

## Στην Ξάνθη και στο Λαύριο: Ταξικές διαστάσεις του μειονοτικού στην Ελλάδα

ΓΕΩΡΓΙΑ ΠΕΤΡΑΚΗ

ΟΙ ΜΟΥΣΟΥΛΜΑΝΟΙ αποτελούν μια κατηγορία εργατικού δυναμικού εξαιρετικά υποβαθμισμένη, μια κατηγορία που εντάσσεται σχεδόν αποκλειστικά στις αγορές της ιδιαίτερα ευέλικτης εργασίας και σε θέσεις είτε εξαιρετικά επισφαλείς, είτε χαμηλότατης ειδίκευσης. Οι όροι της οικονομικής και κοινωνικής τους ένταξης και αναπαραγωγής στην ελληνική κοινωνία τείνουν στην κλειστή συντήρηση μιας ιδιαίτερης ταξικής μερίδας, η οποία αδυνατεί να παρακολουθήσει τις εξελίξεις της συνολικής κοινωνίας (κοινωνικές-αξιακές πρακτικές, κοινωνική συμμετοχή, κατανάλωση) με αποτέλεσμα την κοινωνική της καθήλωση και περιθωριοποίηση. Θα αναφερθώ παρακάτω στους μουσουλμάνους εργαζόμενους του Λαυρίου (δεκαετία 1980) και της Ξάνθης (1994).

Η μειονότητα από τη Θράκη απετέλεσε την υποδεέστερη κατηγορία εργατικού δυναμικού του Λαυρίου κατά τις τελευταίες 10ετίες. Αρχικά, οι εργαζόμενοι κινητοποιήθηκαν και στρατολογήθηκαν στα μέσα της 10ετίας του 1970 από τη μεταλλευτική εταιρεία ΕΜΜΕΛ (πρώην Γαλλική) για τις ανεπιθύμητες, από τους χριστιανούς, θέσεις εργασίας στους φούρνους. Στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκαν από την ΠΥΡΚΑΛ στις υψηλής επικινδυνότητας θέσεις εργασίας (παραγωγή δυναμίτη), από τον ΓΕΩΡΓΙΑΔΗ (δυναμιτάδικο) και σε μικρό ποσοστό από το χυτήριο της ΑΒΕΛ και το σπιρτάδικο (ΒΕΛΠΕΞ). Τα βιομηχανικά καταστήματα υψηλού κύρους όπως η ΔΕΗ, η ΟΛΥΜΠΙΚ, η DOW, δεν άντλησαν ποτέ εργατικό δυναμικό και για καμιά απολύτως θέση εργασίας από τη μειονότητα. Στη 10ετία του 1980 οι μειονοτικοί εργάτες κατάλαβαν περί τίνος επρόκειτο και εγκατέλειψαν σε μεγάλο βαθμό τις επικίνδυνες θέσεις εργασίας, οι οποίες βεβαίως εξασφάλιζαν μεγαλύτερες αποδοχές. (Στα τέλη της 10ετίας του 1970 σε έκρηξη που έγινε στην ΠΥΡΚΑΛ σκοτώθηκε μουσουλμάνη εργάτρια και λαυρεώτης τεχνικός). Στράφηκαν τότε προς την κλωστοϋφαντουργία ΑΙΓΑΙΟ. Το 1986 το ΑΙΓΑΙΟ είχε 102 εργάτες και εργάτριες από τη μειονότητα (7% του εργατικού του προσωπικού), σε δευτερεύουσες θέσεις εργασίας: μεταφορείς, φορτοεκφορτωτές, καθαριστές. Ούτε μία από τις περισσότερες από 50 μειονοτικές εργάτριες, νέες και μεσήλικες, δεν βρέθηκε ποτέ στην υπεύθυνη θέση της κλώστριας ή της υφάντριας. Κανένας μειονοτικός δεν υπήρξε ποτέ

συντηρητής ή κομποδέτης ή επιστάτης!

Ενώ όλοι οι εσωτερικοί μετανάστες εργάτες, προερχόμενοι από διάφορες περιοχές της χώρας, έμπαιναν σε μια βιομηχανία και γρήγορα σταθεροποιούνταν σ' αυτήν για κάμποσα χρόνια, οι μειονοτικοί εργάτες και εργάτριες, που επιπλέον ζούσαν κάτω από εξαιρετικά υποβαθμισμένες οικιστικές συνθήκες, είχαν έντονη κινητικότητα: από βιομηχανία σε βιομηχανία, εκεί που εύρισκαν τα καλύτερα μεροκάματα, και συχνά πυκνά από πόλη σε πόλη. Από το Λαύριο στο Μαρκόπουλο, στην Εύβοια, στην Ελευσίνα ή στον Ασπρόπυργο οι μειονοτικοί εργάτες, νομάδες του «καλύτερου» μεροκάματος αλλά όχι μιας «καλής δουλειάς», αναπτύσσουν εργασιακές συμπεριφορές χαρακτηριστικές των πολύ φτωχών και εξαθλιωμένων στρωμάτων, π.χ. οι γνωστοί «floaters» του αμερικάνικου προλεταριάτου που αποτελούνταν κυρίως από μαύρους, αλλά και «white paupers» (G. Friedmann, 1984) ή οι «επικίνδυνες τάξεις» της Ευρώπης του 19ου αιώνα. Ο περιορισμός τους σε εργασίες βρώμικες και κουραστικές, βλαβερές και επικίνδυνες σε συνδυασμό με τις συνθήκες κατοικίας στις οποίες ζούσαν, τους διέκριναν αισθητά από τους υπόλοιπους μετανάστες, που και εκείνοι είχαν εγκατασταθεί στο Λαύριο για να εργασθούν στα εργοστάσια μερικά χρόνια (Petraiki-Viance G. 1992).

Επιπλέον τα παιδάκια των μειονοτικών οικογενειών ετοιμάζονται να πάρουν τη θέση του παππού, του μπαμπά και της μαμάς στον καταμερισμό εργασίας. Όλα τους είναι μεν τυπικά γραμμένα στα δημοτικά σχολεία – μέχρι εκεί – της πόλης. Όμως για διάφορους λόγους δεν παρακολουθούν κανονικά τα μαθήματα. Μήπως επειδή, και αυτό είναι απολύτως κατανοητό, οι γονείς τους φοβούνται το ελληνικό σχολείο ή μήπως και γενικότερα το σχολείο; Τα παιδιά τους βασικά δουλεύουν: στο σπίτι, γιατί οι πιο πολλές μαμάδες πηγαίνουν στη φάμπρικα, μεγαλώνουν τα μικρά τους αδελφάκια, στα μπακάκια, σε μικρές βιοτεχνίες που χρησιμοποιούν παιδική εργασία. Υπενθυμίζω ότι η άρνηση του σχολείου έχει καταγραφεί ως ταξική εργατική συμπεριφορά (Γαλλία) σε μια περίοδο που αφ' ενός το σχολείο ήταν κλειστό στα παιδιά της εργατικής τάξης, γι' αυτό και ο Π. Μπουρντιέ θα εξηγήσει την απόρριψη του σχολείου από

τις εργατικές οικογένειες ως εσωτερίκευση των χαμηλών πιθανοτήτων σχολικής επιτυχίας που τους έδινε ο ίδιος ο σχολικός μηχανισμός. Την ίδια στιγμή η εργατική οικογένεια σπριζόταν και στην παιδική εργασία. Όμως οι «παλαιομοδίτικες» αυτές πρακτικές δεν μπορούν να μετεξελιχθούν μέσα σ' ένα σχολικό περιβάλλον που απειλεί όχι μόνο την ταξική τους κουλτούρα, την οικογενειακή τους οργάνωση και συνοχή αλλά και τη συλλογική τους ταυτότητα και ιδιαιτερότητα.

Στις αρχές της 10ετίας μας η προσπάθεια δημιουργίας τούρκικου σχολείου στο Λαύριο, που κινήθηκε από τις αντιρατσιστικές οργανώσεις της Αθήνας, απέτυχε λόγω και της σφοδρής άρνησης των Λαυρεωτών να δεχτούν στην πόλη τους την ύπαρξη ενός τέτοιου σχολείου.

Κατά περίεργο τρόπο η εγκατάσταση της μειονότητας στο Λαύριο αντιμετωπίζεται από τους Λαυρεώτες ως προσωρινή, όπως ακριβώς αντιμετωπίζεται και το στρατόπεδο των πολιτικών προσφύγων, που η πόλη επιθυμεί να εκδιώξει από τα σύνορά της. Το τούρκικο σχολείο στο Λαύριο θα σήμαινε την οριστικοποίηση της εγκατάστασης των μειονοτικών στην περιοχή, κάτι που οι Λαυρεώτες γενικά απεχθύνονται. Βεβαίως και οι μουσουλμάνοι θεωρούν την εγκατάστασή τους στο Λαύριο προσωρινή – όπως άλλωστε και άλλες κατηγορίες εσωτερικών μεταναστών για διαφορετικούς λόγους – και, κάτω απ' αυτές τις συνθήκες, μάλλον έχουν δίκιο.

Παράλληλα, η σαφής κοινωνική κατωτερότητα του μειονοτικού εργατικού δυναμικού σε σχέση με το αντίστοιχο χριστιανικό αναδείχθηκε και από έρευνες (Πετράκη, Ρυλιμόν, 1995) στην αγορά εργασίας της Ξάνθης, όπου η συμμετοχή των γυναικών είναι υψηλότερη, καθώς και των μουσουλμάνων γυναικών. Ένα σημαντικό ποσοστό των οικονομικά ενεργών γυναικών της περιοχής απασχολούνται ως γαζώτριες στον κλάδο του ενδύματος, σε μεγάλες επιχειρήσεις αλλά και σε μικρά βιοτεχνικά εργαστήρια ραφής (φασόν). Οι μειονοτικές εργάτριες, ακόμα και αν έχουν τα ίδια πρόσοντα με τις υπόλοιπες, γίνονται a priori αντικείμενα άνισης μεταχείρισης λόγω των ιδίων των κρατικών πολιτικών που ασκούνται για λογαριασμό τους. Οι κρατικοί θεσμοί σε διαφορετικά επίπεδα ιεραρχίας (Νομαρχία, Περιφέρεια, Επιθεώρηση Εργασίας, ΟΑΕΔ κ.λπ.), με τρόπο όχι εγγράφως εκπεφρασμένο πλην σαφώς διατυπωμένο, δεν ευνοούν τη «θετική» μεταχείριση του μειονοτικού εργατικού δυναμικού. Η άνιση μεταχείριση των μειονοτικών σε σχέση με τους υπόλοιπους εργάτες αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη αρμονικών, και άρα επωφελών, για τις επιχειρήσεις σχέσεων ανάμεσα στο ελληνικό κράτος και τις επιχειρήσεις.

Γνωστή και μεγάλη ξένη βιομηχανία έτοιμου ενδύματος μείωσε τον αριθμό των μειονοτικών εργατριών, προκειμένου ν' αντιμετωπίσει τις δυσκολίες που της δημιούργησε η Νομαρχία για να την εντάξει στο νόμο 289 περί κινήτρων. Άλλη ελληνική καινοτόμος και δυναμική επιχείρηση του ίδιου κλάδου αντιμετώπισε άρνηση χρηματοδότησης νέων θέσεων εργα-

σίας διότι τις κατείχαν μειονοτικές. (Πετράκη, Ρυλιμόν 1995). Ως αποτέλεσμα των παραπάνω πολιτικών, η ανασφάλιστη «μαύρη» εργασία έχει μεγαλύτερη εξάπλωση στις μειονοτικές εργάτριες, ενώ όταν οι ίδιες εργάζονται στη νόμιμη αγορά εργασίας είτε με εποχιακή είτε με σταθερή απασχόληση, καταλαμβάνουν πάντα τις θέσεις εργασίας με τα δυσμενέστερα χαρακτηριστικά (Πετράκη 1995).

Η «μαύρη» εργασία αφορά κυρίως τις μικρές οικοτεχνίες και τις βιοτεχνίες φασόν που χρησιμοποιούν περιστασιακά εργαζόμενους αμείβοντάς τους με την ώρα ή το κομμάτι. Πλήθος μαρτυριών αναφέρονται σε «ατομικές» συμφωνίες εργοδοτών με μειονοτικές εργάτριες, όσον αφορά την παροχή ανασφάλιστης εργασίας και μειωμένου σε σχέση με το εγγυημένο, ημερομίσθιου.

Η εποχιακή απασχόληση (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) υιοθετείται από μικρές βιοτεχνίες αλλά και μεγάλες βιομηχανίες. Η εξεύρεση εποχιακής απασχόλησης είναι προσιτή για τις μειονοτικές στις μικρές βιοτεχνίες φασόν και στις «κακές» επιχειρήσεις του κλάδου. Αντίθετα η εξεύρεση εποχιακής απασχόλησης είναι δυσμενέστατη όταν πρόκειται για τα συνεταιριστικά εργοστάσια ή τις «καλές» επιχειρήσεις. Αντίστοιχη είναι η θέση των ιδίων εργατριών όταν τοποθετούνται στη ζώνη της σχετικά σταθερής απασχόλησης (συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου) και αυτό αφορά κυρίως τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι μειονοτικές, είτε με έκτακτη είτε με σταθερή απασχόληση, εργάζονται σπανίως σε «καλές» επιχειρήσεις, δηλαδή σ' αυτές που εξασφαλίζουν σταθερότητα απασχόλησης, καλές συνθήκες εργασίας και ικανοποιητικές αμοιβές. Αντίθετα η συμμετοχή τους είναι μεγαλύτερη, έως σήμερα, στις «κακές» επιχειρήσεις, οι οποίες, συνήθως, αντιμετωπίζουν προβλήματα για να καλύψουν τις ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό, λόγω των κακών συνθηκών εργασίας που προσφέρονται και των υπερεντατικών ρυθμών εργασίας που επιβάλλουν.

Έτσι, ενώ στις «καλές» επιχειρήσεις η πρόσβαση στην απασχόληση διαμεσολαβείται μέσω γνωριμιών πολιτικών θεσμών-οικογενειακών, πεδία στα οποία η θέση των μειονοτικών είναι ιδιαίτερα δυσχερής, στις «κακές» επιχειρήσεις οι μέθοδοι πρόσληψης είναι «δημοκρατικότερες» αφού χρησιμοποιούνται συστηματικά οι κατάλογοι του ΟΑΕΔ και προσλαμβάνονται έτσι περισσότερες μειονοτικές εργάτριες.

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Bourdieu P., Passeron Jean-Claude, *Οι κληρονόμοι, οι φοιτητές και η κουλτούρα*, Ινστιτούτο του βιβλίου - Μ. Καρδαμίτσας, Αθήνα 1993.
2. Friedmann G., *Ποι τραβά η ανθρώπινη εργασία*, Κάλβος, Αθήνα 1984.
3. Petraiki-Viance G., *La mise a l'usine des paysans: Le cas des thessaliens dans le textile de Lavrio (1960-1980)*. Thèse pour le Diplome de doctorat, Univ. Paris 7, Paris 1992.
4. Πετράκη Γ., Ρυλιμόν-Λινάρδος Π., «Ο κλάδος του ενδύματος στο νομό Ξάνθης: Οι εργασιακές σχέσεις, η τοπική αγορά εργασίας και οι δυνατότητες «επιθετικής» αναδιάρθρωσης», *Τετράδια του ΙΝΕ*, τχ. 1, 1995.