Μετασχηματισμοί στον χώρο της εργασίας

Πως αναδύονται νέα πρότυπα εργαζομένων και νέες μορφές απασχόλησης

Οι μεταβολές που συντελούνται σήμερα στον χώρο της εργασίας, είτε αυτές αφορούν τις μορφές απασχόλησης είτε τις συνθήκες και τους όρους εργασίας είτε και την ανάδυση ενός άλλου τρόπου με τον οποίο ο νέος εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του και προσδιορίζει τα δικά του αιτούμενα από την εργασία του, συνιστούν το αντικείμενο έρευνας του καθηγητή Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης Γιώργου Τσιώλη.

Τα πορίσματα της έρευνας αυτής δημοσιεύονται στον τόμο με τίτλο «Επισφαλείς βιογραφίες. Εργασιακές διαδρομές και ταυτότητες στον μετασχηματιζόμενο κόσμο της εργασίας», που κυκλοφόρησε πρόσφατα από τις εκδόσεις Gutenberg.

Η έρευνα του κ. Τσιώλη εστιάζει σε θέματα που αγγίζουν την καθημερινότητα των εργαζόμενων στην Ελλάδα του σήμερα. Αναδεικνύει την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων όπως τις γνωρίζαμε στο παρελθόν, αλλά και τη συντελούμενη διαπερατότητα ανάμεσα στον εργασιακό και τον ιδιωτικό χρόνο του εργαζόμενου, διαδικασία που σταδιακά επιβάλλει μια νέα κανονικότητα στο εργασιακό τοπίο.

Ιδιαίτερη θέση στην έρευνα καταλαμβάνει η ανίχνευση του ρόλου που διαδραματίζει για τους εργαζόμενους η προσέγγιση της εργασίας όχι μόνο ως μέσο βιοπορισμού αλλά και ως μέσο προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής εξέλιξης.

Παράλληλα, η έννοια της επαγγελματικής επιτυχίας συναρτάται ολοένα και περισσότερο με τις προσωπικές επιλογές του εργαζόμενου, στην ατομική ευθύνη του οποίου περιέρχεται αποκλειστικά η συγκρότηση του προσωπικού «κεφαλαίου» που θα διαθέσει στην αγορά εργασίας.

Ο καθηγητής Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, Γιώργος Τσιώλης, συζητά με τον διευθυντή της εφημερίδας «Ρεθεμνιώτικα Νέα», Μανώλη Χαλκιαδάκη, για τους σύγχρονους μετασχηματισμούς στον κόσμο της εργασίας.

Συνέντευξη με τον καθηγητή Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης Γ. Τσιώλη

Ο Γιώργος Τσιώλης είναι καθηγητής του τμήματος Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Κρήτης. Τα επιστημονικά του ενδιαφέροντα εντάσσονται στα πεδία της μεθοδολογίας της κοινωνικής έρευνας, της βιογραφικής αφηγηματικής προσέγγισης και της κοινωνιολογίας της εργασίας. Από τον Σεπτέμβριο του 2020 είναι πρόεδρος του τμήματος Κοινωνιολογίας και από τον Ιούλιο του 2023 αντιπρόεδρος της επιστημονικής επιτροπής 38: «Βιογραφία και Κοινωνία» της Διεθνούς Κοινωνιολογικής Ένωσης. Είναι, επίσης, μέλος του τομεακού επιστημονικού συμβουλίου για τις κοινωνικές επιστήμες στο εθνικό συμβούλιο έρευνας, τεχνολογίας και καινοτομίας.

Το πρόσφατο (2023) βιβλίο του «Επισφαλείς βιογραφίες. Εργασιακές διαδρομές και ταυτότητες στον μετασχηματιζόμενο κόσμο της εργασίας», κυκλοφορεί από τις εκδόσεις Gutenberg και περιλαμβάνει τα πορίσματα σχετικής έρευνάς του, που χρηματοδοτήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.

Το βιβλίο αναφέρεται σε μια σειρά ζητημάτων τα οποία αναπτύσσονται στην παρούσαςς συνέντευξη.

Η συνέντευξη έχει ως εξής:

• Κύριε Τσιώλη, γεγονός είναι ότι μια σύγχρονη έρευνα για τους μετασχηματισμούς στον χώρο της εργασίας και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτήν, είναι θέμα που, στην πραγματικότητα αφορά πολύ μεγάλο μέρος της κοινωνίας. Δεν είναι ζήτημα ερευνητικού ή ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος μόνο. Θα μπορούσατε να μας πείτε ποιοι βασικοί μετασχηματισμοί καταγράφονται σήμερα στον χώρο της εργασίας;

- Κύριε Χαλκιαδάκη, χαίρομαι ιδιαίτερα που έχουμε την ευκαιρία να συζητήσουμε για ζητήματα, τα οποία ανέδειξε η έρευνά μου και, όπως ορθά επισημαίνετε, δεν έχουν μόνον επιστημονικό ενδιαφέρον αλλά άπτονται της καθημερινής πραγματικότητας των περισσότερων ανθρώπων. Σας ευχαριστώ πολύ γι' αυτό.

Οι αλλαγές που παρατηρούνται στον κόσμο της εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες είναι πολλές και σημαντικές. Το πρώτο που μπορούμε να επισημάνουμε είναι το ότι απορρυθμίζονται οι εργασιακές σχέσεις και ελαστικοποιούνται οι μορφές εργασίας. Συγκεκριμένα, εκδοχές ευέλικτης εργασίας, όπως η μερική ή η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις περιορισμένου χρόνου, ακόμη και «μηδενικών ωρών», αυξάνονται ραγδαία. Αυξάνονται, επίσης, οι διάφορες μορφές ενοικίασης εργαζομένων, οι απασχολήσεις μέσω ψηφιακών πλατφορμών αλλά και εκδοχές ψευδο-αυτοαπασχόλησης και άτυπης εργασίας. Παράλληλα, βεβαιότητες και διασφαλίσεις που παρέχονταν παλαιότερα στους εργαζόμενους, μέσω της σύναψης συλλογικών συμβάσεων και άλλων μηχανισμών, αδυνατίζουν. Οι απολύσεις διευκολύνονται, ατομικές συμφωνίες συνάπτονται εκτός των συλλογικών συμβάσεων και συμπιέζονται οι αμοιβές σε ένα μεγάλο φάσμα απασχολήσεων. Τέτοιες μεταβολές συνιστούν, βεβαίως, ένα διεθνές φαινόμενο, που στην Ελλάδα όμως το ζούμε πολύ πιο έντονα μέσω πολιτικών που θεσπίστηκαν στο πλαίσιο των «μνημονίων». Οι προαναφερθείσες μεταβολές συνδέονται με μια άλλη ενδιαφέρουσα ποιοτική αλλαγή: τα όρια που παλαιότερα διαφοροποιούσαν αυστηρά τον χώρο και τον χρόνο της εργασίας από τους αντίστοιχους του ελεύθερου χρόνου, της σχόλης, της ιδιωτικής ζωής, γίνονται ολοένα και πιο διαπερατά. Ολοένα και περισσότερο, δηλαδή, υποχρεώσεις που ανήκουν στη σφαίρα της εργασίας υπεισέρχονται και καταλαμβάνουν μερίδιο του ελεύθερού μας χρόνου και της ιδιωτικής μας ζωής. Ο δε εργαζόμενος καλείται να θέτει διαρκώς στη διάθεση της επιχείρησης και της κερδοφορίας της το σύνολο της υποκειμενικότητάς του. Θα ήθελα να κλείσω αυτήν την πρώτη συνοπτική παρατήρηση με μια αναφορά σε σημαντικές μεταβολές που παρατηρούμε αν εστιάσουμε στις εργασιακές διαδρομές των ανθρώπων. Εκεί βλέπουμε πως το υπόδειγμα που ήθελε τους ανθρώπους να εργάζονται με σταθερό τρόπο σε έναν επαγγελματικό ρόλο, στον οποίον είχαν εκπαιδευτεί, ρευστοποιείται. Οι εργαζόμενοι καλούνται πλέον να δείχνουν προσαρμοστικότητα και να αλλάζουν συχνότερα επαγγελματικό ρόλο και θέση εργασίας. Καλούνται, επίσης, να ανταποκρίνονται σε ένα μεγαλύτερο εύρος καθηκόντων. Για να το κάνουν, δε, αυτό δεν είναι τόσο αναγκαίο να κατέχουν τυπικά προσόντα, όσο δέσμες σχετικών δεξιοτήτων.

> ***«Οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργαστούν σε θέση που δεν είναι συναφής με το αντικείμενο των σπουδών τους, όταν οι όροι και οι συνθήκες εργασίας στη θέση αυτήν είναι ικανοποιητικές. Δεύτερον, εντοπίσαμε πως στις σύγχρονες βιογραφίες οι σπουδές αποδεσμεύονται ηλικιακά. Οι άνθρωποι μπαινοβγαίνουν στο εκπαιδευτικό σύστημα σε διαφορετικές περιόδους της ζωής τους. Οι δε αρχικές τους επιλογές δεν είναι διά βίου δεσμευτικές»***

• Οπότε αυτή η ρευστότητα που περιγράφετε, αυτή η διάδραση μεταξύ του χώρου και χρόνου εργασίας και σχόλης συνιστά πλέον μια νέα κανονικότητα; Δηλαδή, η διαρκής κινητικότητα είναι η «νέα κανονικότητα»;

- Ακριβώς. Πρόκειται για μια νέα «μη κανονική κανονικότητα». Αλλά αυτό χρειάζεται κάποιες διευκρινίσεις. Μετά τον 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970 οι βιομηχανικές χώρες της Δύσης έζησαν μια περίοδο που ονομάστηκε «ένδοξη τριακονταετία». Αυτή χαρακτηριζόταν από την εγκαθίδρυση μιας σειράς διασφαλίσεων για τους εργαζόμενους, στη θέσπιση των οποίων συνέβαλαν τόσο οι αγώνες του εργατικού κινήματος όσο και η κυριαρχία σοσιαλδημοκρατικών δυνάμεων σε πολιτικό επίπεδο. Ακόμη και αν δεχθούμε τις ενστάσεις ιστορικών της εργασίας, που εύστοχα επισημαίνουν πως και στην προαναφερθείσα περίοδο υπήρχαν κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι γυναίκες και οι μετανάστες, που δεν απολάμβαναν το σύνολο των εργασιακών δικαιωμάτων, η εν λόγω περίοδος άφησε ως παρακαταθήκη το να λογίζεται ως «κανονική συνθήκη εργασίας» η εξαρτημένη μισθωτή απασχόληση, αόριστης διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου, η οποία αμείβεται με βάση τις οικείες συλλογικές συμβάσεις και υπάγεται στην ασφαλιστική και εργασιακή νομοθεσία. Το υπόδειγμα αυτό παρέμεινε ισχυρό ως κανονιστικό πρόταγμα ακόμη και όταν εμπειρικά άρχισε να αποσταθεροποιείται. Μια αλλαγή που εντοπίζουμε, λοιπόν, στις μέρες μας είναι ότι, υπό το «νέο πνεύμα» του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού, το υπόδειγμα αυτό αμφισβητείται ριζικά και ως προς την κανονιστική του ισχύ. Στη θέση του αναδύεται, λοιπόν, ένα άλλο πρότυπο εργαζομένου - ένα πρότυπο που αρμόζει σε έναν νέο «ανθρωπότυπο». Σύμφωνα με αυτό, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι ενεργά πολυσθενείς, να είναι προσαρμοστικοί στις ανάγκες της αγοράς και να είναι κινητικοί. Η όποια διασφάλιση του εργαζόμενου, σύμφωνα με το «νέο πνεύμα του καπιταλισμού», δεν μπορεί να έρθει μέσω θεσμικών ρυθμίσεων αλλά μέσω της ενεργοποίησης του ίδιου του εργαζόμενου, που καλείται με δικές του ενέργειες να παραμένει απασχολήσιμος, επιλέξιμος δηλαδή στην αγορά εργασίας.

• Διαβάζοντας το βιβλίο σας, εντόπισα τη χρήση του όρου «επιχειρηματικός εαυτός», που είναι σχετικός με όσα μόλις αναφέρατε. Αν καταλαβαίνω σωστά, με αυτόν εννοείτε το πώς ο ίδιος ο εργαζόμενος διαχειρίζεται το γνωσιακό του κεφάλαιο, αξιοποιώντας το και ως επιχειρηματική δύναμη. Οπότε, μπορεί τυπικά να εξακολουθεί να υπόκειται σε ένα κλασικό εργασιακό μοντέλο, ταυτοχρόνως όμως λαμβάνει για λογαριασμό του ένα αυξημένο ρίσκο στο πεδίο της εργασίας. Φέρεται, δηλαδή, ως «επιχειρηματίας του εαυτού του». Είναι αυτός ο κυρίαρχος τρόπος με τον οποίο διαχειρίζονται την επισφάλεια οι σύγχρονοι εργαζόμενοι; Χαρακτηρίζει, δε, ο συγκεκριμένος μετασχηματισμός τη συμπεριφορά νεότερων ηλικιακά εργαζόμενων;

- Η έρευνά μου ανέδειξε μια διττή, αν θέλετε, συνθήκη: Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις που μελετήσαμε η ένταξη των εργαζομένων σε ευέλικτες ή άτυπες μορφές απασχόλησης είναι το αποτέλεσμα της ανάγκης τους να εργαστούν και όχι της επιλογή τους. Στις περιπτώσεις αυτές καταγράφονται εμπειρίες εκμετάλλευσης, καταπίεσης και ανασφάλειας. Αναφέρονται, ειδικότερα, φαινόμενα υποαμειβόμενης ή και απλήρωτης εργασίας, συνθήκες έντονης σωματικής και ψυχικής καταπόνησης, καθώς και εκδηλώσεις εργοδοτικού αυταρχισμού και αυθαιρεσίας, όπως η άσκηση λεκτικής και σωματικής βίας, απειλές, σεξουαλική παρενόχληση, καταστρατήγηση του ωραρίου εργασίας, μη έγκαιρη καταβολή των δεδουλευμένων, μη καταβολή μισθού κατά τις ημέρες ασθενείας, άρνηση χορήγησης νόμιμης άδειας. Οι όροι αυτοί βιώνονται ως απεχθείς, ενίοτε δε και ως αφόρητοι, οδηγώντας συχνά τους εργαζόμενους στην παραίτηση και τη φυγή. Σε τέτοιες συνθήκες, όπως καταλαβαίνετε, τα άτομα αδυνατούν να αρθρώσουν και να υλοποιήσουν ένα αυτόνομο σχέδιο ζωής. Παραμένουν, κατά κανόνα, καθηλωμένα στη γονική εστία, «στο παιδικό δωμάτιο», δυσκολεύονται να καλλιεργήσουν διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις και υποθηκεύουν τις μελλοντικές τους προοπτικές, σωρεύοντας χρέη.

Πλάι, όμως, σε αυτόν τον κυρίαρχο τύπο βίωσης της επισφάλειας, στο υλικό μας εντοπίσαμε και έναν άλλο τρόπο πρόσληψης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως από εργαζόμενους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις της λεγόμενης «δημιουργικής οικονομίας», δηλαδή στη διαφήμιση, τις πολιτιστικές βιομηχανίες, την επικοινωνία. Οι εργαζόμενοι αυτοί προσλαμβάνουν τον κόσμο της ευέλικτης απασχόλησης ως ένα ευνοϊκό πεδίο, στο οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να λειτουργήσει ως επιχειρηματίας του εαυτού του και να αναπτύξει τα προσωπικά του κεφάλαια. Αντιμετωπίζουν, δε, τις ετερόκλητες εργασιακές εμπειρίες, ακόμη και τις αρνητικές, ως μαθησιακές προκλήσεις που τον εξελίσσουν ως εργαζόμενο. Οι εργαζόμενοι αυτοί, που ηλικιακά είναι συνήθως νεότεροι, όπως επισημάνατε στην ερώτησή σας, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα της εργασίας. Ζητούν να έχει, δηλαδή, η εργασία τους δημιουργικό περιεχόμενο και να τους παρέχει την αίσθηση ότι εξελίσσονται μέσα από αυτήν...

Άρα νοηματοδότηση και ατομική εξέλιξη...

Ναι. Η ανάλυση του υλικού μας έδειξε πως οι σύγχρονοι εργαζόμενοι δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο να αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους. Δεν τους αρκεί να λειτουργεί αυτή μόνον ως μέσο βιοπορισμού και να συνίσταται στη διεκπεραίωση μηχανικών και μονότονων δραστηριοτήτων. Είναι, επίσης, σημαντικό για αυτούς η εργασία να πραγματοποιείται σε καλό εργασιακό περιβάλλον, να επιτρέπει την παράλληλη ανάπτυξη μιας ενδιαφέρουσας κοινωνικής ζωής και να τους παρέχει δυνατότητες προσωπικής εξέλιξης και αυτοπραγμάτωσης.

Εδώ, όμως, υπάρχει ένα σημείο που χρειάζεται προσοχή: Το αίτημα για ποιοτική εργασία δεν τίθεται αντιπαραθετικά προς την ανάγκη για ασφάλεια της εργασίας, όπως ευαγγελίζεται η νεοφιλελεύθερη ρητορική. Η ασφάλεια και η σταθερότητα στους όρους εργασίας είναι συχνά το υπόβαθρο για να αρθρωθεί το αίτημα της ποιότητας. Πρέπει, δε, να τονίσω πως το αίτημα για ασφάλεια και σταθερότητα της εργασίας αναβαθμίζεται όσο αυξάνει η ηλικία των εργαζομένων.

• Συντελείται τελικά, όπως επισημάνατε στην αρχική σας τοποθέτηση, μια αποσύνδεση του γνωσιακού/μορφωτικού πεδίου από το επαγγελματικό και συχνό είναι πλέον το φαινόμενο της επανεκπαίδευσης σε άλλο γνωστικό αντικείμενο, ώστε το ίδιο άτομο να διεκδικεί εργασία σε άλλον επαγγελματικό τομέα. Πώς αναδεικνύεται αυτό το φαινόμενο μέσα από την έρευνα που πραγματοποιήσατε και πώς εσείς το προσεγγίζετε;

- Αυτό είναι ένα από τα πιο ενδιαφέροντα ευρήματα της έρευνάς μου και σας ευχαριστώ που το αναφέρετε. Μελετώντας τη διαδρομή του βίου σύγχρονων εργαζομένων, που έχουν περιπλανηθεί σε ευέλικτες και επισφαλείς απασχολήσεις, εντοπίσαμε, πρώτον, πως στις σύγχρονες βιογραφίες δεν καταγράφεται μια ευθύγραμμη και άμεση σύνδεση των σπουδών με το επάγγελμα. Ούτε το αντικείμενο των σπουδών επιλέγεται με αποκλειστικό κριτήριο μια απορρέουσα από αυτές επαγγελματική προοπτική. Ούτε οι ασκούμενοι επαγγελματικοί ρόλοι επιλέγονται με βάση τη συνάφειά τους με το αντικείμενο των σπουδών. Και δεν μιλώ μόνον για εκείνες τις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι ωθούνται από ανάγκη να εργαστούν σε κάποια θέση, η οποία δεν είναι συμβατή με τις σπουδές τους. Συχνά οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργαστούν σε θέση που δεν είναι συναφής με το αντικείμενο των σπουδών τους, όταν οι όροι και οι συνθήκες εργασίας στη θέση αυτήν είναι ικανοποιητικές. Δεύτερον, εντοπίσαμε πως στις σύγχρονες βιογραφίες οι σπουδές αποδεσμεύονται ηλικιακά. Οι άνθρωποι μπαινοβγαίνουν στο εκπαιδευτικό σύστημα σε διαφορετικές περιόδους της ζωής τους. Οι δε αρχικές τους επιλογές δεν είναι δια βίου δεσμευτικές.

Έχει, βέβαια, μεγάλο ενδιαφέρον να εστιάσουμε στις λειτουργίες που επιτελεί η επιστροφή αυτή των ατόμων στην εκπαίδευση. Σε ένα πρώτο επίπεδο έχει να κάνει με τη στρατηγική αναβάθμισης του εκπαιδευτικού κεφαλαίου με σκοπό τη βελτίωση της θέσης του ατόμου στην αγορά εργασίας. Σχετίζεται, δηλαδή με τη λογική του εργαζόμενου που λειτουργεί ως επιχειρηματίας του εαυτού του, την οποία περιγράψαμε παραπάνω. Η επιστροφή στην εκπαίδευση μπορεί, επίσης, να σχετίζεται με τον επαγγελματικό επαναπροσανατολισμό του ατόμου. Συχνά, όμως η επιστροφή στην εκπαίδευση έχει και μια άλλη βιογραφική σημασία: λειτουργεί αντισταθμιστικά σε επισφαλείς εργασίες που στερούνται ενδιαφέροντος και δημιουργικού περιεχομένου, παρέχοντας νόημα, συνοχή και συνεκτικότητα σε βιογραφικές διαδρομές, οι οποίες ως προς τη διάσταση της εργασίας είναι ασυνεχείς και ασταθείς.

• Θα μπορούσαμε κατά τη γνώμη σας να ισχυριστούμε πως το πρότυπο του εργαζομένου - επιχειρηματία του εαυτού του συνδέεται με τη μετάθεση της ευθύνης της πορείας του ατόμου σε αυτό το ίδιο το άτομο; Μπορούμε, δηλαδή, να μιλήσουμε για μια εξατομίκευση της διακινδύνευσης;

- Έχετε απόλυτο δίκιο. Βασικό καθήκον του εργαζόμενου - επιχειρηματία της εργατικής του δύναμης είναι να εξοικειωθεί με τη λογική του homo economicus, να λαμβάνει ορθολογικές αποφάσεις, να αδράχνει τις ευκαιρίες και να αναλαμβάνει τα πρέποντα ρίσκα. Σε ένα υποτιθέμενο πλαίσιο διαθέσιμων ανοιχτών επιλογών, η όποια αποτυχία χρεώνεται στο άτομο, καθώς εκείνο είχε την ευθύνη της επιλογής. Κατά συνέπεια, ο αποκλεισμός από την εργασία, η ανεργία, η ένταξη σε μια επισφαλή απασχόληση, δεν αποδίδεται σε δομικούς κοινωνικούς παράγοντες, αλλά σε ατομικά ελλείμματα, λανθασμένες αποφάσεις και επιλογές. Κατ' αναλογία, η επιτυχία ανήκει σε εκείνον που έκανε τις σωστές επιλογές, δεν δίστασε να «αδράξει τις ευκαιρίες», επένδυσε σωστά χρόνο, κόπο, πόρους και τελικώς δικαιώθηκε. Πολλοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνά μας, ευθυγραμμιζόμενοι με την παραπάνω λογική, επιδιώκουν να σμιλεύσουν ένα «μοναδικό» επαγγελματικό προφίλ, αυξάνοντας το «κεφάλαιό» τους, εμπλουτίζοντας δηλαδή το προσωπικό τους portfolio με τυπικές και άτυπες δεξιότητες και καλλιεργώντας μια καλή «φήμη» γύρω από το όνομά τους. Με τον τρόπο αυτό στοχεύουν να καταστούν αναγνωρίσιμοι και μη ανταλλάξιμοι εργαζόμενοι σε μια αγορά εργασίας ακραίου ανταγωνισμού· και μέσω αυτού να διασφαλίσουν την απασχολησιμότητά τους.

• Αυτή η λογική όμως, διαμορφώνει συνολικά ένα διαφορετικό πλαίσιο και για τον λόγο των συλλογικών διεκδικήσεων πλέον. Αυτή η πρόσληψη, δηλαδή, ορίζει τελικά μια μετάβαση από το συλλογικό στο ατομικό και στον χώρο της εργασίας;

Κάτι τέτοιο εντοπίζεται στην έρευνά μου. Οι συλλογικές μορφές οργάνωσης και δράσης υποχωρούν. Το εύρημα, άλλωστε, αυτό δεν είναι πρωτότυπο, αφού αναφέρεται και σε πολλές άλλες έρευνες από τον διεθνή χώρο. Αυτό δεν είναι δύσκολο να το κατανοήσουμε αν σκεφτούμε πως σε πολλές σύγχρονες εργασίες έχουν εκλείψει οι όροι που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως μια κοινή βιωματική συνθήκη, η οποία θα οδηγούσε στη διαμόρφωση μιας συλλογικής ταυτότητας, οργάνωσης και ενεργοποίησης. Εργαζόμενοι, ακόμη και σε ομοειδείς δραστηριότητες, ολοένα και λιγότερο βρίσκονται μαζί στον ίδιο χώρο και το ίδιο χρονικό διάστημα. Νέες μορφές εργασίας, όπως για παράδειγμα η τηλεργασία ή οι εξατομικευμένες διευθετήσεις του χρόνου εργασίας, οι διαφορετικοί τύποι σύμβασης για την ίδια δουλειά, καθώς και η κινητικότητα των εργαζομένων, δεν επιτρέπουν τη δημιουργία δεσμών μεταξύ συναδέλφων.

Η απομάκρυνση από τις μορφές της συλλογικής δράσης σχετίζεται, επίσης, με την αποσταθεροποίηση της πίστης ότι η κατάσταση κάθε νεότερης γενιάς θα βαίνει βελτιούμενη έναντι των προηγουμένων και ότι η προσωπική βελτίωση θα είναι μέρος μιας συλλογικής ανοδικής κοινωνικής πορείας. Απεναντίας, εμπεδώνεται η πεποίθηση πως η κοινωνική ανέλιξη και η βελτίωση της κοινωνικής θέσης μπορεί να είναι αποτέλεσμα ατομικής επιτυχίας σε ένα πλαίσιο γενικευμένου ανταγωνισμού.

Η έλλειψη οργανωμένης συλλογικής δράσης δεν σημαίνει, βέβαια, πως οι εργαζόμενοι υπομένουν παθητικά τη ζοφερή κατάσταση που συχνά αντιμετωπίζουν στον χώρο της εργασίας τους. Ενεργοποιούν ποικίλες εκδοχές αντίδρασης και αντίστασης με κυρίαρχη τη φυγή, την παραίτηση, τη μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας, έστω και με ελάχιστα καλύτερους όρους. Τις δε οικονομικές συνέπειες των επισφαλών απασχολήσεων επιχειρούν να τις διαχειριστούν με την πολυαπασχόληση και την υπερεργασία - εργάζονται δηλαδή ακόμη και με εξοντωτικούς ρυθμούς όταν έχουν τη δυνατότητα, καθώς δεν γνωρίζουν μέχρι πότε θα έχουν δουλειά. Επιχειρούν, επίσης, να συλλέγουν μικρά εισοδήματα από πολλές και εναλλακτικές πηγές, να περιορίζουν τα έξοδά τους αλλά και να επινοούν αντισταθμιστικές πρακτικές, αξιοποιώντας τα κενά του συστήματος. Για παράδειγμα, εργάζονται «μαύρα», ενώ ταυτόχρονα λαμβάνουν το κουτσουρεμένο επίδομα ανεργίας.

• Η γεύση που αφήνει τελικά αυτή η έρευνα ποια είναι; Βαδίζουμε προς μια εργασιακή «ζούγκλα» ή μεταβαίνουμε σε μια πιο ολοκληρωμένη κοινωνία ανάδυσης των ατομικών δεξιοτήτων; Διαμορφώνεται μια κοινωνία όπου οι ατομικότητες θα ευημερούν ή οδηγούμαστε σταδιακά, μέσα από τα μοντέλα που περιγράψατε, σε κάτι πολύ πιο απαιτητικό, επιθετικό, άρα και εξοντωτικό για τις ίδιες τις κοινωνίες και τις ατομικότητες που τις συναποτελούν;

- Η έρευνα νομίζω πως έχει πολλές απολήξεις και διαβάζεται με διαφορετικούς τρόπους. Ένα πρώτο σημείο που γίνεται σαφές είναι πως η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η κατάρρευση των συλλογικών συμβάσεων και η θεσμική ή εν τοις πράγμασι αποδυνάμωση των διασφαλίσεων της εργασίας, οδήγησαν στην όξυνση της εκμετάλλευσης, της καταπίεσης, της βίας στους εργασιακούς χώρους. Και αυτό δεν εντοπίζεται μόνον σε απασχολήσεις που ορίζονται ως επισφαλείς με βάση τον τύπο της σύμβασης, όπως για παράδειγμα θέσεις ορισμένου χρόνου, μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Εμπειρίες επισφάλειας και ευαλωτότητας διαχέονται με διαφορετικούς τρόπους σε όλο το φάσμα των απασχολήσεων, ακόμη και σε θέσεις εργασίας που έχουν καταλάβει οι εργαζόμενοι υπογράφοντας τυπικές συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Είναι, κατά συνέπεια, σημαντικό να ενισχυθεί η απαίτηση για θεσμικές ρυθμίσεις που θα διασφαλίζουν την εργασιακή αξιοπρέπεια.

Από την άλλη, βέβαια, η προτεινόμενη λύση δεν μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να συνίσταται στην επιστροφή στην «κανονική» εργασιακή συνθήκη της περιόδου του φορντισμού ούτε στο πρόταγμα μιας εργασιακής βιογραφίας στην οποία ο εργαζόμενος θα δεσμεύεται δια βίου, επαγγελματικά, σε αυτό που εκπαιδεύτηκε κατά τα πρώτα χρόνια της νιότης του. Κάτι τέτοιο όχι μόνο δεν θα ήταν εφικτό στη σύγχρονη μορφή της οικονομίας αλλά δεν θα ικανοποιούσε τις ανάγκες των ιδίων των σύγχρονων εργαζομένων. Μια νέα πρόταση οφείλει να περιλαμβάνει τα αιτήματά τους για προσωπική ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση. Χρειάζεται, λοιπόν, να επανεξετάσουμε τους τρόπους σκέψης μας αλλά και τα αναλυτικά μας εργαλεία. Χρειάζεται, επίσης, να επανεφεύρουμε και να επανοικειοποιηθούμε έννοιες, όπως «αυτονομία», «δημιουργικότητα», «ποιότητα στην εργασία» που, ενώ είναι τόσο σημαντικές πια στα αιτήματα των εργαζομένων, τις έχουμε εκχωρήσει στους εκπροσώπους της λογικής της αγοράς.

> ***«Πολλοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα επιδιώκουν να σμιλεύσουν ένα «μοναδικό» επαγγελματικό προφίλ, αυξάνοντας το «κεφάλαιό» τους, εμπλουτίζοντας δηλαδή το προσωπικό τους portfolio με τυπικές και άτυπες δεξιότητες και καλλιεργώντας μια καλή «φήμη» γύρω από το όνομά τους. Με τον τρόπο αυτό στοχεύουν να καταστούν αναγνωρίσιμοι και μη ανταλλάξιμοι εργαζόμενοι σε μια αγορά εργασίας ακραίου ανταγωνισμού· και μέσω αυτού να διασφαλίσουν την απασχολησιμότητά τους»***

Σε ό,τι αφορά τους αγώνες των εργαζομένων, μπορεί όπως ανέφερα παραπάνω να εντοπίζεται μια υποχώρηση της οργανωμένης συλλογικής δράσης. Εντοπίσαμε, ωστόσο, στις συνεντεύξεις μας ένα ελπιδοφόρο στοιχείο: Στις αφηγήσεις τους, επισφαλώς εργαζόμενοι, με τους οποίους μιλήσαμε, έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση σε εκδηλώσεις αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας εργαζομένων προς τους συναδέλφους τους, παρά το μεταξύ τους ανταγωνιστικό κλίμα που επιδιώκει να καλλιεργήσει η εργοδοσία. Οι εκδηλώσεις αυτές, πέρα από την απτή, υποστηρικτική λειτουργία τους, αποκτούν σημασία και σε ένα συμβολικό επίπεδο. Οι εργαζόμενοι, απέναντι στην εξουσιαστική λογική της τυπικής οργάνωσης της εργασίας, αξιώνουν έναν δικό τους ηθικό κώδικα που προτάσσει τη φροντίδα και την έγνοια για τον συνάδελφο. Μια τέτοια ηθική της αλληλεγγύης και της φροντίδας μπορεί να λειτουργήσει ως ανάχωμα στην αγοραία λογική του ακραίου ανταγωνισμού, σε αυτό που στην ερώτησή σας χαρακτηρίσατε κατάσταση «εργασιακής ζούγκλας».

• Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο που μας διαθέσατε.

- Εγώ σας ευχαριστώ.