

Περιεχόμενα

Εισαγωγή της επιστημονικής επιμελήτριας	11
Γεωργία Πετράκη	

Κεφάλαιο 1: ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

1. Αναδυόμενες μορφές εργασίας: Ερωτήματα σχετικά με την γκρίζα ζώνη της απασχόλησης και της εργασίας	37
Christian Azaïs	
2. Οδηγοί ταξί: Οι μικροεπαγγελματίες των μεταφορικών μέσων σε κρίση	50
Guillaume Lejeune	
3. Αποσπασμένοι εργαζόμενος δίπλα στο σπίτι του: Διασυννοριακές αποσπάσεις προσωρινών εργαζομένων	61
Rachid Belkacem, Cathel Kornig, François Michon, Christophe Nosbonne, Benoît Scalinoni	
4. Μετασχηματισμοί στην οργάνωση της εργασίας στον τομέα ΤΠΕ: Η περίπτωση της Digital στην Ελλάδα	70
Κυριάκος Γεωργιτσόπουλος, Γεωργία Πετράκη	
5. Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων (2010-2018)	88
Γιάννης Κουζής	
6. Υπηρεσίες χαμηλού κόστους: Εργασία, κατανάλωση, κοινωνικοί μετασχηματισμοί	101
Marnix Dressen-Vagne, Jean-Pierre Durand	

Κεφάλαιο 2: ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

1. Η κρίση στις υπεραγορές και ο πολυπανοπτικός έλεγχος στα μεγάλα υπερμάρκετ 117
Mathieu Hocquelet
2. Κρίσεις και σύγχρονα πρότυπα διοίκησης:
Ποιες είναι οι επιπτώσεις στον ιδεατό εργαζόμενο;
Marie-Pierre Bourdages-Sylvain 130
3. Εξέλιξη και διαφοροποίηση των σχέσεων στην εργασία:
Οι έννοιες της «αυτόνομης εργασίας» και
της «εργασίας με βάση το έργο» 141
Grégoire Maud, Sarah de Heusch Ribassin, Hélène Rajabaly,
Anne Dujardin
4. Η εργασία στο νοσοκομείο: Μεταξύ δέσμευσης
και αποστασιοποίησης 155
Mihai Dinu Gheorghiu, Frédéric Moatty

Κεφάλαιο 3: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ: ΓΥΝΑΙΚΟΚΡΑΤΟΥΜΕΝΑ VERSUS ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΟΥΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

1. Οι γυναίκες στον κόσμο των ανδρών στην Ισπανία:
Οι διακρίσεις με βάση το κοινωνικό φύλο, και τα εμπόδια
στην πρόσβαση και την παραμονή των γυναικών
σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα 169
María del Mar Maira-Vidal, Esmeralda Ballesteros
2. Η νυχτερινή εργασία των γυναικών στη Γαλλία:
Η επιχειρηματολογία της μεταρρύθμισης 178
Michel Lallement

Κεφάλαιο 4: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ / ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ / ΔΙΑΙΡΕΣΕΙΣ, ΜΕΘΟΔΟΙ

1. Πώς μετριέται ο χρόνος εργασίας στην Ευρώπη; Στατιστικές,
πολιτικές και πρακτικές κατηγορίες 193
Marie Benedetto-Meyer, Laurent Willemez
2. Εργαζόμενοι στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα:
Ποιες διαφορές παρατηρούνται στην Ευρώπη; 203
Cédric Hugrée, Etienne Pénissat, Alexis Spire

3. Επανεξέταση της κοινωνιολογίας των επαγγελματιών στην περίοδο της κρίσης	215
Lise Demailly	
4. Οι επαγγελματικές ανασυνθέσεις της εργατικής τάξης στη σύγχρονη Γαλλία (1982-2014): Μεταξύ παραγωγικών μετασχηματισμών και κοινωνικής αναπαραγωγής	232
Lucas Tranchant	
5. Ανασύνθεση των κοινωνικών επαγγελματιών στη Γαλλία απέναντι στην κρίση	244
Yvette Molina	

Κεφάλαιο 5: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ / ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ

1. Είναι δυνατές οι εναλλακτικές στρατηγικές στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων; Η περίπτωση της συνδικαλιστικής ένωσης «Αλληλέγγυοι» (Solidaires)	255
Sophie Bérout, Jean-Michel Denis	
2. Συνδικάτα και κοινωνικά κινήματα: Είναι δυνατή η κοινή στρατηγική αντίστασης ενάντια στον νεοφιλελευθερισμό;	265
Juan Montes Cató, Véronique Clette, David Jamar, Esteban Martínez, Patricia Ventrici	
3. Κρίση, επισφάλεια, διαμαρτυρία: Ο ευρωπαϊκός Νότος σαν πειραματικό εργαστήριο	275
Paul Bouffartigue	
4. Τα κοινωνικά ιατρεία και φαρμακεία ως μια νέα μορφή κοινωνικής και πολιτικής δράσης: Η περίπτωση του Μητροπολιτικού Κοινωνικού Ιατρείου Ελληνικού (ΜΚΙΕ) από τον Δεκέμβριο του 2011 έως και τον Σεπτέμβριο του 2014	293
Χρυσούλα Κουσουλέντη, Γεωργία Πετράκη	
5. Κρίση και συναισθήματα: Από την κρίση στην αντίσταση	309
Aurélije Jeantet	
6. Μετασχηματισμοί στην παραγωγή και κοινωνικές αντιφάσεις: Η απόσυρση από την επαγγελματική εξέλιξη υπό νέα οπτική	320
Sylvie Monchatre	
Περίληψεις στη γαλλική γλώσσα	333
Οι συγγραφείς του τόμου	345
Ευρετήριο κυρίων ονομάτων	353

Γεωργία Πετράκη

Εισαγωγή

Η παρούσα έκδοση έχει ως αφετηριακό γεγονός τη διοργάνωση των Διεθνών Ημερών Κοινωνιολογίας της Εργασίας που πραγματοποιήθηκε το 2016 στην Αθήνα, μια συνδιοργάνωση του LEST¹ και του ΚΕΚΜΟΚΟΠ² του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Η γαλλική κοινότητα της κοινωνιολογίας της εργασίας με την οποία συνεργαζόμαστε επί σειρά ετών θέλησε να τιμήσει τη χώρα μας ως κοινωνικό εργαστήριο της πολυεπίπεδης κρίσης και των αντιστάσεων που δημιούργησαν τα μνημόνια και οι εφαρμοζόμενες πολιτικές βίαιης δημοσιονομικής προσαρμογής. Οι «Κρίσεις και οι Κόσμοι της Εργασίας» ήταν η θεματική των Ημερών, που συγκέντρωσαν περί τις 300 ανακοινώσεις, μεταξύ των οποίων και 20 Ελλήνων/-ίδων ερευνητών/-τριών. Τα κείμενα που παρουσιάζονται αποτυπώνουν τη συγκυρία κατά την οποία γράφτηκαν, αυτή της χρηματοοικονομικής κρίσης που ξέσπασε το 2008 και έπληξε όλες τις χώρες της Ευρώπης, αν και με διαφορετική ένταση, βάθος και διάρκεια. Όμως, παρότι η κρίση που ξέσπασε το 2008 αποτέλεσε αφετηριακό σημείο, είναι πληθυντική και σε πολλούς/-ές συγγραφείς παραπέμπει σε διάφορα ευρύτερα συμφραζόμενα: κρίση της εργασιακής σχέσης του φορντισμού, κρίση του καπιταλισμού, κρίση ως συνέπεια της απελευθέρωσης της αγοράς ενός επαγγέλματος, κρίση της κερδοφορίας του κεφαλαίου, κρίση αναπαραγωγής της βιομηχανικής εργατικής τάξης, μακροχρόνια και διαρκής κρίση ως αποτέλεσμα της εξόδου από την περίοδο των «Τριάντα ένδοξων ετών».

Η επιλογή των 23 κειμένων που παρουσιάζονται στον παρόντα τόμο έγινε με βάση μια σειρά κριτηρίων: την πρωτοτυπία της θεματικής και τη σημασία της για τον εμπλουτισμό και την ενημέρωση της ελληνικής βιβλιογραφίας, την παρουσίαση διδακτορικών ή μεταπτυχιακών εργασιών εκ των οποίων μία από Έλληνα και μία από Ελληνίδα συγγραφέα, την ευρύτερη συμβολή της γαλλόφωνης

1. Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-Marseille Université.

2. Το ΚΕΚΜΟΚΟΠ (Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής) έχει μετονομαστεί από το 2018 σε Εργαστήριο Κοινωνικής Πολιτικής.

βιβλιογραφίας στο πεδίο της κοινωνιολογίας της εργασίας, η οποία εκτιμούμε ότι διαθέτει ειδικό βάρος στον υποκλάδο, και, τέλος, την παρουσίαση ερευνών για την ελληνική κοινωνία της περιόδου.

Η παρούσα Εισαγωγή έχει διπλή στόχευση: Να παρουσιάσει εν συντομία τόσο τις θεματικές των άρθρων, όσο και στοιχεία επικαιροποίησής τους, όπως αυτά προέκυψαν από τη συνεργασία της επιστημονικής επιμελήτριας με τους συγγραφείς και την ενημέρωση της σχετικής βιβλιογραφίας.

Στο **Κεφάλαιο 1**, που τιτλοφορείται «Μετασχηματισμοί της εργασίας και της απασχόλησης και κοινωνική αλλαγή», παρουσιάζονται άρθρα τα οποία εξετάζουν μεταβαλλόμενες όψεις της εργασίας υπό το φως ευρύτερων φαινομένων και μετασχηματισμών.

Ο **Κριστιάν Αζαΐς**, στη μελέτη του «Αναδυόμενες μορφές εργασίας: Ερωτήματα σχετικά με την γκρίζα ζώνη της απασχόλησης και της εργασίας», προτείνει την κατανόηση της αποσταθεροποιημένης εργασιακής σχέσης του φορντισμού μέσω της έννοιας των «αναδυόμενων μορφών εργασίας και απασχόλησης». Στη διπολική κατανόηση της εργασίας που αντιπαραθέτει τον εξαρτημένο εργαζόμενο έναντι του ανεξάρτητου επαγγελματία, αντιπροτείνει μια τυπολογία αναδυόμενων εκδοχών στην «γκρίζα ζώνη απασχόλησης» που συνιστούν υβριδικές μορφές εργασίας και συμβάλλουν στη σύγχυση των συνόρων μισθωτής και μη μισθωτής εργασίας: ο μισθωτός επιχειρηματίας, ο υπεύθυνος προγραμμάτων, ο ψευτοανεξάρτητος, ο ανεξάρτητος που είναι οικονομικά εξαρτημένος επαγγελματίας. Αυτές οι μορφές που εμφανίστηκαν πρόσφατα, σύμφωνα με τον συγγραφέα, επιβάλλουν να ανανεώσουμε τις κατηγορίες ανάλυσης της μισθωτής σχέσης διαφοροποιούμενοι από αιτιοκρατικές προσεγγίσεις. Σε πρόσφατο άρθρο του³ ο συγγραφέας χρησιμοποιεί την έννοια της «γκρίζας ζώνης εργασίας» για να κατανοήσει τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Μέσω της ψηφιοποίησης αντικαθίσταται η τυπική σύμβαση εργασίας από την τριγωνική σχέση «εργαζόμενος-πλατφόρμα-πελάτης» και, έτσι, τα όρια της εργασίας καθίστανται ακόμη πιο αβέβαια. Ο δεσμός εξάρτησης δείχνει να εξαφανίζεται, ενώ το εργατικό δίκαιο παραχωρεί τη θέση του στο εμπορικό δίκαιο, και τα χαρακτηριστικά του εργοδότη και του εργαζόμενου χάνουν τη θεσμική τους υπόσταση.

Ο **Γκιγιώμ Λεζέν**, στο άρθρο του «Οδηγοί ταξί: Οι μικροεπαγγελματίες των μεταφορικών μέσων σε κρίση», εξετάζει το επάγγελμα του οδηγού ταξί και την εσωτερική του διαστρωμάτωση ως συνέπεια της εισαγωγής των Οχημάτων Του-

3. P. Dieuaide – Ch. Azaïs (2020), «Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance», *Frontiers in Sociology*, τόμ. 5 [doi: 10.3369/fsoc.2020.00002].

ρισμού με Οδηγό⁴ που λειτουργούν για λογαριασμό της Uber. Ο συγγραφέας, που υποστήριξε το 2020 τη διδακτορική διατριβή του⁵ –με αντικείμενο μελέτης τους οδηγούς ταξί στο Παρίσι–, δείχνει ότι το εν λόγω επάγγελμα αποτελεί επάγγελμα-καταφύγιο κατά την περίοδο της κρίσης, ενώ οι 20.000 οδηγοί που εργάζονται στο Παρίσι μοιράζονται σε οδηγούς ενοικιαστές και σε οδηγούς ιδιοκτήτες που είναι κάτοχοι επαγγελματικών αδειών. Η ενοικίαση του ταξί ως καθεστώς αποτελεί μεταβατικό στάδιο που οδηγεί στην επαγγελματική ανεξαρτησία και, κατά συνέπεια, είναι λιγότερο ή περισσότερο «προσωρινή». Οι οδηγοί της Uber εργάζονται υπό το καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου, γεγονός που καθιστά τα όρια της μισθωτής εργασίας ακόμη πιο ασαφή, διαχωρίζοντας τους ανεξάρτητους οδηγούς σε ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής και σε εκείνους που δεν είναι ιδιοκτήτες και αναλαμβάνουν το ρίσκο ενός τέτοιου εγχειρήματος.

Σύμφωνα με τον συγγραφέα, η κρίση της προσβασιμότητας στο επάγγελμα συμβάλλει στην αποσταθεροποίηση ακόμα και των πιο σταθερών θέσεων, όπως αυτής του ιδιοκτήτη άδειας, και συνεπώς και των σχεδίων ένταξης στη δραστηριότητα, που οι οδηγοί ευελπιστούσαν. Έτσι, το κοινωνικό κίνημα των παρισινών ταξί (2014, 2016) αποτυπώνει την κρίση αναπαραγωγής της επαγγελματικής ομάδας που συμπυκνώνεται στο αίτημα απαγόρευσης (ή εφαρμογής αυστηρότερων κανονιστικών ρυθμίσεων) των δραστηριοτήτων της επιχείρησης Uber.

Οι Ρασίντ Μπελκασέμ κ.ά. («Αποσπασμένος εργαζόμενος δίπλα στο σπίτι του: Διασυννοριακές αποσπάσεις προσωρινών εργαζομένων») εξετάζουν τη διασυννοριακή προσωρινή απασχόληση (*intérimaires*) εντός του διασυννοριακού χώρου που βρίσκεται μεταξύ της Γερμανίας, του Βελγίου, της Γαλλίας και του Λουξεμβούργου (Περιφέρεια Σαάρ-Λωρ-Λουξ). Το σύστημα προσωρινής απασχόλησης (*intérim*) φέρνει σε επαφή την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, τον εργαζόμενο και την επιχείρηση που τον χρησιμοποιεί. Στην εν λόγω περίπτωση, οι τρεις φορείς διαχωρίζονται από ένα ή περισσότερα σύνορα. Οι εταιρείες εύρεσης προσωρινής απασχόλησης του Λουξεμβούργου διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη αυτής της ιδιαίτερης διασυννοριακής εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος των προσωρινά απασχολούμενων, που είναι εγγεγραμμένοι στις εταιρείες προσωρινής εργασίας του Λουξεμβούργου, κατοικεί στη

4. Véhicule(s) de Tourisme avec Chauffeur – VTC.

5. «Les chauffeur es de taxi parisiens. Enquête sur un petit métier des transports en crise», Διδακτορική διατριβή κοινωνιολογίας υπό την επίβλεψη του Ολιβιέ Σβαρτς (Olivier Schwartz) που υποστηρίχθηκε στις 21 Σεπτεμβρίου 2020 στο πανεπιστήμιο Paris 1. Σε άλλη εργασία του, ο Λεζέν εξετάζει τη διάσταση της εθνικότητας στη συμπεριφορά των οδηγών ταξί. Βλ. G. Lejeune (2019), «La dimension ethnique dans le travail des chauffeurs de taxi parisiens», *Emulations – Revue de sciences sociales*, 9990 [doi: 4428/emulations.varia.022].

Γαλλία (περί το 60% το 2014). Όταν στέλνονται να εργαστούν μέσω Λουξεμβούργου στη Γαλλία, θεωρούνται αποσπασμένοι εργαζόμενοι ακόμα και αν ο χώρος εργασίας τους βρίσκεται κοντά στον τόπο κατοικίας τους. Η Λωρραίνη, λόγω των διαδοχικών κρίσεων των παραδοσιακών δραστηριοτήτων σε αυτή τη γαλλική περιοχή (μεταλλεία, χαλυβουργία, κλωστοϋφαντουργία κ.λπ.) είναι ο κύριος «προμηθευτής» των διασυννοριακών εργαζομένων στη Μεγάλη Περιφέρεια Σαάρ-Λωρ-Λουξ.

Από το 1990, οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης του Λουξεμβούργου αξιοποιούν τα πλεονεκτήματα της λουξεμβουργιανής ρύθμισης της προσωρινής εργασίας: υψηλότερους μισθούς για τους προσωρινά εργαζόμενους, λιγότερες κοινωνικές επιβαρύνσεις για τις επιχειρήσεις, πολύ καλής ποιότητας κοινωνική προστασία. Επίσης, υιοθετούν ευρέως πρακτικές κοινωνικού ντάμπινγκ, με δεδομένο ότι οι κοινωνικές εισφορές και η κοινωνική προστασία δεν είναι καθόλου εναρμονισμένες μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ.

Το 2018⁶ (29 Μαΐου) το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στη συνέχεια το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (28 Ιουνίου) υιοθέτησαν οδηγία (Οδηγία 2018/957/ΕΕ)⁷ για τους αποσπασμένους εργαζόμενους η οποία θα τεθεί σε ισχύ μετά το 2022. Η φιλοσοφία της τροποποίησης, όπως παρουσιάζεται από τον ευρωπαϊκό νομοθέτη, αφορά τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των αποσπασμένων και την αντιμετώπιση του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ εταιρειών που δραστηριοποιούνται σε κράτη-μέλη με διαφορετικά φορολογικά καθεστώτα.

Οι **Κυριάκος Γεωργιτσόπουλος** και **Γεωργία Πετράκη**, στη μελέτη τους με τίτλο «Μετασχηματισμοί στην οργάνωση της εργασίας στον τομέα ΤΠΕ: Η περίπτωση της Digital στην Ελλάδα», παρουσιάζουν μέρος της εν εξελίξει διδακτορικής διατριβής του πρώτου με θέμα τις επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων της φινλανδικής πολυεθνικής στην οργάνωση της εργασίας σε μονάδα Ε&Α που είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα. Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθείται στη διατριβή στοχεύει στην κατανόηση των αναδιαρθρώσεων αλλά και της επιρροής των δρώντων υποκειμένων (διοίκηση-εργαζόμενοι).

-
6. R. Belkacem, «La réglementation sur les détachements de travailleurs en Europe et son application controversée: l'exemple de la Grande Région Sarre-Lorraine-Wallonie-Luxembourg», στο *Colloque International, Détachement des travailleurs: des raisons d'agir!*, Point centre Gosselies (4 Απρ. 2019), Βέλγιο.
 7. Η Οδηγία 2018/957/ΕΕ εισάγει τέσσερα βασικά σημεία: (α) θεσπίζεται η ίση μεταχείριση μεταξύ αποσπασμένων εργαζομένων και τοπικών εργαζομένων στον ίδιο χώρο και για το ίδιο επίπεδο προσόντων, (β) προβλέπεται η εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων της χώρας υποδοχής για τους αποσπασμένους εργαζόμενους, (γ) περιορίζεται σε 12 μήνες η περίοδος απόσπασης, και (δ) αποκλείεται ο κλάδος των μεταφορών από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας.

Από την έρευνα πεδίου έγινε εμφανής η επίδραση στο τοπικό κέντρο E&A στην Ελλάδα των στρατηγικών αποφάσεων της απομακρυσμένης μπητρικής επιχείρησης της Digital στη Φινλανδία. Η αδυναμία κατανόησης των στρατηγικών αποφάσεων του κεντρικού μάνατζμεντ που ξαφνικά ανακοινώνεται στους εργαζόμενους από το τοπικό μάνατζμεντ φαίνεται ότι προκαλεί έντονο άγχος στην εργασιακή καθημερινότητα καθώς και αμηχανία και σύγχυση στα μέλη του σωματείου. Η δικτυακή πολυπλοκότητα της σύγχρονης πολυεθνικής επιχείρησης οδήγησε την ανάπτυξη της έρευνας στο θεωρητικό πεδίο της παγκόσμιας αλυσίδας της αξίας. Παράλληλα, μέσα από αυτή την οπτική, αναδεικνύεται και η έννοια του διακρατικού επιχειρησιακού συνδικαλισμού, οι προκλήσεις που θέτει στους εργαζόμενους, αλλά και τα όριά του.

Ο **Γιάννης Κουζής** [«Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων (2010-2018)»] αναλύει την περίοδο της μνημονιακής επιτήρησης και των μέχρι σήμερα συνεπειών της όσον αφορά το επίπεδο ζωής των μισθωτών, αλλά και την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας κατά τη μνημονιακή περίοδο συνιστούν, σύμφωνα με τον συγγραφέα, παράδειγμα νεοφιλελεύθερων επιλογών και ταχύρρυθμης και βίαιης ευελικοποίησης των εργασιακών σχέσεων εις βάρος της μισθωτής εργασίας. Επιπλέον, η κατάργηση των μνημονιακών μέτρων συντελείται υπό την έγκριση των δανειστών, δέσμευση που δεν αίρεται ολοκληρωτικά στη νέα μεταμνημονιακή περίοδο, αφού το μέλλον της χώρας θα πρέπει να ακολουθεί το πνεύμα των μνημονίων, με την επί μακρόν επιτήρηση της πορείας της ελληνικής οικονομίας και τις τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης από την πλευρά των δανειστών. Παράλληλα, επιβάλλονται για 40 χρόνια υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα για την αποπληρωμή του 75% του χρέους, ενώ η δημόσια παρουσία υποθηκεύεται για περίοδο 100 χρόνων.

Σύμφωνα με τον συγγραφέα, οι πολιτικές των μνημονίων απέναντι στην εργασία άφησαν ανεξίτηλα ίχνη και διαμόρφωσαν ένα νέο εργασιακό τοπίο απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας και περιστολής των δικαιωμάτων. Μια νέα εργασιακή κουλτούρα εξαπλώθηκε, κυρίως προς τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οι οποίοι στερούνται βιωμάτων και συγκρίσεων με ό,τι ίσχυε στο παρελθόν.

Το πρώτο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη μελέτη των **Μαρνίξ Ντρεσσέν-Βαν** και **Ζαν-Πιέρ Ντυράν** («Υπηρεσίες χαμηλού κόστους: Εργασία, κατανάλωση, κοινωνικοί μετασχηματισμοί»), οι οποίοι εξετάζουν το μοντέλο υπηρεσιών χαμηλού κόστους αναλύοντας τη διεθνή αεροπορική εταιρεία Ryanair και τους γαλλικούς σιδηροδρόμους (SNCF). Η Ryanair διαχειρίζεται το προσωπικό της κυρίως μέσω Ιρλανδίας προάγοντας το κοινωνικό ντάμπινγκ, σε αντίθεση με τις συνήθεις συνθήκες εργασίας σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Στις σιδηροδρομικές μεταφορές στη Γαλλία κυριαρχεί επίσης το μοντέλο των υπηρεσιών χαμηλού

κόστους στο πλαίσιο του ενδοκλαδικού ή διακλαδικού ανταγωνισμού στις μεταφορές (αεροπορικές, οδικές και σιδηροδρομικές μεταφορές) και του ανοίγματος των αγορών (αποκρατικοποίηση και ευρωπαϊκή ενοποίηση των σιδηροδρόμων) σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η SNCF δημιούργησε την iDTGV, την OUIGO και την Izy ως «παράλληλες» δομές που προσφέρουν χαμηλότερης ποιότητας υπηρεσίες με αντιστάθμισμα, όταν η κράτηση πραγματοποιείται πολύ νωρίς, η τιμή των εισιτηρίων να δύναται να είναι πολύ χαμηλή, «οι χαμηλότερες τιμές στον κόσμο στα τρένα υψηλής ταχύτητας».⁸

Οι θυγατρικές παράλληλες δομές της SNCF, παρότι δεν απασχολούν μαζικά εργολαβικό προσωπικό, χρησιμοποιούν διαφορετικές και ιεραρχημένες κατηγορίες εργασιακού καθεστώτος ενώ στις θέσεις επιστασίας-διαχείρισης και μάρκετινγκ παραμένουν υπάλληλοι της SNCF.

Το 2018, οι Ντρεσσέν-Βαν και Ντυράν επιμελήθηκαν ένα τεύχος της ηλεκτρονικής έκδοσης «Νέα Επιθεώρηση Εργασίας» (*Nouvelle Revue du Travail*), αφιερωμένο στη διαδικασία του «χαμηλού κόστους» στη κοινωνία και την εργασία.⁹ Στην εργασία τους αυτή διατυπώνονται υποθέσεις εργασίας για τις μακροοικονομικές και μακροκοινωνικές συνέπειες του μοντέλου των υπηρεσιών χαμηλού κόστους με αναφορά σε τρία πεδία: τη βελτίωση του μέσου επιπέδου ζωής, τη δυνατότητα συγκράτησης της αύξησης των (δημόσιων) κοινωνικών παροχών και την ανανέωση του τρόπου συσσώρευσης κεφαλαίου. Οι υπηρεσίες χαμηλού κόστους φαίνεται να συμβάλλουν στην άνοδο του επιπέδου ζωής σε άτομα με μεσαία ή χαμηλότερα εισοδήματα. Δημιουργείται η ψευδαίσθηση της βελτίωσης του επιπέδου ζωής, αφού επιτρέπεται η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που προηγουμένως ήταν απρόσιτα για τα συγκεκριμένα κοινωνικά στρώματα. Υπό την έννοια αυτή, οι υπηρεσίες χαμηλού κόστους θα διαδραματίσουν τον ρόλο της μερικής υποκατάστασης του αποδυναμωμένου κεϊνσιανού κράτους.

Στο **Κεφάλαιο 2**, υπό τον τίτλο «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές διοίκησης», οι συγγραφείς εξετάζουν όψεις των νέων μορφών διοίκησης και τους μετασχηματισμούς που αυτές συνεπάγονται για τους εργαζόμενους και το εργασιακό πρότυπο.

Ο **Ματιέ Οκελέτ**, στο άρθρο του «Η κρίση στις υπεραγορές και ο πολυπανοπικός έλεγχος στα μεγάλα υπερμάρκετ», διερευνά τα συστήματα διοίκησης στον κλάδο της διανομής μεγάλης κλίμακας, σε μια περίοδο που το κυρίαρχο μοντέλο

8. Σύμφωνα με την υπηρεσία «SNCF – Μετακινήσεις».

9. Οι τομείς έρευνας αφορούν την αυτοκινητοβιομηχανία σε διάφορες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Κίνας, τις αεροπορικές μεταφορές, τη φαρμακοβιομηχανία, τη λιανική πώληση τροφίμων, τις σιδηροδρομικές μεταφορές κ.ά. [<https://journals.openedition.org/nrt/3479>].

κατανάλωσης στις υπεραγορές έχει εισέλθει σε κρίση. Το άρθρο βασίζεται σε ποιοτικές έρευνες (συνεντεύξεις, εθνογραφική και συμμετοχική παρατήρηση, ανάλυση περιεχομένου) που πραγματοποιήθηκαν σε τρεις υπεραγορές του Ομίλου Marché, μιας από τις κύριες γαλλικές μάρκες, στην ευρύτερη περιοχή του Παρισιού.

Στους κλάδους διανομής μεγάλης κλίμακας και στο ευρύτερο πλαίσιο της μεγάλης καπιταλιστικής συγκέντρωσης που χαρακτηρίζει τον κλάδο,¹⁰ από τη δεκαετία 1990 λαμβάνουν χώρα σημαντικές τεχνικές και οργανωσιακές μεταβολές που ενεργοποιούν το εργατικό δυναμικό μέσα από τη «κουλτούρα του πελάτη». Οι διευθύνσεις επιχειρούν τη σταδιακή κατάργηση ιεραρχικών και τμηματικών διαχωρισμών και τη σύμπτυξη των λειτουργιών συμβάλλοντας στη διάχυση του ελέγχου μεταξύ των ομοίων που εντείνεται από τους υποκινητικούς μηχανισμούς προσέγγισης των πελατών. Ο πελάτης, υποβοηθούμενος από την ηλεκτρονική τεχνολογία της αυτοεξυπηρέτησης, έχει αναλάβει μέρος της εργασίας που όλο και αυξάνεται. Η ενεργοποίηση του εργατικού δυναμικού και η αφοσίωση των πελατών διαπλέκονται. Οι πελάτες ασκούν έλεγχο μέσω της επίκλησης στην προβληματική της ποιότητας της παρεχόμενης υπηρεσίας και της διαμόρφωσης του προφίλ του απαιτητικού πελάτη που αναπτύσσεται με τη σύνταξη των γνωμοδοτήσεων. Οι γνωμοδοτήσεις συλλέγονται από τις επιχειρήσεις για παραγωγικούς σκοπούς και έχουν προαχθεί σε οργανωτικά εργαλεία. Η επιτήρηση, υποτιθέμενη ή πραγματική, από όλους προς όλους βασίζεται στην πολλαπλότητα των ρόλων. Έτσι, σε αυτόν τον τύπο ελέγχου εμφανίζονται μόνο δρώντες που παρουσιάζονται ως ισότιμοι σε συμβατικούς ρόλους, παρακινούμενοι από έναν κοινό ατομικό υπολογισμό και περιορισμένοι από την εξουσία του άλλου, συγχρόνως ορατή και μη επαληθεύσιμη.

Η **Μαρί-Πιέρ Μπουρντάζ-Συλβαίν** («Κρίσεις και σύγχρονα πρότυπα διοίκησης: Ποιες είναι οι επιπτώσεις στον ιδεατό εργαζόμενο;») εξετάζει τα νέα διοικητικά πρότυπα και, πιο συγκεκριμένα, εκείνα που αξιοποιούν την υποκειμενική δέσμευση στην εργασιακή δραστηριότητα, σε έναν φορέα που δεσπόζει στη διάδοση των διοικητικών προτύπων, τη βιβλιογραφία διοίκησης επιχειρήσεων της Βόρειας Αμερικής. Βασίζεται στην ανάλυση 16 εγχειριδίων που προορίζονταν να εκπαιδεύσουν πανεπιστημιακούς φοιτητές στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Η μελέτη είχε στόχο την αξιολόγηση της σημασίας της κινητοποίησης και την περιγραφή των κοινωνικών αναπαραστάσεων του σύγχρονου εργαζόμενου.

10. Mathieu Hocquet – Marlène Benquet – Cédric Durand – Stéphanie Laguerodie (2016), «Les Crises de la grande distribution», στο *Revue Française de Socio-Économie*, Παρίσι, La Decouverte.

Σε υστερότερες εργασίες της (Mercure & Bourdages-Sylvain 2021),¹¹ η συγγραφέας αναδεικνύει τον επίκαιρο χαρακτήρα του μοντέλου διαχείρισης που προάγει εκφραστικές σχέσεις στην εργασία. Οι εντολές για προσωπική κινητοποίηση στην εργασιακή δραστηριότητα βρίσκονται στο επίκεντρο της τρέχουσας φάσης του διοικητικού εκσυγχρονισμού. Οι εργαζόμενοι καλούνται να κινητοποιήσουν όχι μόνο τις τεχνικές και επαγγελματικές τους δεξιότητες στην εργασιακή δραστηριότητα, αλλά και τις διαδραστικές, σχεσιακές και προσωπικές τους δεξιότητες. Παρά τον διευθυντικό λόγο που παρουσιάζει τις εντολές για κινητοποίηση ως εναλλακτικούς τρόπους ικανοποίησης των οργανωτικών και εκφραστικών προσδοκιών των εργαζομένων, η διάδοση μορφών αυτοδέσμευσης στην εργασία εγείρει πολλά ερωτήματα, ιδίως ως προς τον τρόπο με τον οποίο αυτές επηρεάζουν την ποιότητα της ζωής στην εργασία. Η ένταξη της υποκειμενικότητας στην παραγωγική διαδικασία συμβαδίζει με νέες εντάσεις, εξαρτώμενες από μια εργασιακή δραστηριότητα που επικεντρώνεται όλο και περισσότερο στον εξορθολογισμό, τον έλεγχο και τις λογικές τυποποιήσεις, σε δύσκολα εργασιακά πλαίσια (Bourdages-Sylvain & Côté 2019).¹² Προκειμένου να συμβάλουν στους οργανωτικούς στόχους, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να επιδεικνύουν αφοσίωση στην εργασία, να κινητοποιούνται και να συμμετέχουν ενεργά στην επιτυχία του οργανισμού. Ενώ ο διευθυντικός λόγος εκθειάζει την επαγγελματική αυτονομία και τη χειραφέτηση στην εργασία, πολλοί εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με μια ολοένα πιο τυποποιημένη, υπαγορευμένη και καταγεγραμμένη εργασιακή δραστηριότητα, η οποία αφαιρεί το νόημα της δραστηριότητάς τους και ακυρώνει όσα υπόσχεται η διοίκηση.

Οι **Γκρεγκουάρ Μοντ κ.ά.** («Εξέλιξη και διαφοροποίηση των σχέσεων στην εργασία: Οι έννοιες της “αυτόνομης εργασίας” και της “εργασίας με βάση το έργο”») αναλύουν την ποικιλομορφία των σύγχρονων καταστάσεων εργασίας μέσω δύο νεοεμφανιζόμενων εννοιών, του «αυτόνομου εργαζόμενου» και του «εργαζόμενου με βάση το έργο (πρότζεκτ)», ως νέα εργαλεία διοίκησης τα οποία διαπλέκονται με υπόγεια πολιτικά διακυβεύματα. Η «αυτόνομη εργασία» και η «εργασία με βάση το έργο», ενώ συνδέονται στενά με το σύγχρονο καπιταλιστικό πρότυπο του «εργαζόμενου επιχειρηματία», συγχρόνως προκύπτουν και ως αποτέλεσμα της υπαρκτής τάσης για απόρριψη του παραδοσιακού έμμισθου μοντέλου εξάρτησης και αναζήτηση πιο δημιουργικών και χειραφετημένων μορφών εργασίας.

11. D. Mercure – M.P. Bourdages-Sylvain (επιμ.) (2021), *Société et subjectivité. Transformations contemporaines*, Κεμπέκ, Presses de l'Université Laval.

12. M.P. Bourdages-Sylvain – N. Côté, (2019), «Normes managériales et nouvelles formes de rapport au travail», στο D. Mercure, (επιμ.), *Les transformations contemporaines du rapport au travail*, Κεμπέκ, Presses de l'Université Laval, σ. 157-176.

Οι έννοιες αυτές αντικατοπτρίζουν την αυξανόμενη ασάφεια μεταξύ έμμισθης και ανεξάρτητης εργασίας. Η μελέτη καταλήγει σε μια χαρτογράφηση των καταστάσεων στην εργασία, βασιζόμενη στον ορισμό αυτών των δύο εννοιών, και διαρθρώνεται γύρω από δύο άξονες: το επίπεδο της φερόμενης νομικής σχέσης εξάρτησης και το οικονομικό ρίσκο που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος.

Η χαρτογράφηση που προτείνουν οι μελετητές αναδεικνύει την πολυμορφία των νομικών καθεστώτων, μέσω των οποίων μια δραστηριότητα μπορεί να ασκείται, τόσο εντός του καθεστώτος του ανεξάρτητου επαγγελματία (που υποθέτει την απουσία σχέσης εξάρτησης) όσο και εντός του καθεστώτος της έμμισθης εργασίας (που υποθέτει την ύπαρξη μιας σχέσης εξάρτησης). Τέλος, η χαρτογράφηση των οργανισμών που εμπλέκονται στις νέες μορφές εργασίας αναδεικνύει νέες μορφές επιχειρήσεων. Ενώ στις «παραδοσιακές» εταιρείες η δομή που απασχολεί τον εργαζόμενο συγχωνεύεται με αυτήν που παρέχει, οργανώνει και ελέγχει την εργασία σε άλλες περιπτώσεις, είναι οι πελάτες ή οι εταιρείες-μέλη (για ομάδες εργοδοτών) αυτοί που παρέχουν την εργασία, ενώ ο ρόλος της δομής απασχόλησης στην οργάνωση και τον έλεγχό της είναι μεταβλητός, αν δεν είναι ασαφής.

Στο άρθρο τους με τίτλο «Η εργασία στο νοσοκομείο: Μεταξύ δέσμευσης και αποστασιοποίησης», οι **Μιχάι Ντινού Γκεοργκίου** και **Φρεντερίκ Μοαττί** εξετάζουν τις διοικητικές μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο γαλλικό νοσοκομείο στο πλαίσιο της εισαγωγής του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ ή Νέας Δημόσιας Διοίκησης, βασιζόμενοι σε εθνικές έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας (2013) και σε μεταγενέστερη έρευνα με συνεντεύξεις περίπου 40 επαγγελματιών της υγείας (γιατροί, νοσηλευτές και βοηθοί νοσηλευτών). Μελετώνται οι βασικές οργανωτικές εξελίξεις των νοσοκομειακών ιδρυμάτων, το πώς επηρεάζονται οι συνθήκες εργασίας και ειδικότερα η δέσμευση και η αφοσίωση των επαγγελματιών υγείας στο δημόσιο νοσοκομείο. Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται αποκαλύπτουν ότι οι μεταρρυθμίσεις στα νοσοκομειακά ιδρύματα, ενώ συνέβαλαν στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ακολουθώντας τον στόχο του ελέγχου των δαπανών, αντιμετώπισαν την απασχόληση ως μεταβλητή προσαρμογής και υποεκτίμησαν τον αντίκτυπο στην εργασία και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, η πίεση στους ρυθμούς εργασίας συμβαδίζει με τις αναδιαμορφώσεις του περιεχομένου της νοσηλευτικής εργασίας, οι οποίες δίνουν προτεραιότητα στις τεχνικές εργασίες εις βάρος των εργασιών που βασίζονται στη σχέση και στην επαφή με τον ασθενή. Οι εν λόγω εξελίξεις θέτουν το ζήτημα των γενικών εξελίξεων στην εργασία, που αφορούν τις συνθήκες, τη δέσμευση και το νόημα της εργασίας. Αν και η δέσμευση για τα επαγγέλματα υγείας παραμένει κυρίαρχη, οι διοικητικές μεταρρυθμίσεις, σύμφωνα με τους συγγραφείς, μπορούν να οδηγήσουν σε αποστασιοποίηση σε σχέση με τον οργανισμό. Οι δύο μελετητές υποστηρίζουν ότι οι συνθήκες εργασίας κατά την περίοδο της

πανδημίας Covid-19 επιδεινώθηκαν από την άποψη της εντατικοποίησης της εργασίας, ωστόσο υπήρξαν σημαντικές αναβαθμίσεις των αμοιβών των επαγγελματιών με τον Νόμο Σεγκύρ (Loi Ségur) που ψηφίστηκε από το γαλλικό κοινοβούλιο στις 26 Απριλίου 2021. Πρόκειται για νόμο που συμπληρώνει τις συμφωνίες Σεγκύρ για την υγεία οι οποίες υπεγράφησαν τον Ιούλιο του 2020 και αποδίδουν σημαντικούς πόρους στο σύνολο του νοσοκομειακού τομέα.¹³

Στο **Κεφάλαιο 3**, το οποίο τιτλοφορείται «Διακρίσεις λόγω φύλου: γυναικοκρατούμενα versus ανδροκρατούμενα επαγγέλματα», παρουσιάζονται δύο κείμενα που εστιάζονται στην εργασία των γυναικών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και ανδροκρατικά πλαίσια εργασίας στην Ισπανία και στη Γαλλία.

Η **Μαρία Ντελ Μαρ Μάιρα-Βιντάλ** και η **Εσμεράλντα Μπαλλεστέρος**, στο άρθρο τους «Οι γυναίκες στον κόσμο των ανδρών στην Ισπανία: Οι διακρίσεις με βάση το κοινωνικό φύλο, και τα εμπόδια στην πρόσβαση και την παραμονή των γυναικών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα», αναλύουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην πρόσβαση και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, και τις στρατηγικές που έχουν αναπτυχθεί για την υπέρβασή τους. Το κείμενο παρουσιάζει συμπεράσματα ερευνητικών προγραμμάτων που διερευνούν τους ελαιοχρωματιστές και τις ελαιοχρωματίστριες στον κατασκευαστικό τομέα, γυναίκες και άνδρες μηχανικούς σε συνεργεία επισκευής και συντήρησης μηχανοκίνητων οχημάτων, τους χειριστές και τις χειρίστριες αεροσκαφών, γυναίκες και άνδρες μηχανικούς ή οδηγούς τρένων, γυναίκες και άνδρες τεχνικούς συντήρησης στην πληροφορική, λιμενεργάτες και λιμενεργάτριες, καθώς και γυναίκες και άνδρες αστυνομικούς.

Η υπέρβαση των εμποδίων στην πρόσβαση στις θέσεις εργασίας που μελετώνται εξαρτάται από τον κλάδο ή και το μοντέλο των σχέσεων στην εργασία. Διακρίνονται δύο μοντέλα εργασιακών συστημάτων, το μοντέλο «χαμηλών προδιαγραφών» και το μοντέλο «υψηλών προδιαγραφών». Το «υψηλών προδιαγραφών» μοντέλο των σχέσεων στην εργασία περιλαμβάνει περισσότερες γυναίκες, διότι οι διαγωνισμοί και τα πρωτόκολλα κατά τις προσλήψεις μειώνουν την

13. Τον Ιούλιο του 2020, έπειτα από 50 ημέρες προετοιμασίας και διαπραγματεύσεων, υπεγράφησαν οι συμφωνίες του Ségur για την υγεία, με την πλειονότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να εκπροσωπούν τα μη ιατρικά επαγγέλματα από τη μία πλευρά (FO, CFDT, UNSA) και από την άλλη το ιατρικό προσωπικό του δημόσιου νοσοκομείου (INPH, SNAM-HP, CMH, και της Ομοσπονδίας Νοσοκομείων της Γαλλίας). Το ποσό που χορηγήθηκε με βάση τον Νόμο Ségur σε ιατρικά, νοσηλευτικά επαγγέλματα αλλά και στους κοινωνικούς λειτουργούς σε δημόσια νοσοκομεία και γηροκομεία ήταν 183 ευρώ. Από αυτή την πρόνοια εξαιρέθηκαν οι κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται στις μικρές δομές, αν και βρίσκονται συνεχώς στην πρώτη γραμμή από την έναρξη της κρίσης του κορονοϊού, με παιδιά σε ανάδοχη φροντίδα ή με άτομα με αναπηρία.

επιρροή των προκαταλήψεων των ατόμων που τις πραγματοποιούν. Σε αυτή την περίπτωση ανήκουν οι γυναίκες μηχανοδηγοί τρένων ή οι γυναίκες πιλότοι της εμπορικής αεροπορίας στην Ισπανία, οι οποίες προσλαμβάνονται μέσω γραφειοκρατικών διαδικασιών όπου η προηγούμενη τυπική κατάρτιση είναι απαραίτητη και η διαδικασία πρόσληψης και προαγωγής είναι αρκετά τυποποιημένη. Στο μοντέλο «χαμηλών προδιαγραφών» η εργασία μαθαίνεται εμπειρικά κατά τη διάρκεια της δουλειάς ενώ η πρόσβαση δεν πραγματοποιείται μέσω μιας επίσημης διαδικασίας επιλογής του προσωπικού, αλλά μέσω επαφών άτυπων δικτύων, όπου προτεραιότητα έχει ο υποψήφιος που διαθέτει γνωριμίες ή συστάσεις. Αυτός ο τρόπος πρόσβασης στην απασχόληση βλάπτει σημαντικά τις γυναίκες, καθώς τους στερεί τη δυνατότητα ισότιμης με τους άνδρες πρόσβασης σε ορισμένες θέσεις εργασίας.

Σε υστερότερη εργασία της¹⁴ η Μαρία Ντελ Μαρ Μάιρα-Βιντάλ παρατηρεί ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός παραμένει, παρά τη συνεχή προώθηση των πολιτικών ίσων ευκαιριών. Περιγράφονται τα εμπόδια στην προσβασιμότητα και την παραμονή στο επάγγελμα των γυναικών οδηγών τρένων και γυναικών μηχανικών αυτοκινήτων. Τα ευρήματα υποδεικνύουν την παρουσία ορατών εμποδίων, που σχετίζονται με την επιλογή προσωπικού και τα υλικά χαρακτηριστικά των χώρων εργασίας, και εμποδίων μη φανερών, που συνδέονται με συμπεριφορές και πρακτικές στις σχέσεις μεταξύ της μειοψηφίας των εργαζόμενων γυναικών και της ανδρικής πλειοψηφίας.

Στο κείμενό του «Η νυχτερινή εργασία των γυναικών στη Γαλλία: Η επιχειρηματολογία της μεταρρύθμισης», ο Μισέλ Λαλμάντ παρακολουθεί τη νομοθεσία που διέπει τη νυχτερινή εργασία των γυναικών στη Γαλλία, η οποία πέρασε από την απαγόρευση επί της αρχής (με διάφορες εξαιρέσεις) στην αρχή της εφαρμογής του κοινού δικαίου για άνδρες και γυναίκες (με την επιφύλαξη κάποιων προϋποθέσεων, ελάχιστα δεσμευτικών, που προβλέπει ο νόμος). Ο συγγραφέας παρακολουθεί τα ρεπερτόρια ρητορικής και τις ρητορικές αντιμαχίες μέσα από πολιτικά κείμενα, κείμενα συνδικαλιστικών θέσεων και κείμενα διεθνών, και Γάλλων, εμπειρογνομόνων και ερευνητών.

Διακρίνονται τρία ρητορικά σχήματα των οποίων η επίδραση εξελίσσεται κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 1980 και του 1990. Το *υγειονομικό* σχήμα δίνει έμφαση στις βλαβερές συνέπειες της νυχτερινής εργασίας για όλους τους εργαζόμενους και καλεί σε αγώνα υπέρ της κατάργησής της. Το *ρεαλιστικό* σχήμα προτάσσει με τη σειρά του τις οικονομικές και κοινωνικές «πραγματικότητες» και ανοίγει τον διάλογο για την αναγκαιότητα, ή μη, ύπαρξης εξαιρέσεων. Αυτά

14. Maria del Mar Maira-Vidal (2018), «Gender Barriers at Work: A Comparison Between Women Train Drivers and Women Garage Mechanics in Spain», *Cambio*, 8(16), 167-181 [doi: 10.13128/cambio-23519].

τα δύο σχήματα συνυπάρχουν και κυριαρχούν στις συζητήσεις τη δεκαετία του 1980. Στο τέλος αυτής της δεκαετίας εμφανίζεται ένα ρητορικό σχήμα νέου τύπου (νεο-διαφοροποιητικός εξισωτισμός) το οποίο χρησιμοποιεί ρητά το κοινωνικό φύλο ως μείζον επιχείρημα για να επιβεβαιώσει την ισότητα στο δικαίωμα εργασίας και να υποδείξει ταυτόχρονα, όπως γινόταν ήδη στα τέλη του 19ου αιώνα, την ύπαρξη διαφορών μεταξύ των φύλων που υποχρεώνουν σε μια επαγρύπνηση όσον αφορά τις ρυθμίσεις.

Το **Κεφάλαιο 4**, που φέρει τον τίτλο «Επαγγελματικές ομάδες / Κατηγοριοποιήσεις / Διαιρέσεις, Μέθοδοι» απαρτίζεται από πέντε κείμενα-συμβολές, τα οποία, το καθένα σε διαφορετικό πεδίο, υιοθετούν καινοτόμες προσεγγίσεις, εργαλεία και μεθόδους διερεύνησης και κατηγοριοποίησης.

Η **Μαρί Μπενεντέτο-Μέγιερ** και ο **Λοράν Βιλμέζ** υπογράφουν το άρθρο «Πώς μετριέται ο χρόνος εργασίας στην Ευρώπη; Στατιστικές, πολιτικές και πρακτικές κατηγορίες», στο οποίο παρουσιάζουν αποτελέσματα μελέτης που πραγματοποιήθηκε το 2015 για λογαριασμό μεγάλου εταιρικού ιδρύματος. Σε ένα πλαίσιο έντονων αντιπαραθέσεων σχετικά με τη δυνατότητα προσφυγής σε εταιρικές συμφωνίες για χαλάρωση του κανόνα των 35 ωρών την εβδομάδα υπέρ των εταιρειών, η ανάθεση αφορούσε συγκριτική μελέτη για τη διάρκεια του χρόνου εργασίας στη Γαλλία και στην Ευρώπη γενικότερα. Οι συγγραφείς αναδιατύπωσαν το αίτημα προτείνοντας να διερευνηθούν οι τρόποι με τους οποίους παράγονται και νομιμοποιούνται οι εθνικές (γαλλικές) και οι διεθνείς στατιστικές καθώς και το χάσμα μεταξύ των θεσμικών στατιστικών, που μετρούν τον θεωρητικό και τον πραγματικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, την αξιοποίησή τους από τους πολιτικούς και τους δρώντες, και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μιλούν για τη διάρκεια της εργασίας τους, παράγοντας αυτό που οι συγγραφείς αποκαλούν «πρακτικές κατηγορίες»: δηλαδή τους τρόπους με τους οποίους οι ίδιοι μιλούν για και αξιολογούν τον χρόνο εργασίας τους. Οι συγγραφείς αντιπαραβάλλουν τη στατιστική άποψη του χρόνου εργασίας με την υποκειμενική διάσταση της σχέσης με τον χρόνο, με δεδομένο ότι ο χρόνος εργασίας συνδέεται τόσο με αντικειμενικές λογικές, συχνά θεμελιωμένες σε νομικούς κανόνες, όσο και με υποκειμενικές πραγματικότητες.

Συνολικά, το άρθρο τονίζει τη σημασία της εισαγωγής, στους προβληματισμούς για τη μέτρηση του χρόνου εργασίας, του τρόπου με τον οποίο αυτός ρυθμίζεται, ενώ αποτελεί αντικείμενο συγκρούσεων, ανταλλαγών, και διαπραγματεύσεων στο επίπεδο των επαγγελματικών σχέσεων, σε διευθυντικό επίπεδο αλλά και στο επίπεδο των μικρο-εργασιακών συλλογικοτήτων.¹⁵ Επίσης οι δια-

15. Τα διατάγματα Μακρόν, έχοντας ανατρέψει την ιεραρχία των προτύπων στις εργασιακές σχέσεις, επέτρεψαν στους εργοδότες να διαπραγματεύονται σε τοπικό επίπεδο τον χρόνο

φορετικοί τρόποι μέτρησης του χρόνου στη Γαλλία και στην Ευρώπη φανερώσουν τη δυσκολία αναλυτικής σύγκρισης των ερευνών, ενώ καταδεικνύονται και οι κοινωνικές κατασκευές που εμπεριέχουν.

Στο κείμενό τους «Εργαζόμενοι στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα: Ποιες διαφορές παρατηρούνται στην Ευρώπη;», οι **Σεντρίκ Ιγκρέ, Ετιέν Πενισσά και Αλέξης Σπιρ**, βασιζόμενοι στην έκδοση του 2011 των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού (Labor Force Survey, LFS) των 27 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μελετούν τις ευρωπαϊκές κοινωνικο-επαγγελματικές δομές, αναλύοντας τις κοινωνιολογικές διαστάσεις του διαχωρισμού μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε ευρωπαϊκή κλίμακα σε συνάρτηση με τις δημογραφικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές μεταβλητές.¹⁶ Ο δημόσιος τομέας αναφέρεται σε όλους τους εργαζόμενους των οποίων η απασχόληση άπτεται «λειτουργιών δημόσιου συμφέροντος». Πρόκειται για προσέγγιση του δημόσιου τομέα που βασίζεται στη Στατιστική Ταξινόμηση των Οικονομικών Δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (NACE, έκδ. 2008) και καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στους τομείς της δημόσιας διοίκησης και της άμυνας, της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας.

Τρεις κύριες ομάδες αντιπροσωπεύουν τα τρία τέταρτα των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα στην Ευρώπη: οι *επιστήμονες* (35%), οι *τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί* (21%) και οι *απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές* (19%). Μια σημαντική διαφορά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα απασχόλησης αφορά την ομάδα των *ειδικευμένων τεχνιτών και ασκούντων συναφή επαγγέλματα*,

εργασίας των εργαζομένων. Ο δημόσιος διάλογος, όσον αφορά τον τρόπο υπολογισμού του (χρόνου εργασίας), έχει λάβει χώρα κυρίως στο δημόσιο νοσοκομείο (Vincent 2021) ή μεταξύ των ταχυδρομικών (Jounin 2020). Τίθενται επίσης και άλλα ερωτήματα σχετικά με την κατανομή των καθηκόντων με βάση το φύλο, τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τον χρόνο εργασίας των στελεχών ή τον τρόπο με τον οποίο οι αυτοαπασχολούμενοι ή οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μετρούν τον χρόνο εργασίας τους. Αυτές οι πιυχές στην προβληματική του χρόνου εργασίας οδήγησαν στη δημοσίευση, το 2019, ειδικού τεύχους περιοδικού (Clouet, Grimaud, Mias & Pélisse 2019), ενώ οι συνθήκες υγειονομικής κρίσης από τις οποίες προέκυψε η άνοδος της τηλεργασίας οδήγησαν στο να τεθούν ξανά όλα αυτά τα ερωτήματα. Βλ. Fanny Vincent (2021), «Rationaliser la gestion par le temps. L'autre histoire de l'hôpital public», *Sociologie du travail*, 63(2) [διαθέσιμο στο <https://doi.org/10.4000/sdt.39405>]; Nicolas Jounin (2021), *Le caché de La Poste: Enquête sur l'organisation du travail des facteurs*, Παρίσι, La Découverte; Hadrien Clouet – Pauline Grimaud – Arnaud Mias – Jérôme Pélisse (2019), «Tant de capital, temps de travail?», *Socio-économie du travail*, 2(6).

16. Ο πληθυσμός αναφοράς των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού (LFS) όσον αφορά τη διερευνήσή μας είναι οι οικονομικά ενεργοί, μισθωτοί άνω των 15 ετών. Άρα δεν περιλαμβάνονται οι αυτοαπασχολούμενοι, οι μη οικονομικά ενεργοί και οι άνεργοι, προκειμένου να συγκρίνουμε τα χαρακτηριστικά των μισθωτών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

σχετικά σημαντική (16%) στο ευρωπαϊκό ιδιωτικό εργατικό δυναμικό αλλά σχεδόν απύουσα στον δημόσιο τομέα (1%).

Οι συγγραφείς υιοθετούν ένα πλαίσιο ανάλυσης της κοινωνικής διαστρωμάτωσης του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που συνδυάζει χαρακτηριστικά επαγγελματικού τύπου και δείκτες σχετικούς με τις κοινωνικές ιδιότητες των ατόμων. Οι μισθωτοί που εργάζονται στις δημόσιες υπηρεσίες ανήκουν συνήθως στις ομάδες των *επιστημόνων* και των *τεχνολόγων*. Πρόκειται συχνότερα για γυναίκες, σχετικά ηλικιωμένες και με υψηλότερους εκπαιδευτικούς τίτλους από ό,τι στον ιδιωτικό τομέα. Στο εσωτερικό της ίδιας επαγγελματικής ομάδας των επιστημόνων και των τεχνολόγων, οι μισθωτοί του δημόσιου τομέα έχουν υψηλότερα προσόντα απ' ό,τι οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα. Με βάση τα κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά των μισθωτών, προτείνεται η κατασκευή των ιδεοτύπων που αποδίδουν τις διαφορετικές μορφές τις οποίες μπορεί να λάβει ο διαχωρισμός των κοινωνικών ομάδων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στην Ευρώπη.

Στην πρόσφατη δημοσίευσή τους «Κοινωνικές Τάξεις στην Ευρώπη»,¹⁷ οι τρεις μελετητές αναφέρονται στη συρρίκνωση των διαφορών μεταξύ μισθωτών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αλλά όχι στην εξαφάνισή τους. Η αμφισβήτηση του καθεστώτος των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα την περίοδο των δραστηκών πολιτικών δημοσιονομικής λιτότητας, κυρίως στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, έχει επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας τους και τις έχει φέρει πιο κοντά σε αυτές του ιδιωτικού τομέα. Από την άλλη, το γεγονός ότι εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες διαφορές –για παράδειγμα, όσον αφορά τα επίπεδα προσόντων και την ασφάλεια της εργασίας– καλύπτεται όλο και περισσότερο από έναν ενοποιητικό λόγο που δυσφημεί όσους ζουν με τη βοήθεια του κοινωνικού κράτους και εξυμνεί την ικανότητα επιβίωσης μέσω της αγοράς. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, αν και η ευρωπαϊκή εργατική τάξη είναι η κοινωνική ομάδα που έχει πληρώσει το βαρύτερο τίμημα για την κρίση του 2008, το μεγαλύτερο μέρος της αντίστασης προήλθε στην πραγματικότητα από νέους πτυχιούχους με αβέβαιο επαγγελματικό μέλλον και από τη μεσαία τάξη του δημόσιου τομέα, αμφότερες οι ομάδες αντιμέτωπες με πολιτικές λιτότητας και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.¹⁸

Η **Λιζ Ντεμαγί** στη μελέτη της «Επανεξέταση της κοινωνιολογίας των επαγγελματιών στην περίοδο της κρίσης» παρουσιάζει μια σύνθεση των επιτευγμάτων της γαλλικής κοινωνιολογίας των επαγγελματιών και στη συνέχεια αναλύει την επίδραση της κρίσης στα επαγγέλματα αλλά και στην κοινωνιολογία των επαγ-

17. Cédric Hugrée – Etienne Pénissat – Alexis Spire (2020), *Social Class in Europe, New Inequalities in the Old World*, Λονδίνο, Verso.

18. Ό.π., σ. 45.

γελμάτων. Αξιοποιούνται οι εμπειρικές έρευνες της συγγραφέως για τα επαγγέλματα της σχεσιακής εργασίας (υγεία, εκπαίδευση, κοινωνική εργασία, ψυχική υγεία). Τα επαγγέλματα αυτά αντιστοιχούν σε επαγγελματικές ομάδες διάφορων καθεστώτων, που κυμαίνονται από «αναγνωρισμένα επαγγέλματα» έως ομάδες με αβέβαιη επαγγελματοποίηση. Οι νέες δημόσιες και ιδιωτικές πολιτικές μάλιστα επηρεάζουν άμεσα τις συνθήκες της άσκησής τους ή ακόμη και το περιεχόμενό τους, ενώ οι επαγγελματικές ομάδες διαφέρουν σε σχέση με τους κινδύνους της αποεπαγγελματοποίησης.

Ωστόσο, οι επαγγελματικές ομάδες βρίσκονται επίσης αντιμέτωπες με αναδυόμενες κοινωνικές λογικές, όπως η ανάδειξη των χρηστών της υπηρεσίας σε υπολογίσιμους δρώντες, καθώς και με τις επιπτώσεις ευρύτερων κοινωνικών πεδίων στα οποία οι επαγγελματικές ομάδες διαπλέκονται, όπου η ισχύς ανακατανέμεται επηρεάζοντας και τα πεδία δράσης των επαγγελματικών ομάδων.

Σύμφωνα με τη συγγραφέα, κρίνεται σκόπιμο να επανεκτιμηθεί η αυτονομία των επαγγελματιών, ακόμη και αν πρόκειται για τα πιο ακαδημαϊκά ή τα πλέον προστατευμένα. Διότι πρόκειται για κοινωνικές κατασκευές που απαιτούν πολλές προϋποθέσεις και βασίζονται σε πολλαπλές ασταθείς πηγές (το κράτος, η δράση των επαγγελματικών οργανώσεων, η συναίνεση ή τουλάχιστον η ουδετερότητα των γειτονικών επαγγελματικών ομάδων, η κοινωνική φύση της δραστηριότητας, τα κοινωνικά, κανονιστικά πλαίσια). Και η «κοινωνιολογία των επαγγελμάτων» πρέπει να αντιληφθεί τα όρια αυτής της αυτονομίας και να επανεξετάσει τη θεωρητική της συνάρθρωση στο σύνολο των όψεων του κοινωνικού πεδίου, οικονομικών, πολιτιστικών και πολιτικών.

Έτσι, η αποσταθεροποίηση των επαγγελμάτων δεν προέρχεται μόνο από επιβαλλόμενες λογικές του νέου δημόσιου και ιδιωτικού μανάτζμεντ, κάτι που παραπέμπει σε ένα μόνο μέρος της πραγματικότητας και αποκρύπτει άλλες αιτίες παρακμής της επαγγελματικής κουλτούρας ή των συμβολικών σχηματισμών της επαγγελματικής αφοσίωσης. Η ρητορική της «ποιότητας» της περίθαλψης, της εκπαίδευσης κ.λπ. και οι απαιτήσεις που παρουσιάζονται ως λογικές (η συστηματική αξιολόγηση του προσωπικού και των οργανισμών, η πολιτική της υπευθυνοποίησης, ο αυξανόμενος έλεγχος στη χρήση των δημόσιων δαπανών, η τυποποίηση των διαδικασιών), συνδυασμένες με την κινητοποίηση των χρηστών εντός των θεσμικών οργάνων με διαφοροποίηση στις θέσεις τους και στην ισχύ τους, προκάλεσαν μια παράλυση στις δυνατότητες μετωπικής αντίστασης των επαγγελματικών ομάδων, με συνέπεια τη γενική αποδυνάμωση των συνδικάτων ή άλλων μορφών συλλογικής επαγγελματικής οργάνωσης.

Ο **Δικός Τρανσάν** [«Οι επαγγελματικές ανασυνθέσεις της εργατικής τάξης στη σύγχρονη Γαλλία (1982-2014): Μεταξύ παραγωγικών μετασχηματισμών και κοινωνικής αναπαραγωγής»] αναλύει τη κρίση αναπαραγωγής του κόσμου της εργατικής δουλειάς μέσα από την αποβιομηχάνιση και την τριτογενοποίηση

της γαλλικής οικονομίας. Εξετάζοντας τις επαγγελματικές ανασυνθέσεις της ομάδας των εργατικών επαγγελμάτων, μέσω της ποσοτικής ανάλυσης των επίσημων στατιστικών στοιχείων των τελευταίων τριάντα ετών, παρατηρεί την αριθμητική μείωση του εργατικού συνόλου και την εμφάνιση νέων επαγγελμάτων. Κατά συντριπτική πλειονότητα, τα επαγγέλματα σε κάμψη σχετίζονται με τη βιομηχανία ή τον κατασκευαστικό κλάδο, ενώ τα επαγγέλματα σε ανάπτυξη είναι αυτά που σχετίζονται με το εμπόριο, τις μεταφορές, τον τουρισμό και την παροχή υπηρεσιών. Στο σύνολο της εργατικής ομάδας, τα επαγγέλματα της βιομηχανίας ή του κατασκευαστικού κλάδου δεν είναι πλέον πλειοψηφικά, ενώ το 1983 αντιπροσώπευαν το 66% του συνόλου. Επαγγέλματα που πριν θεωρούνταν περιθωριακά βρίσκονται σήμερα στην καρδιά της εργατικής ομάδας, ενώ ο ιστορικός και συμβολικός πυρήνας της δεν έχει σταματήσει να συρρικνώνεται. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην κεντρική θέση των επαγγελμάτων της εφοδιαστικής αλυσίδας (logistics), που αποτελούν εμβληματικά στοιχεία αυτής της εξέλιξης. Οι νέες θέσεις εργασίας μετατοπίζουν το κέντρο βάρους της εργατικής ομάδας από τον βιομηχανικό πυρήνα γύρω από τον οποίο έχει οικοδομηθεί η κεντρική της θέση στον τριτογενή τομέα.

Σε μεταγενέστερη εργασία του ο συγγραφέας¹⁹ εμβαθύνει την ανάλυσή του επικαιροποιώντας τα στατιστικά του δεδομένα (1982-2017).

Τα νέα επαγγέλματα φαίνεται να αποτελούν τη βάση αναπαραγωγής μιας νέας εργατικής κατάστασης. Τα επαγγέλματα που αναπτύσσονται διακρίνονται κυρίως από την επαναλαμβανόμενη πτυχή της εργασίας, τον κατακερματισμό των εργασιών με τη διάχυση εξαιρετικά σύντομων κύκλων, τον επίπονο χαρακτήρα της εργασίας, που μετριέται με το μέγεθος των φυσικών περιορισμών και έχει ενταθεί ιδιαίτερα σε όλες τις θέσεις εργατικής εργασίας μέσα σε 30 χρόνια.

Τα επαγγέλματα που αναπτύσσονται, επομένως, αντικαθιστούν σε μεγάλο βαθμό τις παλιές θέσεις ανειδίκευτης εργασίας στη βιομηχανία εντός της επαγγελματικής δομής και δείχνουν την επιμονή μιας εργατικής συνθήκης του τριτογενούς τομέα.

Στο άρθρο της «Ανασύνθεση των κοινωνικών επαγγελμάτων στη Γαλλία απέναντι στην κρίση», η **Υβέτ Μολινά** διερευνά τις επιπτώσεις της εισαγωγής του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στους κοινωνικούς οργανισμούς και στα επαγγέλματα φροντίδας. Η κωδικοποίηση των δραστηριοτήτων της εργασίας και των δεξιοτήτων με βάση νέα επαγγελματικά πρότυπα δημιουργεί νέα διαχειριστικά εργαλεία στην εργασία του κοινωνικού τομέα. Ο κανονιστικός ορισμός των επαγγελμάτων μέσω της εφαρμογής ενός συστήματος αναφοράς (καθήκοντα/δεξιότητες) ενισχύει τη διάχυση των ορίων μεταξύ των διάφορων ομάδων. Ορι-

19. Δεδομένα από την έρευνα Απασχόλησης της INSEE της περιόδου 1982-2017 και τις Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας του DARES για το 1984 και το 2016.

σμένες δραστηριότητες και δεξιότητες τείνουν να είναι πανομοιότυπες, ως ένα πρότυπο του επαγγελματισμού. Η ασάφεια των ορίων μεταξύ των επαγγελματιών θέτει υπό αμφισβήτηση την επαγγελματική τους αυτονομία. Έτσι, ένα από τα κεντρικά ζητήματα που ανακύπτουν είναι η αναγνώριση της αρμοδιότητας και της μονοπωλιακής θέσης που κάθε επαγγελματική ομάδα επιδιώκει προκειμένου να διατηρήσει την κυριαρχία στην επικράτειά της.

Εάν το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ επιχειρεί, με τη λογική της ευελιξίας του προσωπικού και της αναδιοργάνωσης των κοινωνικών και νοσηλευτικών υπηρεσιών, να «συμπύξει» τις ομάδες, αναθέτοντάς τους εναλλάξιμα μεταξύ τους καθήκοντα, σύμφωνα με τη συγγραφέα, όπως καταδεικνύει η έρευνα, οι επαγγελματίες δεν συμμερίζονται πάντα αυτόν τον τρόπο λειτουργίας της εργασίας τους και κυρίως το να μοιράζονται την επικράτεια της ειδικότητάς τους, που έως τότε ήταν καλά οριοθετημένη. Ωστόσο, ορισμένοι από τους επαγγελματίες εντοπίζουν στις αλλαγές αυτές μια ευκαιρία για βελτίωση του κύρους τους ή για αναγνώριση από τους συναδέλφους τους.

Σε μεταγενέστερη εργασία της²⁰ η συγγραφέας παρουσιάζει μέρος των αποτελεσμάτων μιας έρευνας για τη Γαλλία και το Κεμπέκ σχετικά με τις επιπτώσεις της Νέας Δημόσιας Διοίκησης (ΝΔΔ) ή Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ στην κοινωνική εργασία στις δύο χώρες. Δείχνει πώς οι εμπλεκόμενοι φορείς προκαλούν μια δυναμική ελέγχου των επαγγελματικών πρακτικών με την εφαρμογή νέων προτύπων και εργαλείων διαχείρισης εντός των ιδρυμάτων και από μια εξελισσόμενη τοπική διαχείριση. Οι ομάδες εργασίας είναι μεν πιο συνεκτικές, αλλά είναι επίσης πιο περιορισμένες και πιο ελεγχόμενες. Η τυποποίηση θεωρείται τόσο αναγκαιότητα όσο και εμπόδιο στην εργασία. Οι δρώντες είναι αμφίθυμοι σχετικά με τους υβριδισμούς που καλούνται να αναπτύξουν. Ωστόσο, σύμφωνα με τους συγγραφείς, κατά τρόπο που μπορεί να εκπλήσσει, τόσο τα στελέχη όσο και οι κοινωνικοί λειτουργοί, στη Γαλλία και στο Κεμπέκ, φαίνεται μάλλον να καλωσορίζουν ορισμένες διαστάσεις των μετασχηματισμών που προκαλεί η ΝΔΔ. Στο επίκεντρο των περιορισμών που συχνά αναλύονται ως πολύ επαχθείς, οι κοινωνικοί δρώντες αναπτύσσουν υβριδισμούς που καθιστούν αυτά τα φαινόμενα σημαντικούς φορείς δυσδιάκριτων θεσμικών μετασχηματισμών.

Στο τελευταίο κεφάλαιο του παρόντος τόμου (**Κεφάλαιο 5**), που τιτλοφορείται «Στρατηγικές μετασχηματισμού/Αντιστάσεις», παρουσιάζονται έξι μελέτες των οποίων οι θεματικές συγκλίνουν στην ανάδειξη των συλλογικών αντιστάσεων

20. Yvette Molina – Philippe Lyet (2019), «Réformes managériales des services sociaux en France et au Québec: des changements institutionnels entre prescription et autonomie professionnelle» [<https://doi.org/10.4000/sociologies.10151>].

που επωάζονται στους χώρους εργασίας, αλλά και ευρύτερα, με τη μορφή συνδικαλιστικών στρατηγικών ή με νέου τύπου συλλογικές πρακτικές, ή ακόμα και των αντιστάσεων σε ατομικό επίπεδο.

Η **Σοφί Μπερού** και ο **Ζαν-Μισέλ Ντενί**, στη μελέτη τους «Είναι δυνατές οι εναλλακτικές στρατηγικές στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων; Η περίπτωση της συνδικαλιστικής ένωσης “Αλληλέγγυοι” (Solidaires)», διερευνούν τη στρατηγική της συνδικαλιστικής ένωσης «Αλληλέγγυοι» για μια εναλλακτική πρόταση στο κυρίαρχο συνδικαλιστικό μοντέλο. Η συνδικαλιστική ένωση «Αλληλέγγυοι», η οποία δημιουργήθηκε στα τέλη της δεκαετίας του '90, είναι οργανωμένη ως διεπαγγελματική εθνική ένωση που διαφοροποιείται από το μοντέλο των συνμοσπονδιών, αναπτύσσει μια μαχητική προσέγγιση του συνδικαλισμού και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε περιόδους κοινωνικής διαμαρτυρίας. Η πρώτη γενιά των μελών της προέρχεται από τους κοινωνικούς αγώνες μετά το 1968, όμως η επιρροή της Ένωσης σε «νέους» μισθωτούς δείχνει τη διαγενεακή ανανέωσή της καθώς και την ανανέωση των μορφών πολιτικοποίησης στην εργασία, μέσω των οποίων πραγματοποιείται η πολιτική στράτευση των νεότερων ενεργών μελών.

Σύμφωνα με τους συγγραφείς, η ανανέωση της συνδικαλιστικής ένωσης «Αλληλέγγυοι» τεκμαίρεται και από το γεγονός ότι έχει υιοθετηθεί μια φεμινιστική προσέγγιση που διαχέεται στο καταστατικό της, στα κείμενα των συνεδρίων της, ενώ διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στις διασυνδικαλιστικές συναντήσεις γυναικών μαζί με συνδικαλιστικές συνμοσπονδίες (CGT, FSU²¹).²² Από την άλλη, οι συγγραφείς υποστηρίζουν πως η ενσωμάτωση των συνδικάτων στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, σε έναν χώρο εξαιρετικά ρυθμισμένο και θεσμοθετημένο, περιορίζει σημαντικά τις πρακτικές και τους στόχους των συνδικάτων και καθιστά πολύ αβέβαιη την ανάπτυξη εναλλακτικών δρόμων.

Σε πρόσφατη εργασία της η Σοφί Μπερού²³ συνεχίζει τη διερεύνηση της συνδικαλιστικής ένωσης «Αλληλέγγυοι» θέτοντας παρόμοια ερωτήματα: Πώς μπορεί να δημιουργηθεί ένα «άλλος» συνδικαλισμός περισσότερο δημοκρατικός, λιγότερο γραφειοκρατικός, που να συνδέει τους συνδικαλιστικούς αγώνες με τους κοινωνικούς; Πώς μπορεί ο συνδικαλισμός να κερδίσει θεσμικό βάρος χωρίς να θεσμοθετηθεί; Πώς να επιτυγχάνει την εξυπηρέτηση των άμεσων συμφερό-

21. Fédération Syndicale Unitaire – Ενιαία Συνδικαλιστική Ομοσπονδία.

22. Αποτέλεσμα είναι η αναλογία των εκλεγμένων γυναικών στα συνέδρια των «Αλληλέγγυων» να έχει βελτιωθεί μεταξύ του 2008 και του 2014, αν και παραμένει χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών, καθώς κυμαίνεται στο 30%.

23. Sophie Béroud – Martin Thibault (2021), *En luttres ! Les possibles d'un syndicalisme de contestation*, Παρίσι, Raisons d'agir.

ντων των εργαζομένων χωρίς οι συνδικαλιστές να γίνονται επαγγελματίες και να υποχωρεί η ριζοσπαστικότητα των αγώνων;

Σύμφωνα με τη συγγραφέα, η συνδικαλιστική ένωση «Αλληλέγγυοι», που διατηρεί τα χαρακτηριστικά ενός ενεργού κοινωνικού πειράματος, εξακολουθεί να παίζει σημαντικό ρόλο σε μεγάλες κοινωνικές κινητοποιήσεις ενώ βοηθά στη δημιουργία δεσμών μεταξύ του συνδικαλισμού και άλλων τύπων κοινωνικών κινημάτων (αντιρατσιστικά, οικολογικά, φεμινιστικά). Μελετώντας την περίπτωση των «Αλληλέγγυων», η συγγραφέας επισημαίνει την ικανότητα αλλά και τη δυσκολία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε έναν κόσμο εργασίας όλο και πιο κατακερματισμένο και απορρυθμισμένο, να καταστήσουν τις συγκρούσεις της μισθωτής εργασίας κινητήρια δύναμη και έτσι να εργαστούν προς ευρύτερα αιτήματα χειραφέτησης και κοινωνικού μετασχηματισμού.

Στο άρθρο τους με τίτλο «Συνδικάτα και κοινωνικά κινήματα: Είναι δυνατή η κοινή στρατηγική αντίστασης ενάντια στον νεοφιλελευθερισμό;», οι **Ζαν Μοντές Κατό κ.ά.** διερευνούν τις σχέσεις των κοινωνικών κινημάτων πέραν της εργασίας, και των συνδικαλιστικών αγώνων στα πλαίσια της αντίστασης ενάντια στον νεοφιλελευθερισμό στο Βέλγιο και στην Αργεντινή.

Σύμφωνα με τους συγγραφείς, αν και ο νεοφιλελεύθερος κύκλος δεν συμπίπτει χρονικά στα δύο εθνικά κοινωνικοπολιτικά πλαίσια, κυριαρχούν εντούτοις παρεμφερή διακυβεύματα. Αντιτίθενται στις θεωρίες που διαχωρίζουν τα κινήματα των πολιτών και το συνδικαλιστικό κίνημα, και υποστηρίζουν την υπόθεση σύμφωνα με την οποία τα κοινωνικά κινήματα και το συνδικαλιστικό κίνημα διασυνδέονται και αλληλοενθαρρύνονται, αν και με διαφορετικούς τρόπους σε κάθε χώρα.

Στην Αργεντινή, η συλλογική δράση των ανέργων, τα σωματεία των φτωχών συνοικιών, οι ειδικές ομάδες ατόμων, ριζωμένες στις γειτονιές, πέραν των χώρων εργασίας, συνέβαλαν στην ανάδειξη ενός εναλλακτικού συνδικαλισμού και ανανέωσαν τους τρόπους δράσης των συνδικάτων, προωθώντας συμμετοχικές και αυτοδιαχειριζόμενες πρακτικές. Η αναβίωση των λαϊκών και συνδικαλιστικών αγώνων συνέτεινε στον σχηματισμό μιας νέας κοινωνικής και πολιτικής σκηνής η οποία κατάφερε να περιορίσει τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές της δεκατίας του 2000.

Στο Βέλγιο, στο πλαίσιο ενός ιστορικά συμπεριληπτικού συνδικαλισμού, διχασμένου μεταξύ των διαχειριστικών τάσεων και του ανοίγματος προς τους φορείς του κοινωνικού μετασχηματισμού, δημιουργήθηκαν αμφίσημες σχέσεις μεταξύ των ομάδων των ανέργων και των κινημάτων των πολιτών. Στις σχέσεις αυτές, που είτε προωθήθηκαν από τα συνδικάτα είτε εξελίχθηκαν παράλληλα με αυτά, φαίνεται να κυριαρχεί μια λογική σύγκλισης των αγώνων, υποστηριζόμενη από τις κοινές διεκδικήσεις, τη συμπληρωματικότητα στις δράσεις και τους πολλαπλούς ακτιβιστικούς στόχους. Στα δύο κοινωνικά πλαίσια, οι αμοιβαίες

συγκλίσεις και συγγένειες εμφανίζονται ακόμη ευκρινέστερα σε περιόδους κατά τις οποίες τα συνδικάτα έχουν στερηθεί τον πολιτικό και θεσμικό τους ρόλο στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου.

Ο **Πολ Μπουφαρντίγκ** («Κρίση, επισφάλεια, διαμαρτυρία: Ο ευρωπαϊκός Νότος σαν πειραματικό εργαστήριο») εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους η χρηματοοικονομική κρίση του 2008 επηρέασε τις χώρες της Νότιας Ευρώπης, υιοθετώντας την υπόθεση ότι οι χώρες αυτές –και κυρίως η Ισπανία και η Ελλάδα– μπορεί να θεωρηθούν πειραματικά εργαστήρια, τόσο από την άποψη της εφαρμογής των ακραίων νεοφιλελεύθερων προσανατολισμών που επέβαλε η Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και από την άποψη των νέων μορφών κοινωνικών αγώνων που γεννήθηκαν σε αυτές.

Ο συγγραφέας, υιοθετώντας μια συγκριτική προσέγγιση, θέτει το ερώτημα της συγκρισιμότητας στατιστικών κατηγοριών που αναφέρονται σε διαφορετικά κοινωνικά πλαίσια. Κατά πόσο οι κλασικοί στατιστικοί δείκτες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση και τη σύγκριση των μεγεθών των διάφορων κατηγοριών (ανεργία, απασχόληση, επισφάλεια) σε αυτές τις χώρες; Οι συγκριτικές προσεγγίσεις χαρακτηρίζονται από την αδυναμία να χρησιμοποιήσουν έννοιες δομημένες και ενσωματωμένες στις διαφορετικές κοινωνικές πραγματικότητες ώστε να κατανοήσουμε τα φαινόμενα έτσι όπως αυτά βιώνονται σε κάθε κοινωνική πραγματικότητα. Εάν μια κατάσταση φαίνεται «επισημική» στα μάτια του στατιστικολόγου ή ακόμα και του κοινωνιολόγου από την άποψη των αντικειμενικών χαρακτηριστικών της σύμβασης εργασίας, η απασχόληση αυτή δεν είναι αναγκαστικά «επισημική» στα μάτια του ενδιαφερόμενου εργαζομένου.

Σύμφωνα με τον συγγραφέα, στις χώρες του ευρωπαϊκού Νότου που υπέστησαν τη δριμύτητα της κρίσης χρέους διαμορφώθηκαν νέα κινήματα και κοινωνικές κινητοποιήσεις πολιτών στο πλαίσιο της ευρύτερης όξυνσης των κοινωνικών συγκρούσεων που αναδιαμόρφωσαν το πολιτικό σκηνικό. Το κίνημα «των πλατειών» ή των «αγανακτισμένων» εμφανίστηκε ως πλέον καινοτόμο, αφού αμφισβήτησε το σύνολο των θεσμών –συμπεριλαμβανομένων των συνδικάτων– οι οποίοι θεωρήθηκαν διεφθαρμένοι ή/και συνεργοί της φιλελεύθερης διαχείρισης της κρίσης.

Στην Ισπανία ο συνδικαλισμός αποκτά διάσταση κοινωνικού κινήματος μέσα από την επιρροή συνθημάτων, οργανωτικών μεθόδων και αιτημάτων από άλλα κοινωνικά κινήματα. Στην Ελλάδα, αντίστοιχα, παρότι «οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας» αποτέλεσαν το αντικείμενο των συνδικαλιστικών αγώνων (Η Ελλάδα είχε 23 ημέρες γενικής απεργίας από το 2010 έως το 2013 ενώ η Ισπανία τρεις), οι παραδοσιακοί τρόποι δράσης αποδεικνύονται αναποτελεσματικοί. Ένας αγωνιστικός συνδικαλισμός από τα κάτω αναπτύχθηκε επίσης από το 2000 μεταξύ των επισφαλών εργαζομένων, που συνδέεται στενά με άλλα κοι-

νωνικά κινήματα όπως αυτοδιαχειριζόμενα κοινωνικά ιατρεία, κοινοτικά κέντρα φροντίδας, μορφές αυτοδιαχείρισης ανακτημένων επιχειρήσεων, εναλλακτικές αγορές, κοινωνικές κουζίνες, αστικοί συλλογικοί κήποι κ.ά.

Σε μεταγενέστερο άρθρο του ο συγγραφέας διαπιστώνει ότι ο κύκλος διαμαρτυρίας στις αρχές της δεκαετίας του 2010 απέχει πολύ από το να επιβεβαιώσει τις ελπίδες που είχε δημιουργήσει, τόσο στις αραβικές χώρες όσο και σε αυτές της Νότιας Ευρώπης, ιδίως από τότε που η υγειονομική κρίση της Covid-19 που ξέσπασε το 2020 έχει περιορίσει παντού την κοινωνική διαμαρτυρία. Επιπλέον, για τη μελέτη του «νοτιοευρωπαϊκού εργαστηρίου», οι «συγκρούσεις ταυτότητας» που συχνά ανταγωνίζονται, επιτυχώς, τις «κοινωνικές συγκρούσεις δεν μπορούν να υποτιμηθούν.

Οι **Κουσουλέντη** και **Πετράκη** συνυπογράφουν το άρθρο «Τα κοινωνικά ιατρεία και φαρμακεία ως μια νέα μορφή κοινωνικής και πολιτικής δράσης. Η περίπτωση του Μητροπολιτικού Κοινωνικού Ιατρείου Ελληνικού (ΜΚΙΕ) από τον Δεκέμβριο του 2011 έως και τον Σεπτέμβριο του 2014». Σε αυτό εξετάζουν το Μητροπολιτικό Κοινωνικό Ιατρείο του Ελληνικού (ΜΚΙΕ) ως παράδειγμα αυτοοργανωμένου κοινωνικού ιατρείου που δημιουργήθηκε για να προσφέρει υπηρεσίες πρωτοβάθμιας υγείας σε ανασφάλιστους πολίτες κατά την περίοδο που οι εφαρμοζόμενες πολιτικές είχαν θέσει εκτός κοινωνικο-ιατρικής προστασίας μεγάλα τμήματα του ελληνικού πληθυσμού. Τα κοινωνικά ιατρεία αναπτύσσονται προκειμένου να προσφέρουν ζωτικής σημασίας υπηρεσίες, που μέχρι πρότινος παρέχονταν μόνο από τυπικά οργανωμένους φορείς, δημόσιους ή ιδιωτικούς. Σημειώνεται βέβαια ότι στο ανεπίσημο καταστατικό, το οποίο διαμορφώθηκε και συμφωνήθηκε από όλα τα αυτοοργανωμένα κοινωνικά ιατρεία και φαρμακεία της χώρας στη γενική συνέλευση Κοινωνικών Ιατρείων και Φαρμακείων Αλληλεγγύης (ΚΙΦΑ), οι δομές αυτές προορίζονταν να κλείσουν μόλις το σύστημα δημόσιας υγείας θα καθίστατο προσβάσιμο σε όλους.

Στη μελέτη παρουσιάζεται και αναλύεται ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας του ΜΚΙΕ, και αναδεικνύεται ο χαρακτήρας του ως μιας νέας μορφής κοινωνικής και πολιτικής δράσης. Πρόκειται για μια καλά οργανωμένη κοινωνική δομή που συγκροτείται και λειτουργεί με όρους κοινωνικής αλληλεγγύης και αυτοοργάνωσης, χωρίς τυπική ιεραρχία και με άμεση δημοκρατία.

Ο εθελοντισμός καθίσταται όχημα για την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών που σχετίζονται με την ίδια τη ζωή και ταυτόχρονα για τον επαναπροσδιορισμό των κυρίαρχων κοινωνικών σχέσεων. Από αυτή την οπτική, τα κοινωνικά ιατρεία αποτελούν μια νέα μορφή κοινωνικού κινήματος.

Το ΜΚΙΕ εξακολουθεί να λειτουργεί έχοντας συμπληρώσει πλέον 10 χρόνια λειτουργίας (2011-2021). Αν και το δημόσιο σύστημα υγείας εξυπηρετεί πλέον και ανασφάλιστους πολίτες, οι ανάγκες σε παροχή πρωτοβάθμιας περίθαλψης σε ομάδες πληθυσμού παραμένουν και αφορούν κυρίως πρόσφυγες και μετανά-

στες οι οποίοι στην πλειονότητά τους δεν καλύπτονται από το δημόσιο σύστημα υγείας. Ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει το Φαρμακείο του Ιατρείου, το οποίο παρέχει φάρμακα σε Έλληνες και ξένους. Επιπλέον, διοργανώνει και συντονίζει έκτακτες αποστολές σε υπηρεσίες, φάρμακα και είδη κάθε φορά που προκύπτει ανάγκη (π.χ. βοήθεια σε πυρόπληκτους, πλημμυροπαθείς). Εξίσου σημαντική δράση είναι και η ενημέρωση και η ψυχολογική στήριξη που παρέχει καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19.²⁴

Αν και μερίδα εθελοντών έχει αποχωρήσει, το ΜΚΙΕ συνεχίζει να διαθέτει ιατρούς πολλών ειδικοτήτων και να αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα κοινωνικά ιατρεία της χώρας. Επίσης, εξακολουθεί να λειτουργεί με τις ίδιες αρχές και αξίες και να διατηρεί τον συλλογικό και οριζόντιο τρόπο οργάνωσης και λήψης αποφάσεων. Αντίστοιχα συνεπές είναι και ως προς την πολιτική του διάσταση, όπου ενημερώνει για αλλαγές στον ευρύτερο χώρο της υγείας, καταγγέλλει πολιτικές και πρακτικές που είναι σε βάρος των πολιτών, παίρνει θέση σε ζωτικά κοινωνικά θέματα (π.χ. ρατσισμός, ξενοφοβία, πανδημία κ.λπ.).²⁵

Η **Ορελί Ζαντέ**, στη μελέτη της «Κρίση και συναισθήματα: Από την κρίση στην αντίσταση», επικεντρώνεται στους τρόπους με τους οποίους η κοινωνιολογία εξετάζει τα συναισθήματα και πώς αυτά μπορεί να είναι χρήσιμα στην ανάλυση της εργασίας, στο σύγχρονο πλαίσιο διαρκούς κρίσης. Για μεγάλο χρονικό διάστημα, τα συναισθήματα θεωρούνταν μη κοινωνιολογικά ζητήματα. Όμως από τη δεκαετία του 2010 τα συναισθήματα αποτελούν, στη Γαλλία, ένα αναδυόμενο αντικείμενο της κοινωνιολογίας της εργασίας.

Στο άρθρο εξετάζονται οι **ευριστικές και κριτικές** δυνατότητες που προσφέρουν οι έννοιες του συναισθήματος και της συναισθηματικής εργασίας, και προτείνονται τρόποι θεώρησης των συναισθημάτων που επιτρέπουν να ανανεωθούν η ανάλυση και η κριτική της εργασίας. Τέλος, εξετάζονται τα συναισθήματα ως στοιχεία που υπόκεινται σε εργαλειοποίηση από τους μηχανισμούς επέκτασης της καπιταλιστικής εξουσίας που τα αντικρούουν, στον βαθμό που αποτελούν πηγές αντίστασης.

Η αναγνώριση των συναισθημάτων ενισχύει την κοινωνιολογική κριτική έναντι των σύγχρονων μεθόδων διοίκησης και των κοινωνικών σχέσεων που διέπουν τους οργανισμούς, βελτιώνοντας και εξειδικεύοντας, στο μικροεπίπεδο της πραγματικής εργασίας, μια ήδη καλά τεκμηριωμένη ανάλυση (οδύνη στην εργασία, ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, άγχος, burn-out).

24. www.mikiellinikou.org/ [πρόσβαση: 31.8.2021].

25. Φιλοξενείται πλέον σε άλλο χώρο που παραχωρήθηκε από τον Δήμο Γλυφάδας (Τοισιάνη και Καραϊσκάκη 34, Γλυφάδα), καθώς ο χώρος που λειτουργούσε τα προηγούμενα χρόνια βρισκόταν εντός του ευρύτερου χώρου του πρώην αεροδρομίου Ελληνικού που εκκενώθηκε προκειμένου να πωληθεί σε ιδιώτες. Βλ. ό.π.

Η συγγραφέας προτείνει τρεις πιθανές κατηγορίες συναισθημάτων στην εργασία που αποτελούν τρεις διαφορετικές μορφές αντίστασης. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν τα *κρυφά*, απρόβλεπτα συναισθήματα, τα οποία αντιτίθενται σε ό,τι είναι προδιαγεγραμμένο. Ο δεύτερος τύπος αντίστασης προκύπτει από τα *οδυνηρά συναισθήματα*, που μπορούν να οδηγήσουν έως την ανικανότητα για εργασία: άρνηση, ασθένεια, αναπηρία, ακόμη και καταστροφή του ίδιου του υποκειμένου. Η τρίτη κατηγορία αποτελείται από τα *συναισθήματα της συγκροτημένης αντίστασης*, με την κυριολεκτική έννοια του όρου. Ορισμένες καταστάσεις εργασίας διεγείρουν αισθήματα αγανάκτησης, αισθήματα αδικίας, που μπορεί να υπερβαίνουν το ατομικό επίπεδο, επειδή, προερχόμενα από μια κοινή εμπειρία, παραπέμπουν το ατομικό στο συλλογικό. Και κατ' επέκταση μπορούν να οδηγήσουν σε συλλογικές και διεκδικητικές κινητοποιήσεις.

Σε μεταγενέστερες μελέτες της η συγγραφέας εστιάζει τον προβληματισμό της γύρω από τα συναισθήματα²⁶ στην εργασία, ενώ σε πρόσφατη εργασία (2021) αναλύει «τα συναισθήματα της τηλεργασίας».²⁷

Τέλος, η **Συλβί Μονσάτρ** («Μετασχηματισμοί στην παραγωγή και κοινωνικές αντιφάσεις: Η απόσυρση από την επαγγελματική εξέλιξη υπό νέα οπτική») διερευνά τις στάσεις στην εργασία των εργατών βιομηχανίας απέναντί στις νέες –από τα τέλη της δεκαετίας του 1990– μορφές διοίκησης. Το νέο μάντζμεντ βασίζεται σε μια λογική αποτελεσμάτων και περιλαμβάνει μια διαρκή αξιολόγηση της απόδοσης στη δραστηριότητα, ως μέρος μιας συνεχούς αναζήτησης εσωτερικής ευελιξίας και πολυειδίκευσης που απαιτεί αδιάκοπη διαθεσιμότητα. Μέρος των εργαζομένων εμφανίζονται απαθείς, αντιβαίνοντας τις απαιτήσεις συμμετοχής, υπευθυνότητας και πιστής δέσμευσης στον χώρο εργασίας. Η «απόσυρση» λαμβάνει τη μορφή ατομικής «παθητικής αντίστασης» και αντιστοιχεί σε άρνηση του οικονομισμού που προσδοκούν οι διευθυντικές πολιτικές.

Σύμφωνα με τη συγγραφέα και τη κοινωνιολογική βιβλιογραφία της δεκαετίας του 1970, η «απόσυρση» κατά την περίοδο των «Τριάντα ένδοξων ετών»²⁸ είχε διαφορετική σημασία. Απέδιδε τη στάση στην εργασία των νεοεργαζομένων στο μισθολογικό σύστημα ημι-ειδικευμένων εργατών και εργατριών (εργαζόμενοι αγροτικής προέλευσης, γυναίκες ή μετανάστριες). Το προσωπικό αυτό που ήταν ελλιπώς ενσωματωμένο στις συλλογικότητες των εξειδικευμένων εργαζομένων υιοθετούσε στάση απόσυρσης κυρίως για να κρατήσει απόσταση από τα

26. Aurélie Jeantet, *Les émotions au travail* (2018). Έκδοση του CNRS, βιβλίο που απέσπασε βραβείο.

27. Πρόκειται για επανέκδοση του παραπάνω βιβλίου με την προσθήκη ενός νέου κεφαλαίου με τίτλο «Les émotions du tele-travail».

28. Χρονική περίοδος μεγάλης οικονομικής ανάπτυξης και βελτίωσης των συνθηκών ζωής στην πλειονότητα των ανεπτυγμένων χωρών (1945-1975).

πρότυπα εργατικής κοινωνικότητας και συλλογικής αντίστασης συναινώντας στα διευθυντικά αιτήματα («αλλοτριωτικός» ή «διαχειριστικός οικονομισμός»).

Κατά τη Μονσάτρ, η «απόσυρση» εκφράζει μια ένταση στη σχέση των κοινωνικών χρόνων που μεταφέρεται πλέον όχι μόνο από τις γυναίκες, αλλά και από όλους τους εργαζόμενους. Εκφράζει μια κριτική για τις ολοένα και πιο παρεμβατικές μορφές οικειοποίησης των χρόνων της ζωής από τον σύγχρονο καπιταλισμό· μια αθόρυβη κριτική που εγείρει το ζήτημα των συνθηκών διατήρησης των εργατικών δυνάμεων, οι οποίες απουσιάζουν από την εργασία της *αναπαραγωγής*, όσο περισσότερο απορροφώνται στην *παραγωγή*. Η δέσμευση στην καριέρα συνεπάγεται κόστος για την προσωπική ζωή, το οποίο οι εργαζόμενοι δεν είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν. Κατά συνέπεια, η απόσυρση εμφανίζεται εδώ ως μια στρατηγική προφύλαξης του ιδιωτικού χώρου που κινδυνεύει να καταπατηθεί.

Σε υστερότερες εργασίες της η συγγραφέας²⁹ αναφέρεται στις στρατηγικές ανάκτησης των χρόνων της ζωής από τους χρόνους της επιχείρησης. Η απόσυρση από την επαγγελματική εξέλιξη, εκφράζοντας την προβληματικότητα της συνάρθρωσης των κοινωνικών χρόνων, δέχεται αυξανόμενη κριτική (Célériér & Monchatre 2020) ενώ επηρεάζει τον κατά φύλα καταμερισμό εργασίας και τις σχέσεις των φύλων.

29. Sylvie Célériér – Sylvie Monchatre (2020), «Fragmentations du travail, continuité productive et épreuves du temps», *Temporalités*, 31-32 [<http://journals.openedition.org/temporalites/7495>].