΠ της

Ελλάδος, ενώ πραγματοποίησε επενδύσεις στη διάρκεια των πέντε πρώτων χρόνων της κρίσης αξίας 4,3 δις ευρώ αποδεικνύοντας ότι ο δημόσιος τομέας μπορεί να αποτελεί αναπτυξιακό μοχλό της χώρας αντίθετα με τα καθιερωμένα νεοφιλελεύθερα δόγματα των αγορών. Η πορεία προς την ιδιωτικοποίηση της ΔΕΗ είναι μια χαρακτηριστική περίπτωση για να εξακριβώσουμε το πώς αποδομείται και απαξιώνεται μια κολοσσιαία, βαριά βιομηχανία, η μοναδική της χώρας. Από την ιδιωτικοποίηση του μετοχικού κεφαλαίου της ΔΕΗ κατά 49% και την είσοδο στο Χρηματιστήριο, το Ελληνικό Δημόσιο εισέπραξε σε μια δεκαετία 2,3 δις ευρώ, την ίδια περίοδο (2001-2009) οι απώλειες του Δημοσίου από μερίσματα, κόστη απελευθέρωσης της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας και κρατικές επιδοτήσεις στους ιδιώτες ηλεκτροπαραγωγούς έφτασαν τα 10,5 δις ευρώ.

Από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992 διαπιστώνεται μία συνεχής οικονομική και παραγωγική συρρίκνωση ώστε να συμμορφωθεί η ΔΕΗ προς τις ευρωπαϊκές οδηγίες, έτσι έχουμε ήδη ιδιωτικοποίηση μέρους του ΑΔΜΗΕ και την επικείμενη ιδιωτικοποίηση των ΑΗΣ Μελίτης και Μεγαλόπολης, καθώς και των αντίστοιχων ορυχείων, το οποίο πρακτικά σημαίνει ότι ενώ παραμένει μέρος της ιδιοκτησίας στο Δημόσιο και οι Έλληνες φορολογούμενοι θα συνεχίσουν να χρηματοδοτούν τη λειτουργία και τις επενδύσεις, τα έσοδα θα τα ενθυλακώνει ο ιδιώτης στρατηγικός εταίρος. Το σχέδιο της ΕΕ περιλαμβάνει αναγκαστική πώληση σε τιμές κάτω του κόστους του 30% των πιο ανταγωνιστικών μονάδων της, δηλαδή τις πιο σύγχρονες λιγνιτικές και υδροηλεκτρικές μονάδες σε ιδιώτες, πρόκειται για τη μικρή ΔΕΗ, με ταυτόχρονη παραχώρηση του 25% των πελατών της ΔΕΗ αναγκαστικά στους ιδιώτες μεσάζοντες - παρόχους ηλεκτρικής ενέργειας χωρίς δυνατότητα επιστροφής στη ΔΕΗ, ενώ οι παραχωρούμενοι πελάτες πρέπει να φτάνουν το 50% μέχρι το 2020. Ήδη το 49% του μετοχικού κεφαλαίου της ΔΕΗ ανήκει σε ιδιώτες, ενώ ακόμα ένα 17% βρίσκεται από τον Σεπτέμβριο του 2013 στο χαρτοφυλάκιο του ΤΑΙΠΕΔ που οι σκοποί, η δομή και η λειτουργία του συντείνουν στη διάλυση και ρευστοποίηση της παραγωγικής βάσης της χώρας.

Αυτή η δρομολογημένη διαδικασία φαίνεται να έχει συντριπτικές επιπτώσεις για τη ΔΕΗ καθώς από τη μια συσσωρεύονται δις ευρώ από απλήρωτους λογαριασμούς, γεγονός που επιτείνει το έλλειμμα της εταιρείας, ενώ η συνεχιζόμενη κρίση με τη συνακόλουθη φτώχεια καθώς και οι συστηματικοί κακοπληρωτές κεφαλαιούχοι – επιχειρηματίες καθιστούν βέβαιο ότι δε θα πληρωθούν ποτέ. Χάνοντας το Δίκτυο Μεταφοράς της, το 50% της πελατείας της και πουλώντας αναγκαστικά όχι

το 30%, αφού η πώληση της μικρής ΔΕΗ δεν πραγματοποιήθηκε, αλλά το 17% του ΤΑΙΠΕΔ και το 40% των ανταγωνιστικότερων παραγωγικών μονάδων της σε κερδοσκόπους επιχειρηματίες, που ήδη αποτελούν τους χειρότερους οφειλέτες της, καταδικάζεται σε οικονομικό μαρασμό, αφήνοντας το ηλεκτρικό κεφάλαιο της χώρας εκτεθειμένο στον πιο σκληρό, ανελαστικό και επιθετικό ανταγωνισμό. Με αυτό τον τρόπο θα εκτοξευτούν οι τιμές του ρεύματος, ενώ απειλείται και η πλήρης και ασφαλής ηλεκτροδότηση του ελληνικού πληθυσμού στα πλαίσια μιας στοιχειώδους και απαραίτητης ενεργειακής κοινωνικής πολιτικής που εξασφαλίζει το εν λόγω κοινωνικό αγαθό σε όλους.

Η ΔΕΗ έχει από διάφορες πηγές (λιγνίτη, πετρέλαιο, φυσικό αέριο) εγκατεστημένη ισχύ ύψους 22.550MW, ενώ η συνήθης ζήτηση κυμαίνεται μεταξύ 5.000 και 9.000 MW. Αυτό από μόνο του θα αρκούσε στα πλαίσια μιας ελεύθερης αγοράς και ακολουθώντας τον νόμο της προσφοράς και της ζήτησης να ρίξει τις τιμές του ρεύματος εντυπωσιακά. Όμως από την εφαρμογή της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για απελευθερώσεις και ιδιωτικοποιήσεις οι τιμές αυξάνονται διαρκώς. Η βασική αιτία αυτού του δραματικού και αντιφατικού γεγονότος έγκειται στην αλλαγή από το 2000 και μετά της σύνθεσης του καυσίμου για την παραγωγή ρεύματος υπέρ του εισαγόμενου και πανάκριβου φυσικού αερίου, σε συνδυασμό με την πολιτική της πράσινης ανάπτυξης και την ανεξέλεγκτη εγκατάσταση Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) από ιδιώτες, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα ανορθολογικό, κοστοβόρο, αντιπαραγωγικό μοντέλο παραγωγής. Συγκεκριμένα, την περίοδο της κρίσης επιδοτήθηκαν οι ιδιωτικές μονάδες φυσικού αερίου από το κράτος αδρά (περίπου 1,6 δις ευρώ), όταν όμως καταργήθηκε η μία επιδότηση μείωσαν την παραγωγή τους στο μίνιμουμ και αν δεν υπήρξε μπλακ άουτ οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στον λιγνίτη της ΔΕΗ. Ωστόσο, στα πλαίσια των μνημονίων η Ε.Ε., η ΕΚΤ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο απαιτούν να συνεχιστεί η επιδότηση των ιδιωτών ακόμα και αν δε χρειαζόμαστε το πανάκριβο ρεύμα τους. Παράλληλα η διακοπτόμενη, επισφαλής, αδρά επιδοτούμενη και αναγκαστικά αγοραζόμενη πράσινη ενέργεια (ΑΠΕ) οδήγησε σε τεράστια ελλείμματα τους δημόσιους φορείς (1,25 δις ευρώ) και συνεχή επιβάρυνση των νοικοκυριών με υπέρογκα ποσά και αυξήσεις. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι το τέλος υπέρ ΑΠΕ αυξήθηκε την περίοδο της κρίσης μεταξύ 2011 και 2014 κατά 4.400%, ενώ οι άμεσες επιδοτήσεις προς ιδιωτικές επιχειρήσεις ηλεκτρισμού, δηλαδή χωρίς κίνητρα επένδυσης και εγγυήσεις προς τράπεζες τα 7,6 δις ευρώ ή αλλιώς όσο το 4% του ΑΕΠ της χώρας ή το 2,5% του

δημόσιου χρέους. Το κόστος της απελευθέρωσης της αγοράς ρεύματος για τα νοικοκυριά μεταφράζεται σε αυξήσεις μεταξύ 2001-2009 και 75% μεταξύ 2009-2014, μόνο δηλαδή 110% για την τιμή πώλησης της ενέργειας και τα κόστη δικτύου. Αποτέλεσμα 1,8 εκατομμύρια νοικοκυριά που αντιστοιχούν σε 7,2 εκατομμύρια κατοίκους να χρωστούν στη ΔΕΗ και να κινδυνεύουν με διακοπή. Διακοπή που ακόμα δεν έχει επέλθει ακριβώς λόγω του δημόσιου χαρακτήρα της εταιρείας, όσο αυτός επιβιώνει, και προστατεύει από ενεργειακή ένδεια τους πολίτες.

Τέλος, πρέπει να τονίσουμε τον ρόλο της Ρυθμιστικής Αρχής Ενέργειας, η οποία αποτελεί υλοποίηση ευρωπαϊκών οδηγιών (2003/54/EK) και (2003/55/EK) και κύρια αρμοδιότητά της είναι η επόπτευση της εγχώριας αγοράς ενέργειας, λαμβάνοντας ή ίδια μέτρα για την επίτευξη του στόχου της απελευθέρωσης των αγορών ηλεκτρικής ενέργειας. Μέσα στην κρίση και σύμφωνα με τις απαιτήσεις της τρόικας (ν.4001 του 2011) ο ρόλος της αναβαθμίστηκε καθώς σταμάτησε κάθε έλεγχος των αποφάσεων της από το αρμόδιο υπουργείο και ανατέθηκαν σε αυτήν, κατ' επιταγήν της Τρίτης Ευρωπαϊκής Ενεργειακής Δέσμης (Third Energy Package) το σύνολο των αρμοδιοτήτων, ώστε να λειτουργεί ως εγγυητής της εύρυθμης λειτουργίας της ενεργειακής αγοράς σύμφωνα με τους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς χωρίς την ανάγκη διαδικασίας ενσωμάτωσής τους στις εθνικές νομοθεσίες. Έτσι ο ενεργειακός σχεδιασμός πραγματοποιείται και υλοποιείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση χωρίς καμία δυνατότητα ελέγχου και παρέμβασης του εθνικού κράτους. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι ενεργειακοί κολοσσοί της Ευρώπης δημιουργούν κερδοσκοπικές ευκαιρίες στον ενεργειακό τομέα της χώρας με την πώληση κάτω του κόστους μονάδων παραγωγής εξαιρετικά ανταγωνιστικών της ΔΕΗ σε μεταπράτες-ιδιώτες, ευκαιρίες που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται εξολοκλήρου από την ΠΑΕ. Σε όλη την Ευρώπη οι απελευθερώσεις των αγορών υποβάθμισαν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και εκτίναξαν τις τιμές, γεγονός που αποτυπώνεται αδρά στην κοινή δήλωση στις Βρυξέλλες το 2013 των Διευθύνοντων Συμβούλων των δέκα ευρωπαϊκών ενεργειακών κολοσσών (RWE, EON, Wattenfall, ENEL, ENI, EdF, GdF, GdF Suez, Iberdrola, Gas Natural, CEZ) ότι η κοινή ευρωπαϊκή αγορά ηλεκτρισμού απειλείται από τις υψηλές τιμές και τη μείωση της ασφάλειας ανεφοδιασμού. Ακόμα και ο Διευθύνων Σύμβουλος της ΔΕΗ σε συνεδρίαση της Βουλής το 2014 παραδέχεται ότι η ιδιωτικοποίηση του ηλεκτρισμού και η απελευθέρωση της αγοράς ενέργειας σε καμία ευρωπαϊκή χώρα δεν επέφερε μείωση της τιμής για τον καταναλωτή. Σύμφωνα με τα στοιχεία της

Commission οδήγησε σε αυξήσεις τιμολογίων έως και 89%, ενώ οι ιδιωτικοί όμιλοι λειτούργησαν σαν καρτέλ αυξάνοντας ταυτόχρονα τις τιμές.

Έτσι το 2013, μετά από δημοψηφίσματα στη Γερμανία, έχουμε σταδιακή επαναφορά του ενεργειακού τομέα στον έλεγχο των δήμων και κοινοτήτων. Στις σκανδιναβικές χώρες τα ηλεκτρικά δίκτυα είναι 100% κρατικές επιχειρήσεις, συνταγματικά κατοχυρωμένες. Το ίδιο ισχύει και στις περισσότερες ανατολικό-ευρωπαϊκές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ σε χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία τα δίκτυα ανήκουν σε επιχειρήσεις που είναι θυγατρικές καθετοποιημένων εταιρειών και οι οποίες τελούν υπό άμεσο κρατικό έλεγχο (Υπουργείο Οικονομικών ή τοπική Αυτοδιοίκηση) σε ποσοστό άνω του 90%. Αντίθετα, χώρες, που βρίσκονται στη δίνη της κρίσης του ευρωπαϊκού νότου και κηδεμονεύονται από δανειστές και μνημόνια, πιέζονται για εκποίηση των δικτύων. Ωστόσο, ακόμα και εκεί, οι αντίστοιχες κυβερνήσεις φαίνεται να αντιλαμβάνονται στοιχειωδώς τους τεράστιους κινδύνους που συνεπάγεται η ιδιωτικοποίηση τέτοιων στρατηγικών υποδομών και μονάδων. Στην Ιρλανδία η κυβέρνηση ακύρωσε την πώλησή τους ενάντια στις μνημονιακές υποχρεώσεις της. Το πορτογαλικό δημόσιο εκποίησε το 2011 μειωψηφικό πακέτο (40%) σύμφωνα με τη μνημονιακή οδηγία. Στην Ισπανία και την Ιταλία τα δίκτυα έχουν πωληθεί με αύξηση μετοχικού κεφαλαίου, είσοδο στο Χρηματιστήριο, σε ποσοστό 60% και 80% αντιστοίχως, ωστόσο το Δημόσιο κατέχει μειωψηφικά πακέτα μετοχών με αυξημένα καταστατικά δικαιώματα.

Στην Ελλάδα, ενώ πριν το 1950 είχαμε πληθώρα εταιρειών που λειτουργούσαν ως πάροχοι, στην πραγματικότητα δεν είχαμε το αγαθό της ενέργειας διαθέσιμο σε όλους. Η ΔΕΗ ήρθε να καλύψει τη συγκεκριμένη βασική ανάγκη λειτουργώντας ταυτόχρονα ως εργαλείο ανάπτυξης, παραγωγικής ανασυγκρότησης και μέσο άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Το επίσημο ελληνικό κράτος ωστόσο χρησιμοποίησε τη ΔΕΗ για την εξυπηρέτηση μικροκομματικών συμφερόντων, για να ασκήσει φορολογική, επιχειρηματική και κοινωνική πολιτική και να εξυπηρετήσει την εκλογική του πελατεία. Ταυτόχρονα πρέπει να πειθαρχήσει στην υποχρέωση που έχει αναλάβει η Ελλάδα από σειρά ευρωπαϊκών οδηγιών, εδώ και περίπου 16 χρόνια, για την απελευθέρωση της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας και τον περιορισμό της δεσπόζουσας θέσης της ΔΕΗ. Φαίνεται λοιπόν ότι ο δημόσιος χαρακτήρας του τελευταίου μεγάλου κρατικού ολιγοπωλίου της χώρας είναι καταδικασμένος να τελειώσει.

Σήμερα με τις συμβάσεις πώλησης φθηνής ενέργειας από τη ΔΕΗ απευθείας σε ιδιώτες, την αργή μείωση των μεριδίων της ΔΕΗ με τη μέθοδο των δημοπρασιών

αλλά και την καταδικαστική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου το 2009, σύμφωνα με την οποία η Ελλάδα οφείλει να παράσχει πρόσβαση σε ιδιώτες για την εκμετάλλευση λιγνιτικών κοιτασμάτων (εξόρυξη και παραγωγή ενέργειας) φαίνεται να οδηγούμαστε μοιραία και τελεσίδικα στην πώληση παλιών και νέων λιγνιτικών μονάδων. Έτσι φτάνουμε στο 2018 με την προκήρυξη της αποεπένδυσης των τριών ΑΗΣ στη Μεγαλόπολη και τη Μελίτη από τη ΔΕΗ για να καταλήξουμε και στις υδροηλεκτρικές μονάδες του Αλιάκμονα και το Αχελώου που αποτελούν άλλωστε και τον απώτερο στόχο των ιδιωτών. Αυτή η μεθόδευση όχι μόνο θα μετατρέψει τη ΔΕΗ σε μικρότερη εταιρεία αφαιρώντας της παλαιές και νέες μονάδες αλλά θα την αφήσει εκτεθειμένη με τη μείωση της περιουσιακής της βάσης στις δανειακές συμβάσεις εκατομμυρίων που έχει με τις τράπεζες.

Σήμερα πλέον το παζάρι για την πώληση των εν λόγω μονάδων έχει μπει σε μια εξαιρετικά σκληρή φάση με διαρκείς αναβολές και κινήσεις τακτικής. Το σχέδιο αγοραπωλησίας περιλαμβάνει την ενσωμάτωση όρων που έχουν ζητηθεί από τους συμμετέχοντες επενδυτές, τέτοιων που καταδεικνύουν μια κερδοσκοπική και επιθετική στάση με χαρακτηριστικά παραδείγματα τη θέσπιση μηχανισμού κατανομής ρίσκου ιδιωτών και ΔΕΗ, τη διασφάλιση των αγοραστών/ιδιωτών σε περίπτωση μη έγκρισης της συναλλαγής από τις ελεγκτικές αρχές, την καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων που ορίζονται από τον νόμο για την πώληση των λιγνιτικών σταθμών, αλλά τη διαβούλευση για τον μόνιμο μηχανισμό διασφάλισης ισχύος που βρίσκεται σε εξέλιξη με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Φαίνεται οι υποψήφιοι αγοραστές των λιγνιτικών μονάδων να αξιολογούν την ικανοποίηση πολύ σκληρών όρων.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον η λογοδοσία και η εναρμόνιση με τα συμφέροντα των πολιτών παύει να είναι το ζητούμενο και η βασική προϋπόθεση κάθε απόφασης αγοραπωλησίας ανάμεσα στο ελληνικό κράτος και τη συγκεκριμένη δημόσια επιχείρηση από τη μια πλευρά και των ιδιωτών επενδυτών από την άλλη. Ιδιαίτερα στο δύσκολο πλαίσιο της γενικευμένης κρίσης, που έκανε μέσα από μεθοδευμένες πολιτικές και σε βάθος ετών αυτό τον ενεργειακό γίγαντα ευάλωτο και πολλαπλάσια τρωτό, το μέλλον φαίνεται τόσο για την εταιρεία όσο και για τους εργαζόμενους της δυσοίωνο.

4.4 Μεταβολή της εργασιακής πραγματικότητας για τους εργαζόμενους στις λιγνιτικές μονάδες της ΔΕΗ σε ένα γενικότερο περιβάλλον κοινωνικοοικονομικής κρίσης

Στις αρχές του 2000, όταν ξεκίνησε η απελευθέρωση της ενέργειας και η ιδιωτικοποίηση της ΔΕΗ, με πρώτο βήμα τη μετοχοποίηση και εισαγωγή της εταιρείας στο Χρηματιστήριο Αξιών, εργάζονταν 36.000 εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, εργασιακά δικαιώματα που εξασφάλιζαν ασφαλή και μόνιμη εργασία και οικονομικές απολαβές που ανταποκρίνονταν σε μία σύνθετη και ενίοτε εξαιρετικά επικίνδυνη εργασία για ορισμένους εργαζόμενους με τα αντίστοιχα επιδόματα και ασφαλιστικά πακέτα (επίδομα εργασίας σε ορυχείο, υπερβαρέα ένσημα, επίδομα βάρδιας κτλ). Το 2010, στις αρχές της κρίσης, είχαν μείνει 22.000 και το 2014 18.000. Η τάση είναι σαφώς πτωτική και αυτό συνεχίζεται έως σήμερα. Η εντατικοποίηση αυξάνεται συνεχώς καθώς η οργάνωση της παραγωγής έγινε με κερδοσκοπικά κριτήρια, ενώ τα εργατικά ατυχήματα ακόμα και τα θανατηφόρα εμφανίζουν αύξηση. Το outsourcing, δηλαδή η εξωτερική ανάθεση διάφορων έργων και υπηρεσιών, και οι εργολάβοι αποτελούν πια τον κανόνα και όχι την εξαίρεση χρησιμοποιώντας ανασφάλιστη, κακοπληρωμένη και επισφαλή εργασία. Η εταιρεία έχει να κάνει προσλήψεις μόνιμου προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μέσω ΑΣΕΠ από το 2007, ενώ καλύπτει τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες της με οκτάμηνες συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου σε συμβασιούχους. Σαφώς προκηρύσσονται θέσεις εργασίας εμβόλιμα που είτε αφορούν συμβασιούχους είτε μόνιμο προσωπικό αλλά σε εξαιρετικά μικρά νούμερα αν συγκριθούν με τις ανάγκες της εταιρείας. Το προσωπικό της εταιρείας έχει πλέον υψηλό μέσο όρο ηλικίας και ενώ υπάρχει εξαιρετική και πολύχρονη τεχνογνωσία που πρέπει να διοχετευθεί σε πλήρους απασχόλησης μόνιμο προσωπικό ώστε να αξιοποιηθεί καταλλήλως τελικά χάνεται με την συνταξιοδότηση των υπαλλήλων.

Παράλληλα το 2010 οι μισθοί περικόπηκαν κατά 50%, ενώ μειώθηκαν και τα επιδόματα που υπολογίζονται επάνω στο βασικό μισθό. Οι εργαζόμενοι με μόνιμη σχέση εργασίας βλέπουν σε καθημερινή βάση τους όρους εργασίας και τις απολαβές των εργολαβικών εργαζομένων που εργάζονται μεν δίπλα τους, αντιμετωπίζοντας όμως μια τελείως διαφορετική, εξοντωτική εργασιακή πραγματικότητα. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται μέσω εργολάβων στη ΔΕΗ είναι μια πρακτική που γενικεύτηκε ραγδαία τα τελευταία χρόνια, παράλληλα με τη μείωση του μόνιμου προσωπικού και την ταυτόχρονη αφαίρεση δικαιωμάτων σε όλες τις κατηγορίες

εργαζομένων. Χαρακτηριστική περίπτωση το Λιγνιτικό Κέντρο Δυτικής Μακεδονίας, στο οποίο ανήκει και ο ΑΗΣ ΜΕΛΙΤΗΣ που βαίνει προς ιδιωτικοποίηση, όπου εργαζόνταν το 1997 9.000 μόνιμοι εργαζόμενοι, ενώ σήμερα ο αριθμός έχει πέσει κάτω από τις 4.500. Σήμερα, με βάση την τελευταία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπέγραψε η πλειοψηφία της ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ, οι μισθοί έχουν καθηλωθεί στο 65% σε σχέση με το 2009. Ακόμα μεγαλύτερη επιδείνωση έχει επέλθει στις αμοιβές των εργολαβικών εργαζομένων, οι οποίοι δεν αμείβονται καν με τη Σύμβαση Μεταλλείων-Λιγνιτωρυχείων και Ορυχείων που ισχύει για τους μόνιμους στα ορυχεία, αλλά με την ΕΓΣΣΕ των 586 ευρώ μεικτά, ενώ για τους κάτω των 25 ετών 511 ευρώ μεικτά. Οι εργαζόμενοι αυτοί, μόνιμοι και εργολαβικοί, αν και εργάζονται μαζί, απέχουν παρασάγγας ως προς τα εργασιακά τους δικαιώματα και τις μισθολογικές απολαβές. Όλοι όμως οι εργαζόμενοι στα ορυχεία του λιγνίτη βρίσκονται διαρκώς εκτεθειμένοι σε άμεσους κινδύνους καθώς και άλλους επιβαρυντικούς για την υγεία τους παράγοντες που δρουν σωρευτικά και μακροπρόθεσμα. Ενώ σύμφωνα με τα στοιχεία του «Σωματείου Εργατοτεχνιτών και Εργαζομένων στην Ενέργεια Δυτικής Μακεδονίας», το οποίο και διαθέτει τις παραπάνω πληροφορίες, από τον Μάρτη του 2014 έχουν συμβεί 10 θανατηφόρα ατυχήματα και πολλοί τραυματισμοί, μέγεθος δυσανάλογο των προηγούμενων περιόδων, απόρροια της έλλειψης προσωπικού και της εντατικοποίησης της εργασίας.

Αντίστοιχη είναι η κατάσταση που επικρατεί στην 3^η και 4^η μονάδα των ΑΗΣ ΜΕΓΑΛΟΠΟΛΗΣ, οι οποίοι πρόκειται να ιδιωτικοποιηθούν άμεσα. Στα δύο ορυχεία και τις τρεις μονάδες, εκ των οποίων οι δύο λιγνιτικές και η μία φυσικού αερίου, λειτουργούν με βάρδιες εργαζόμενοι όλο το 24ωρο. Οι θέσεις εργασίας τη δεκαετία του 1990 έφταναν τις 3.000 μόνιμου προσωπικού με παράλληλη υποστήριξη από 500 συμβασιούχους. Σήμερα το προσωπικό είναι περίπου 2.000, εκ των οποίων οι μισοί είναι συμβασιούχοι και εργολαβικοί εργαζόμενοι.

Επιπλέον, εφόσον η οργάνωση παραγωγής μετά τη μετοχοποίηση της εταιρείας λειτουργεί και προσδιορίζεται με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, με σκοπό το κέρδος η διοίκηση πιέζει για αύξηση της παραγωγικότητας θέτοντας υψηλούς στόχους με λιγότερο προσωπικό, χειρότερα αμειβόμενο, και ρυθμούς που δεν επιτρέπουν την αυστηρή και απαραίτητη τήρηση των κανόνων ασφαλείας, αφήνοντας τους εργαζόμενους εκτεθειμένους σε σοβαρούς κινδύνους. Μία ακόμα απώλεια αναφορικά με την οικονομική εξασφάλιση και το μέλλον των μόνιμων εργαζομένων σχετίζεται με τη μεταφορά του αποθεματικού των ασφαλιστικών τους ταμείων στο μετοχικό

κεφάλαιο της ΔΕΗ, γεγονός που επέφερε απομείωση στα εφάπαξ και στις συνταξιοδοτικές επικουρικές παροχές.

Οι εργαζόμενοι στις υπό αποεπένδυση μονάδες στους λιγνιτικούς σταθμούς σήμερα έχουν να αντιμετωπίσουν μία ακόμα πιο ζοφερή πραγματικότητα. Εκεί εργάζονται 1.017 άτομα στους ΑΗΣ Μεγαλόπολης και 231 στον ΑΗΣ Μελίτης. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία των διαπραγματεύσεων, οι επενδυτές επιθυμούν την παραμονή μόλις 600 εργαζομένων, δηλαδή 120 στη Μελίτη και 480 στη Μεγαλόπολη. Η λύση που φαίνεται να επικρατεί είναι η εθελουσία έξοδος για το σύνολο των 1.248 εργαζομένων που ειδικά για τη Μεγαλόπολη θα αφορά και όσους δεν έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα παρέχοντάς τους εκτός από την αποζημίωση των 15.000 ευρώ και επιπλέον μόνους 5.000 ευρώ. Αυτό πρακτικά σημαίνει για όσους το δεχτούν και δεν έχουν τις προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση άμεση απώλεια της εργασίας τους με ένα εφάπαξ 20.000 ευρώ. Άρα μετά από πολυετή παραμονή στη βαριά βιομηχανία, υψηλή εξειδίκευση και τεχνογνωσία, θα βρεθούν αντιμέτωποι με το φάσμα της ανεργίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αντίστοιχες θέσεις εργασίας και γενικευμένη κρίση. Η τρέχουσα κυβέρνηση έχει νομοθετήσει δετή χρονική δέσμευση για τη μη απόλυση των εργαζομένων στις τρεις πωλούμενες λιγνιτικές μονάδες, ενώ περίπου 400 με 450 εργαζόμενοι στους λιγνιτικούς σταθμούς της Μεγαλόπολης από τους 1.017 φτάνουν εντός της εξαετίας τα συνταξιοδοτικά όρια.

Μία βασική παράμετρος που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στη ΔΕΗ, η οποία τελευταία υπεγράφη στις 30-05-2018. Και σε αυτή επιβάλλονται οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί από το 2010 και μετά στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι κυριότερες από αυτές είναι:

- Καταργείται ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. που εισήχθη με το Ν. 3899
- Θα υπερισχύει η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε σε περίπτωση συρροής με κλαδική ή ομοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε μέχρι το όριο των αποδοχών όπως προβλέπεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής
- Αναστέλλεται η δυνατότητα του Υπουργού για επέκταση μιας κλαδικής Σ.Σ.Ε καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής

- Σε κάθε περίπτωση η ισχύς μιας κλαδικής Σ.Σ.Ε ξεκινά από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και όχι από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης ή της υποβολής του σχετικού αιτήματος από το σωματείο
- Μειώνεται η διάρκεια της μετενέργειας της Σ.Σ.Ε από έξι στους τρεις μήνες και περιορισμός αυτής αποκλειστικά στον βασικό μισθό συν τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδυνότητας). Θεσπίζεται η δυνατότητα διαπραγμάτευσης των όρων της Σ.Σ.Ε με ατομική σύμβαση και με δυνατότητα κατάργησης των ρυθμίσεων της λήξασας Σ.Σ.Ε χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου
- Περιορίζεται η νόμιμη διάρκεια των Σ.Σ.Ε στα τρία χρόνια

Είναι σαφής η προσπάθεια για αποδυνάμωση και αποσταθεροποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συνακόλουθων συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εντείνεται σε μεγάλο βαθμό και υποστηρίζεται τόσο νομοθετικά όσο και από την τρέχουσα εργοδοτική πρακτική.

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση είναι συνέχεια των αλλαγών στο εργασιακό πεδίο, που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (Κουζής, 2016).

Κεφάλαιο 5 Μεθοδολογία και παραγωγή δεδομένων και αποτελεσμάτων

5.1 Μεθοδολογία

Στα πλαίσια της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας έγινε μια προσπάθεια απεικόνισης της κοινωνικής πραγματικότητας μιας επιλεγμένης με συγκεκριμένα κριτήρια ομάδας εργαζομένων που βιώνουν ένα έντονο και διαρκώς εξελισσόμενο φάσμα μεταβολών στην εργασία τους. Πρόκειται για ένα κοινωνικό γεγονός, που φέρει το βασικό χαρακτηριστικό της κοινωνικής ζωής ως μιας ρέουσας πραγματικότητας, διαρκώς εξελισσόμενης, η οποία απαιτεί και προϋποθέτει ερευνητικά εργαλεία και μεθόδους που μπορούν να συλλάβουν, να αναδείξουν και εν τέλει να προσδιορίσουν τη δυναμική της διάστασης.

Οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ και κάθε εργαζόμενος που βρίσκεται σε δίνη αλλαγών (δυσμενών κατά κανόνα) δεν συμμετέχει σε ένα κοινωνικό γίγνεσθαι σταθερό, παγιωμένο και σαφώς οριοθετημένο, δεν πρόκειται για ένα φυσικό φαινόμενο που μπορεί να ερμηνευτεί αυστηρά αιτιοκρατικά. Αντίθετα, η πραγματικότητά τους έχει χτιστεί σε ένα πλέγμα ανθρώπινων σχέσεων και δραστηριοτήτων σε βάθος χρόνου με ποικίλα αποτελέσματα που προϋποθέτουν για τη μελέτη και την παραγωγή αποτελεσμάτων τα μεθοδολογικά εργαλεία που προσφέρει η ποιοτική έρευνα. Η πολυπλοκότητα και ο δυναμικός χαρακτήρας της κοινωνίας προϋποθέτει την χρήση εργαλείων ανοιχτών και αντίστοιχα ευμετάβλητων ώστε να διακρίνουμε τα επιμέρους χαρακτηριστικά κάθε φαινομένου που διαμορφώνονται προσεγγίζοντας τα άτομα φορείς του. Κάθε εργαζόμενος δεν είναι ακίνητος και αμετάβλητος στο χώρο και τον χρόνο έχει διαγράψει μια πορεία και εμείς πρέπει με τα κατάλληλα μέσα να την φέρουμε κοντά μας ώστε να ερμηνεύσουμε πως βίωσε αλλαγές ανατροπές εντάσεις ιδιαίτερα όταν δοκιμάζεται από έναν ευρύτερο κοινωνικό χώρο που βάλλεται από την κρίση. Συνακόλουθα μια ακόμα βασική παράμετρος που έπρεπε να εξεταστεί αφορά την σύγκριση των όρων εργασίας και ζωής πριν ξεσπάσει η κρίση, τα θετικά δεδομένα της εργασίας τους σε ένα ισχυρό δημόσιο φορέα αλλά και την καταγραφή πρώιμων συμπτωμάτων της επερχόμενης εργασιακής ανατροπής και επιδείνωσης όπως τα είχαν εντοπίσει οι εργαζόμενοι στην ΔΕΗ. Το πριν και το μετά της κρίσης ορίζουν το μέγεθος του και το περιεχόμενο του προβλήματος όπως το εσωτερικεύουν τα άτομα.

Η παραγωγή ποιοτικών δεδομένων προήλθε με δύο τρόπους, τη διεξαγωγή πρώτα ποιοτικών συνεντεύξεων από ένα δείγμα εργαζομένων, η επιλογή των οποίων έγινε σκόπιμα και με κριτήριο το νοητικό μας γρίφο και τα ερευνητικά μας ερωτήματα,

ώστε να μας επιτρέψουν παρά τον μικρό τους αριθμό μια πρώτη προσέγγιση του περιεχομένου και του μεγέθους του προβλήματος που μας απασχολεί. Ο άλλος τρόπος είναι η μελέτη γραπτού υλικού, βιβλιογραφίας και γραπτών τεκμηρίων συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων, κυρίως κειμένων συνδικαλιστικών ενώσεων, πολιτικές αναλύσεις, εργατικές έρευνες, αρχεία και επίσημες ανακοινώσεις φορέων που αφορούν άμεσα την υπό μελέτη ομάδα. Πρόκειται για έμμεση παρατήρηση των κοινωνικών φαινομένων διαμέσου τεκμηρίων, στα οποία έχουν αποτυπωθεί τα ίχνη των εν λόγω φαινομένων.

Αναφορικά με την ποιοτική συνέντευξη, ακολούθησε το επιστημονικά και λειτουργικά καθορισμένο πλαίσιο της ημιδομημένης ή χαλαρά δομημένης μορφής συνέντευξης που χαρακτηρίζεται από: (Mason, 2011)

- Σχετικά ανεπίσημο ύφος που μοιάζει για παράδειγμα με μια κουβέντα ή συζήτηση παρά με ένα σχήμα ερωτήσεων-απαντήσεων επίσημου χαρακτήρα.
- Μία θεματική, θεματοκεντρική, βιογραφική ή αφηγηματική προσέγγιση, όπου ο ερευνητής δε διαθέτει ένα δομημένο κατάλογο ερωτήσεων, αλλά έχει συνήθως ένα συγκεκριμένο εύρος θεμάτων ή ζητημάτων που επιθυμεί να καλύψει.
- Την υπόθεση ότι τα δεδομένα παράγονται μέσω διάδρασης, επειδή η πηγή των δεδομένων είναι είτε ο ερωτώμενος είτε αυτή καθαυτή η διάδραση. Οι ποιοτικές συνεντεύξεις μπορεί να έχουν τη μορφή της πρόσωπο με πρόσωπο διάδρασης μεταξύ συνεντευκτή και ερωτώμενου ή να περιλαμβάνουν και μεγαλύτερες ομάδες.

Άρα με βάση αυτή την επιστημολογική θέση η ποιοτική συνέντευξη προσφέρει το ιδανικό και απαραίτητο πλαίσιο και μέσο, ώστε να παράγουμε δεδομένα από τα ίδια τα δρώντα υποκείμενα, τους εργαζόμενους, που μας επιτρέπουν μέσα από μια διαδραστική σχέση μαζί τους να δούμε, να κατανοήσουμε, να ερμηνεύσουμε τα συστατικά στοιχεία του υπό έρευνα κοινωνικού γεγονότος. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν προσπάθησαν να εντοπίσουν τις συνέπειες στους εργαζόμενους της επικείμενης ιδιωτικοποίησης έχοντας όμως πάντα και το σχετικό ιστορικό βάθος ως πλοηγό, αφού τα γεγονότα που καλούμαστε να αποτυπώσουμε φαίνεται να έχουν δρομολογηθεί με συγκεκριμένες ενέργειες και τις αντίστοιχες επιπτώσεις τους ήδη στο παρελθόν. Παρόλα αυτά με ένα ερωτηματολόγιο οδηγό προσπάθησα να επιτρέψω στους ίδιους τους ερωτώμενους να δώσουν σάρκα και οστά στο νοητικό μου γρίφο

μέσα από τη δική τους οπτική γωνία για το πώς βιώνουν, ερμηνεύουν και τελικά εσωτερικεύουν τις μεταβολές του εργασιακού τους βίου, δημιουργώντας αναπόφευκτα μία νέα κοινωνική πραγματικότητα σε προσωπικό και σε συλλογικό επίπεδο.

Οι ερωτήσεις αγγίζουν το ευρύτερο πλαίσιο της ζωής τους, η οικογένεια τους, οι σχέσεις με τους συναδέλφους σ ένα ιεραρχημένο χώρο, φιλίες και εντάσεις, ο μικρόκοσμος τους που εντέλει αποκτά έναν ευρύ χαρακτήρα και περιλαμβάνει κάθε εργαζόμενο αντιμέτωπο με την πλήρη ανατροπή του εργασιακού και προσωπικού του βίου. Απόψεις, αντιλήψεις, συμπεριφορές, εμπειρίες, στάσεις και τοποθετήσεις ανθρώπων με μεγάλο εργασιακό βίο σε μια βαριά βιομηχανία, με θέσεις ευθύνης και υψηλής επικινδυνότητας αποκαλύφθηκαν με το πολύτιμο μέσο της ποιοτικής συνέντευξης, δίνοντας ειλικρινείς και πλήρεις απαντήσεις σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης. Χρησιμοποίησα κάθε περιθώριο ευελιξίας και προσαρμογής, ώστε ούτε να καθοδηγώ αλλά ούτε και να περιορίζω την έκθεση της σκέψης του ερωτώμενου.

Η ημιδομημένη συνέντευξη έχει προκαθορισμένες ερωτήσεις αλλά η διάταξή τους μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με την αντίληψη του συνεντευκτή σχετικά με το τι φαίνεται καταλληλότερο. Η διατύπωση της ερώτησης μπορεί να αλλάξει και να δοθούν εξηγήσεις, συγκεκριμένες ερωτήσεις που φαίνονται ακατάλληλες για κάποιο συγκεκριμένο ερωτώμενο μπορούν να παραλειφθούν ή να περιληφθούν πρόσθετες ερωτήσεις (Robson, 2010). Και πραγματικά χρειάστηκε να γίνουν ερευνητικά στο πεδίο τροποποιήσεις στο ερωτηματολόγιο ανάλογα με τον ερωτώμενο και την πορεία της συνέντευξης, ώστε να εξασφαλιστεί η πιο αβίαστη και απρόσκοπτη παραγωγή ερευνητικών δεδομένων. Ακολουθώντας παράλληλα τις οδηγίες (Robson, 2010) προς τον συνεντευκτή ως προς τη συμπεριφορά του για τη δημιουργία ανοικτής και ελεύθερης κοινωνικής αλληλεπίδρασης με τους εργαζόμενους, προσπάθησα να ακούω περισσότερο και να μιλάω λιγότερο χωρίς να εκφράζω προσωπική εμπειρία και γνώμη, να θέτω τις ερωτήσεις με ευθύ, ξεκάθαρο και μη απειλητικό τρόπο (δε θα μπορούσε να γίνει κι αλλιώς, αφού οι ερωτώμενοι δεν άφηναν περιθώρια, καθώς είχαν ένα σοβαρό κι εμπεριστατωμένο λόγο), προσπάθησα να εξαλείψω νύξεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν τους ερωτώμενους να απαντήσουν με ένα συγκεκριμένο τρόπο, αν και δεν αγνοώ ότι κουβαλάω κι εγώ στη συνέντευξη το αξιακό και ιδεολογικό μου φορτίο αναπόφευκτα, και τέλος απόλαυσα πραγματικά, νιώθοντας βαθιά ικανοποίηση, τη συνέντευξη.

Εφόσον η παραγωγή των δεδομένων έγινε με τη διεξαγωγή συνέντευξης βασισμένης στον οδηγό αλλά και μεγάλα περιθώρια ευελιξίας, καταφέραμε τόσο να

διατηρήσουμε ένα κεντρικό άξονα που συνίσταται σε θεμελιώδη στοιχεία του νοητικού μας γρίφου, επιτρέποντας όμως παράλληλα στον ερωτώμενο να ξεδιπλώσει τον συλλογισμό του σε βάθος αξιολογώντας παράλληλα και τα στοιχεία του ερευνητικού αντικειμένου μας και δίνοντάς τους την ανάλογη βαρύτητα για εκείνον. Αν και το καίριο σημείο αναφοράς όλης της έρευνας ήταν οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης στους εργαζόμενους, ωστόσο πλειάδα επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων χρησιμοποιήθηκαν, ώστε να διερευνηθεί διεξοδικά, όσο αυτό ήταν δυνατό, τόσο από τις αδυναμίες μου ως ερευνητή όσο και από το περιορισμένο του χρόνου και της έκτασης της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας. Συγκεκριμένα διεξήχθησαν τέσσερις συνεντεύξεις βάθους που επέτρεπαν τη συμμετοχική παρατήρηση άμεσα και ζωντανά. Η επιλογή αυτή τεκμηριώνεται τόσο από την οντολογική μου θέση, η οποία μου υποδεικνύει ότι οι γνώσεις, οι ερμηνείες, οι απόψεις είναι κομμάτι της πραγματικότητας σε μια συνεχή και δυναμική διάδραση όσο και την επιστημολογική μου θέση ότι μπορούμε να παράγουμε γνώση με την επαφή με τους ανθρώπους, κινητοποιώντας όμως και μηχανισμούς ελέγχου των δεδομένων που παράγουμε. Παράλληλα η ποιοτική συνέντευξη μας επιτρέπει να δομήσουμε μια κοινωνική εξήγηση που δίνει βάρος στη σφαιρικότητα, την πολυπλοκότητα και το βάθος των δεδομένων. Ενώ ένας άλλος πολύ βασικός λόγος στη συγκεκριμένη μου προσπάθεια είναι ότι τα δεδομένα που αναζητούσα δεν ήταν διαθέσιμα σε άλλη μορφή, καθώς είναι ένα κοινωνικό γεγονός εν τη γενέσει του.

Το περιεχόμενο του οδηγού της συνέντευξης στηρίζεται στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα που λειτουργούν ως ο βασικός γνώμονας και η πυξίδα για την παραγωγή των ποιοτικών μας δεδομένων. Οι άξονες, στους οποίους λειτουργήσαν οι συνεντεύξεις, εστίασαν στα κάτωθι σημεία:

- Σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής τα τελευταία χρόνια
- Επικέντρωση στις συνθήκες εργασίας (εντατικοποίηση, πολυειδίκευση)
- Νέα συστήματα αμοιβών (ανάλογα με την επίδοση, στοχοθεσία)
- Επιπτώσεις στην ασφάλεια / ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων
- Δρομολόγηση της διαδικασίας αλλαγής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος σε βάθος χρόνου (μαρτυρίες εργαζομένων)
- Συνύπαρξη με εργαζόμενους που βιώνουν άμεσα τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας (ορισμένου χρόνου, εργολαβικοί)

- Σενάρια επιβίωσης από το σταθερό, ασφαλές, με καλές απολαβές εργασιακό περιβάλλον της ΔΕΗ στην πραγματικότητα των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας ή ακόμα και της ανεργίας

Η παραγωγή και επεξεργασία των ποιοτικών δεδομένων που προέκυψαν έγιναν αναγνωρίζοντας την κοινωνική μου τοποθέτηση και το διαρκές αίτημα για αυτοέλεγχο και ερευνητικό αναστοχασμό (Τσιώλης, 2014). Φυσικά μου ήταν εξαιρετικά δύσκολο να αποστασιοποιηθώ και να λειτουργήσω ως αμερόληπτος παρατηρητής και δεν είναι φυσικά αυτό το ζητούμενο. Αντίθετα, σεβόμενη την ερευνητική ηθική και δεοντολογία δεν μπορώ παρά να παραδεχτώ ότι οι ατομικές μου θέσεις επηρέασαν και τον τρόπο που προσέγγισα και το πώς ανέλυσα τη συγκεκριμένη κοινωνική πραγματικότητα.

Τέλος, στηριζόμενη σε δύο βασικές μεθοδολογικές αρχές, την αρχή της ανοικτότητας και την αρχή του επικοινωνιακού χαρακτήρα της κοινωνικής έρευνας, προσπάθησα να μπω στο πεδίο της έρευνας, απαλλαγμένη από σκληρές και άκαμπτες θεωρήσεις, αφήνοντας τα ίδια τα δρώντα υποκείμενα, τους εργάτες που βρίσκονται στο μάτι ενός εργασιακού κυκλώνα, να νοηματοδοτήσουν το περιεχόμενο αυτής της διπλωματικής εργασίας, προσπαθώντας από πλευράς μου να εξασφαλίσω μια ειλικρινή, βαθιά και ουσιαστική επαφή και επικοινωνία.

5.2 Ανάλυση των ευρημάτων της εμπειρική έρευνας

Επιλέγοντας την ποιοτική συνέντευξη ως την πλέον ενδεδειγμένη μέθοδο για την παραγωγή δεδομένων, μπορούμε να αναδείξουμε τις προσωπικές μαρτυρίες, τα βιώματα αλλά και τις ερμηνευτικές θέσεις των γεγονότων από την πλευρά των άμεσα εμπλεκομένων που δεν είναι άλλοι από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Στην πορεία των συνεντεύξεων έγινε σαγής η αμφίδρομη, λειτουργική σχέση μεταξύ ερευνητή και ερωτώμενων, εκφραστών του κοινωνικού γεγονότος που μελετάται καθώς και του ερευνητικού υλικού που παράγεται και δημιουργείται αντί απλώς να συλλέγεται και να καταγράφεται.

Βασικοί άξονες που αποκαλύπτουν το περιεχόμενο των επιπτώσεων στους εργαζόμενους της επικείμενης ιδιωτικοποίησης αλλά και των γεγονότων που οδήγησαν με μαθηματική ακρίβεια σε αυτή, αποτέλεσαν τις υποθέσεις εργασίας και περιλαμβάνουν τις αντικειμενικές συνθήκες εργασίας, το εργασιακό καθεστώς με τις διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων, το φάσμα αμοιβών αλλά και τις ήδη εισαχθέντες ή μελλοντικά διαφαινόμενες αλλαγές στην εργασία με βασικό

χαρακτηριστικό την επικράτηση της ευελιξίας και των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι εργαζόμενοι, οι τρεις στη ΔΕΗ και συγκεκριμένα ο ένας στο ορυχείο λιγνίτη της Μελίτης στη Φλώρινα, το οποίο βαίνει προς αποεπένδυση, δύο στα ορυχεία και τον 4^ο ΑΗΣ (Ατμοηλεκτρικός Σταθμός), δηλαδή εργοστάσιο παραγωγής ρεύματος με επεξεργασία λιγνίτη στη Μεγαλόπολη, που επίσης θα ιδιωτικοποιηθούν, και ο τέταρτος είναι συνταξιούχος ο οποίος βγήκε σε σύνταξη πολύ πρόσφατα και ήταν εργαζόμενος και αυτός στον ΑΗΣ Μελίτης. Πρόκειται για άνδρες ηλικίας 40 έως 57 ετών, με εξαιρετικά μακρόχρονη εργασία, η οποία κυμαίνεται από 18-30 έτη, στην επιχείρηση ηλεκτρισμού με σχέση εργασίας μόνιμου τακτικού προσωπικού σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Προσωπικού ΔΕΗ ΑΕ, που υπεγράφη τελευταία στις 30-05-2018. Εδώ πρέπει να διευκρινίσουμε ότι η ΔΕΗ παραμένει μεν Δημόσια Επιχείρηση και Οργανισμός (ΔΕΚΟ), δηλαδή σύμφωνα με Ν.3429/2005 ανώνυμη εταιρεία στην οποία το Ελληνικό Δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό κεφάλαιο, της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του και των κανόνων που τη διέπουν, αλλά έχει πλέον μετοχική σύνθεση τέτοια που μόνο το 34,12% ανήκει στο ελληνικό δημόσιο, το 17% στο ΤΑΙΠΕΔ (Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου), το 3.93% στον ΕΦΚΑ και το υπόλοιπο 44.95% στο ευρύ επενδυτικό κοινό και τους θεσμικούς επενδυτές.

Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι συνεχίζουν εργαζόμενοι, κατέστησαν σαφές ότι δε θέλουν να γίνουν γνωστά τα πραγματικά τους ονόματα, κάτι που έγινε απόλυτα σεβαστό για την προστασία τους σύμφωνα με τους δεοντολογικούς κανόνες. Μόνο ο συνταξιούχος επέτρεψε να δοθούν τα πραγματικά του στοιχεία. Για την εξασφάλιση των συνεντεύξεων από εν ενεργεία εργαζόμενους υπήρξε μεγάλος βαθμός δυσκολίας, καθώς ήταν εξαιρετικά επιφυλακτικοί και απρόθυμοι αρχικά. Πρόκειται για εργάτες σε μια βαριά βιομηχανία χωρίς ιδιαίτερη συνδικαλιστική δράση πλην της επιλεκτικής συμμετοχής σε κινητοποιήσεις και την τυπική εγγραφή στα σωματεία τους. Στην πορεία της συνέντευξης όμως υπήρξαν ανοιχτοί και με διάθεση να εκθέσουν τα σοβαρά προβλήματα του εργασιακού τους βίου, θεωρώντας ότι έτσι αποκαλύπτουν εκ των έσω την εργασιακή πραγματικότητα που βιώνουν. Είναι όλοι τεχνικοί του κλάδου Τ4, δηλαδή πτυχιούχοι Σχολών Μαθητείας του Υπουργείου Εργασίας ή έχουν δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΙΕΚ, ΟΑΕΔ ή απολυτήριο Τεχνικού

Λυκείου, πλην του συνταξιούχου που έφυγε με βαθμό Προϊσταμένου ως T3, δηλαδή πτυχιούχος ΤΕΙ).

Οι εργαζόμενοι αυτοί μέχρι τις αρχές του 2000 εργάζονταν σε μια επιχείρηση που ακολουθούσε το τειλορικό μοντέλο οργάνωσης, βασιζόμενη σε ιεραρχημένους υπαλλήλους που ήταν μόνιμοι και το είδος απασχόλησής τους ήταν πλήρης και κανονική εργασία. Γνώριζαν από την πρώτη μέρα του διορισμού τους ότι η εργασία τους στη ΔΕΗ θα ταυτιζόταν με το σύνολο του εργασιακού τους βίου σε μια ειδικευμένη θέση εργασίας. Λειτουργούσε ένα άτεγκτο γραφειοκρατικό πρότυπο που εξασφάλιζε, εάν υπήρχαν συγκεκριμένες σαφείς προϋποθέσεις (τυπικά προσόντα, τήρηση κανόνων και προγράμματος, σεβασμός στους ιεραρχικά ανώτερους, αποφυγή σημαντικών σφαλμάτων) μια προδιαγεγραμμένη εξέλιξη και συνακόλουθες υλικές ανταμοιβές μέχρι την ώρα της συνταξιοδότησης απρόσκοπτα και ομαλά. Έτσι βλέπουμε να βρίσκονται στο ίδιο πόστο ασκώντας συγκεκριμένα καθήκοντα για μεγάλα χρονικά διαστήματα *«Είμαι από το 2000 και δουλεύω στο ίδιο πόστο. Δουλεύω στο ορυχείο, τεχνικός ορυχείου, χειριστής κυρίως μηχανημάτων στη φόρτωση του ταινιόδρομου με λιγνίτη»* (Σάκης, 40 ετών), *«27 χρόνια εργάζομαι, μόνο στην ίδια μονάδα συνέχεια Μεγαλόπολη στα ορυχεία, τεχνικός ορυχείων»* (Ηλίας, 50 ετών), *«Μπήκα στη ΔΕΗ το '87, 27 χρονών, εργάζομαι 30 χρόνια, όλα τα χρόνια σε ορυχείο ως ηλεκτρολόγος ορυχείου»* (Θανάσης, 56 ετών). Πρόκειται για απλή, μερική, παθητική και ιεραρχικά ελεγχόμενη εργασία που χαρακτηρίζει την τειλορική οργάνωση της εργασίας (Πετράκη, 2007).

Παράλληλα έχοντας ισχυρή συνδικαλιστική εκπροσώπηση, αποτελώντας κρατικό μονοπώλιο στον τομέα της ενέργειας και έχοντας επαρκές προσωπικό μέχρι το 2000, όλοι οι εργαζόμενοι συμφωνούν ότι αποτελούσε ένα ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον με ικανοποιητικές συνθήκες και καλές απολαβές παρά το εξαιρετικά δύσκολο αντικείμενο της εργασίας τους. *«Η ΔΕΗ ήταν καλός εργοδότης, δεν είχα προβλήματα, αλλά όσο μεγαλώναμε, με την κόπωση των χρόνων ανάλογα με τον χαρακτήρα του καθενός, πώς το έβλεπε, νομίζω ότι ήμασταν καλά»* (Θανάσης, 56 ετών). *«Κάποτε έπαιρνες αρκετά χρήματα στη ΔΕΗ. Μου άρεσε να δουλεύω, ξυπνούσα κάθε πρωί και έλεγα πότε θα πάω στο γραφείο να δουλέψω. Χαιρόμουν να συνεργάζομαι, να βρίσκω προβλήματα, να λύνω προβλήματα. Γενικά μου άρεσε, παρόλο που έφευγα και το μυαλό μου ήταν εκεί πέρα μέσα»* (Γεώργιος, 59 ετών συνταξιούχος από 08/2018).

Οι συνθήκες εργασίας όμως στη ΔΕΗ που γνώριζαν αρχίζουν να τροποποιούνται άρδην μετά το 2000 έχοντας ως ημερομηνία ορόσημο τη μετοχοποίηση

της εταιρείας και την είσοδό της στο Χρηματιστήριο. Για πρώτη φορά συνδέεται η αμοιβή των εργαζομένων με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, καθώς εισάγεται η έννοια της ευελιξίας με τη διαμόρφωση των αμοιβών να στηρίζεται σε συγκυριακή βάση με άξονα τη θετική, κερδοφόρα ή αρνητική, ζημιογόνο πορεία της επιχείρησης. Η μορφή αυτή ευελιξίας των αμοιβών, εφόσον δε συμπεριλαμβάνεται στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, ενισχύει το συγκυριακό και ασταθή χαρακτήρα του συστήματος των αμοιβών. Στο ίδιο πνεύμα ανήκει και η πρακτική της αγοράς μετοχών της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζόμενους που συνδέει το περιεχόμενο της αμοιβής με την πορεία της μετοχής στο Χρηματιστήριο. (Κουζής, 2001). Παράλληλα, αλληπάλληλες μειώσεις λόγω της μνημονιακής πολιτικής που καθήλωσε ή μείωσε αισθητά τις αποδοχές των υπαλλήλων με την επιβολή πλαφόν. *«Υπάρχουν μειώσεις, αφού τα επιδόματα συνδέονται με τον μισθό και ο μισθός μειώθηκε. Έχει μεγάλη διαφορά»* (Σάκης, 40 ετών). *«Ξέραμε ότι κάθε τρία χρόνια που παίρνουμε το μισθολογικό κλιμάκιο, ο μισθός θα ήταν αυξανόμενος, είχαμε τα δώρα, τα οποία τα προγραμματίζαμε. Εγώ έπαιρνα 2.500€ το μήνα και τώρα παίρνω 1.600. Η δουλειά αυξήθηκε και τα χρήματα μειώθηκαν»* (Ηλίας). *«Και πριν την κρίση υπήρχαν δυσμενείς αλλαγές (στη μισθοδοσία μας), είχαν αρχίσει να είναι πιο αυστηρές οι υπερωρίες. Ήταν προβλήματα της διοίκησης., φτάνανε σε σημείο να αφήνουν ένα μηχανήμα άφτιαχτο 50-100 ώρες παρά να το φτιάξουν για να μην πληρώνουν υπερωρίες. Ενώ παλιά όλα τα μηχανήματα ήταν σε ετοιμότητα»* (Θανάσης). Η ΔΕΗ δεν έμεινε εκτός της γενικευμένης κρίσης των αποδοχών στον Δημόσιο Τομέα που κυμαίνεται από 20% έως 55% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και τα επιδόματα (Κουζής, 2016).

Όλοι οι εργαζόμενοι εκτός από τη μισθολογική μείωση αισθάνονται την εντατικοποίηση της εργασίας σε κάθε έκφασή της. Στα πλαίσια των μεταβολών οργάνωσης της εργασίας, οι μελέτες περίπτωσης σε όλους τους κλάδους και όλες τις επαγγελματικές ομάδες δείχνουν ότι η εντατικοποίηση του φόρτου εργασίας είναι μία από τις πλέον γενικευμένες συνέπειες και σε πολλές περιπτώσεις μία από τις κινητήριες δυνάμεις της αναδιάρθρωσης (Πετράκη, 2007). Η έννοια της «διαρκούς παραγωγικής διαδικασίας» στη ΔΕΗ εκδηλώνεται με εργασία σε βάρδιες, μεγάλο εργασιακό φόρτο, πρόσθετη εργασία και πολυειδίκευση. Πρόκειται λοιπόν για μια σαφή εντατικοποίηση της εργασίας, στην οποία οι εργαζόμενοι σπανίως ασκούν επιρροή (Πετράκη, 2007). Οι ερωτώμενοι μας λένε: *«Στη βάρδια επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας κατά πολύ, έχουν απαξιώσει πολύ τους εργαζόμενους, ό,τι είχαμε κερδίσει τα έχουν κόψει σχεδόν όλα. Το μόνο που κοιτάνε και τους νοιάζει είναι η παραγωγή. Από όταν ξεκίνησε η*

μετοχοποίηση άρχισε να λειτουργεί η ΔΕΗ με καθαρά ιδιωτικά κριτήρια, να ενδιαφέρονται για το κέρδος των μετοχών παρά για τη συντήρηση του εξοπλισμού ή το προσωπικό. Τα μηχανήματα είναι εκτός και οι διευθυντές περηφανεύονται ότι έχουν μειώσει το κόστος συντήρησης» (Ηλίας). «Εντατικοποιήθηκαν, τώρα έχουν πιο πολλές απαιτήσεις και λιγότερο προσωπικό» (Θανάσης).

Κάθε διαδικασία αποσύνθεσης και ανασύνθεσης μιας επιχείρησης, ώστε να μετασχηματιστεί στο ευρύτερο περιβάλλον της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας και του ακραίου ανταγωνισμού, οδηγεί σε σημαντικές αλλαγές στον αριθμό των εργαζομένων. Η εισαγωγή της αυτοματοποίησης, της εξωτερικής ανάθεσης δραστηριοτήτων, της αυξομείωσης των δραστηριοτήτων, που επιτελούνται από την κεντρική εταιρεία, αλλά και η τεράστια ευελιξία των εργασιακών σχέσεων λόγω της δομής του παραγωγικού μοντέλου, που είναι ολοένα πιο προσανατολισμένο στην αγορά και τον πελάτη, γεννούν τεράστια ανασφάλεια στον εργαζόμενο, ο οποίος γίνεται πιο επιρρεπής στο να δεχτεί εντατικοποίηση της εργασίας, επιμήκυνση του χρόνου εργασίας καθώς και έναν χαμηλό μισθό. (Πετράκη, 2012).

Οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ βλέπουν να υποχωρεί συνεχώς το μέγεθος του μόνιμου προσωπικού και να αντικαθίσταται από εργαζόμενους ορισμένου χρόνου, δηλαδή συμβασιούχους οκτάμηνης διάρκειας και εργαζόμενους από εργολαβικές εταιρείες, εξωτερικούς συνεργάτες της ΔΕΗ. «Σωματικά υπάρχει καταπόνηση σίγουρα πολύ, γιατί εγώ παλιότερα στο δωρο μου έκανα περίπου 80 χιλιόμετρα και τώρα 120 με 150 και μιλάμε για εκτός δρόμου οδήγηση. Παλιά μοιραζόμασταν την απόσταση δύο αυτοκίνητα, ενώ τώρα την κάνει μόνο ένα» (Ηλίας). «Το προσωπικό είναι το μισό και πιο κάτω από το μισό σε σχέση με το πώς δούλευε παλιά. Αλλά δεν έχουν χαθεί θέσεις εργασίας, έχουν αντικατασταθεί από εργολάβους και από οκτάμηνα. Αυτό ξεκίνησε πριν δέκα με δώδεκα χρόνια πριν την κρίση αλλά όχι σε τόσο έντονο ρυθμό, γιατί υπήρχε πολύς κόσμος. Μετά, όταν άρχισε να φεύγει ο κόσμος, σιγά σιγά δε γίνονταν νέες προσλήψεις και οι θέσεις αυτές άρχισαν να καλύπτονται από εργολάβους και οκτάμηνα» (Ηλίας).

Η παρουσία των οκταμήνων και κυρίως των εργολαβικών εργατών δίνει μία σαφή εικόνα, στους μόνιμους εργαζόμενους της εταιρείας, για τις συνθήκες εργασίας και τις οικονομικές απολαβές των ανθρώπων αυτών που εργάζονται υπό συνθήκες ακραίας εκμετάλλευσης στον ίδιο τομέα κάνοντας ως ένα βαθμό την ίδια εργασία με το μόνιμο προσωπικό. Να σημειωθεί ότι πλέον οι μισοί εργαζόμενοι στους ΑΗΣ και τα ορυχεία είναι συμβασιούχοι και εργολαβικοί. «Καμία σχέση οι εργολαβικοί. Και σε

αμοιβές και σε εφόδια για ασφαλή εργασία. Ερχόταν για παράδειγμα ο άλλος μέσα στη σκόνη, την τέφρα του λιγνίτη, και δεν είχε μια μάσκα και έπαιρνε από εμάς. Μιλάμε για ακραίες καταστάσεις» (Θανάσης).

Εξασφαλίζεται έτσι στα πλαίσια της διαφοροποίησης των όρων εργασίας και της νέας οργάνωσης της παραγωγής μια ευέλικτη χρήση εξειδικευμένου και ανειδίκευτου προσωπικού σε μια συγχωνευμένη ροή της παραγωγής. Έτσι έχουμε τρεις κύριες κατηγορίες προσωπικού και κατανομής εργασίας που μεγιστοποιούν το επίπεδο εκμετάλλευσης της ανθρώπινης εργασίας από τη νέα ευέλικτη επιχείρηση, στην οποία μετεξελίσσεται η ΔΕΗ.

Η πρώτη περιλαμβάνει μόνιμο εξειδικευμένο προσωπικό που διαμορφώνει τον σταθερό πυρήνα και το οποίο καλείται να αφομοιώσει τη βασική διάσταση των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, η οποία συνίσταται στην πολυειδίκευση και τον εμπλουτισμό των καθηκόντων σε μια αέναη προσπάθεια απόκτησης και παροχής δεξιοτήτων και ικανοτήτων, χωρίς όμως αυτές να έχουν τυπικό χαρακτήρα μέσα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά αντίθετα άτυπο και εξατομικευμένο ασκώντας επιπλέον πίεση και άγχος στον εργάτη. «Υπάρχει μεγαλύτερη πίεση, βάζουν στόχους κάθε χρόνο, οι οποίοι είναι αυξανόμενοι αλλά για να πιάσεις τους στόχους με λιγότερα άτομα πάμε για εντατικοποίηση, πάμε ουσιαστικά για πολυειδικότητα, όχι επίσημα, εκ των πραγμάτων πολλές φορές ασχολείσαι με αλλότρια καθήκοντα χωρίς να είναι επίσημο αυτό στα χαρτιά δεν υπάρχει πουθενά» (Ηλίας). «Πρέπει να προσαρμόζομαι και ο υπεύθυνος βάρδιας μπορεί μόνο εν μέρει να μου λύσει το πρόβλημα» (Σάκης).

Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει εργαζόμενους ορισμένου χρόνου με οκτάμηνες συμβάσεις που έχουν κάποια τυπικά προσόντα και αποκτούν με τις αλληπάλληλες ανανεώσεις εμπειρία αποσπασματικά και περιορισμένα, αφήνονται όμως από την εταιρεία πλήρως ακάλυπτοι και εκτεθειμένοι μακριά από συλλογικές συμβάσεις κι ένα περιβάλλον αλληλεγγύης. Τα προσόντα τους άρα και οι ίδιοι μπορούν να ανανεωθούν ή να αντικατασταθούν σύμφωνα με τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν ανά πάσα στιγμή στην αγορά (Ψημμένος, 1999). «Το προσωπικό δεν είναι καθόλου επαρκές, έχουμε συμβασιούχους που δουλεύουν για οκτώ μήνες, σταματάνε και πρέπει να πάνε ταμείο ανεργίας για τέσσερις μήνες για να μπορέσουν να ξανακάνουν αίτηση. Αυτοί παίρνουν 800 ευρώ και δουλεύουν δίπλα μας χωρίς επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, κάνουν την ίδια δουλειά με εμάς και η ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ δε θέλει και δε φροντίζει να πάρουν τα επιδόματα. Το ίδιο ισχύει για τους εργαζόμενους του εργολάβου» (Σάκης). Η επίβλεψή τους και η προσπάθεια ασφαλούς εργασίας τους σε ένα ιδιαίτερα σκληρό

και επικίνδυνο περιβάλλον αποτελεί άτυπα μια ακόμα ευθύνη και αρμοδιότητα των μονίμων εργαζομένων. *«Θέλει επίβλεψη και τα άτομα που έρχονται μπορεί να είναι άτομα που έχουν δουλέψει πρώτη φορά. Δουλεύουν οκτώ μήνες και φεύγουν μετά. Έχουν περιορισμένη εμπειρία και θέλει παρακολούθηση»* (Ηλίας). *«Όμως ο κόσμος δεν ήταν εκπαιδευμένος, αυτά τα οκτάμηνα. Τα παιδιά δεν είχαν εμπειρία, έπρεπε να είσαι από κοντά, να τον προστατέψεις πρώτα, να τον βάλεις να δουλέψει με ασφάλεια και να έχεις και τον νου σου στη δουλειά σου»* (Θανάσης).

Η τρίτη κατηγορία αφορά εργαζόμενους εργολαβικής επιχείρησης, στα πλαίσια αυτής της εξωτερικής ευελιξίας η ΔΕΗ αναθέτει υπό μορφή εργολαβίας μέρος της όλης λειτουργίας της σε εργολαβική εταιρεία, η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες σε προσωρινή ή σε μόνιμη βάση, με δικό της προσωπικό ασκώντας και το διευθυντικό δικαίωμα στους χώρους της εγκατάστασής της αναθέτουσας το έργο (Κουζής, 2012) Πρόκειται για μια πρακτική που σηματοδοτεί εδώ και είκοσι περίπου χρόνια την αλλαγή πολιτικής και στρατηγικής της ΔΕΗ με περιορισμό της ανάπτυξης και των απαραίτητων επενδύσεων και στροφή προς τους εξωτερικούς συνεργάτες που διαφοροποίησαν τελείως το εργασιακό τοπίο στην επιχείρηση. *«Ναι, πάρα πολλά κομμάτια της παραγωγής έχουν περάσει στους εργολάβους, ένα κομμάτι μόνο μειώθηκε που είναι το χωματουργικό, είχαμε πολλά χωματουργικά, εργολάβους εδώ πέρα με μηχανήματα που έκαναν χωματουργικές εργασίες. Αλλά έχει αυξηθεί το κομμάτι που έχει περάσει στους εργολάβους στο θέμα συντήρησης»* (Ηλίας, ΑΗΣ Λιγνίτη, Ορυχείο Μεγαλόπολης). *«Έχεις έτοιμους ταινιόδρομους, τους χαλάς και κουβαλάς τον λιγνίτη με φορτηγά εργολάβων»* (Θανάσης, Ορυχείο Μελίτης, Φλώρινα). Και συνεχίζει: *«Από τη στιγμή που δεν την άφησαν να αναπτύσσεται, αναγκάστηκε να στραφεί σε εργολαβίες. Δε θα είχε αυτά τα χρέη. Πριν το '90 είχε φως και ο τελευταίος Έλληνας και δεν είχε χρέη η ΔΕΗ. Μόλις μπήκαν οι εργολάβοι, σταμάτησε να αναπτύσσεται και χρεωνόταν. Για να στηρίξει τους ιδιώτες των ΑΠΕ πουλάει πιο ακριβά την κιλοβατώρα απ' ό τι την αγοράζει»*.

Η παρουσία των εργολαβικών, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας τους φέρνουν τους μόνιμους αντιμέτωπους με ένα σενάριο επαγγελματικής ζωής που φοβούνται και αγωνιούν μήπως αποτελέσει το εργασιακό τους μέλλον μετά την ιδιωτικοποίηση. *«Πιστεύω ότι σταδιακά θα φτάσει σε αυτό το σημείο, σε τόσο άγρια εκμετάλλευση, επειδή το έζησα και το έβλεπα με αυτούς που συνεργάζονται, δηλαδή όταν είχαν έρθει στο ορυχείο μεγάλες εταιρείες όπως ο ΑΚΤΟΡΑΣ και η ΤΕΡΝΑ, ζήσαμε τέτοιες καταστάσεις, δηλαδή το κεφάλι κάτω που λένε. Ήταν ακέφαλοι, έδιωχναν πέντε άτομα, λέγανε δρόμο*

αυτούς, πήγαιναν να διαμαρτυρηθούν, σου έλεγε δεν ξέρω εγώ, ήρθε γενικός διευθυντής από Αθήνα, δηλαδή δεν μπορούσες να πας κάπου. Έγινε μια δυο φορές αυτό, άρχισαν όλοι να χαμηλώνουν. Όλες οι μεγάλες εταιρείες είχαν σκληρύνει ακόμα περισσότερο τη στάση τους» (Θανάσης). Και συνεχίζει για την επικείμενη ιδιωτικοποίηση: «Πιστεύω ότι θα είναι προς το χειρότερο. Μπορεί για δέκα άτομα να είναι καλύτερα αλλά οι υπόλοιποι ενενήντα θα είναι χειρότερα. Θα υπάρχει μεγάλη πίεση γιατί ο ιδιώτης τι θέλει; Θέλει την παραγωγή του, δεν τον νοιάζει αν είσαι άρρωστος ή κουρασμένος. Η ΔΕΗ κοίταζε την ασφάλεια, τα εφόδια και τις αποδοχές, ο ιδιώτης όχι». Ο Ηλίας από τη Μεγαλόπολη για το ίδιο θέμα νιώθει ότι τον αφορά άμεσα και θα επιδράσει στην εργασία του γιατί «Ποιος θα δώσει χρήματα χωρίς να αποκομίσει κέρδος; Αν κρίνουμε πώς λειτουργούν τα εργοστάσια στον ιδιωτικό τομέα, πιστεύω θα εργαστούμε όπως εργάζονται οι εργολαβικοί εργάτες. Γιατί να μας διαφοροποιήσουν; Και οι εργολαβικοί για το κέρδος του εργολάβου δουλεύουν. Εμείς γιατί να μην δουλέψουμε για το κέρδος του επόμενου αγοραστή; Έστω και με λίγο καλύτερες συνθήκες θα αλλάξει ο τρόπος εργασίας προς το χειρότερο». «Οι εργολαβικοί τεχνίτες που είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι ζουν στην ανασφάλεια, πληρώνονται λιγότερο και ο εργολάβος τότε πληρώνει και τότε όχι» (Σάκης).

Η τυπική οργάνωση μιας τεϊλορικής βαριάς βιομηχανίας, που λειτουργεί σε ένα περιβάλλον με ποικίλους κινδύνους να ελλοχεύουν, έχει ένα αυστηρό πρωτόκολλο επίλυσης προβλημάτων, το οποίο όμως, καθώς μεταβαίνει η εταιρεία σε ένα ευέλικτο μετατεϊλορικό μοντέλο, άτυπα παραμερίζεται προς όφελος της αύξησης της παραγωγικότητας, της εντατικοποίησης της εργασίας και της ενίσχυσης της πολυειδίκευσης, χωρίς όμως καμία θεσμική κατοχύρωση και έχοντας ως αποτέλεσμα και εργατικά ατυχήματα. «Τις περισσότερες φορές δουλεύουμε περισσότερο εμπειρικά. Είναι τέτοιες οι συνθήκες εργασίας που δεν μπορείς να ακολουθείς το πρωτόκολλο συνέχεια. Ήταν χρονοβόρες κάποιες διαδικασίες και για να μην αργήσουμε στη διόρθωση της βλάβης, δεν το ακολουθούσαμε. Δυστυχώς γίνονταν και μεγάλα ατυχήματα και θανατηφόρα. Είναι η εμπειρία που σε κάνει γιατί δεν υπολογίζεις τόσο πολύ τον κίνδυνο. Λες εντάξει ας κάνω κι αυτό. Στο ορυχείο υπάρχει πίεση, ο κόσμος πάει πιο τσιμπημένος, είναι οι συνθήκες εργασίας, αν είσαι μέσα στο κρύο -15°C και -20°C, λες αμάν πέντε λεπτά νωρίτερα να σηκωθώ να φύγω» (Θανάσης). «Ναι, υπάρχει κανονισμός λειτουργίας, ο οποίος βέβαια, αν τον ακολουθήσουμε, δε θα δουλέψει τίποτα. Ουσιαστικά με ευθύνη δική μας, λόγω υπερβάλλοντα ζήλου περισσότερο, γιατί αν ακολουθηθεί ο κανονισμός λειτουργίας δε θα πρέπει να δουλέψει τίποτα, γιατί αυτός ακολουθεί κάποια

standards, προδιαγραφές εξοπλισμού και επάνδρωσης των μηχανημάτων που δεν είναι πάντα εφικτό να γίνει. Οπότε εν γνώσει μας. Όμως, αν συμβεί κάτι εκείνη τη στιγμή, θα φταίμε. Αυτό είναι ξεκαθαρισμένο. Τους βολεύει (τη διοίκηση) και το κάνουμε. Αλλά, αν συμβεί κάτι, βγάζουν την ουρά τους απ' έξω. Θα ζητήσουν ευθύνες που πήρες την πρωτοβουλία να το κάνεις έτσι, από το ότι δε φορούσες γάντια ή να τώρα τελευταία πέθανε συνάδελφος, ο οποίος είχε τραυματιστεί, κήκε από πυρακτωμένο γράσο, και τελικά του έριξαν ευθύνη γιατί λέει πήγε να σβήσει τη φωτιά. Αν δεν πήγαινε, πάλι θα έφταιγε» (Ηλίας).

Οι εργαζόμενοι των λιγνιτικών μονάδων που βαίνουν προς αποεπένδυση βιώνουν ένα καθεστώς ανασφάλειας και άγχους, καταλαβαίνοντας ότι βρίσκονται σε μια διαδικασία αλλαγών, που οδηγούν σε απορρύθμιση της εργασιακής τους ζωής και στην απώλεια των επαγγελματικών τους κεκτημένων και δικαιωμάτων. «Ζω με ανασφάλεια, φοβάμαι την απόλυση. Θα δουλεύουμε όπως οι εργολαβικοί εργάτες, δηλαδή με λιγότερα χρήματα και, αν δεν τηρεί η ΔΕΗ όπως παλιά τα μέτρα ασφαλείας, πολύ περισσότερο ο ιδιώτης δε θα το κάνει. Δεν υπάρχει καμία εξασφάλιση για το μέλλον» (Σάκης). «Η εξαετής προστασία του προσωπικού (από την απόλυση) μπορεί να μην ισχύσει, γιατί μετά την αντίδραση των ιδιωτών, που θεώρησαν υπερβολικό το προσωπικό των 1.300 ατόμων στη Μεγαλόπολη και τη Μελίτη, κατατέθηκε τροπολογία που λέει ότι μπορεί να γίνει μετακίνηση στη ΔΕΗ, στον ΑΔΜΗΕ, στον ΔΕΔΔΗΕ. Ακούγεται και κάτι για μπόνους και πρόωρη συνταξιοδότηση. Ακούγονται πολλά. Η προστασία θα είναι μόνο για την απόλυση και μόνο για έξι χρόνια. Μισθολογικά θα είναι; Και οι εργασιακές σχέσεις; Θα εξακολουθήσει να ισχύει ο κανονισμός λειτουργίας; Αυτά δεν τα ξέρουμε. Θέλουν να τις πάρουν με λιγότερο προσωπικό, γιατί όσο παίρνουμε ένας από εμάς τους μόνιμους, μπορεί να πάρει 2-3 άτομα».

Έχει πλέον διαμορφωθεί ένα καθεστώς που αποσυντονίζει την εργασιακή τους πραγματικότητα, βλέποντας έντονη λειτουργική ευελιξία να εφαρμόζεται από τη διοίκηση της εταιρείας, καθώς είδαμε ότι μεταβάλλεται το περιεχόμενο των εργασιών που εκτελούν οι εργαζόμενοί της παίρνοντας τη μορφή της πολυειδίκευσης, ενώ παράλληλα απειλούνται από τη μισθολογική ευελιξία της εταιρείας ανάλογα με τη στρατηγική της και το ιδιοκτησιακό της καθεστώς. Και φυσικά είναι πλέον ορατός και συγκεκριμένος ο έσχατος κίνδυνος της απόλυσης για εργαζόμενους που είχαν λειτουργήσει στο σύνολο σχεδόν του εργασιακού τους βίου μέσα σε ένα πλαίσιο πλήρους και μόνιμης απασχόλησης σε μια σχετικά ασφαλή και σωστά αμειβόμενη θέση εργασίας. Πρόκειται για ένα μηχανισμό αποκανονικοποίησης των όρων εργασίας

σε αυτή τη βαριά βιομηχανία στην οποία η απασχόληση τείνει να υπόκειται σε ολοένα λιγότερες ρυθμίσεις ως συνέπεια της εξωτερικής ανάθεσης αλλά και ως μια αντίδραση στις «πιέσεις από κάτω», απέναντι στις οποίες δε θα υπάρχει καμία προστασία μετά την ιδιωτικοποίηση. Και όταν λέμε «πιέσεις από κάτω» εννοούμε τη δεδομένη μεγάλη μάζα των ανέργων και των υποαπασχολούμενων που είναι πρόθυμοι να απασχοληθούν κάτω από οποιουδήποτε όρους (Πετράκη, 2012).

Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι θα μπορούσαν να έχουν αντιδράσει έγκαιρα και αποτελεσματικά για την προστασία της εργασιακής τους ασφάλειας αλλά και την ευημερία της εργοδότης εταιρείας μέσω των συμμετοχικών διαδικασιών και την κατάλληλη συνδικαλιστική δράση. Εδώ όλοι εμφανίζουν κοινή θέση και ανάλογη απογοήτευση, πικρία και εν τέλει παραίτηση. *«Είχε ξεκινήσει νωρίτερα η κατάσταση πριν την κρίση, ειδικά με τη διάλυση του ασφαλιστικού και μετά με την περικοπή του μισθού. Από εκεί άρχισε ο κόσμος να το καταλαβαίνει αλλά ταυτόχρονα ακολουθούσαν και τη λογική που προωθούσε η ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ του μικρότερου κακού. Δεχόμαστε αυτά γιατί είναι το μικρότερο κακό που θα μπορούμε να πάθουμε. Σιγά σιγά τα περάσανε όλα. Υπήρχαν τα μεγάλα λόγια, οι κινητοποιήσεις, οι οποίες ξεκίναγαν ξαφνικά και έληγαν ακόμα πιο ξαφνικά. Με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην έχουν ενημέρωση τι έγινε, τι κερδίσαμε, γιατί το κάναμε. Και εφόσον το ξεκίνησαν σιγά, σιγά υπήρξε απαξίωση. Πέρασαν αυτοί ό,τι ήθελαν μέσα, γιατί όλες αυτές οι αποφάσεις έχουν περάσει μέσα από συνέδρια»* (Ηλίας). *«Δυστυχώς ο συνδικαλισμός είναι πολιτικοποιημένος πολύ. Οπότε ο συνδικαλιστής έκανε ό,τι του έλεγε το κόμμα. Δηλαδή δεν έλεγε δε θα κάνουμε απεργία αλλά πήγαινε πιο χαλαρά. Και αυτά αλλάζανε. Όταν ήταν το ένα κόμμα ήταν χαλαρός, όταν ήταν το άλλο σκλήραινε»* (Θανάσης).

Ακολουθώντας, ένα βασικό χαρακτηριστικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις στη ΔΕΗ βρίσκονται σε απόλυτη αντιστοιχία με τα πολιτικά κόμματα και κυριαρχεί η έντονη παραταξιοποίηση και η αμφισβήτηση της αυτονομίας (Κουζής, 2007). Το συνδικαλιστικό κίνημα της ΔΕΗ φαίνεται παγιδευμένο και καθηλωμένο σε ένα καθεστώς γραφειοκρατικοποίησης που αναπαράγεται και διαιωνίζεται ελεγχόμενο από την εκάστοτε κρατική εξουσία σε πλήρη αναντιστοιχία με τις απαιτήσεις της πλειοψηφίας των εργαζομένων και το βασικό ζητούμενο της οργανωτικής και λειτουργικής αυτονομίας των συνδικάτων.

Οι εργαζόμενοι εν τέλει αντιμέτωποι με την καταλυτική επιρροή των ευέλκτων μορφών εργασίας, χωρίς τον υποστηρικτικό μηχανισμό μιας συνδικαλιστικής συλλογικότητας, ικανής να τους εκπροσωπήσει και να τους προστατέψει, έχοντας

εσωτερικεύσει την παραδοσιακή εταιρική κουλτούρα της ισχυρότερης ΔΕΚΟ της χώρας και όντας οι περισσότεροι στο δεύτερο μισό του εργασιακού τους βίου, προσπαθούν να βρουν τη θέση τους σε ένα εκ διαμέτρου διαφοροποιημένο εργασιακό καθεστώς που πλέον έχει αναπόφευκτα δρομολογηθεί και εφαρμόζεται.

Συμπεράσματα

Η δημόσια επιχείρηση ηλεκτρισμού ανήκει σ' ένα νευραλγικό τομέα δημοσίου συμφέροντος που αφορά την παραγωγή ενέργειας ενώ τόσο το μέγεθος της όσο και το τεχνολογικό της υπόβαθρο την καθιστά την σημαντικότερη βαριά βιομηχανία της χώρας. Κάθε αλλαγή λοιπόν που αφορά την οργάνωση της παραγωγικής της διαδικασίας και το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων που συνακόλουθα μεταβάλλεται θα έχει ισχυρό αντίκτυπο και επιπτώσεις στο κοινωνικό και οικονομικό μας γίγνεσθαι. Ήδη από την δεκαετία του 80' η ΔΕΗ υποχρεώθηκε να συμμορφωθεί με την αλλαγή στρατηγικής του διεθνούς καπιταλιστικού κεφαλαίου που εκφράστηκε με την κατασκευή μορφών βιομηχανικής οργάνωσης που είναι παγκόσμια ενσωματωμένες και ευέλικτες, εναρμονίζοντας τις αρχές και τους σκοπούς της βιομηχανικής δραστηριότητας σε διεθνές επίπεδο ενώ παράλληλα απορρυθμίζουν και προσδίδουν όλα τα χαρακτηριστικά της ευελιξίας στη εργασία σε τοπικό επίπεδο. Αποτέλεσμα αυτής της τακτικής είναι η υιοθέτηση ανταγωνιστικών μέτρων από το ελληνικό κράτος ώστε να αναγκαστούν οι δημόσιες επιχειρήσεις να λειτουργήσουν με μια σχετική αυτονομία και σύμφωνα με τις ανάγκες της παγκόσμιας αγοράς.

Η ΔΕΗ καλείται κυρίως από την μετοχοποίηση της και μετά να ακολουθήσει μια νεοφιλελεύθερη οικονομική πορεία που την καθυποτάσει στην λογική της κερδοσκοπίας, την κάνει συνέταιρο και ανταγωνιστή του ιδιωτικού τομέα ενέργειας, όχι όμως με ίσους όρους αλλά αφήνοντας το συγκριτικό πλεονέκτημα στους ιδιώτες, και της επιβάλλει να αύξηση την ανταγωνιστικότητα της χάνοντας τον δημόσιο και εθνικό της χαρακτήρα και απορρυθμίζοντας πλήρως το εργασιακό της καθεστώς. Στο πλαίσιο αυτό η ΔΕΗ εφαρμόζει άτυπες μορφές εργασίας μακριά από το τειλορικό μοντέλο της ασφαλούς, σταθερής, πλήρους, απασχόλησης μέσα στο οποίο πέρασαν το μεγαλύτερο μέρος του εργασιακού τους βίου οι εργαζόμενοι των λιγνιτικών μονάδων που πρόκειται να ιδιωτικοποιηθούν.

Από το 2011 όμως η επέλαση της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης επιτάχυνε τις διαδικασίες αποδόμησης των όρων της εργασίας αναφορικά με τις συνθήκες και τις οικονομικές απολαβές που εξασφάλιζαν στους εργαζομένους ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο τόσο εντός όσο και εκτός της εργασίας. Συγκεκριμένα, μνημονιακές πολιτικές που επικράτησαν την περίοδο της κρίσης ορίζουν περιορισμό της απασχόλησης στο Δημόσιο ως μια γενικότερη πολιτική επιλογή των τελευταίων χρόνων με τον γνωστό κανόνα 1:5 στη σχέση προσλήψεων και αποχωρήσεων. Παράλληλα, η αύξηση του μεγέθους της απασχόλησης των εκτάκτων έναντι του

τακτικού προσωπικού είναι ενδεικτικό στοιχείο των επιβαλλόμενων πολιτικών ενώ ασκούνται εντονότερες πιέσεις για την περαιτέρω ιδιωτικοποίηση λειτουργιών του δημόσιου τομέα στις οποίες περιλαμβάνεται και η συγκεκριμένη απόφαση ιδιωτικοποίησης των λιγνιτικών μονάδων της ΔΕΗ. Οι ανάγκες του Δημοσίου που συρρικνώνεται σταδιακά θα καλύπτονται από την προσφυγή σε λύσεις από τον ιδιωτικό τομέα με κυρίαρχη αυτή της εργολαβικής εργασίας που από το 2011 και μετά παίρνει τα ινία στην απασχόληση των ΔΕΚΟ, σε μια κατεύθυνση περαιτέρω ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών του εναπομείναντος Δημοσίου με αποτέλεσμα σε έναν σημαντικό βαθμό οι ανάγκες να καλύπτονται με έκτακτο προσωπικό, ανεξάρτητα από το αν έχουν πάγιο χαρακτήρα. Μια σημαντική παράμετρος στο εργασιακό καθεστώς στο Δημόσιο είναι οι πολλαπλές ταχύτητες που αναπτύσσονται με την εισαγωγή στο εσωτερικό του εργασιακών πρακτικών που ευδοκιμούν στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι βλέπουμε στην ΔΕΗ προσωρινές συμβάσεις, μερική απασχόληση, ατομικές συμβάσεις έργου και εργολαβίες να περιορίζουν το ρόλο του τακτικού προσωπικού, που κι αυτό αποκτά νέα χαρακτηριστικά στο εσωτερικό του.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας που περιλαμβάνουν τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας φέρνουν το μόνιμο προσωπικό αντιμέτωπο με μια τελείως διαφοροποιημένη και ιδιαίτερα στρεσογόνο πραγματικότητα. Κυρίως η παραχώρηση κομματιών της παραγωγής σε εργολάβους, με τους εργολαβικούς συναδέλφους τους να αντιμετωπίζουν μια επισφαλή, κακοπληρωμένη, αποειδικευμένη και τελικά πλήρως απαξιωμένη απασχόληση ορίζει στο μυαλό των μονίμων υπαλλήλων το εργασιακό σενάριο του μέλλοντος μετά την ιδιωτικοποίηση. Από την μια παρατηρούν αύξηση της ανειδίκευτης εργασίας που μετατρέπει το προσωπικό σε αναλώσιμο και εύκολα αντικαταστάσιμο κομμάτι της παραγωγής ενώ από την άλλη αισθάνονται το βάρος των πολλαπλών άτυπων καθηκόντων με την εναλλαγή σε πολλές συναφείς εργασίες να πέφτει στους ώμους τους χωρίς καμιά θεσμική και συλλογική κατοχύρωση. Πρόκειται σαφώς για την εκδήλωση της λειτουργικής ευελιξίας στην ΔΕΗ με στόχο την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των λειτουργιών που επιτελούν οι εργαζόμενοι, μόνιμοι και έκτακτοι, στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.

Μείωση του μισθού και των σχετιζόμενων επιδομάτων ανέτρεψε την καθημερινότητα των εργαζομένων, το πλάνο ζωής που είχαν προγραμματίσει και γέννησε πολλαπλάσια συναισθήματα άγχους καθώς δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε υποχρεώσεις που είχαν ήδη αναλάβει. Επιπλέον το μισθολόγιο των εργολαβικών

υπαλλήλων είναι εξαιρετικά πιεσμένο αποκαλύπτοντας μια μισθολογική ευελιξία που μετακυλίεται στην ΔΕΗ και θα κυριαρχήσει μετά την αλλαγή ιδιοκτησιακού καθεστώτος με αποτέλεσμα να μεταβάλλεται η αμοιβή στην εργασία ανάλογα με τις μεταβολές της οικονομικής κατάστασης, με απόλυτο κριτήριο την μεγιστοποίηση των κερδών του ιδιώτη.

Η κατακόρυφη μείωση των προσλήψεων μονίμου προσωπικού με την παράλληλη εμφάνιση των εργολαβικών και των συμβασιούχων εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης και περιορισμένης τεχνογνωσίας επιβαρύνει το περιεχόμενο των αρμοδιοτήτων και τους ρυθμούς εργασίας των μονίμων καθώς έχουν περισσότερη δουλειά σε μικρότερους χρόνους και αυξημένες ευθύνες. Ταυτόχρονα η ΔΕΗ θέτει στόχους και πιέζει για αύξηση της παραγωγικότητας επιτείνοντας την εντατικοποίηση της εργασίας. Σωματική και πνευματική κόπωση συνοδεύει τους εργαζόμενους έχοντας πάντα στο πίσω μέρος του μυαλού τους ότι η κατάσταση χωρίς την προστασία της δημόσιας επιχείρησης θα επιδεινωθεί.

Επίσης σύμφωνα με τους εργαζόμενους κάθε δυσμενής αλλαγή που υπονομεύει και απορυθμίζει τα εργασιακά τους δικαιώματα και κατακτήσεις έχει περάσει μέσα από τα συλλογικά τους όργανα προβάλλοντας το άλλοθι του μικρότερου κακού. Θεωρούν ότι δεν έγιναν οι κατάλληλες ενέργειες για την προάσπιση των κεκτημένων τους καθώς οι συνδικαλιστικές παρατάξεις στην ΔΕΗ βρίσκονται σε πλήρη αντιστοιχία με τα πολιτικά κόμματα και σε πλήρη αναντιστοιχία με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες των εργαζομένων. Επιπλέον η γραφειοκρατική αγκύλωση της σωματείων τους έχει στερήσει την αγωνιστική ορμή και δεν αποτελούν πια εκφραστές των εργασιακών διεκδικήσεων αλλά αντίθετα συμμορφώνονται με της αποφάσεις της διοίκησης. Οι εργαζόμενοι ιδιαίτερα κάτω από τις δεδομένες συνθήκες που διαμορφώνουν μια άμεση απειλή για την επαγγελματική τους υπόσταση θεωρούν ότι η συμμετοχή τους σε συλλογικές οργανώσεις θα έπρεπε να εγγυάται την προάσπιση των δικαιωμάτων του εργατικού κινήματος. Η έντονη όμως διασπορά του εργατικού δυναμικού κάνει κάθε συλλογική διεκδίκηση αποσπασματική και αναποτελεσματική ενώ ο ρόλος των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων διαρκώς υποβαθμίζεται.

Μια ακόμα σημαντική παρατήρηση που προέκυψε από την μελέτη των ποιοτικών συνεντεύξεων είναι ότι οι εργαζόμενοι έχοντας εσωτερικεύσει, στην πορεία των ετών, βαθείς και ουσιαστικούς δεσμούς με την εργοδότη επιχείρηση, θεωρούν ότι θα έπρεπε να αποτελέσει ρυθμιστή της εθνικής ανάπτυξης, όντας η μεγαλύτερη

επιχείρηση ενέργειας, κάνοντας επενδύσεις που θα εξασφάλιζαν την ευημερία και βιωσιμότητα της. Γεγονός που στη συνέχεια θα μπορούσε να εγγυηθεί ενεργειακή επάρκεια για το σύνολο του ελληνικού λαού προστατεύοντας και κατοχυρώνοντας ένα βασικό του δικαίωμα. Αντ' αυτού, μετά την είσοδο της στο χρηματιστήριο και την κατάτμηση της σε επιμέρους θυγατρικές ακολουθήσε και η απελευθέρωση της ενέργειας που μετέτρεψε παλαιούς οφειλέτες σε ανταγωνιστές με προνομιακή μεταχείριση, για να καταλήξουμε στην ολοκλήρωση μιας προδιαγεγραμμένης πορείας με την επικείμενη ιδιωτικοποίηση του 40% των λιγνιτικών μονάδων.

Δεν μπορούμε να παραγνωρίσουμε το γεγονός ότι οι περιοριστικές πολιτικές στο Δημόσιο, που έχουν κορυφωθεί με την επέλαση της κρίσης, οδήγησαν στην απαξίωση του ρόλου του ώστε να επέρχεται η σταδιακή ιδιωτικοποίησή του σχεδόν αβασάνιστα από την κοινωνία και τα συνδικάτα, δηλαδή χωρίς να προβάλλονται οι αναμενόμενες αντιστάσεις, παρόλο που το κοινωνικό σύνολο δοκιμάζεται έντονα από τον περιορισμό των κοινωνικών παροχών και οι ιδιωτικοποιήσεις επιτίθενται ουσιαστικά στο δημόσιο συμφέρον. Ωστόσο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ επισήμαναν ότι η απαξίωση της εταιρείας έχει σε σημαντικό βαθμό επέλθει και με ενδογενείς ευθύνες ώστε να δημιουργηθεί το πρόσφορο έδαφος για την είσοδο των ιδιωτών κάτι που δυστυχώς θα συνεχίζεται όσο δεν προτάσσεται η αναμόρφωση της, η ενίσχυση του κοινωνικού της ρόλου και η δυναμική της ανάπτυξη με ουσιαστικούς όρους δημόσιου συμφέροντος, ώστε να μην ευδοκιμούν οι προσπάθειες επιβουλής της. Ωστόσο η κρίση μοιάζει να έχει κάνει αυτό τον στόχο ανέφικτο.

Αντιμέτωποι πλέον με αυτή την πραγματικότητα και με ανοιχτό ακόμα και το ενδεχόμενο της απόλυσης, όλοι οι εργαζόμενοι των εν λόγω λιγνιτικών μονάδων και των ορυχείων πρέπει να διαχειριστούν συναισθήματα αβεβαιότητας, ανασφάλειας ακόμα και ανεπάρκειας απέναντι σε ένα δυσοίωνο εργασιακό μέλλον το οποίο συντηρείται και αναπαράγεται από την οικονομική και κοινωνική κρίση. Και αυτό γιατί οι εξελίξεις των τελευταίων ετών με άλλοθι και πρόσχημα την κρίση διόγκωσαν την εργασιακή επισφάλεια, επέτρεψαν την άλωση της σταθερής και ασφαλούς εργασίας από την ευελιξία, υπονόμευσαν κάθε μηχανισμό συναδελφικής αλληλεγγύης, εξατομικεύοντας κάθε προσπάθεια εργασιακής επιβίωσης και διέλυσαν δομές ακόμα και σε καίριους τομείς του δημοσίου τομέα, για να αφήσουν εντέλει τους εργαζόμενους, στην μέση του εργασιακού τους βίου, πλήρους εμπειριών και γνώσεων, μετέωρους ωστόσο και αποστερημένους της ελπίδας.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

Α΄ Ιστοσελίδες

Πληροφορίες για τον λιγνίτη:

<https://www.dei.gr/el>

Πληροφορίες για την ιστορική αναδρομή της ΔΕΗ:

<https://www.dei.gr/el>

Πληροφορίες για τα παλαιότερα και τα σύγχρονα οικονομικά μεγέθη της ΔΕΗ:

<https://deienergynews.blogspot.com/2018>

<https://agonistiki-enotita-dei.blogspot.com/2015>

<https://rizospastis.gr/story>

Πληροφορίες για την εξέλιξη της αποεπένδυσης των λιγνιτικών μονάδων:

<https://deienergynews.blogspot.com/2018>

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Γιαννίτσης, Τ. (1982). *Οι Ξένες Τράπεζες στην Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.

Κασιμάτη, Κ. (2001). *Δομές και ροές, το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*. Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, αρ. 14, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*. Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2010). *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο Βατικιώτης, Λ. κλπ. Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης*. Αθήνα: Τόπος.

Κουζής, Γ. (2012). *Σύγχρονες Τάσεις στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων*. Πάντειο Πανεπιστήμιο: Πανεπιστημιακές Σημειώσεις.

Κουζής, Γ. (2016). *Η κρίση και τα μνημόνια ισοπέδωσαν την εργασία*. Ανακτήθηκε από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr>.

Λύτρας, Α. (2000). *Κοινωνία και εργασία, ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων*. Αθήνα: Παπαζήση.

Λώλης, Β. (2015). *Νέες μορφές εργασίας και το κοινωνικό κύρος των εργαζομένων. Η*

- περίπτωση της ΔΕΗ. Αθήνα: Παπαζήση.
- Παπαστάμου, Σ. και Μαντόγλου, Α. (επιμ.) (1995). *Σύγχρονες έρευνες στην κοινωνική ψυχολογία. Κοινωνικές αναπαραστάσεις*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Πετράκη, Γ. (2007). *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Πετράκη, Γ. (επιμ.) (2012). *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.
- Ψημμένος, Ι. (1999). *Παγκοσμιοποίηση και συμμετοχή εργαζομένων*. Αθήνα: Gutenberg.
- Gorz, A. (1987). *Αντίο προλεταριάτο* (μτφρ. Μπαμπά Στέλιου). Αθήνα: Νέα Σκέψη.
- Mason, J. (2011). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας* (μτφρ. Ελένη Δημητριάδη, επιμ. Νότα Κυριαζή). Αθήνα: Πεδίο. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 2002).
- Mills, C.W. (1985). *Η κοινωνιολογική φαντασία* (μτφρ. Μακρυνικόλα Νινέττα). Αθήνα: Παπαζήσης. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1959).
- Mills, C.W. (1991). *Η αριστοκρατία της εξουσίας* (μτφρ. Νίκας Άγγελος). Αθήνα: Αρσενίδης. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1956).
- Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου* (μτφρ. Βασιλική Νταλάκου και Κατερίνα Βασιλικού) (επιμ. Καίτη Μιχαλοπούλου). Αθήνα: Gutenberg. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1993).
- Tanwey, R. H. (1979). *Η θρησκεία και η άνοδος του καπιταλισμού* (μτφρ. Κούρτοβικ Δημοσθένης). Αθήνα: Κάλβος. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1937).
- Watson, T. (2012). *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία* (μτφρ. Μαρία Καστανάρα, επιστ. Επιμ. Ιορδάνης Ψημμένος). Αθήνα: Αλεξάνδρεια. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1980).

Ξενόγλωσση

- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital*. New York: Monthly Review.
- Burawoy, M. (1975). *Manufacturing consent*. London: New Left Books.
- Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1973). *The affluent worker in the class structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elder, G. (1998). *Children of the Great Depression*. Colorado: Westview Press.
- Esser, J. and Hirsch, J. (1989), "The Crisis of Fordism and the Dimensions of a

- Postfordist Regional and Urban Structure”, *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol.13, No 3.
- Gordon, S. (1993). *The history and philosophy of social science*. London: Routledge.
- Harvey, D. (1997). *The condition of postmodernity*. London: Blackwell.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: a social psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kumar, K. (1991). *Prophecy and Progress, The Sociology of Industrial and Post-Industrial Society*. Harmondsworth: Penguin.
- Lefebvre, H. (1976). *The Survival of Capitalism*. London: Allison and Busby.
- Mills, C.W. (1956). *The White Collar*. New York: Oxford University Press.
- Nesbit, R. (1970). *The Social Bond*. New York: Knopf.
- Sennett, R. (1999). *The corrosion of character*. London: Norton.
- Sorokin, P. (1942). *Man and Society in Calamity*. New Brunswick (USA): Transaction Publishers.
- Thomas, W. and Znaniecki, F. (1918). *The Polish Peasant in Europe and Amerika*. Boston: the Gorham Press.
- Thrift, N. (1989). *The Geography of International Economic Disorder*. Oxford: Basil Blackwell
- Wallerstein, I. (1974). *The Modern World System*. London: Academic Press.

Παράρτημα

Οδηγός Συνέντευξης

1. Πως ονομάζεστε ; Πόσων ετών είστε, ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση και ο αριθμός παιδιών;
2. Ποια είναι η εκπαίδευση σας και σε ποια μονάδα εργάζεστε;
3. Έχετε εργαστεί πριν την ΔΕΗ σε άλλο τομέα πχ ιδιωτικός τομέας ελεύθερος επαγγελματίας και για πόσο καιρό;
4. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην ΔΕΗ (προϋπηρεσία), είστε εξ αρχής στην συγκεκριμένη μονάδα , και από ποιες θέσεις έχετε περάσει στα πλαίσια του εργασιακού σας βίου στην εταιρεία;
5. Ποια είναι η θέση σας στην ΔΕΗ σήμερα , περιγράψτε μου παρακαλώ τις αρμοδιότητες σας ,τα καθήκοντα σας καθώς και το είδος του εργασιακού προγράμματος που ακολουθείται (βάρδιες, νυχτερινά, υπερωρίες);
6. Έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής τα τελευταία χρόνια δηλαδή την περίοδο της κρίσης;
7. Επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας;
8. Άλλαξαν οι ρυθμοί της εργασίας , εντατικοποιήθηκαν ή υποχώρησαν;
9. Το προσωπικό είναι επαρκές, γίνονται προσλήψεις για μόνιμο προσωπικό πώς καλύπτονται οι ανάγκες σας (εργολαβίες, έκτακτοι);
10. Πολλαπλασιάστηκαν οι ευθύνες και το συνακόλουθο άγχος;
11. Αυτό είχε επίπτωση στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων;
12. Έχει επηρεαστεί η απόδοση τους ;
13. Υπήρχαν δυσμενείς αλλαγές στην μισθοδοσία σας και τις γενικότερες παροχές σας (αποζημίωση βάρδιας , υπερωρίες, επιδόματα, βοηθήματα για την οικογένεια, βαρέα και ανθυγιεινά);
14. Πολλαπλασιάστηκαν τα ατυχήματα την περίοδο της κρίσης;

15. Τηρείται το πρωτόκολλο για την επίλυση προβλημάτων στην εργασία σας ;
16. Καλύπτονται άμεσα και επαρκώς οι ανάγκες σας σε αναλώσιμα και ανταλλακτικά;
17. Έχετε αντιληφθεί φαινόμενα έντασης ακόμα και ρήξης ανάμεσα στους συναδέλφους έχει επηρεαστεί η συναδελφικότητα λόγω της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών (λόγω φόρτου εργασίας , επαπειλούμενης ιδιωτικοποίησης, έλλειψη προσωπικού, μείωση μισθοί)
18. Τα παραπάνω φαινόμενα έχουν αντίκτυπο στις οικογένειες των εργαζομένων έχουμε περιστατικά έντασης και ρήξης ;
19. Είχαν κάνει οι εργαζόμενοι οικονομικά ανοίγματα στα οποία δυσκολεύονται να ανταποκριθούν πχ δάνεια, σπουδές παιδιών
20. Το περιεχόμενο της εργασίας σας εμπλουτίστηκε, απλοποιήθηκε, έγινε πιο περίπλοκο, πιο τυποποιημένο ή πιο ευέλικτο , γνωρίζεται με σαφήνεια τις αρμοδιότητες σας ή ενίοτε πρέπει να προσαρμόστετε σε νέες απαιτήσεις ή ακόμα και να αυτοσχεδιάσετε;
21. Έχετε εντοπίσει αλλαγές στην εργασία που οφείλονται σε τροποποίηση του τρόπου διοίκησης της ΔΕΗ;
22. Πιστεύετε ότι η εταιρεία λειτουργεί πλέον με ιδιωτικά κριτήρια ;
23. Υπάρχουν κομμάτια της παραγωγής που έχουν περάσει στους εργολάβους;
24. Όταν έγινε ο διαχωρισμός της ΔΕΗ (ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ, ΔΕΔΔΗΕ) αισθανθήκατε να απειλείται η εργασιακή σας ασφάλεια και σταθερότητα;
25. Πότε δεχθήκατε πρώτη φορά μηνύματα που αφορούσαν την ιδιωτικοποίηση της μονάδας σας και ποια ήταν η αντίδραση σας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο;
26. Σήμερα τι γνωρίζεται για το περιεχόμενο της ιδιωτικοποίησης και από πού ενημερώνεστε;
27. Ποιος ήταν ο ρόλος των συνδικαλιστών σε αυτή τη διαδικασία;
28. Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας των μονίμων εργαζομένων στις εν λόγω μονάδες;

29. Αναφορικά με την εξαετή προστασία του προσωπικού τι πιστεύεται είναι επαρκής;
30. Αισθάνεστε να σας αφορά άμεσα, πώς θα επιδράσει στην εργασία σας σε πρακτικό επίπεδο;
31. Στην ζωή σας εκτός υπηρεσίας υπάρχει αντίκτυπος αισθάνεστε να απειλήστε από αυτή την αλλαγή;
32. Συνδέεται η λειτουργία των υπολοίπων ΑΗΣ με τις υπό αποεπένδυση μονάδες;
33. Έχουν γίνει επενδύσεις στις υπό αποεπένδυση μονάδες;
34. Έγιναν κινήσεις μεταφοράς προσωπικού από την μια ΑΗΣ στην άλλη;
35. Υπαρχή ελκυστικό πρόγραμμα εθελουσίας για τους εργαζόμενους; Εάν υπήρχε θα έφευγαν και νεότεροι συνάδελφοι;
36. Υπάρχουν εργαζόμενοι που ενώ έχουν τις προϋποθέσεις δεν φεύγουν με σύνταξη;
37. Θα γίνει τελικά η ιδιωτικοποίηση και ποιους συμφέρει;
38. Η κρίση και η μνημονιακή πολιτική στοχοποίησε την ΔΕΗ;
39. Έχει δαιμονοποιηθεί ο λιγνίτης;
40. Οι αλλαγές που δρομολογούνται είναι εν τέλει προς την σωστή κατεύθυνση;
41. Θα έχουμε πτώση στην τιμή της ενέργειας, στην τιμολόγηση του ρεύματος;
42. Αποτελεί η ΔΕΗ πλέον εργασιακή ευκαιρία και μέσο επαγγελματικής καταξίωσης και εξασφάλισης;
43. Υπάρχει ενδιαφέρον για την τύχη της εταιρείας από την τοπική κοινωνία αλλά και το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας;
44. Πως βλέπετε την θέση σας στην εταιρεία μελλοντικά;

1^η Συνέντευξη

1. Πώς ονομάζεστε; Πόσων ετών είστε, ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
Ονομάζομαι Σάκης. Είμαι 40 χρόνων και ανύπαντρος.
2. Ποια είναι η εκπαίδευσή σας και σε ποια μονάδα εργάζεστε;
Έχω απολυτήριο Λυκείου και εργάζομαι στο ορυχείο Μεγαλόπολης.
3. Έχετε εργαστεί πριν τη ΔΕΗ σε άλλο τομέα πχ ιδιωτικός τομέας, ελεύθερος επαγγελματίας και για πόσο καιρό;
Ναι, εργάστηκα για λίγο ως συμβασιούχος στο Υπουργείο Πολιτισμού.
4. Πόσα χρόνια εργάζεστε στη ΔΕΗ (προϋπηρεσία), είστε εξ αρχής στη συγκεκριμένη μονάδα και από ποιες θέσεις έχετε περάσει στα πλαίσια του εργασιακού σας βίου στην εταιρεία;
Είμαι από το 2004 και δουλεύω στο ίδιο πόστο.
5. Ποια είναι η θέση σας στη ΔΕΗ σήμερα; Περιγράψτε μου παρακαλώ τις αρμοδιότητές σας, τα καθήκοντά σας καθώς και το είδος του εργασιακού προγράμματος που ακολουθείται (βάρδιες, νυχτερινά, υπερωρίες).
Δουλεύω στο ορυχείο λιγνίτη στη Μεγαλόπολη ως τεχνικός ορυχείου, χειριστής κύριων μηχανημάτων στη φόρτωση του ταινιόδρομου με λιγνίτη, δηλαδή χειριστής ταινιόδρομου. Δουλεύω βάρδιες και υπερωρίες.
6. Έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής τα τελευταία χρόνια, δηλαδή την περίοδο της κρίσης;
Ναι, έχει λιγότερο κόσμο, τον μισό απ' όταν ξεκίνησα να δουλεύω και η δουλειά είναι πιο πολλή.
7. Επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας;
Ναι.
8. Άλλαξαν οι ρυθμοί της εργασίας, εντατικοποιήθηκαν ή υποχώρησαν;
Εντατικοποιήθηκαν, έχουν πιο πολλές απαιτήσεις και λιγότερο προσωπικό.
9. Το προσωπικό είναι επαρκές, γίνονται προσλήψεις για μόνιμο προσωπικό πώς καλύπτονται οι ανάγκες σας (εργολαβίες, έκτακτοι);
Όχι, καθόλου. Έχουμε συμβασιούχους που δουλεύουν για 8 μήνες, σταματάνε και πρέπει να πάνε ταμείο ανεργίας για 4 μήνες για να μπορέσουν να ξανακάνουν αίτηση. Αυτοί παίρνουν 800 ευρώ και δουλεύουν δίπλα μας χωρίς επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, κάνουν την ίδια δουλειά με εμάς και η ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ δε θέλει και δε φροντίζει να πάρουν τα επιδόματα. Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους του εργολάβου.

10. Πολλαπλασιάστηκαν οι ευθύνες και το συνακόλουθο άγχος;
Το άγχος όχι, η ανασφάλεια ναι.
11. Αυτό είχε επίπτωση στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων;
Ναι.
12. Έχει επηρεαστεί η απόδοσή τους;
Όχι.
13. Υπήρχαν δυσμενείς αλλαγές στη μισθοδοσία σας και τις γενικότερες παροχές σας (αποζημίωση βάρδιας, υπερωρίες, επιδόματα, βοηθήματα για την οικογένεια, βαρέα και ανθυγιεινά);
Ναι, υπήρχαν. Αφού τα επιδόματα συνδέονται με τον μισθό, και ο μισθός μειώθηκε. Έχει μεγάλη διαφορά.
14. Πολλαπλασιάστηκαν τα ατυχήματα την περίοδο της κρίσης;
Ναι, σίγουρα. Δεν τηρούνται τα μέτρα ασφαλείας όπως παλιότερα. Έχουν γίνει τρία θανατηφόρα ατυχήματα στο ορυχείο τα τελευταία χρόνια. Οι συνάδελφοι ήταν 40 με 50 ετών. Και γίνονται και πολλά άλλα που όμως οι εργάτες αναρρώνουν.
15. Τηρείται το πρωτόκολλο για την επίλυση προβλημάτων και αντιμετώπισης ατυχημάτων στην εργασία σας;
Όχι όπως παλιά.
16. Καλύπτονται άμεσα και επαρκώς οι ανάγκες σας σε αναλώσιμα και ανταλλακτικά;
Σε αυτά που είναι φθηνά ναι, στα ακριβά υπάρχει πρόβλημα.
17. Έχετε αντιληφθεί φαινόμενα έντασης ακόμα και ρήξης ανάμεσα στους συναδέλφους, έχει επηρεαστεί η συναδελφικότητα λόγω της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών (λόγω φόρτου εργασίας, επαπειλούμενης ιδιωτικοποίησης, έλλειψη προσωπικού, μείωση μισθών);
Ναι, αφού η δουλειά είναι πολλή και το προσωπικό λίγο.
18. Τα παραπάνω φαινόμενα έχουν αντίκτυπο στις οικογένειες των εργαζομένων, έχουμε περιστατικά έντασης και ρήξης;
Ναι, σίγουρα.
19. Είχαν κάνει οι εργαζόμενοι οικονομικά ανοίγματα, στα οποία δυσκολεύονται να ανταποκριθούν (π.χ. δάνεια, σπουδές παιδιών);
Ναι.
20. Το περιεχόμενο της εργασίας σας εμπλουτίστηκε, απλοποιήθηκε, έγινε πιο περίπλοκο, πιο τυποποιημένο ή πιο ευέλικτο, γνωρίζετε με σαφήνεια τις

αρμοδιότητες σας ή ενίοτε πρέπει να προσαρμόστείτε σε νέες απαιτήσεις ή ακόμα και να αυτοσχεδιάσετε;

Ναι, πρέπει να προσαρμόζομαι και ο υπεύθυνος βάρδιας μπορεί μόνο εν μέρει να μου λύνει το πρόβλημα.

21. Έχετε εντοπίσει αλλαγές στην εργασία που οφείλονται σε τροποποίηση του τρόπου διοίκησης της ΔΕΗ;

Ναι, η εντατικοποίηση της δουλειάς.

22. Πιστεύετε ότι η εταιρεία λειτουργεί πλέον με ιδιωτικά κριτήρια;

Ναι.

23. Υπάρχουν κομμάτια της παραγωγής που έχουν περάσει στους εργολάβους;

Ναι, υπάρχουν αλλά δεν είναι ζωτικής σημασίας για τη λειτουργία του ορυχείου.

24. Όταν έγινε ο διαχωρισμός της ΔΕΗ (ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ, ΔΕΔΔΗΕ) αισθανθήκατε να απειλείται η εργασιακή σας ασφάλεια και σταθερότητα;

Ναι.

25. Πότε δεχθήκατε πρώτη φορά μηνύματα που αφορούσαν την ιδιωτικοποίηση της μονάδας σας και ποια ήταν η αντίδραση σας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο;

Πριν δύο-τρία χρόνια έγιναν κάποιες κινητοποιήσεις αλλά λίγα πράγματα. Θα μπορούσαν να έχουν γίνει περισσότερα, να ενημερωθεί και ο κόσμος. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν έκαναν τίποτα.

26. Σήμερα τι γνωρίζετε για το περιεχόμενο της ιδιωτικοποίησης και από πού ενημερώνεστε;

Από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και μεταξύ μας.

27. Αναφορικά με την εξαετή προστασία του προσωπικού πιστεύετε ότι είναι επαρκής;

Όχι, καθόλου.

28. Η ιδιωτικοποίηση αισθάνεστε να σας αφορά άμεσα, πώς θα επιδράσει στην εργασία σας σε πρακτικό επίπεδο;

Ναι, φοβάμαι την απόλυση. Αυτός είναι ο κύριος φόβος μου και η μείωση μισθού. Οι εργολαβικοί τεχνίτες που είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι ζουν στην ανασφάλεια, πληρώνονται λιγότερα και ο εργολάβος τότε πληρώνει και τότε όχι.

29. Στην ζωή σας εκτός υπηρεσίας υπάρχει αντίκτυπος αισθάνεστε να απειλήστε από αυτή την αλλαγή;

Ναι.

30. Συνδέεται η λειτουργία των υπολοίπων ΑΗΣ με τις υπό αποεπένδυση μονάδες;

Όχι, κάθε μονάδα λειτουργεί αυτόνομα.

31. Έχουν γίνει επενδύσεις στις υπό αποεπένδυση μονάδες;
Ναι, στη Μεγαλόπολη έγινε μια μεγάλη επένδυση αποθείωσης.
32. Έγιναν κινήσεις μεταφοράς προσωπικού από τον ένα ΑΗΣ στον άλλο;
Ναι, όσοι μπορούσαν να φύγουν από τους ΑΗΣ που ιδιωτικοποιούνται, το έκαναν.
Κι εγώ, αν μπορούσα, θα έφευγα να πάω στη μαμά εταιρεία.
33. Υπάρχει ελκυστικό πρόγραμμα εθελουσίας για τους εργαζόμενους; Εάν υπήρχε, θα έφευγαν και νεότεροι συνάδελφοι;
Αυτό ακούγεται πολύ τελευταία, το περιμένουν από μέρα σε μέρα, συζητιέται ανάμεσα στους συναδέλφους.
34. Υπάρχουν εργαζόμενοι που, ενώ έχουν τις προϋποθέσεις, δε φεύγουν με σύνταξη;
Όχι, στο ορυχείο. Εγώ, και να μου έδιναν ένα ελκυστικό πακέτο, δε θα έφευγα.
35. Θα γίνει τελικά η ιδιωτικοποίηση και ποιους συμφέρει;
Θα γίνει, συμφέρει τους μεγαλοκαρχαρίες.
36. Η κρίση και η μνημονιακή πολιτική στοχοποίησε τη ΔΕΗ;
Ναι, η ΔΕΗ είναι εθνικό κεφάλαιο. Έχει δώσει ρεύμα όχι μόνο στο τελευταίο σπίτι αλλά και στο τελευταίο πηγάδι στην άκρη της Ελλάδος. Σε αυτό δεν μπορεί να μπει τιμή. Πώς θα πουληθεί λοιπόν; Όλοι βρίζουν τους εργαζόμενους της ΔΕΗ, γιατί πληρώνονται καλά αλλά δεν έχει έρθει κανείς να δει πώς δουλεύουμε. Είναι σκληρή δουλειά με πολλά ατυχήματα.
37. Έχει δαιμονοποιηθεί ο λιγνίτης;
Ναι, από τις περιβαλλοντικές οργανώσεις. Αν μπουν όμως τα αντιρρυπαντικά φίλτρα, είναι καλά.
38. Οι αλλαγές που δρομολογούνται είναι εν τέλει προς τη σωστή κατεύθυνση;
Όχι, η ΔΕΗ έχει προσφέρει. Αν ιδιωτικοποιηθεί, πώς θα έχει ρεύμα ο κόσμος;
39. Θα έχουμε πτώση στην τιμή της ενέργειας, στην τιμολόγηση του ρεύματος;
Όχι, βέβαια. Θα έχει αύξηση.
40. Αποτελεί η ΔΕΗ πλέον εργασιακή ευκαιρία και μέσο επαγγελματικής καταξίωσης και εξασφάλισης;
Όχι όπως παλιά.
41. Υπάρχει ενδιαφέρον για την τύχη της εταιρείας από την τοπική κοινωνία αλλά και το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας;
Όχι, όλοι κατηγορούν τη ΔΕΗ. Η τοπική κοινωνία ενδιαφέρεται, γιατί έχει συμφέρον από τη ΔΕΗ.
42. Πώς βλέπετε τη θέση σας στην εταιρεία μελλοντικά;

Με ανασφάλεια. Φοβάμαι την απόλυση. Θα δουλεύουμε όπως οι εργολαβικοί εργάτες, δηλαδή με λιγότερα χρήματα, και, αν δεν τηρεί η ΔΕΗ όπως παλιά τα μέτρα ασφαλείας, πολύ περισσότερο ο ιδιώτης δε θα το κάνει. Δεν υπάρχει καμία εξασφάλιση για το μέλλον.

43. Οι συνδικαλιστές προωθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων;

Όχι, μόνο τα κομματικά. Η ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ και τα σωματεία κάνουν ότι αντιδρούν στην ιδιωτικοποίηση αλλά όχι στην πραγματικότητα.

2^η Συνέντευξη

1. Πώς ονομάζεστε; Πόσων ετών είστε, ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση και ο αριθμός παιδιών;

Ονομάζομαι Ηλίας και είμαι 50 ετών, παντρεμένος με δυο παιδιά.

2. Ποια είναι η εκπαίδευσή σας και σε ποια μονάδα εργάζεστε;

Εργάζομαι στο ορυχείο της Μεγαλόπολης, είμαι τεχνικός ορυχείων. Η θέση μου είναι εργάτης T4Θ.

3. Πόσα χρόνια εργάζεστε στη ΔΕΗ (προϋπηρεσία), είστε εξ αρχής στη συγκεκριμένη μονάδα και από ποιες θέσεις έχετε περάσει στα πλαίσια του εργασιακού σας βίου στην εταιρεία;

Εργάζομαι 27 χρόνια, όχι μόνο στην ίδια μονάδα συνέχεια.

4. Ποια είναι η θέση σας στη ΔΕΗ σήμερα; Περιγράψτε μου παρακαλώ τις αρμοδιότητές σας, τα καθήκοντά σας καθώς και το είδος του εργασιακού προγράμματος που ακολουθείται (βάρδιες, νυχτερινά, υπερωρίες).

Το ωράριό μου είναι κυλιόμενο. Δουλεύω βάρδιες 6 το πρωί με 7 το απόγευμα. Υπερωρίες όχι δεν υπάρχουν σπάνια. Εγώ κάνω κινητή επιτήρηση μέσα στο ορυχείο. Δηλαδή παίρνω ένα αυτοκίνητο, εντοπίζω βλάβες, γυρνάω το ορυχείο, ενημερώνω από τον ασύρματο κι αν είναι βλάβη που πρέπει να επέμβω εγώ, επεμβαίνω εγώ.

5. Έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής τα τελευταία χρόνια, δηλαδή την περίοδο της κρίσης;

Τώρα πλέον είμαι μόνος, παλιότερα ήμασταν 5 άτομα με δύο αυτοκίνητα. Το αυτοκίνητο ακόμα είναι της ΔΕΗ, δεν είναι εργολαβικό.

6. Επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας;

Κατά πολύ. Έχουν απαξιώσει πολύ τους εργαζόμενους. Ότι είχαμε κερδίσει, τα έχουν κόψει σχεδόν όλα. Το μόνο που κοιτάνε και τους νοιάζει είναι η παραγωγή.

Απ' όταν ξεκίνησε η μετοχοποίηση, άρχισε να λειτουργεί η ΔΕΗ με καθαρά ιδιωτικά κριτήρια, να ενδιαφέρονται για το κέρδος των μετόχων παρά για τη συντήρηση του εξοπλισμού και το προσωπικό. Τα μηχανήματα είναι εκτός και οι διευθυντές περηφανεύονται που έχουν μειώσει το κόστος της συντήρησης.

7. Άλλαξαν οι ρυθμοί της εργασίας, εντατικοποιήθηκαν ή υποχώρησαν;

Όχι, εντατικοποιήθηκαν κατά πολύ. Έχει λιγοστέψει και το προσωπικό από τη μια και από την άλλη έχουν αυξηθεί οι δουλειές. Το προσωπικό είναι το μισό και πιο κάτω από το μισό σε σχέση με το πώς δούλευε παλιά. Απλά δεν έχουν χαθεί θέσεις εργασίας, έχουν αντικατασταθεί από εργολάβους και από οκτάμηνα. Αυτό ξεκίνησε πριν από δέκα με δώδεκα χρόνια.

8. Άρα είχε ξεκινήσει πριν την κρίση;

Ναι, είχε ξεκινήσει και πιο πριν αλλά όχι σε τόσο έντονο ρυθμό, γιατί υπήρχε πολύς κόσμος. Μετά όταν άρχισε να φεύγει ο κόσμος, σιγά σιγά δε γίνονταν νέες προσλήψεις και οι θέσεις αυτές άρχισαν να καλύπτονται από εργολάβους και οκτάμηνα.

9. Πολλαπλασιάστηκαν οι ευθύνες και το συνακόλουθο άγχος;

Σίγουρα γιατί και ο εργολάβος θέλει επίβλεψη και τα άτομα που έρχονται μπορεί να είναι άτομα που έχουν δουλέψει πρώτη φορά. Δουλεύουν οκτάμηνα, φεύγουν μετά. Έχουν περιορισμένη εμπειρία και θέλει παρακολούθηση.

10. Εκτός από το άγχος να φροντίσετε για εσάς να μη σας συμβεί κάποιο ατύχημα, έχετε ή νιώθετε ότι έχετε την ευθύνη, χωρίς να την έχετε τυπικά, την ευθύνη και των εργολαβικών και των έκτακτων;

Των εργολαβικών όχι τόσο πολύ, γιατί υπάρχουν επιβλέποντες και δικοί τους και δικοί μας, οι οποίοι είναι μηχανικοί και τέτοια. Αλλά των υπόλοιπων εργαζομένων ναι, γιατί είναι τομέας ευθύνης μας.

11. Οι συνθήκες που δουλεύετε τα τελευταία χρόνια έχουν επίπτωση στη σωματική και ψυχική υγεία των μόνιμων εργαζομένων;

Για το ψυχική, η τρέλα πάντα υπήρχε. Αλλά σωματική σίγουρα, υπάρχει καταπόνηση πολλή, γιατί εγώ παλιότερα στο δωρο έκανα περίπου 80 χιλιόμετρα και τώρα 120 με 150 χιλιόμετρα και δε μιλάμε για εντός δρόμου οδήγηση αλλά για εκτός δρόμου. Παλιά μοιραζόμασταν την απόσταση δύο αυτοκίνητα, ενώ τώρα την κάνει μόνο ένα.

12. Υπήρχαν δυσμενείς αλλαγές στη μισθοδοσία σας και τις γενικότερες παροχές σας (αποζημίωση βάρδιας, υπερωρίες, επιδόματα, βοηθήματα για την οικογένεια, βαρέα και ανθυγιεινά);
- Σε παροχές πολλές μειώσεις, στη μισθοδοσία έγιναν οι περικοπές που είχαμε αρχικά. Μας έχουν μειώσει δύο μισθολογικά κλιμάκια, έχουν κοπεί τα δώρα και έχει αυξηθεί ο φορολογικός συντελεστής. Από κει και μετά έχουν γίνει περικοπές σε επιδόματα, έχουν κοπεί και πολλές άδειες.
13. Πολλαπλασιάστηκαν τα ατυχήματα την περίοδο της κρίσης;
- Δε θα το έλεγα, ατυχήματα είχε πάντα και για σοβαρά ατυχήματα μιλάμε. Τώρα κάνα δυο χρόνια είναι που δεν έχει. Είχαμε τουλάχιστον ένα θανατηφόρο κάθε χρόνο, τα τελευταία δύο χρόνια δεν έχει γίνει.
14. Τηρείται το πρωτόκολλο για την επίλυση προβλημάτων στην εργασία σας;
- Ναι, υπάρχει κανονισμός λειτουργίας, τον οποίο βέβαια, αν ακολουθήσουμε, δε θα δουλέψει τίποτα. Ουσιαστικά με ευθύνη δική μας, λόγω υπερβάλλοντα ζήλου περισσότερο, γιατί αν ακολουθηθεί ο κανονισμός λειτουργίας δε θα πρέπει να δουλέψει τίποτα, γιατί αυτός ακολουθεί κάποια standards, προδιαγραφές εξοπλισμού και επάνδρωσης των μηχανημάτων που δεν είναι πάντα εφικτό να γίνει. Οπότε εν γνώσει μας. Όμως, αν συμβεί κάτι εκείνη τη στιγμή, θα φταίμε. Αυτό είναι ξεκαθαρισμένο.
15. Άρα θα είστε υπόλογος;
- Ναι, τους βολεύει και το κάνουμε. Αλλά, αν συμβεί κάτι, βγάζουν την ουρά τους απ' έξω.
16. Θα ζητήσουν ευθύνες μετά από τον εργαζόμενο που πήρε την πρωτοβουλία να το κάνει;
- Ναι, από το ότι δε φορούσες γάντια ή να τώρα τελευταία πέθανε συνάδελφος, ο οποίος είχε τραυματιστεί, κήκε από πυρακτωμένο γράσο, και τελικά του έριξαν ευθύνη γιατί λέει πήγε να σβήσει τη φωτιά, Αν δεν πήγαινε, πάλι θα έφταιγε.
17. Καλύπτονται άμεσα και επαρκώς οι ανάγκες σας σε αναλώσιμα και ανταλλακτικά;
- Όχι με τίποτα, ειδικά σε ανταλλακτικά δε γίνεται συντήρηση με τίποτα, μηχανήματα, αυτοκίνητα πολλά αραγμένα, τα κύρια μηχανήματα, δηλαδή αυτά που σκάβουν για τον λιγνίτη, αυτά προσπαθούν να συντηρήσουν, όχι όμως ότι τα συντηρούν. Υπάρχει μεγάλη περικοπή σε αυτά.
18. Έχετε αντιληφθεί φαινόμενα έντασης ακόμα και ρήξης ανάμεσα στους συναδέλφους, έχει επηρεαστεί η συναδελφικότητα λόγω της επιδείνωσης των

εργασιακών συνθηκών (λόγω φόρτου εργασίας, επαπειλούμενης ιδιωτικοποίησης, έλλειψη προσωπικού, μείωση μισθών);

Όχι, σε προσωπικό επίπεδο. Πάνω στη δουλειά μπορεί να υπήρχαν διαφωνίες αλλά αυτά υπήρχαν πάντα.

19. Είχαν κάνει οι εργαζόμενοι οικονομικά ανοίγματα, στα οποία δυσκολεύονται να ανταποκριθούν (π.χ. δάνεια, σπουδές παιδιών);

Ναι, πάρα πολύ. Ξέραμε ότι κάθε τρία χρόνια που παίρνουμε το μισθολογικό κλιμάκιο, ο μισθός θα ήταν αυξανόμενος. Είχαμε τα δώρα, τα οποία τα προγραμματίζαμε. Εγώ έπαιρνα 2.500 € το μήνα και τώρα παίρνω 1.600. Υπάρχει πολύς κόσμος που έχει κάνει άνοιγμα. Η δουλειά έχει αυξηθεί, ο μισθός έχει μειωθεί.

20. Έχετε εντοπίσει αλλαγές στην εργασία που οφείλονται σε τροποποίηση του τρόπου διοίκησης της ΔΕΗ;

Ναι, υπάρχει μεγαλύτερη πίεση, βάζουν στόχους κάθε χρόνο, οι οποίοι είναι αυξανόμενοι αλλά για να πιάσεις τους στόχους με λιγότερα άτομα πάμε για εντατικοποίηση, πάμε ουσιαστικά για πολυειδικότητα, όχι επίσημα, εκ των πραγμάτων πολλές φορές ασχολείσαι με αλλότρια καθήκοντα χωρίς να είναι επίσημο αυτό στα χαρτιά, δεν υπάρχει πουθενά.

21. Πιστεύετε ότι η εταιρεία λειτουργεί πλέον με ιδιωτικά κριτήρια;

Σίγουρα ξεκίνησε από τη μετοχοποίηση και μετά, γιατί από τότε άλλαξαν και οι στόχοι. Κάθε χρόνο κοίταζαν να αυξήσουν το κέρδος των μετόχων. Υποτίθεται την πρώτη χρονιά μάς έδωσαν κι εμάς κάποιο μέρος, γύρω στα 500€ στον κάθε εργαζόμενο από τα κέρδη. Ήταν το 2003 αυτό. Το 2004 τα έδωσαν υποτίθεται για ενίσχυση των Ολυμπιακών έργων και από κει και μετά τα εξαφάνισαν εντελώς.

22. Υπάρχουν κομμάτια της παραγωγής που έχουν περάσει στους εργολάβους;

Ναι, πάρα πολλά κομμάτια. Ένα κομμάτι μόνο μειώθηκε, που είναι το χωματουργικό. Είχαμε πολλά χωματουργικά, εργολάβους εδώ πέρα με μηχανήματα που έκαναν χωματουργικές εργασίες, αυτό το κομμάτι μειώθηκε. Αλλά έχει αυξηθεί το κομμάτι που έχει περάσει στους εργολάβους, στο θέμα συντήρησης και τώρα απ' ότι είπαν θα έρθει εργολάβος να αναλάβει τις μετακινήσεις του προσωπικού με δικά του αυτοκίνητα.

23. Όταν έγινε ο διαχωρισμός της ΔΕΗ (ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ, ΔΕΔΔΗΕ) αισθανθήκατε να απειλείται η εργασιακή σας ασφάλεια και σταθερότητα για πρώτη φορά;

Όχι, δε νομίζω ότι το αισθανθήκαμε τότε, φυσικό επακόλουθο ήταν. Είχε ξεκινήσει νωρίτερα η κατάσταση, ειδικά με τη διάλυση του ασφαλιστικού και μετά με την περικοπή του μισθού. Από εκεί άρχισε να το καταλαβαίνει ο κόσμος, αλλά ταυτόχρονα ακολουθούσαν και τη λογική που προωθούσε η ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ του μικρότερου κακού. Δεχόμαστε αυτά, γιατί είναι το μικρότερο κακό που μπορούμε να πάθουμε. Σιγά σιγά τα περάσανε όλα.

24. Πότε δεχθήκατε πρώτη φορά μηνύματα που αφορούσαν την ιδιωτικοποίηση της μονάδας σας και ποια ήταν η αντίδρασή σας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο; Συλλογικά υπήρχε κάποια αντίδραση, εγώ πιστεύω για τα μάτια του κόσμου, εδώ από τα τοπικά σωματεία. Έφταναν να κάνουν την αντίδραση λέγοντας δε θα επιτρέψουμε στον αγοραστή να μπει μέσα, να έρθει να τα δει και τέτοια. Αλλά όταν χρειάστηκε να παρθεί η απόφαση και τέτοια, δεν αντέδρασαν καθόλου. Και δε μιλάμε μόνο σε τοπικό επίπεδο, μιλάω γενικά συνδικαλιστικά η ΔΕΗ. Άλλωστε μετοχοποίηση, απελευθέρωση της ενέργειας, διάλυση του ασφαλιστικού έχουν περάσει μέσα από συνέδρια της ΔΕΗ και τα πλάσαραν στους εργαζόμενους ότι θα είναι πολύ καλύτερα. Έλεγαν ότι θα έχουμε με την εγγύηση του κράτους ασφαλιστικό, το οποίο διαλύθηκε, δεν υπάρχει, ότι θα ήταν καλύτερες οι συνθήκες περίθαλψης, δεν υπάρχει ούτε αυτό βέβαια. Είπαν για τη μετοχοποίηση ότι η ΔΕΗ θα μπορέσει να εισπράξει κεφάλαια, εμείς δεν το είδαμε αυτό ούτε στην πράξη, δεν εννοώ να πάρουμε κάτι από χρήματα, εννοώ στο να εκσυγχρονίσει κάτι. Και πολύ περισσότερο όταν πέρασαν την απελευθέρωση της ενέργειας, το πέρασαν ότι οι ιδιώτες παραγωγοί θα είναι ένα μικρό ποσοστό, το οποίο δεν μπορεί να ανταγωνιστεί την αυτοδύναμη ΔΕΗ και τέτοια, ταυτόχρονα όμως πέρασαν ότι θα έχουν προτεραιότητα σε όλα. Βγαίνει εκτός μονάδα της ΔΕΗ για να μπουν οι ιδιώτες στο δίκτυο. Αναγκάστηκε να αγοράζει σε κάποια φάση η ΔΕΗ 40 λεπτά από τους ιδιώτες τη MW και να πουλάει 16 λεπτά. Αγόραζε από φωτοβολταϊκά. Ένα φωτοβολταϊκό έβαζε ο άλλος πάνω στη στέγη και πληρωνόταν 45 λεπτά από τη ΔΕΗ. Και η ΔΕΗ, όταν κόστιζε εδώ 8 με 9 λεπτά η παραγωγή με τον λιγνίτη, το πουλάγε 16 λεπτά. Μετά βάλανε το τέλος των ΑΠΕ στους καταναλωτές και μετακυλήθηκε στον λογαριασμό. Άρα το πρόβλημα παρέμεινε.

25. Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας των μόνιμων εργαζομένων στη μονάδα σας; Γύρω στα 47-48 τώρα.

26. Ποιος ήταν ο ρόλος των συνδικαλιστών σε αυτή τη διαδικασία;

Υπήρχαν τα μεγάλα λόγια, οι κινητοποιήσεις, οι οποίες ξεκίναγαν ξαφνικά και έληγαν ακόμα πιο ξαφνικά. Με αποτέλεσμα ο κόσμος να έχει ενημέρωση τι έγινε, τι κερδίσαμε, γιατί το κάναμε. Και εφόσον το ξεκίνησαν έτσι σιγά, σιγά υπήρξε απαξίωση. Πέρασαν αυτοί ό,τι ήθελαν μέσα, γιατί όλες αυτές οι αποφάσεις έχουν περάσει μέσα από συνέδρια. Όταν έχει η ΔΕΗ στο τελευταίο συνέδριο 17.000-18.000 κόσμο και οι σύνεδροι με τις διπλοεγγραφές στα τοπικά σωματεία ήταν για 29.000-30.000, έτσι εξασφάλιζαν ότι δεν υπήρχε περίπτωση να μην περάσουν αυτά που θέλανε. Απλά εγώ ήμουν σε ένα σωματείο, πήγαινα ψήφιζα σήμερα, αύριο διαγραφόμουν. Πήγαινα ψήφιζα, αλλά ψήφιζα διπλούς αντιπροσώπους και γινόταν έτσι η δουλειά. Όλα έχουν περάσει μέσα από συνέδρια. Όλα έχουν την υπογραφή της ΓΕΝΟΠ, των εργαζομένων.

27. Αναφορικά με την εξαετή προστασία του προσωπικού πιστεύετε ότι είναι επαρκής;

Ναι, για το μεγαλύτερο ποσοστό του κόσμου, γιατί σε έξι χρόνια ελάχιστοι είναι που θα έχουν μείνει πίσω. Αλλά δεν ισχύει και αυτό τώρα, γιατί μετά την αντίδραση των ιδιωτών, που θεώρησαν υπερβολικό το προσωπικό 1.300 άτομα στη Μεγαλόπολη και Μελίτη, κατατέθηκε τροπολογία που λέει ότι μπορεί να γίνει μετακίνηση στη ΔΕΗ, στον ΑΔΜΗΕ, στον ΔΕΔΔΗΕ, ακούγεται κάτι για μπόνους και πρόωρη συνταξιοδότηση. Ακούγονται πολλά. Η προστασία θα είναι μόνο για την απόλυση και μισθολογικά, θα είναι και για τις εργασιακές σχέσεις; Αυτό δεν το γνωρίζω. Θα εξακολουθήσει να ισχύει ο κανονισμός λειτουργίας; Αυτά δεν τα ξέρουμε.

28. Αισθάνεστε να σας αφορά άμεσα, πώς θα επιδράσει στην εργασία σας σε πρακτικό επίπεδο;

Μιλάμε για την πώληση, την ιδιωτικοποίηση, ναι σίγουρα, γιατί ποιος θα δώσει χρήματα χωρίς να αποκομίσει κέρδος. Αν κρίνουμε πώς λειτουργούν τα εργοστάσια στον ιδιωτικό τομέα, πιστεύω θα εργαστούμε όπως εργάζονται οι εργολαβικοί εργάτες. Γιατί να μας διαφοροποιήσουν; Και οι εργολαβικοί για το κέρδος του εργολάβου δουλεύουν, εμείς γιατί να μη δουλέψουμε για το κέρδος του επόμενου αγοραστή; Έστω και με λίγο καλύτερες συνθήκες εργασίας, θα αλλάξει ο τρόπος εργασίας προς το χειρότερο.

29. Συνδέεται η λειτουργία των υπολοίπων ΑΗΣ με τις υπό αποεπένδυση μονάδες;

Ναι, γιατί οι ιδιώτες παραγωγοί έχουν προτεραιότητα από τη μια και η Μεγαλόπολη η IV μονάδα είναι αυτή που μπαίνει πρώτη στο σύστημα και δίνει τη φθηνότερη τιμή στην ΡΑΕ από θέμα λιγνιτικού κόστους.

30. Έχουν γίνει επενδύσεις στις υπό αποεπένδυση μονάδες (III και IV Μεγαλόπολης);
Ναι, τώρα τελευταία στην τρία έχει γίνει αποθείωση, έχει μπει και στην τέσσερα πράγμα που δεν ισχύει για το Βόρειο Σύστημα (Πτολεμαΐδα) και γι' αυτό έχουν λιγότερο κόστος ρύπων οι μονάδες της Μεγαλόπολης.
31. Υπάρχει ελκυστικό πρόγραμμα εθελουσίας για τους εργαζόμενους;
Ναι, ακούγεται.
32. Ποιους συμφέρει η ιδιωτικοποίηση της ΔΕΗ;
Η ιδιωτικοποίηση της ΔΕΗ αποφέρει εγγυημένο κέρδος, δεν υπάρχει τίποτα στη ζωή μας χωρίς ρεύμα. Οπότε σίγουρα αυτοί που έχουν χρήματα θέλουν να αυξήσουν τα χρήματά τους. Λογικό είναι.
33. Θα γίνει τελικά η ιδιωτικοποίηση και ποιους συμφέρει;
Πιστεύω ναί θα γίνει. Αυτά τα παιχνίδια που γίνονται είναι για να πάρουν και νερά παρέα, γιατί πάντα τα νερά κυνηγάνε, να τις πάρουν με λιγότερο προσωπικό, γιατί όσο παίρνουμε ένας από εμάς τους μόνιμους αν πάρει κάτω από 25 μπορεί να πάρει 2-3 άτομα. Κυνηγάνε τα υδροηλεκτρικά, γιατί έχουν μικρό κόστος παραγωγής. Ο λιγνίτης πληρώνει προσωπικό που θα σκάψει να τον βγάλει, τρέχει το ποτάμι, παράγει ρεύμα. Ουσιαστικά έχεις μόνο κόστος συντήρησης της μονάδας που δεν είναι και τόσο τρομερό.
34. Έχει δαιμονοποιηθεί ο λιγνίτης;
Ναι, κατά πολύ. Με το χρηματιστήριο ρύπων βέβαια. Αλλά ήδη έχουν γυρίσει στη Β. Ευρώπη και στην Αμερική και εγκαταλείπουν τις ΑΠΕ και ξαναγυρνάνε στον λιγνίτη. Η τεχνολογία έχει προχωρήσει κατά πολύ που μπορεί πλέον η μονάδα να βγάζει μηδενικούς ρύπους. Με τον λιγνίτη δεν εξαρτάσαι από κανένα, έχεις σταθερή παραγωγή. Αν δεν υπάρχει ο λιγνίτης να δώσει σταθερότητα από πίσω, οι ΑΠΕ δεν κάνουν τίποτα.
35. Θα έχουμε πτώση στην τιμή της ενέργειας, στην τιμολόγηση του ρεύματος;
Όχι, γιατί να υπάρξει αυτό το πράγμα; Εδώ δεν άφησαν τη ΔΕΗ να το κάνει αυτό, την κατηγόρησαν για αθέμιτο ανταγωνισμό. Επέβαλαν να μουν αυξήσεις και τέλη στο ρεύμα, τα οποία δεν χρειάζονταν, γιατί δεν μπορούσε να λέει η ΔΕΗ ότι εγώ παράγω ρεύμα με 9 λεπτά τη MW και να λέει η ανεμογεννήτρια, το φωτοβολταϊκό και το φυσικό αέριο ότι εγώ παράγω με 40 λεπτά. Αφού παράγεις με 40, πώς μπαίνεις πρώτος στο δίκτυο; Και ποιο είναι αυτό το μαγαζί που αγοράζει 40 λεπτά και πουλάει 16; Λογικό δεν είναι πως θα μπει μέσα;

36. Αποτελεί η ΔΕΗ πλέον εργασιακή ευκαιρία και μέσο επαγγελματικής καταξίωσης και εξασφάλισης;

Όχι, αλλά υπάρχει μία σταθερότητα, η οποία δεν υπάρχει έξω.

37. Υπάρχει ενδιαφέρον για την τύχη της εταιρείας από την τοπική κοινωνία αλλά και το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας;

Για το σύνολο δεν μπορώ να ξέρω, για την τοπική υπάρχει, γιατί είδαν τη διαφορά, όταν έγιναν οι περικοπές των μισθών. Το αντίκτυπο που υπήρχε στην τοπική κοινωνία. Πολλοί επαγγελματίες έλεγαν παίρνετε πολλά, τα παίρνετε τζάμπα. Όταν κόπηκαν τα χρήματα και έχασαν κι αυτοί, τότε το κατάλαβαν.

38. Πώς βλέπετε τη θέση σας στην εταιρεία μελλοντικά;

Δεν μπορώ να το ξέρω. Πάντως δε νομίζω να είναι το ίδιο. Προς το χειρότερο αλλά κι αυτό δεν το ξέρω. Θα δούμε.... Θα είμαι ικανοποιημένος αν παραμείνω στο ίδιο. Στις ίδιες συνθήκες, οι οποίες είναι κατά πολύ χειρότερες απ' ότι ήταν πριν δέκα χρόνια, αλλά έστω.

39. Πιστεύετε ότι οι αλλαγές που δρομολογούνται είναι προς τη σωστή κατεύθυνση;

Δε νομίζω. Σωστή κατεύθυνση δεν είναι να πουλάς τα κερδοφόρα κομμάτια, κοιτάξεις να επενδύσεις στο κράτος, πάνω σε αυτά και να κερδίσεις. Θα δώσουν το κέρδος στους ιδιώτες και το κράτος τι θα πάρει; Μιλάμε για τη μεγαλύτερη βιομηχανία στην Ελλάδα, με τέτοια τεχνογνωσία που χάνεται σιγά σιγά, όταν φεύγει κόσμος και δεν προσλαμβάνεται καινούριος να μεταφερθεί αυτή η τεχνογνωσία. Μιλάμε για εγκαταστάσεις που δεν υπάρχουν αλλού. Η ΔΕΗ ήταν ένας κολοσσός και δεν υπήρχε κανένας λόγος να μουν οι ιδιώτες μέσα. Έγινε η απελευθέρωση για να ρίξουν τις τιμές, μα όταν έχεις ένα μονοπώλιο, ποιος ο λόγος να φέρεις κι άλλους μέσα; Ρίξε μόνος σου τις τιμές αν θες. Έφεραν κι άλλους για να πέσει η τιμή, η οποία δεν έπεσε, αυξήθηκε κιόλας. Αφού εσύ έχεις την παραγωγή και τη διανομή, λες σήμερα πουλάω 10 αύριο 8. Ήθελαν να τη ρίξουν μέσω του ανταγωνισμού και καλά, το οποίο δε λειτούργησε.

40. Το κράτος χρησιμοποίησε τη ΔΕΗ για να κάνει κοινωνική πολιτική;

Κατά πολύ και μικροκομματικά παιχνίδια και ρουσφέτια. Αλλά κοινωνική πολιτική έκανε σαν ΔΕΗ όταν ήταν ΔΕΚΟ, κοινής ωφέλειας. Υπήρχε προστασία μέχρι τα 1.000 ευρώ στη διακοπή του ρεύματος. Δεν μπορεί τώρα να κόβουν στα σπίτια με 200 ευρώ. Αυτό δεν είναι κοινωνική πολιτική, κοινωνική πολιτική είναι να βοηθήσεις κάποιον ασθενέστερο, όχι όταν κάποιος έχει καταστραφεί, δεν έχει

χρήματα, έχει χάσει τη δουλειά του, να πηγαίνεις εσύ να του δίνεις άλλη μία από πάνω. Τους κακοπληρωτές τους χαϊδεύουν. Τον Μυτιληναίο με τόσα εκατομμύρια χρέος στη ΔΕΗ τον κάναμε συμπαραγωγό. Σε καμιά μεγάλη βιομηχανία δεν έχουν κόψει το ρεύμα κι ας χρωστάνε χιλιάδες ή εκατομμύρια.

3^η Συνέντευξη

1. Πώς ονομάζεστε; Πόσων ετών είστε, ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση και ο αριθμός παιδιών;

Ονομάζομαι Θανάσης και είμαι 57 χρόνων. Είμαι έγγαμος με δύο παιδιά.

2. Ποια είναι η εκπαίδευσή σας και σε ποια μονάδα εργάζεστε;

Είμαι ηλεκτρολόγος T4/A. Εργάζομαι στην αυλή Μελίτης, που είναι παράρτημα του ορυχείου Αμυνταίου. Ο χώρος αυτός είναι χώρος εναπόθεσης του λιγνίτη, ο οποίος έρχεται με εργολαβικά φορτηγά, και στηρίζεται με λιγνίτη από ιδιωτικά ορυχεία.

3. Έχετε εργαστεί πριν τη ΔΕΗ σε άλλο τομέα;

Ναι, στον ιδιωτικό τομέα ως ηλεκτρολόγος.

4. Πόσα χρόνια εργάζεστε στη ΔΕΗ (προϋπηρεσία), είστε εξαρχής στη συγκεκριμένη μονάδα και από ποιες θέσεις έχετε περάσει στα πλαίσια του εργασιακού σας βίου στην εταιρεία;

Στη ΔΕΗ εργάζομαι 30 χρόνια, όλα τα χρόνια σε ορυχείο ως ηλεκτρολόγος ορυχείου. Μπήκα στη ΔΕΗ το '87, όταν ήμουν 28 χρόνων.

5. Ποια είναι η θέση σας στη ΔΕΗ σήμερα; Περιγράψτε μου παρακαλώ τις αρμοδιότητές σας, τα καθήκοντά σας καθώς και το είδος του εργασιακού προγράμματος που ακολουθείται (βάρδιες, νυχτερινά, υπερωρίες).

Όλα τα μηχανήματα στα ορυχεία είναι ηλεκτροκίνητα από εκσκαφείς, ταινιόδρομοι, όλα τα μηχανήματα γενικά. Χωριζόμαστε σε δύο τμήματα, ένα που είναι η λειτουργία (η λεγόμενη βάρδια), που είναι υπεύθυνη για την αποκατάσταση των βλαβών όλο το 24ωρο έστω και με προσωρινές λύσεις, και το δεύτερο τμήμα είναι η συντήρηση των μηχανημάτων καθώς και το στήσιμο των νέων (ταινιών μεταφοράς λιγνίτη). Στήνουμε το ορυχείο, δηλαδή τοποθετούμε ταινίες. Το ορυχείο είναι ένας ζωντανός οργανισμός, τα μηχανήματα σκάβουν και περπατάνε, δε σταματάνε. Το ορυχείο που εργάζομαι πρέπει να έχει 60 χιλιόμετρα ταινιόδρομους. Σαν μηχανήματα υπάρχουν τέσσερις αποθέτες που αποθέτουν τα στείρα υλικά πλην του λιγνίτη, το σκάρτο υλικό που δε χρειάζεται. Ο λιγνίτης

μπορεί να είναι σε βάθος 70-80 μέτρων. Στο ορυχείο κάνουμε και την αποκομιδή της τέφρας του λιγνίτη που καίγεται στον ΑΗΣ και ξαναγυρίζει τέφρα στο ορυχείο. Σκαφτικά έξι και δύο βοηθητικά.

6. Έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής τα τελευταία χρόνια, δηλαδή την περίοδο της κρίσης;

Ναι, γιατί είναι άλλο πράγμα να είναι όλα τα μηχανήματα σε ετοιμότητα και άλλο να έχει ήδη ένα χαλασμένο και να χαλάσει κι άλλο. Η πίεση θα είναι εκεί μετά. Ενώ φεύγεις σήμερα και έχεις ένα σταματημένο, λες θα έχω τα άλλα τρία, αλλά, αν βρεις κι άλλο, η πίεση είναι πολύ μεγάλη για να κλείσει όπως να 'ναι η δουλειά, για να προχωρήσει. Υπήρχαν και πριν προβλήματα αλλά μετά χειροτέρευσε. Για να πληρωθείς υπερωρίες, ενώ τις δουλεύεις σε ένα μήνα, τις πληρώνεσαι λίγες λίγες μέσα στο χρόνο

7. Επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας;

Στη βάρδια είμαι μόνος στη βλάβη. Αν υπάρχει πρόβλημα, υπάρχουν προϊστάμενοι, οι υπομηχανικοί. Αυτοί ή βοηθούν ή πολλές βλάβες δεν μπορούμε να τις αποκαταστήσουμε μέσα στη νύχτα είτε λόγω εμπειρίας. Υπάρχει θέμα ασφάλειας αλλά βάρδια πηγαίνεις μετά από κάποια εμπειρία. Δεν πηγαίνει κανείς τον πρώτο χρόνο. Εγώ πήγα στον πέμπτο ή στον έκτο, δηλαδή αφού απέκτησα εμπειρία. Σαν ηλεκτρολόγοι δε θα επέμβουμε, εάν δεν είμαστε σίγουροι εκεί που επεμβαίνουμε, νόμος. Από όποιον και να πάρουμε εντολή, αν κρίνουμε ότι δεν πρέπει να το κάνουμε, δεν το κάνουμε. Προτεραιότητα πάντοτε στην ασφάλεια του προσωπικού. Το κυριότερο από όλα είναι αυτό για όλο το προσωπικό.

8. Άλλαξαν οι ρυθμοί της εργασίας, εντατικοποιήθηκαν ή υποχώρησαν;

Δεν υπάρχει πίεση από τους προϊσταμένους. Το ορυχείο, επειδή είναι ανοιχτός χώρος, τις περισσότερες βλάβες τις βγάζει στη βροχή, στις βροντές. Τότε μπορεί να σταματήσει όλο το ορυχείο και σε αυτές τις βλάβες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν τα 2-3 άτομα της βάρδιας και δίνουν εντολές οι προϊστάμενοι να πάνε άλλα 10 άτομα μέσα. Για να μοιραστεί ο κόσμος. Υπάρχει προτεραιότητα στην ασφάλεια.

9. Το προσωπικό είναι επαρκές, γίνονται προσλήψεις για μόνιμο προσωπικό; Πώς καλύπτονται οι ανάγκες σας (εργολαβίες, έκτακτοι);

Στο ηλεκτρολογικό τμήμα δεν είχαμε εργολαβίες. Πριν 13 χρόνια είχαν αρχίσει να μπαίνουν, αλλά όχι σε βασικές λειτουργίες π.χ. σε καθαρισμούς. Όμως ο κόσμος δεν ήταν εκπαιδευμένος, ήταν αυτά τα οκτάμηνα. Τα παιδιά δεν είχαν εμπειρία, έπρεπε να είσαι από κοντά να τον προστατέψεις. Πρώτα να τον βάλεις να δουλέψει

με ασφάλεια και να έχεις και το νου σου στη δουλειά σου. Κάθε συνεργείο που έβγαινε είχε έναν επικεφαλής και από κει πέρα υπήρχαν οι εργοδηγοί, οι υπομηχανικοί, ακολουθούσαν την ιεραρχία. Στην αρχή όταν μπήκα το '87 δεν υπήρχαν εργολάβοι. Απλώς μετά ξεκίνησαν λίγο με τα φορτηγά περισσότερο και τώρα είναι περισσότεροι οι εργολάβοι από το μόνιμο προσωπικό.

10. Πολλαπλασιάστηκαν οι ευθύνες και το συνακόλουθο άγχος;

Ναι, αλλά το άγχος στον άνθρωπο είναι ανάλογα με το φιλότιμο του κάθε εργαζόμενου.

11. Αυτό είχε επίπτωση στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων;

Σωματικά είμαστε πάντα κουρασμένοι, η δουλειά μας είναι πολύ βαριά και σε αντίξοες συνθήκες. Μόνο τα καλώδια να απλώσεις όταν μεγαλώνει μια ταινία 200-300 μέτρα είναι βάρος. Όπως και κάποια υλικά που μπαίνουν στον ταινιόδρομο.

12. Υπήρχαν δυσμενείς αλλαγές στη μισθοδοσία σας και τις γενικότερες παροχές σας (αποζημίωση βάρδιας, υπερωρίες, επιδόματα, βοηθήματα για την οικογένεια, βαρέα και ανθυγιεινά);

Υπήρχαν και πριν την κρίση. Είχαν αρχίσει να είναι πιο αυστηρές οι υπερωρίες. Ήταν προβλήματα της διοίκησης. Έφταναν σε σημείο να αφήνουν ένα μηχάνημα άφτιαχτο 50-100 ώρες παρά να το φτιάξουν, ώστε να είναι έτοιμο, όταν χρειαστεί, για να μην πληρώνουν υπερωρίες. Ενώ παλιά όλα τα μηχανήματα ήταν σε ετοιμότητα.

13. Πολλαπλασιάστηκαν τα ατυχήματα την περίοδο της κρίσης;

Δεν μπορώ να το πω, δεν το γνωρίζω. Υπήρχαν τα απλά και αυτά που ήταν απλώς δηλωμένα, έκοβες λίγο το δάχτυλο και το δήλωνες για να είσαι καλυμμένος. Αυτά ήταν μικροατυχήματα, τίποτα. Δυστυχώς γίνονταν και μεγάλα ατυχήματα και θανατηφόρα. Δυστυχώς είναι η εμπειρία που σε κάνει, γιατί δεν υπολογίζεις τόσο πολύ τον κίνδυνο. Λες εντάξει ας κάνω κι αυτό. Στο ορυχείο υπάρχει πίεση, ο κόσμος πάει πιο τσιμπημένος. Είναι οι συνθήκες εργασίας, αν είσαι μέσα στο κρύο -15°C και -20°C, λες αμάν πέντε λεπτά νωρίτερα να σηκωθώ να φύγω.

14. Τηρείται το πρωτόκολλο για την επίλυση προβλημάτων στην εργασία σας;

Τις περισσότερες φορές δουλεύουμε περισσότερο εμπειρικά. Είναι τέτοιες οι συνθήκες εργασίας που δεν μπορείς να το ακολουθείς συνέχεια. Είναι χρονοβόρες κάποιες διαδικασίες και για να μην αργήσουμε στη διόρθωση της βλάβης ,δεν το ακολουθούμε.

15. Καλύπτονται άμεσα και επαρκώς οι ανάγκες σας σε αναλώσιμα και ανταλλακτικά;

Έχουμε υλικά, γιατί υποστηρίζομαστε από το μεγάλο ορυχείο του Αμυνταίου, αν και υπάρχουν ελλείψεις και πρέπει να κάνουμε λίγο πιο καλό κουμάντο με την εμπειρία μας. Ζητάμε λίγα λίγα και τα κρατάμε στην αποθήκη, γιατί, όταν ζητάμε μαζεμένα, δε μας τα δίνουν.

16. Έχετε αντιληφθεί φαινόμενα έντασης ακόμα και ρήξης ανάμεσα στους συναδέλφους, έχει επηρεαστεί η συναδελφικότητα λόγω της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών (λόγω φόρτου εργασίας, επαπειλούμενης ιδιωτικοποίησης, έλλειψη προσωπικού, μείωση μισθών);

Όχι, αλλά κάτω στο Αμύνταιο στο ορυχείο που είναι πιο δύσκολες οι συνθήκες και με τα οκτάμηνα, κάπου έβγαινε η κούραση, όλα λειτουργούσαν αρνητικά.

17. Είχαν κάνει οι εργαζόμενοι οικονομικά ανοίγματα, στα οποία δυσκολεύονται να ανταποκριθούν (π.χ. δάνεια, σπουδές παιδιών);

Ναι, υπήρχαν τέτοια προβλήματα. Ο άλλος βασίζεται στη δουλειά και μετά του κόβεται αυτό που δίνει στο δάνειο και ζορίζεται.

18. Πιστεύετε ότι η εταιρεία λειτουργεί πλέον με ιδιωτικά κριτήρια;

Δε θα το έλεγα στον χώρο που είμαστε. Αλλά έχει αρχίσει να δουλεύει σαν ιδιωτική εταιρεία ως προς τις προμήθειες.

19. Υπάρχουν κομμάτια της παραγωγής που έχουν περάσει στους εργολάβους;

Ναι, υπάρχουν. Όταν έχεις έτοιμους ταινιόδρομους, χαλάς ταινιόδρομους και κουβαλάς τον λιγνίτη με φορτηγά εργολάβων. Ενώ υπήρχαν στημένοι ταινιόδρομοι, τους μετέφεραν αλλού. Αυτό έκρινε η εταιρεία και έκανε τη μεταφορά με φορτηγά, γιατί έκρινε ότι θα είχε καλύτερη απόδοση αλλού.

20. Όταν έγινε ο διαχωρισμός της ΔΕΗ (ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ, ΔΕΔΔΗΕ) αισθανθήκατε να απειλείται η εργασιακή σας ασφάλεια και σταθερότητα;

Όχι, γιατί εμείς παραμείναμε στη ΔΕΗ.

21. Πότε δεχθήκατε πρώτη φορά μηνύματα που αφορούσαν την ιδιωτικοποίηση της μονάδας σας και ποια ήταν η αντίδραση σας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο;

Αυτό ακούστηκε πρώτη φορά, μπορεί να έχει και 15 χρόνια, ότι θα πωληθούν μονάδες, ότι θα στηθούν καινούριες μονάδες από ιδιώτες και το έντονο ήταν 8-9 χρόνια, δηλαδή στην κρίση μέσα. Όταν ξεκίνησε το πρόγραμμα της μικρής ΔΕΗ για τη Φλώρινα, που ήταν να πωληθούν τρεις μονάδες, δηλαδή της Μελίτης και δύο του Αμυνταίου, το σενάριο ήταν αυτές οι τρεις μονάδες να γίνουν η μικρή ΔΕΗ.

Υπήρξε αντίδραση και απεργίες και κινητοποιήσεις.

22. Ποιος ήταν ο ρόλος των συνδικαλιστών σε αυτή τη διαδικασία;

Δυστυχώς ο συνδικαλισμός είναι πολιτικοποιημένος πολύ. Οπότε ο κάθε συνδικαλιστής έκανε ό,τι του έλεγε το κόμμα. Δηλαδή δεν έλεγε δε θα κάνουμε απεργία αλλά πήγαινε πιο χαλαρά. Και αυτά αλλάζανε. Όταν ήταν το ένα κόμμα ήταν χαλαρά όταν ήταν το άλλο σκλήραινε.

23. Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας των μονίμων εργαζόμενων στις εν λόγω μονάδες; Καταρχήν δεν έχει πολύ κόσμο. Το μόνιμο προσωπικό είναι γύρω στα 70 και 30-40 τα οκτάμηνα και να έχει 30 εργολαβικούς. Ο μέσος όρος δεν πρέπει να είναι πολύ μεγάλος στη Μελίτη, γιατί αυτοί είναι καινούριοι σταθμοί, αλλά έχει κόσμο μεγάλο.
24. Αναφορικά με την εξαστη προστασία του προσωπικού πιστεύετε ότι είναι επαρκής; Όχι, γιατί δε θα έχουν προλάβει να φύγουν όλοι. Αυτοί που δεν ήταν στα υπερβαρέα που είχαμε κρατήσεις άλλες. Είναι σε διάφορα στάδια, ένα παιδί που είναι και στα πενήντα ακόμα δεν μπορεί να ξέρει τι θα το πιάσει.
25. Εάν ιδιωτικοποιηθεί η εταιρεία, θα δούμε συνθήκες εργασίας ανάλογες των εργολαβικών εργατών ή θα μπορέσει να διαφοροποιηθεί ο εργαζόμενος της ΔΕΗ που έχει λειτουργήσει για χρόνια δε ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον; Πιστεύω ότι σταδιακά θα φτάσει σε εκείνο το σημείο, σε τόσο άγρια εκμετάλλευση, επειδή το έζησα και το είδα με αυτούς που συνεργάστηκα, δηλαδή όταν είχαν έρθει στο ορυχείο μεγάλες εταιρείες όπως ήταν ο ΑΚΤΟΡΑΣ, η ΤΕΡΝΑ, ζήσαμε τέτοιες καταστάσεις, δηλαδή το κεφάλι κάτω που λένε. Ήταν ακέφαλοι, έδιωχναν πέντε άτομα, λέγανε δρόμο αυτούς, πήγαιναν να διαμαρτυρηθούν, σου έλεγε δεν ξέρω εγώ, ήρθε γενικός διευθυντής από Αθήνα, δηλαδή δεν μπορούσες να πας κάπου. Έγινε μια δυο φορές αυτό, άρχισαν όλοι να χαμηλώνουν. Όλες οι μεγάλες εταιρείες είχαν σκληρύνει ακόμα περισσότερο τη στάση τους. Γιατί αυτοί ήταν εργαζόμενοι από το χωριό και ο ιδιοκτήτης του ορυχείου ήταν Φλωρινιώτης λίγο τους πρόσεχε. Οι μεγάλες εταιρείες καθόλου
26. Έχουν γίνει επενδύσεις στις υπό αποεπένδυση μονάδες; Είναι σύγχρονη μονάδα ο ΑΗΣ Μελίτης, κάποιες βελτιώσεις για την ασφάλεια. Στον χώρο που είμαστε εμείς είχε πάρει φωτιά, είχαν καεί δύο ταινιόδρομοι και μέσα ο ΑΗΣ είχε πάρει φωτιά. Για 2-3 μήνες ήταν εκτός λειτουργίας. Μπήκαν κάποιες κάμερες, συναγερμοί θερμότητας, κάτι τέτοια.
27. Έγιναν κινήσεις μεταφοράς προσωπικού από την μια ΑΗΣ στην άλλη; Ήδη πολύς κόσμος ξεκίνησε να φύγει, αλλά είπαν ότι δε θα φύγει κανένας. Είχε έρθει πολύς κόσμος από τον ΑΗΣ Πτολεμαΐδας που έκλεισε εδώ και 3-4 χρόνια.

Προσπάθησαν να ξαναφύγουν και δεν τους άφησαν, γιατί θα υπήρχε πρόβλημα λειτουργίας του ΑΗΣ αν έφευγε το έμπειρο προσωπικό.

28. Υπάρχει ελκυστικό πρόγραμμα εθελουσίας για τους εργαζόμενους; Εάν υπήρχε, θα έφευγαν και νεότεροι συνάδελφοι;

Ναι, για αυτούς που έχουν ήδη κατοχυρώσει να δώσουν κάτι παραπάνω. Πρόπερσι έλυσαν συμβάσεις αναγκαστικά αυτοί που ήταν 60 χρόνων. Η διοίκηση σε συμφωνία με τη ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ, υπάρχουν προσφυγές σε δικαστήρια.

29. Θα γίνει τελικά η ιδιωτικοποίηση και ποιους συμφέρει;

Πιστεύω ναι, γιατί είναι πολύ μεγάλα τα συμφέροντα. Συμφέρει τους ιδιώτες εργολάβους. Θα γίνει όπως στην τηλεφωνία, που έχει γίνει καρτέλ. Μας χορεύουν όπως θέλουν.

30. Η κρίση και η μνημονιακή πολιτική στοχοποίησε τη ΔΕΗ;

Νομίζω ναι, γιατί από τη στιγμή που δεν την άφησαν να αναπτύσσεται, αναγκάστηκε να στραφεί σε εργολαβίες. Δε θα είχε αυτά τα χρέη. Πριν το '90 είχε φως και ο τελευταίος και δεν είχε χρέη. Μόλις μπήκαν οι εργολάβοι, σταμάτησε να αναπτύσσεται και χρεωνόταν. Για να στηρίζει τους ιδιώτες, τις ΑΠΕ πουλάει πιο ακριβή την ΚW απ' ότι την αγοράζει. Να θυμηθούμε την απάτη με τις δύο εταιρείες που πήραν όχι μόνο τα λεφτά της ΔΕΗ αλλά και τον ΕΝΦΙΑ.

31. Έχει δαιμονοποιηθεί ο λιγνίτης από τους περιβαλλοντολόγους και την Ευρωπαϊκή Ένωση;

Ναι, σίγουρα αλλά δε φταίνε μόνο αυτοί. Πιστεύω δεν έγιναν οι σωστές κινήσεις παράδειγμα από τη ΔΕΗ, γέρασαν οι μονάδες, δεν έγινε εκσυγχρονισμός, δεν μπήκαν τα φίλτρα, αυτά τα περιβόητα φίλτρα, δεν μπήκα αντιρρυπαντικές τεχνολογίες, γιατί σταμάτησε η ανάπτυξη της ΔΕΗ. Η μονάδα της Μελίτης είναι αντιρρυπαντική.

32. Πιστεύετε ότι η επαγγελματική ζωή των εργαζομένων που θα μείνουν στους ΑΗΣ και τα ορυχεία θα έχει κάποια σχέση με αυτά που ζήσατε εσείς;

Όχι, πιστεύω ότι θα είναι προς το χειρότερο. Μπορεί να είναι για δέκα άτομα αλλά οι υπόλοιποι ενενήντα θα είναι χειρότερα. Γιατί θα υπάρχει μεγάλη πίεση. Γιατί ο ιδιώτης τι θέλει; Θέλει την παραγωγή του. Δεν τον νοιάζει αν είσαι άρρωστος ή κουρασμένος. Η ΔΕΗ κοίταζε την ασφάλεια και τα εφόδια και τις αποδοχές, ο ιδιώτης όχι.

33. Θα έχουμε πτώση στην τιμή της ενέργειας, στην τιμολόγηση του ρεύματος;

Όχι, δε νομίζω. Θα γίνει καρτέλ όπως τα τηλέφωνα.

34. Αποτελεί η ΔΕΗ πλέον εργασιακή ευκαιρία και μέσο επαγγελματικής καταξίωσης και εξασφάλισης; Τι σας έχει αφήσει μετά από 30 χρόνια; Ήταν καλός εργοδότης; Ήταν καλός εργοδότης, δεν είχα προβλήματα. Απλά όσο μεγαλώναμε, με την κόπωση των χρόνων, ανάλογα με τον χαρακτήρα του καθενός, πώς το έβλεπε. Νομίζω ότι ήμασταν καλά μέχρι τέλους εκτός από τα οικονομικά.
35. Υπάρχει ενδιαφέρον για την τύχη της εταιρείας από την τοπική κοινωνία αλλά και το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας;
Δεν μπορώ να πω. Ο κόσμος έχει αρνητική εικόνα. Φταίει η ανεργία και η φτώχεια, όσους έχουν δουλειά τους βλέπουν με αρνητικό μάτι. Άμα είσαι στο δημόσιο, έναν αξιοπρεπέστατο μισθό θα τον έχεις σε σύγκριση με τον ιδιωτικό. Μετά αρχίζουν όλοι να νομίζουν ότι όλα δουλεύουν στον αυτόματο, ότι δεν πάμε δουλειά, δε δουλεύουμε, τζάμπα λεφτά.
36. Ο Έλληνας ξέρει ότι για να έχει ρεύμα υπάρχει πίσω μια βαριά βιομηχανία με σκληρά εργαζόμενους;
Πιστεύω ότι το γνωρίζει αλλά δεν τον ενδιαφέρει αυτόν που είναι στο κέντρο, γενικά στην πόλη. Δεν τον ενδιαφέρει αν σε ένα ορεινό μέρος υπάρχει στον πυλώνα ένας τεχνικός. Ξέρω συναδέλφους από τη διανομή στο Βίτσι, ένα βουνό που έχουμε. Εκεί έχει πολύ κρύο, 2-3 μέτρα χιόνι. Αναγκάζονταν οι συνάδελφοι να σπάνε με βαριοπούλες τους πάγους στην κολόνα για να μπορέσει αυτός να ανέβει με τα πέδιλα πάνω στην κολόνα να αποκαταστήσει τη βλάβη. Υπήρχαν μέρες που οι συνθήκες εργασίας ήταν άθλιες.
37. Υπάρχει διαφορά στον τρόπο που δουλεύετε εσείς και οι εργολαβικοί;
Καμία σχέση και σε αμοιβές και σε εφόδια για την ασφαλή εργασία. Ερχόταν για παράδειγμα ο άλλος μέσα στη σκόνη, την τέφρα του λιγνίτη, και δεν είχε μια μάσκα και έπαιρνε από εμάς. Μιλάμε για ακραίες καταστάσεις.

4^η Συνέντευξη

1. Πώς ονομάζεστε; Πόσων ετών είστε, ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση και ο αριθμός παιδιών;
Ονομάζομαι Γεώργιος, είμαι 59 ετών και είμαι έγγαμος με δύο ενήλικα παιδιά.
2. Ποια είναι η εκπαίδευσή σας και σε ποια μονάδα εργάζεστε;
Έχω τελειώσει ΤΕΙ Ηλεκτρολογίας και επίσης παρακολούθησα μέχρι το τρίτο έτος του Πολυτεχνείου Θεσσαλονίκης. Έφυγα, γιατί παντρεύτηκα. Διορίστηκα στο λιγνιτικό κέντρο στις 02-02-1987. Στην αρχή πήγα στο ορυχείο του νότιου

πεδίου για 6-7 μήνες και μετέπειτα πήρα μετάθεση στο ορυχείο Αμυνταίου. Προς το τέλος του 1987 ανέβηκα στο Αμύνταιο και από τότε δεν έχω φύγει από εκεί. Το Αμύνταιο έχει κι ένα παρακλάδι πριν από 8 χρόνια το 2008 πήγα στον Τομέα Κοιτασμάτων Φλώρινας μέχρι τη συνταξιοδότηση. Το ορυχείο του Αμυνταίου είχα 60 άτομα ήμουν προϊστάμενος πολλών ειδικοτήτων.

3. Έχετε εργαστεί πριν τη ΔΕΗ σε άλλο τομέα πχ ιδιωτικός τομέας, ελεύθερος επαγγελματίας και για πόσο καιρό;

Πριν τη ΔΕΗ δούλενα σε μία κατασκευαστική εταιρεία στην ΒΙΟΚΑΤ ως έμμισθος. Ήταν μια κατασκευαστική εταιρεία η οποία κατασκεύασε τος ΑΗΣ Καρδιάς 3 και 4 ,Αγ Δημήτριου και ΑΗΣ Αμυνταίου.

4. Ποια είναι η θέση σας στη ΔΕΗ σήμερα; Περιγράψτε μου παρακαλώ τις αρμοδιότητές σας, τα καθήκοντά σας καθώς και το είδος του εργασιακού προγράμματος που ακολουθείται (βάρδιες, νυχτερινά, υπερωρίες).

Ήμουν υποτομεάρχης στον Τομέα Κοιτασμάτων Φλώρινας, είχα την παραλαβή λιγνίτη από ιδιωτικά ορυχεία με συμβάσεις. Γινόταν εναπόθεση του λιγνίτη σε δυο πλατείες και με δυο εκσκαφείς τροφοδοτούσαμε τους ταινιόδρομους και από εκεί πήγαινε στον ΑΗΣ. Γινόταν η πιστοποίηση της ποιότητας για να πληρωθεί ο λιγνίτης. Παραλαμβάναμε και την τέφρα και τον γύψο από τον ΑΗΣ και γινόταν εναπόθεση εκεί που ήταν περιβαλλοντικά κατάλληλη περιοχή. Αυτά όλα γινόντουσαν με εργολαβίες με φορτηγά είχαμε 3-4 εργολαβίες. Ο ΑΗΣ Μελίτης τροφοδοτούνταν με λιγνίτη παίρναμε κι από αλλού λιγνίτη από τα ορυχεία της ΔΕΗ από το Αμύνταιο και από τη Μαυροπηγή και από Τουρκία και από Βουλγαρία. Η ιδιομορφία του ΑΗΣ Μελίτης είναι ότι χρειάζεται θερμογόνο δύναμη το κάρβουνο πάνω από 1650 μέχρι 2400 και ο λιγνίτης που βγαίνει στο λιγνιτωρυχείο της Πτολεμαΐδας είναι φτωχός και εμπλουτίζεται με ξυλιτη από ιδιωτικά ορυχεία. Τα ορυχεία της Μελίτης όμως έχουν μεγάλη θερμογόνο δύναμη. Εγώ δε δούλενα βάρδια, ήμουν μόνο ημερήσιος. Πήγαινα δηλαδή 8-4. Μέσα στο ορυχείο όμως υπήρχαν βάρδιες. Υπήρχαν τρεις βάρδιες, πρωί, απόγευμα, βράδυ. Ο ΑΗΣ έπρεπε να τροφοδοτηθεί και να βγει η τέφρα όλο το 24ωρο. Υπήρχαν ημερήσιοι που δούλευαν όπως εγώ μόνο πρωί και αποκαθιστούσαν βλάβες ή οτιδήποτε άλλο χρειαζόταν και η βάρδια, η οποία τροφοδοτούσε και παρελάμβανε τέφρα όλο το 24ωρο. Ένας τεχνίτης μηχανολόγος, ένας τεχνίτης ηλεκτρολόγος και 3-4 χείριστες μηχανήματων T4 με ειδικότητες.

5. Έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής τα τελευταία χρόνια, δηλαδή την περίοδο της κρίσης;
Όχι, δεν άλλαξε τίποτα σε εμάς. Όπως δουλεύαμε πριν την κρίση. Έτσι δουλεύαμε και τώρα.
6. Άλλαξαν οι ρυθμοί της εργασίας, εντατικοποιήθηκαν ή υποχώρησαν;
Για κάποιο χρονικό διάστημα ήταν τα ίδια.
7. Το προσωπικό είναι επαρκές, γίνονται προσλήψεις για μόνιμο προσωπικό πώς καλύπτονται οι ανάγκες σας (εργολαβίες, έκτακτοι);
Το προσωπικό δεν έφτανε ούτε οριακά λείπανε 2-3 άτομα και παίρναμε εποχιακό.
8. Πολλαπλασιάστηκαν οι ευθύνες και το συνακόλουθο άγχος;
Πάρα πολύ. Ήταν μία από τις αιτίες που βγήκα στη σύνταξη. Είχα θεμελιώσει κι όλες τις προϋποθέσεις. Ήμουν υπεύθυνος γι' αυτά τα 58-60 άτομα οτιδήποτε γινόταν ήμουν εγώ υπεύθυνος, είχα αρκετά προβλήματα και καθημερινά μπορούσα να βρεθώ κατηγορούμενος όχι για πλημμέλημα αλλά για κακούργημα αν γινόταν μια αστοχία για περιβαλλοντικούς λόγους και για ατύχημα με τόσο κόσμο είχα μεγάλο άγχος ήμουν όλοι μέρα 24 ώρες στο τηλέφωνο αν συνέβαινε κάτι ηλεκτρολογικά, ηλεκτρονικά να επέμβω να βάλω το σύστημα σε λειτουργία μεγάλο άγχος δεν είχα άλλους να με βοηθήσουν ήμουν εντελώς μόνος εδώ μέσα. Η αιτία που βγήκα σε σύνταξη ήταν ότι κινδύνευα με όλα αυτά.
9. Αυτό είχε επίπτωση στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων;
Όχι, ένα 2% ή 3%, αν υπήρχε από αυτούς. Τους ενδιέφερε μόνο να κάνουν το δωρο τους, να μη χάσουν τα χρήματά τους. Οι περισσότεροι από αυτούς κάπως έτσι σκέφτονταν. Αν τους ανάγκαζες να κάνουν μια ώρα παραπάνω, έφερναν τα πάνω κάτω.
10. Έχει επηρεαστεί η απόδοσή τους;
Είχαν συνειδητοποιήσει όλοι ότι δεν μπορούσαν να κάνουν τίποτε άλλο, ότι ήταν γενικό αυτό. Φώναζαν βέβαια ότι έχαναν λεφτά. Δεν υπήρξε μεγάλη διαφορά. Δεν υπήρξε ούτε βελτίωση ούτε μείωση της απόδοσης τους. Δεν είναι το οικονομικό που κάνει κάποιον να δουλέψει παραπάνω. Για κάποιο χρονικό διάστημα ίσως φαινομενικά δουλέψει λίγο παραπάνω. Μετά θα πάει στον ίδιο ρυθμό. Είναι η ψυχή του, αν είναι κάποιος που θέλει να δουλέψει, θα δουλέψει. Αν κάποιος θέλει να λουφάει, να μιλάει, να σου κάνει ζημιά θα το κάνει.

11. Υπήρχαν δυσμενείς αλλαγές στη μισθοδοσία σας και τις γενικότερες παροχές σας (αποζημίωση βάρδιας, υπερωρίες, επιδόματα, βοηθήματα για την οικογένεια, βαρέα και ανθυγιεινά);

Πάρα πολλές. Θυμάμαι όταν κάποια χρονιά μας έβαλαν το πλαφόν. Ενώ εγώ ήμουν στη μισθοδοσία και παίρναμε 3.000€ ή 3.500€ σαν προϊστάμενος με ευθύνες μας έβαλαν πλαφόν 2.500€ όλοι. Για παράδειγμα έπαιρνε 2.500€ ο διευθυντής του λιγνιτικού κέντρου που είχε πόσες χιλιάδες κόσμο και έπαιρνε και 2.500€ ο γαλατάς που μοίραζε τα γάλατα στο ορυχείο. Και επειδή έτυχε να είναι παλιός, μισθοδοσία παλιά παλιά έπαιρνε τα ίδια λεφτά. Αυτό ήταν άδικο. Η οριζόντια περικοπή των χρημάτων. Στενοχωρηθήκαμε, αλλά νομίζω ότι είχαμε δίκιο. Όχι με αυτό τον τρόπο να γινόταν η περικοπή. Έπρεπε να γίνει ανάλογα με τη μισθοδοσία, δηλαδή να κόψει από εμένα 40% αλλά να κόψει αντίστοιχα 40%. Όχι να παίρνει ο γαλατάς κι εγώ να σκέφτομαι τι θα κάνω αύριο. Τι θα κάνω το βράδυ. Την δουλειά μου την έπαιρνα παντού. Είχα συστήματα που έμπαινα on line και αποκαθιστούσα την βλάβη.

12. Πολλαπλασιάστηκαν τα ατυχήματα την περίοδο της κρίσης;

Όχι ιδιαίτερα. Τα ατυχήματα αυτά έγιναν από απροσεξίες όχι λόγω κρίσης.

13. Καλύπτονται άμεσα και επαρκώς οι ανάγκες σας σε αναλώσιμα και ανταλλακτικά;

Είχαμε πρόβλημα. Όταν ξέσπασε η κρίση δεν εμπιστεύονταν ούτε καν τη ΔΕΗ για να δώσουν επι πιστώσει. Το άσχημο ήταν ότι δε σε εμπιστεύονταν πλέον κάποιες εταιρείες στο εξωτερικό ήθελαν να τους προπληρώσεις αλλά ήταν λίγες αυτές οι περιπτώσεις.

14. Έχετε αντιληφθεί φαινόμενα έντασης ακόμα και ρήξης ανάμεσα στους συναδέλφους, έχει επηρεαστεί η συναδελφικότητα λόγω της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών (λόγω φόρτου εργασίας, επαπειλούμενης ιδιωτικοποίησης, έλλειψη προσωπικού, μείωση μισθών);

Είχαν αποδεχτεί αυτό το γεγονός ότι έλειπαν πάντα δυο άτομα και όλοι βοηθούσαν.

15. Τα παραπάνω φαινόμενα έχουν αντίκτυπο στις οικογένειες των εργαζομένων, έχουμε περιστατικά έντασης και ρήξης;

Πάντοτε κοιτούσα αρκετά τη δουλειά μου και αρκετές φορές που ήταν να πάω κάπου με την οικογένεια δεν μπορούσα. Οι τεχνίτες είχαν προγραμματισμένες άδειες, ρεπό. Δεν ήταν όπως εγώ. Δεν μπορούσα να φύγω για μεγάλο χρονικό

διάστημα. Έπρεπε να έχω τελειώσει, ότι και να αφήσω εγώ πίσω δικά μου ήταν, μια εργολαβία δεν θα πληρωνόταν αν δεν έκανα την πιστοποίηση. Δεν μπορούσα να λείψω αρχές και τέλος του μήνα.

16. Είχαν κάνει οι εργαζόμενοι οικονομικά ανοίγματα, στα οποία δυσκολεύονται να ανταποκριθούν (π.χ. δάνεια, σπουδές παιδιών) ή εσείς;

Όχι, ποτέ δεν ανοίχτηκα. Ήμουν αυτάρκης με τα χρήματα που έπαιρνα. Ποτέ δεν ανοίχτηκα παραπάνω από αυτά που μπορούσα. Κάποιοι άλλοι ανοίχτηκαν αρκετά. Κάποιος έπαιρνε 2.000€ και πάει και παίρνει και δάνειο 1200 Την πάτησαν κάποιοι. Εκτός από μία περίπτωση ενός τεχνίτη αλλά και πάλι αυτός βοηθήθηκε από εμάς τον βάλαμε βάρδια και έπαιρνε κάποια χρήματα παραπάνω.

17. Έχετε εντοπίσει αλλαγές στην εργασία που οφείλονται σε τροποποίηση του τρόπου διοίκησης της ΔΕΗ;

Απαγόρευε υπερωρίες. Είχαν σφίξει τα πράγματα αρκετά. Δεν άφηνε να πληρωθούν οι άδειες, να μην την πάρεις δηλαδή και να πληρωθεί. Έπρεπε να παίρνονται όλα τα ρεπό. Έκοβαν προμήθειες που θεωρούσαν ότι δεν ήταν και τόσο σοβαρές. Είχαν σφίξει αρκετά τα πράγματα.

18. Υπάρχουν κομμάτια της παραγωγής που έχουν περάσει στους εργολάβους;

Υπάρχουν κάποια. Δεν μπορούσαν να προσλάβουν κόσμο λόγω των μνημονίων. Στους 5 εργαζόμενους που έφευγαν έπρεπε να προσλαμβάνεται ένας. Έδιναν κάποια κομμάτια σε ιδιώτες από έλλειψη προσωπικού π.χ. καθαρισμός. Παλιά υπήρχαν καθαρίστριες που ήταν υπάλληλοι της ΔΕΗ. Σε κάποια φάση σταμάτησαν οι καθαρίστριες να είναι υπάλληλοι της ΔΕΗ και έπαιρναν εργολάβους. Συνέφερε πιο πολύ. Συγκόλληση ιμάντων. Δεν είχαμε κόσμο να κάνουμε συγκόλληση ιμάντων στους ταινιόδρομους ή συντήρηση των μηχανημάτων δεν είχαμε ηλεκτρολόγους κάναμε εργολαβία. Εγώ στο προηγούμενο πόστο δουλείας έκανα τις εργολαβίες σαν υποτομέαρχης στον τομέα της συντήρησης. Έχουμε δύο κατηγορίες εργολάβων. Ανάλογα ποιος θα έπαιρνε την εργολαβία. Αν την έπαιρνε κάποιος γνωστός που ήξερα ότι είχαμε ξαναδουλέψει ήμασταν εντάξει. Αλλιώς είχαμε πρόβλημα στην επικοινωνία έπρεπε να είμαστε από πολύ κοντά να μην ήταν εντάξει στους χρόνους, στην ποιότητα που προσέφερε, να μην ήξερε το αντικείμενο. Ενώ όταν το δουλεύαμε εμείς είχαμε το εξής πρόβλημα μας κόστιζε νομίζω παραπάνω, σε υλικό, σε

εργατοώρες. Η εργολαβία ήταν χειρότερο για εμάς που κάναμε τον έλεγχο. Αλλά μόλις έμπαινε ήταν καλύτερα τα έφτιαχνε όλα.

19. Όταν έγινε ο διαχωρισμός της ΔΕΗ (ΔΕΗ, ΑΔΜΗΕ, ΔΕΔΔΗΕ) αισθανθήκατε να απειλείται η εργασιακή σας ασφάλεια και σταθερότητα;

Εγώ προσωπικά ήμουν υπέρ. Ήθελα να φύγει η ΔΕΗ από το Δημόσιο. Πιστεύω και πίστευα ότι η ΔΕΗ ήταν μια παχιά αγελάδα που όλοι την αρμέγανε, είτε λέγονταν κράτος είτε λέγονταν ιδιώτες, είτε κοινωνικοί φορείς. Όλοι έβλεπαν τη ΔΕΗ για να αρπάξουν χρήματα. Αυτό το πράγμα για να σταματήσει έπρεπε να φύγει από το 50% του Δημοσίου να πάει στο 49 και πιο κάτω για να μην έρχονται αυτοί οι κύριοι και να απειλούν. Να έρχεται ο βουλευτής και να λέει βάλτον αυτόν μα αυτός δεν αξίζει να κάνουν παρεμβάσεις τέτοιου τύπου. Και να διαλύουν όλη τη ΔΕΗ που την έχουν διαλύσει. Πετάγεται το ένα κόμμα και λέει μην πληρώνεται την ΔΕΗ μα βρε ηλίθιε αν δεν πληρώσουμε που θα βρει λεφτά να πληρώσει τους εργολάβους, τα έξοδα θα την διαλύσεις και η ΔΕΗ έχει φτάσει να χρωστάει ένα τεράστιο ποσό και να είναι μέσα.

20. Πότε δεχθήκατε πρώτη φορά μηνύματα που αφορούσαν την ιδιωτικοποίηση της μονάδας σας και ποια ήταν η αντίδραση σας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο;

Γενικά για την ιδιωτικοποίηση της ΔΕΗ επί συγκυβέρνησης Μητσοτάκη. Τότε άρχισαν να μιλούν για ιδιωτικοποίηση. Αν είχε γίνει η ιδιωτικοποίηση επι Μητσοτάκη θα είχε ξεφύγει. Στην πράξη άλλαζαν λέξεις ιδιωτικοποίηση, αποκρατικοποίηση, αποεπένδυση, μας κορόιδευαν. Αν την είχαν αφήσει θα είχε αγοράσει όλα τα Βαλκάνια θα έσπερνε ποσοστά από αλλιά κράτη. Θα ήταν κορυφαία αν είχε επεκταθεί αν είχαν γίνει επενδύσεις. Η ΔΕΗ τώρα παίρνει ποσοστά από την ΔΕΠΑ και πολύ σωστά δεν μπορεί η ΔΕΗ να καταναλώνει το 40% από το φυσικό αέριο και να μην έχει ποσοστά.

21. Σήμερα τι γνωρίζετε για το περιεχόμενο της ιδιωτικοποίησης και από πού ενημερώνεστε;

Αυτή τη στιγμή που είμαι συνταξιούχος ενημερώνομαι από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή από κάποιον συνάδελφο, είχαν έρθει οι κινέζοι και είχαμε κάνει παρουσίαση για την εκμετάλλευση του λιγνίτη, όταν ήμουν στα πράγματα ενημερωνόμουν από την διοίκηση.

22. Αναφορικά με την εξαετή προστασία του προσωπικού πιστεύετε ότι είναι επαρκής;

Νομίζω σε έξι χρονιά το μεγαλύτερο ποσοστό θα έχει συνταξιοδοτηθεί.

23. Συνδέεται η λειτουργία των υπολοίπων ΑΗΣ με τις υπό αποεπένδυση μονάδες;

Ο κάθε ΑΗΣ λειτουργεί αυτόνομα. Το σύστημα της ηλεκτρικής διασύνδεσης όμως είναι όλο παράλληλα. Έστω ότι μια μονάδα βγαίνει εκτός για να ξεκινήσει η μονάδα πρέπει να πάρει ρεύμα από το δίκτυο. Σαν μονάδα είναι αυτόνομη, δεν έχει σχέση με τους άλλους ΑΗΣ. Μπορεί να θέλει συνεργασία π.χ. να υπάρχουν κεντρικές αποθήκες Σε τέτοιο θέμα επηρεάζεται η μία μονάδα από την άλλη, στα κοινά ανταλλακτικά, κατά τα άλλα ο κάθε ΑΗΣ δουλεύει ανεξάρτητα με τον δικό του κόσμο. Ό,τι χρειαστεί το αγοράζει μόνος του.

24. Έχουν γίνει επενδύσεις στις υπό αποεπένδυση μονάδες;

Κάποιες επενδύσεις πολύ μεγάλες πάγωσαν. Για παράδειγμα, το ορυχείο του Κλειδιού. Ήταν να δοθούν κάποια εκατομμύρια για να δουλέψει το ορυχείο του Κλειδιού αλλά θεώρησαν ότι δεν πρέπει να δοθούν αυτά τα χρήματα θα μπορούσαν να δοθούν κάποια εκατομμύρια για μηχανήματα δεν τα δώσαν πάγωσαν και καλώς για να μην έρθουν οι άλλοι και τα πάρουν τζάμπα.

25. Έγιναν κινήσεις μεταφοράς προσωπικού από την μια ΑΗΣ στην άλλη;

Όχι, πάγωσαν αυτά. Έγιναν κάποιες κινήσεις για το ορυχείο αλλά η αιτία δεν ήταν η κρίση. Είχε γίνει μια μεγάλη κατολίσθηση με αποτέλεσμα να κλείσει στην κυριολεξία επειδή δεν υπήρχε αντικείμενο, έκλεισε το ορυχείο από την κατολίσθηση καταστράφηκαν αρκετά μηχανήματα και ο κόσμος μετακινήθηκε σε άλλα ορυχεία.

26. Υπάρχουν εργαζόμενοι που, ενώ έχουν τις προϋποθέσεις, δε φεύγουν με σύνταξη;

Είδαν ότι οι συνταξιούχοι είχαν πολλές μειώσεις κι έτσι δεν έφευγαν. Έπαιρναν περισσότερα χρήματα δουλεύοντας παρά όταν έβγαιναν στη σύνταξη για αυτό και συνεχίζουν και μένουν. Η διοίκηση καλά κάνει, πες ότι κόστιζα εγώ τρεις χιλιάδες που κόστιζα πολύ περισσότερο τώρα θα πάρει τρεις μηχανικούς με αυτά τα λεφτά. Τεχνίτης 60 χρονών δεν μπορεί να δουλέψει να ανέβει 80 μέτρα. Εγώ μικρός διάβαζα ένα ηλεκτρολογικό σχέδιο σ ένα βραδυ το καταλάβαινα τώρα δεν γίνεται.

27. Θα γίνει τελικά η ιδιωτικοποίηση και ποιους συμφέρει;

Εκεί είναι λίγο δύσκολο το θέμα κάποιοι τομείς που θα αφήσουν κέρδη στους ιδιώτες ή θα τα πάρουν φθηνά θα γίνει. Η ΔΕΗ διοικείτε στα πάνω επίπεδα από ανθρώπους ασχέτους η κάθε κυβέρνηση βάζει έναν ηλίθιο χωρίς management

και τους καπελώνουν οι εταιρείες. Όταν έχεις μια μεγάλη επιχείρηση με τόσο κόσμο τόσα εκατομμύρια να διακινείς αν δεν έχεις κάποιον manager ο οποίος δεν ξέρει τι να κάνει. Όταν έχεις μονάδα που ανεβοκατεβάζει φορτίο και παθαίνει βλάβες. Πληρώνει τα φωτοβολταϊκά και μπαίνει εκατομμύρια μέσα. Αναγκάζει την εταιρεία να κάνει κοινωνική πολιτική και να δουλεύει με ζημία. Αν δεν πληρώσεις τον ιδιώτη ένα μήνα θα στο κόψει το ρεύμα η ΔΕΗ γιατί να μην το κόψει. Η ΛΑΡΚΟ χρωστάει εκατομμύρια γιατί να μην τις κλείσει.

28. Η κρίση και η μνημονιακή πολιτική στοχοποίησε τη ΔΕΗ;

Ναι, από την κοινωνική πολιτική που έκανε η εκάστοτε κυβέρνηση

29. Έχει δαιμονοποιηθεί ο λιγνίτης;

Ο λιγνίτης κάνει ζημιά στο περιβάλλον αλλάζει το περιβάλλον. Η αποκατάσταση δεν είναι αυτή που πρέπει. Αλλά είναι χειρότερη κατάσταση στους ιδιώτες, δεν κάνουν τίποτα απολύτως. Φταίει ο τρόπος που επεμβαίνουμε εμείς στον λιγνίτη. Δε φταίει το υλικό. Το κόστος αποκατάστασης είναι αρκετά μεγάλο.

30. Οι αλλαγές που δρομολογούνται είναι εν τέλει προς τη σωστή κατεύθυνση;

Ο καθένας έχει την δική του άποψη, άλλοι λένε να δοθεί το 51% στους ιδιώτες να έχεις management σε μια επιχείρηση όπως είναι και στο εξωτερικό και συμφωνώ και εγώ. Άλλοι λένε όπως γίνεται τώρα να σπάσει η ΔΕΗ σε κομμάτια και να τα αρπάξουν τα αρπαχτικά σε τιμές εξευτελιστικά. Ο ΑΗΣ ΜΕΛΙΤΗΣ κόστισε 1δις 200 εκατομμύρια και θα πουληθεί 300-400 εκατομμύρια αν τα δώσουν και αυτά. Θα αγοράσουν ορυχεία ολόκληρα σε πολύ χαμηλές τιμές.

31. Θα έχουμε πτώση στην τιμή της ενέργειας, στην τιμολόγηση του ρεύματος;

Όχι, θα έχουμε αύξηση. Ο ιδιώτης δεν υπάρχει περίπτωση να δουλέψει με ζημία. Πολλές φορές σήμερα η ΔΕΗ δουλεύει με ζημία για να μπει στο σύστημα.

32. Αποτελεί η ΔΕΗ πλέον εργασιακή ευκαιρία και μέσο επαγγελματικής καταξίωσης και εξασφάλισης;

Κάποτε ήταν, τώρα όχι. Κάποτε έπαιρνες αρκετά χρήματα στη ΔΕΗ Για κάποιον που προσλαμβάνεται ο πρώτος μισθός είναι 650€ ένας μηχανικός παίρνει 900€. Τα χρήματα αυτά είναι πολύ λίγα για να ζήσεις.

33. Υπάρχει ενδιαφέρον για την τύχη της εταιρείας από την τοπική κοινωνία αλλά και το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας;

Την τοπική κοινωνία δεν την ενδιαφέρει. Τους ενδιαφέρει μόνο τι θα αρπάξουν. Κάποιοι είναι θετικοί κάποιοι αρνητικοί. Δε βγαίνουν οι υπεύθυνοι της επιχείρησης που ασχολούνται με την επικοινωνία να το εξηγήσει αυτό στον κόσμο. Τι ακριβώς κάνει η ΔΕΗ, το κοινωνικό της έργο όλοι αυτοί που είναι γύρω από την ΔΕΗ και εργάζονται.

34. Τι σας άφησε η σταδιοδρομία σας, εργασιακός βίος;

Πολύ καλές εντυπώσεις κι έλεγα πάντοτε ότι τα χρήματα που έπαιρνα ήταν πάρα πολλά ήταν όμως και ένας δημόσιος φορέας με τα αρνητικά του δημοσίου. Η παρέμβαση του κράτους μέσω των συνδικαλιστών ήταν πολύ μεγάλη. Οι συνδικαλιστές υπεράσπιζαν πρώτα τα συμφέροντα τα προσωπικά τους μετά αυτών που τους ψήφιζαν και τελευταίας της ΔΕΗ άλλα λέγαν στον κόσμο.