

## Αντίσταση και Οργάνωση στο Μεταφορντισμό Για την Προσπάθεια Αγωνιστικής Έρευνας της Επισφαλούς Εργασίας

Robert Foltin

Μπορείτε να βρείτε το άρθρο εδώ: <http://transform.ejpcp.net/transversal/0406/foltin/en>.

Μετάφραση στα Αγγλικά: Aileen Derieg

Ένα εργαλείο για την αναγνώριση της ταξικής σύνθεσης<sup>1</sup> είναι η “αγωνιστική έρευνα” (ή το “ερωτηματολόγιο” ή η “εργατική έρευνα” ή η “συν-έρευνα”), η οποία τώρα βιώνει μια συγκλονιστική επιστροφή σε διάφορα πλαίσια. Η *συν-έρευνα* (con-ricerca), που προέκυψε την Ιταλία τη δεκαετία του 1960, σκοπό είχε να αναγνωρίσει την τεχνική σύνθεση της εργατικής τάξης, και όχι μόνο να αναγνωρίσει την πολιτική σύνθεση ή ανασύνθεσή της (με άλλα λόγια τους αγώνες και την οργάνωση των εργατών), αλλά επίσης να την προωθήσει και να την επηρεάσει. Η επικοινωνία και η αμοιβαία πληροφόρηση ανάμεσα στους εργάτες θα έμπαιναν σε κίνηση και, όπως τέθηκε για μια φορά από τη Wildcat (ακόμα είναι η εφημερίδα πόλης της Carlsruhe), θα προέτοιμαζε “αυθόρμητες” μάχες (Karlsruher Stadtzeitung, αναδήμοσίευση το 1985).

Με βάση την εμπειρία ότι πολλές μικρές πράξεις αντίστασης στο καπιταλιστικό σύστημα συνέβαιναν ξανά και ξανά, ειδικά μετά την μεγάλη φοιτητική απεργία την άνοιξη του 1996 στη Βιέννη και την Αυστρία<sup>2</sup>, το 1997 δημιουργήθηκε μια μικρή ομάδα που πήρε το όνομα “Koordination” (συντονισμός). Ο στόχος της ήταν να προάγει την επικοινωνία και την πληροφόρηση για τους αγώνες και να ξεφύγει συγχρόνως από το γκέτο του “χώρου”. Το όνομα είχε αντλήσει την έμπνευσή του από τις “Coordinations” στη Γαλλία. Εκείνες είχαν δημιουργηθεί σε όλες τις απεργίες από τα μισά της δεκαετίας του 1980 και ποτέ δεν ενσωματώθηκαν στις κυρίαρχες δομές. Οι αριστεριστικές οργανώσεις προσπάθησαν να εισάγουν τη μονιμότητα στις Coordinations, αλλά εκείνες δεν επέτρεψαν να γραφειοκρατικοποιηθούν ως η αυτο-οργάνωση των ταραχών. Εξαφανίζονταν με το τέλος των διαμαρτυριών και των απεργιών, και ξανα-εμφανίζονταν με κάθε νέα αντιπαράθεση και συνέχιζαν από τις προηγούμενες εμπειρίες τους.

Η “Koordination” μας είχε το σκοπό να είναι ένα εργαλείο που θα έκανε δυνατή την επικοινωνία και πληροφορία για τις “μικρές” μάχες. Για αυτό το σκοπό δημοσιεύαμε τακτικά ένα δελτίο πληροφοριών και επίσης βάζαμε τα περιεχόμενά του στο διαδίκτυο, κάτι που είχε επίσης τη λειτουργία της δεξαμενής πληροφοριών για εφημερίδες της ριζοσπαστικής αριστεράς (όπως η Tatblatt). Ωστόσο, λόγω της έλλειψης αγώνων στη Βιέννη, μακροπρόθεσμα περιοριστήκαμε στην συλλογή διεθνών νέων.

Με την επιρροή του "Wiederkehr der Proletariat" (“Επιστροφή του Προλεταριάτου”) του K. H. Roth, στρέψαμε την προσοχή μας και στις δικές μας συνθήκες επισφαλούς εργασίας: το επιχείρημα του Roth ήταν ότι οι συνθήκες ζωής και εργασίας πολλών αριστεριστών (πανεπιστημιακών) είχαν προσαρμοστεί σε εκείνες των εργατών, επομένως το “να πάμε στο προλεταριάτο” δεν ήταν πλέον αναγκαίο. Υποστήριξε ότι η αποτυχία όλων των παλιότερων παραδοσιακών πολιτικών (σοσιαλιστικών, κομμουνιστικών ή αναρχικών) είχε κάνει εφικτό ένα νέο ξεκίνημα, πιο ανοιχτό και με δημοκρατία βάσης. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με το Roth, στο παγκόσμιο επίπεδο συμβαίνει μια “κοινωνικοποίηση” (commonization) του προλεταριάτου και οι θέσεις των τάξεων έχουν εξισωθεί ανάμεσα στον πρώτο, το δεύτερο και τον τρίτο κόσμο, με όρους των δυνατοτήτων επικοινωνίας που προσφέρονται για τους αγώνες ενάντια στην προλεταριοποίηση και την φτώχεια. Ως άνθρωποι

1 Από τη μια, η ταξική σύνθεση οργανώνεται και δομείται από το κεφάλαιο, εφαρμόζεται από τις τεχνολογίες ή την οργάνωση της εργασίας μέσα και έξω από το εργοστάσιο, και την σύνθεση των εργατών για να εγγυηθεί την εκμετάλλευση (τεχνική σύνθεση). Από την άλλη, είναι η αντίσταση των εργατών, η προθυμία τους να αγωνιστούν, και οι δυνατότητές τους να αντισταθούν (πολιτική σύνθεση).

2 Η απεργία ήταν ενάντια στους οικονομικούς περιορισμούς για τους φοιτητές. Το χαρακτηριστικό αυτού του κινήματος ήταν η αποκέντρωσή του και ότι περιλάμβανε και φοιτητές/τριες που δεν ήταν απαραίτητα αριστεροί.

που ζούμε επισφαλώς, είδαμε ότι είμασταν μέρος αυτής της τάξης και προσπαθήσαμε να εκκαθιδρύσουμε οργανωτικές και αγωνιστικές σχέσεις με τους ανθρώπους έξω από τον αριστεριστικό/αυτόνομο “χώρο”.

Η εμπειρία μας έδειχνε ότι πολλοί άνθρωποι που γνωρίζαμε ζούσαν σε επισφαλείς συνθήκες. Από τη μια αυτό αφορούσε την αλλαγή ανάμεσα σε διαφορετικές εργασίες και την ένταξη στην κοινωνική πρόνοια, και από την άλλη την κυριαρχία των ανασφάλιστων εργασιακών συνθηκών όπως τα συμβόλαια εργασίας, η εργασία ορισμένου χρόνου, η άτυπη απασχόληση και η εργασία σε project. Αυτό οδήγησε στην ιδέα της διεξαγωγής μιας “αγωνιστικής έρευνας” που να βασίζεται στο δικό μας κοινωνικό πλαίσιο. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε για να είναι ευέλικτο· ο στόχος δεν ήταν να παράγει αποτελέσματα αλλά να αναπτύξει συζητήσεις, κάτι που θα μπορούσε ίσως να προωθήσει την ροή πληροφορίας και ίσως να κάνει εφικτούς τους αγώνες. Σχεδόν όλες οι ερωτήσεις επέτρεπαν είτε μια θετική είτε μια αρνητική ερμηνεία (δηλ. αναφέρονταν και τα πλεονεκτήματα των μη-εγγυημένων εργασιακών συνθηκών, όπως το να έχεις περισσότερο ελεύθερο χρόνο).

Απαντήσεις πήραμε από περίπου 15 άτομα, οι οποίες συμπληρώθηκαν με συζητήσεις για το ερωτηματολόγιο. Τα “αποτελέσματα” είχαν επίσης επηρεαστεί από αναφορές και διηγήσεις από συναδέλφους εκείνων που συμπλήρωσαν και συζήτησαν το ερωτηματολόγιο. Εξαιτίας της επιλογής όσων ερωτήθηκαν, οι περισσότεροι ενδιαφέρονταν να συμμετέχουν σε αγώνες, αλλά είχαν επίσης ελπίδες να μην είναι πια αντικείμενο εκμετάλλευσης, αν και η επισφάλεια που βιώνουμε θεωρείται ως σχετική. Ένας λόγος είναι ότι στο χώρο υπάρχει λιγότερη κοινωνική πίεση να αντιπροσωπεύσουμε κάτι που μπορεί να επιτευχθεί μόνο με χρήματα. Επιπλέον, υπάρχει ένα ασφαλές κοινωνικό περιβάλλον, απ' όπου μπορούμε να αντλήσουμε αναγνώριση. Παρά την επίγνωση του καπιταλισμού, συγκεκριμένες ερωτήσεις εργασίας και ζωής ελάχιστα συζητιούνταν συνήθως εκτός των συζητήσεων του ερωτηματολογίου. Μέχρι ενός σημείου, οι εργασιακές συνθήκες επιλέγονταν με την θέληση των ατόμων, αν και σε μερικές περιπτώσεις είχαν καταλήξει έτσι τα πράγματα, το βάρος ήταν στο χώρο και/ή την πολιτική και κοινωνική δραστηριότητα. Αν και δεν υπήρχαν στους ερωτηθέντες ούτε μετανάστ(ρι)ες ούτε ταμίες των σουπερμαρκετ, που συνήθως αναφέρονται, οι διαφορές στις εργασιακές συνθήκες ήταν αν μη τι άλλο σημαντικές. Υπήρχε ένα εύρος απασχολήσεων από προτζεκτ Η/Υ, όπου πολλά χρήματα μπορούσαν να βγουν σε σχετικά μικρή χρονική περίοδο, ως την άτυπη απασχόληση όπως το κόλλημα πόστερ για πολύ χαμηλό μεροκάματο. Το τυπικό στοιχείο σε όλες τις συνθήκες ήταν η μακροχρόνια ανασφάλεια και η ταλάντευση ανάμεσα σε ένα τεράστιο όγκο εργασίας και ελεύθερο χρόνο που συχνά συνδεόταν με οικονομικά προβλήματα.

Η εργασία στο Φορντισμό χαρακτηριζόταν από σχετικά υψηλούς μισθούς για τους άνδρες και την ένταξη των συνδικάτων στη σχέση του κεφαλαίου. Οι σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στους εργάτες και το κεφάλαιο εκφράζονταν στο επίπεδο του μισθού. Αυτό συνδεόταν με την πειθαρχία στο εργοστάσιο και έξω από αυτό (από το σχολείο στις φυλακές) και την κυριαρχία της πατριαρχικής καταπίεσης στην οικογένεια. Στο Μεταφορντισμό τα εργοστάσια δεν έχουν εξαφανιστεί, αλλά έχουν εκχωρήσει μέρος της εργασίας (σε μικρές εταιρείες αλλά επίσης σε επισφαλείς εργαζόμενους όπως τους μερικά απασχολούμενους, τους άτυπα απασχολούμενους, το προσωπικό με συμβόλαια ορισμένου χρόνου ή ανάθεσης έργου). Αυτές οι μορφές εργασίας υπήρχαν ήδη στο Φορντισμό όπως η μερική απασχόληση για τις γυναίκες. Ενώ η “επισφαλής” εργασία για τους άνδρες θεωρήθηκε ως μεταβατική φάση του Φορντισμού, για παράδειγμα κατά τη διάρκεια των σπουδών ή ως φυγή από το εργοστάσιο για πολιτική ή κοινωνική δράση, η τάση αυτή έχει γίνει τώρα περισσότερο διαδεδομένη. Παρόλα αυτά, οι κανονικές εργασιακές συνθήκες δεν έχουν εξαφανιστεί στην Ευρώπη.

Ξανά και ξανά έχει δηλωθεί ότι ελάχιστη αντίσταση είναι εφικτή στις εργασιακές συνθήκες του μεταφορντισμού, επειδή η απομόνωση κάνει την επικοινωνία πιο δύσκολη. Η δήθεν συλλογική

διαμαρτυρία των εργατών φαίνεται να έχει να κάνει με την ομοιομορφία στο εργοστάσιο (ή στο γραφείο;). Οι άνθρωποι φαίνεται να συναντιούνται όλο και λιγότερο κάτω από τις νέες εργασιακές συνθήκες. Ακόμη και κάτω από τις Φορντικές συνθήκες, οι άνθρωποι στις “προλεταριακές” μορφές οργάνωσης, όπως η κοινωνική δημοκρατία, δεν μαζεύονται κυρίως στο χώρο εργασίας τους, αλλά στους χώρους ζωής τους και στον ελεύθερο χρόνο τους. Η απαίτηση για “ισότητα” (“ίσος μισθός για όλους”) είναι η μόνη που φαίνεται ελάχιστα κατάλληλη για τις μεταφορντικές συνθήκες: διαφορές δημιουργούνταν “τεχνητά” στο εργοστάσιο ανάμεσα στους εργάτες της αλυσίδας παραγωγής στη βάση των ομάδων διαφορετικών μισθών, αλλά επίσης στη βάση των εθνικών ή έμφυλων διαφοροποιήσεων. Εξαιτίας των προφανών διαφορετικών συνθηκών εργασίας και ζωής στο Μεταφορντισμό, είναι δύσκολο να φανταστούμε μια μετρήσιμη “ισότητα”. Δεν είναι πλέον ο ίσος μισθός για όλους και όλες που θα μπορούσε να είναι μια απαίτηση αυτού του είδους, αλλά μάλλον ένα εγγυημένο βασικό εισόδημα για όλους και όλες.

Μια βασική εμπειρία που κερδίσαμε από την έρευνα είναι ότι για τους επισφαλείς εργαζόμενους/ες οι συνθήκες αγώνα και οργάνωσης είναι το ίδιο δύσκολες ή εύκολες όπως και στο Φορντικό εργοστάσιο. Πόση (ατομική) αντίσταση προσφέρεται εξαρτάται περισσότερο με την ταύτιση με τις δομές της εταιρείας παρά με το μέγεθος ή την (ακόμη) Φορντική οργάνωση. Και όσοι και όσες θυμούνται τις ημέρες πολιτικού αγώνα στις Φορντικές εργασίες θα γνωρίζουν πόσο μεγάλος ήταν ο εκνευρισμός με την υποταγή των εργα(ρι)ών και πόσο δύσκολο ήταν απλά να μιλάνε για τους μισθούς, άσε το να αγωνίζονται με μέτρα και απεργίες. Η οχλοκρατία και η ανταγωνιστικότητα ανάμεσα στους εργάτες ήταν και ακόμα είναι αρκετά διαδεδομένες, όπως είναι ο σεξισμός και ο ρατσισμός. Δεν είναι αναγκαστικά η επισφάλεια και ο Μεταφορντικός χαρακτήρας της εργασίας που κάνει πιο δύσκολη την αντίσταση.

Αφού δεν υπήρχαν πρακτικά καθόλου ανοικτοί αγώνες κατά τη διάρκεια της έρευνας – υπήρχαν μόνο μερικές αναφορές για αντιπαραθέσεις στο παρελθόν – οι απαντήσεις εκείνων που ερωτήθηκαν περιορίζονταν σε ατομικές μορφές αντίστασης. Η “δήλωση ασθένειας” είναι γενικά δυνατή μόνο σε εργασίες όπου υπάρχει μια τυπική κατάσταση εργασίας, με άλλα λόγια σε προσωρινές εργασίες ή με συμβόλαιο ορισμένου χρόνου. Όπου υπάρχουν οι συνθήκες, οι άνθρωποι τις χρησιμοποιούν. Υπάρχει μια μείωση των δηλώσεων ασθένειας σε κάθε πεδίο, ωστόσο αυτό έχει να κάνει με τη γενικά αυξημένη πίεση στους εργαζόμενους και συνδέεται μόνο εν μέρει με της “νέες” εργασιακές συνθήκες. Ο φόβος της απολύσεως έχει επίσης αυξηθεί ή πάντα ήταν παρόν και στις “κανονικές εργασιακές συνθήκες”. Στην πραγματικότητα, η δήλωση ασθένειας χρησιμοποιείται πιο εύκολα από ανθρώπους με συμβόλαια περιορισμένης διάρκειας, που δεν υπολογίζουν στην επέκτασή τους, παρά από τους μόνιμους υπαλλήλους. Φυσικά, αυτή η δυνατότητα δεν υπάρχει για τη νέα αυτο-απασχόληση και τους εργαζόμενους με συμβόλαιο.

Να εργάζεσαι αργά, να γράφεις περισσότερες ώρες ή να ζητάς περισσότερα είναι σχεδόν πάντα δυνατές πρακτικές ως αμυντικές μορφές δράσης. Οι επιχειρηματίες συνήθως δεν έχουν έλεγχο επί των πραγματικών απαιτήσεων και του χρόνου που απαιτείται για να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις της δουλειάς. Ακόμη και με μορφές της νέας αυτο-απασχόλησης, υπάρχει ένα ορισμένο εύρος, παρά τον αναταγωνισμό, επειδή οι προμηθευτές των προϊόντων και των υπηρεσιών γνωρίζουν ότι οι επιχειρηματίες δεν μπορούν να υπολογίσουν την αξία και να αποφύγουν τις αβεβαιότητες εξαιτίας της αναζήτησης νέων συνεργατών. Μερικές φορές ακόμη φαίνεται σαν να στρέφεται σε αυτό ένα τυφλό μάτι, όπως στις βλάβες και την παθητική αντίσταση στο Φορντικό εργοστάσιο. Όταν αρκετοί συνάδελφοι εργάζονται μαζί, ωστόσο, είναι σημαντικό να έχουν μια καλή σχέση ανάμεσά τους, ώστε να μην αναγκαστούν να αντιπαρατεθούν μεταξύ τους.

Το πόσο περιορισμένες ήταν οι αγωνιστικές δραστηριότητες φάνηκε σε μια απάντηση που χαρακτήριζε τις φωνές (*ranting*) και την πλάκα σε βάρος των αφεντικών “ταξική συνειδητότητα”. Αυτό συμβαίνει ακόμα και όπου υπάρχουν οι προσωπικές σχέσεις ή η εξάρτηση από τα αφεντικά. Το σαμποτάζ και η κλοπή θεωρούνται τόσο δεδομένες σε επισφαλείς συνθήκες όσο και στο

Φορντισμό. Οι συνθήκες γι' αυτό δεν έχουν να κάνουν καθόλου με την επισφαλή ή την “κανονική” εργασία, αλλά περισσότερο με τις δυνατότητες αποφυγής του ελέγχου.

Οι μισθολογικές απαιτήσεις συνδέονται με τις ίδιες δυσκολίες όπως στις Φορντικές εταιρείες, εξαρτώνται από το εύρος που έχουν οι επιχειρηματίες και την πίεση που μπορούν να αναπτύξουν μαζί οι εργαζόμενοι/ες. Υπάρχουν ακόμη συνθήκες, όπου οι επισφαλείς εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι/ες ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση έργου έχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, επειδή οι επιχειρηματίες έχουν πίεση χρόνου και δεν μπορούν να βρουν αντικαταστάτη μέσα σε λίγο χρόνο, ακόμα κι αν υπάρχει πλεόνασμα εργατικής δύναμης.

Περίληπτικά, μπορούμε να πούμε για τα αποτελέσματα της έρευνάς μας από το 1997 ότι υφίστανται και χρησιμοποιούνται σχεδόν όλες οι γνωστές δυνατότητες για ατομική αντίσταση στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Ακόμη και οι νέοι αυτο-απασχολούμενοι εργαζόμενοι, που σε αυτή την περίπτωση θα έπρεπε να ονομάζονται πραγματικά ψευδο-αυτο-απασχολούμενοι, ταυτίζονται με την εργασία τους σε περιορισμένο βαθμό και επομένως χρησιμοποιούν πολλές από τις δυνατότητες να είναι ενάντια στην εργασία<sup>3</sup>.

Αυτό που παραμένει ανοιχτό είναι το ερώτημα της οργάνωσης· σχεδόν κανένας δεν μπορεί να φανταστεί ποιές μορφές οργάνωσης μπορούν να βρεθούν. Εκτιμήθηκαν θετικά προτάσεις για την οργάνωση εκτός του πεδίου της εργασίας (οργανώσεις ανέργων, καταλήψεις). Δεν περίμεναν τίποτα από τα Αυστριακά συνδικάτα, έτσι η πολυπλοκότητα ήταν η κύρια απάντηση στην ερώτηση του “συνδικαλισμού” της επισφαλούς εργασίας. Ίσως αυτό να μπορεί να θεωρηθεί πλεονέκτημα, αφού σημαίνει ότι δεν μπορούν να προκύψουν γραφειοκρατικοποιημένες μορφές οργάνωσης. Θα έτεινα να διακρίνω μια προοπτική σήμερα σε ένα πείραμα που δοκιμάστηκε όχι και τόσο παλιά από τον αναρχικό χώρο. Τακτικές συναντήσεις (όχι μόνο) επισφαλών εργαζομένων οργανώθηκαν για να προσφέρουν την εξωτερική υποστήριξη για τα άτομα στις αντιπαραθέσεις, για παράδειγμα παράγοντας φυλλάδια ή δουλεύοντας για τη δημοσιοποίηση. Αυτή η ομάδα διαλύθηκε όταν δεν υπήρχαν πια συγκεκριμένοι αγώνες (πριν από αυτό είχε να κάνει κυρίως με τις εργασιακές συνθήκες σε εναλλακτικές δομές. Η οργάνωση του “συνδικάτου” θα έπρεπε να προσπαθήσει να προσδεθεί σε εκείνα τα είδη κοινωνικών πλαισίων.

Η “Koordination” αποσυντέθηκε εξαιτίας εσωτερικών αντιπαραθέσεων. Μερικοί νόμιζαν ότι είχαμε κολλήσει στο δικό μας τέλμα, καθώς οι συζητήσεις σπάνια ξεπερνούσαν τα όρια του χώρου, και επίσης επηρεάζονταν από το “χαρακτήρα του χώρου” των αγωνιστικών ερευνών μας. Ξεπεράσαμε το περιορισμένο κοινωνικό μας χώρο κυρίως στο θέμα των εκπαιδευτών και δασκάλων εκπαίδευσης ενηλίκων, οι οποίοι συνήθως είχαν συμβόλαια ορισμένου χρόνου. Όταν έκλεινε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα (IKL – Interkulturelles Lernen), συνήθως συμμετείχαμε στις διαμαρτυρίες. Δεν υπήρχαν σχεδόν καθόλου συνέπειες. Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι/ες στην εκπαίδευση ενηλίκων είναι πιο δραστήριοι/ες σήμερα ελάχιστα έχει να κάνει με το project μας, αλλά μάλλον συμβαίνει επειδή πολλοί πολιτικοποιημένοι πανεπιστημιακοί από το χώρο των ανθρωπιστικών σπουδών καταλήγουν σε τέτοιες εργασίες. Παρόλα αυτά, οι προτάσεις των (ευέλικτων) ερωτηματολογίων μας εντός του πλαισίου της αγωνιστικής έρευνας των επισφαλών συνθηκών ζωής και εργασίας χρησιμοποιήθηκαν ξανά στο πλαίσιο της EuroMayDay διαδήλωσης/παρέλασης στη Βιέννη.

Τα αποτελέσματα (ή μη αποτελέσματα) της προσπάθειας για μια “αγωνιστική έρευνα” είναι υποκειμενικά και μεροληπτικά και παρουσιάστηκαν επίσης έτσι. Το ενδιαφέρον μου ήταν να βρούμε μορφές ζωής και οργάνωσης στις αντιπαραθέσεις και τους αγώνες, προσπάθειες να υπαρβούμε την καπιταλιστική εκμετάλλευση. Αν και το project μας απέτυχε, θεωρώ την

---

3 Στα άτομα που συμμετείχαν δεν υπήρχαν άτομα που έκαναν πρακτική, που αναγκάζονται να εργαστούν δωρεάν, και επίσης πολύ λίγα άτομα που δούλευαν στο πανεπιστήμιο, που συχνά εργάζονται περισσότερο δωρεάν με την ελπίδα να κάνουν καριέρα.

“αγωνιστική έρευνα” μια εξαιρετική μέθοδο αναγνώρισης και συζήτησης των σχέσεων. Αν γίνει πιο διαδεδομένη, θα μπορούσε να είναι ένα μέσο συνδυασμού των αγώνων, υποστήριξής τους, να γίνουν ορατοί και πιο ισχυροί, ή ακόμα μόνο να ενθαρρυνθούν οι άνθρωποι να ανοίξουν τα στόματά τους πάλι. Κλείνοντας, θα ήθελα να παραθέσω μια επισήμανση από μια προσωπική συζήτηση: “Έχει πλάκα να αντιστέκεσαι” - και μετά να μιλάς γι αυτό, επειδή ένα μεγάλο ποσοστό των εργασιακών συνθηκών είναι ακόμη δυσάρεστες και αλλοτριωτικές. Ο αγώνας έχει πλάκα, δημιουργεί επικοινωνία και σχέσεις. Και πέρα από αυτό, έχεις μια ιστορία να πεις.