Θεματικά Εργαστήρια

Ηλεκτρονικό Ενημερωτικό Δελτίο

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Απρίλιος 2022 | Τεύχος 02

Κοινωνιολογία της Εργασίας
Βιογραφικές διαδρομές και ταυτότητες στην εργασιακή επισφάλεια

Γιώργος Τσιώλης

INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Πράξη «Διεύρυνση της Λειτουργίας και των Δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ»

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα:
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση»

Πράξη:
«Διεύρυνση της Λειτουργίας και των Δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» MIS 5000996

Πακέτο Εργασίας 7:
«Κύκλος Διαδικτυακών Θεματικών Εργαστηρίων (Online Workshops)»

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα
Τηλ: 210 3327710 • Fax: 210 3304452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Συγγραφέας:
Γιώργος Τσιώλης

Σχεδιασμός - σελιδοποίηση:
Γιάννης Γιαννακόπουλος

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

ISSN: 2732-9879
ISBN: 978-618-5668-04-4
Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

05 **ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ**

06 **ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΙΣΗΓΗΤΗ**

07 **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

08 **1. Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

13 1.1. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ

16 **2. «ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» - ΜΙΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ**

22 2.1. ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΩΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ ΕΙΣΟΔΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

23 2.2. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΙΑΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

24 2.3. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΕΝΟΣ ΜΠΟΕΜ ΣΤΥΛ ΖΩΗΣ

25 2.4. Η ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΑΝΑΓΚΗ: Η ΒΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΩΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ

27 2.5. Η ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ: Η ΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ

29 **3. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ**

33 **4. ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

35 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο *«Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ»* και του *Υποέργου 1 «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ»*, οργανώνει **«Κύκλο διαδικτυακών θεματικών εργαστηρίων» (Online Workshops).** Τα υπό διαπραγμάτευση ζητήματα αφορούν (μακρο ή μικρο) οικονομικά, κοινωνικά, εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα κομβικού ενδιαφέροντος για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το σύνολο του εργατικού δυναμικού, τα οποία εμπίπτουν στην επιστημονική και ερευνητική εστίαση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Το Διαδικτυακό Θεματικό Εργαστήριο με τίτλο *«Κοινωνιολογία της Εργασίας: Βιογραφικές διαδρομές και ταυτότητες στην εργασιακή επισφάλεια»* υλοποιήθηκε στις 03/11/2021. Εισηγητής του εργαστηρίου ήταν ο κύριος Γιώργος Τσιώλης, Καθηγητής του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης με γνωστικό αντικείμενο «Μεθοδολογία Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες – Μέθοδοι Ποιοτικής Έρευνας». Το θεματικό εργαστήριο βασίστηκε στην παρουσίαση εισήγησης, την οποία ακολούθησε ανταλλαγή απόψεων και σύνθεση προβληματισμών σε επίπεδο ολομέλειας. Η εισήγηση, καθώς επίσης οι προβληματισμοί και τα συμπεράσματα του διαδικτυακού θεματικού εργαστηρίου, αποτυπώθηκαν στο παρόν Ηλεκτρονικό Ενημερωτικό Δελτίο.

Ο Υπεύθυνος της Πράξης

Χρήστος Γούλας, PhD
Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΙΣΗΓΗΤΗ

Ο Γιώργος Τσιώλης είναι Καθηγητής στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης με γνωστικό αντικείμενο «Μεθοδολογία Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες - Μέθοδοι Ποιοτικής Έρευνας» και από τον Σεπτέμβριο του 2020 Πρόεδρος του Τμήματος. Σπούδασε στο Τμήμα Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών του ιδίου Πανεπιστημίου και συνέχισε τις σπουδές του στη Γερμανία και τη Δανία. Έλαβε το διδακτορικό του δίπλωμα από το Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης το 2002 και στη συνέχεια δίδαξε στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου (2002-2007). Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης (Τμήμα Κοινωνιολογίας), στο δυναμικό του οποίου ανήκει από το 2007 διδάσκει μαθήματα σχετικά με τη Μεθοδολογία της Κοινωνικής Έρευνας, την Ποιοτική Έρευνα, τη Βιογραφική Αφηγηματική Προσέγγιση και την Κοινωνιολογία της Εργασίας. Κατά τα εαρινά εξάμηνα 2011 και 2018 εργάστηκε ως επισκέπτης ερευνητής στα Πανεπιστήμια της Φρανκφούρτης και της Βιέννης αντίστοιχα. Έχει δημοσιεύσει άρθρα σε ελληνικά και ξενόγλωσσα περιοδικά. Έχει επιμεληθεί συλλογικούς τόμους και έχει συγγράψει βιβλία σχετικά με τον σχεδιασμό ποιοτικών ερευνών, την ανάλυση ποιοτικών δεδομένων και τη βιογραφική αφηγηματική έρευνα. Έχει πλούσια ερευνητική εμπειρία και είναι επιστημονικός υπεύθυνος του αποθετηρίου του Πανεπιστημίου Κρήτης στην Ελληνική Ερευνητική Υποδομή για τα Κοινωνικά Δεδομένα (SoDaNet).

Είναι ιδρυτικό μέλος της Ένωσης Προφορικής Ιστορίας (ΕΠΙ), στην οποία από το 2018 έως το 2021 (Ιούνιος) διατέλεσε Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου. Είναι, επίσης, εκλεγμένο μέλος του Επιστημονικού Συμβουλίου της Research Committee 38 “Biography and Society” της International Sociological Association (ISA).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ανά χείρας κείμενο περιλαμβάνει δύο μέρη. Στο πρώτο παρουσιάζονται στοιχεία από την επιστημονική συζήτηση που διεξάγεται στην κοινωνιολογία της εργασίας σε σχέση με τις μεταμορφώσεις της εργασίας που λαμβάνουν χώρα διεθνώς κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η συζήτηση αυτή αποτέλεσε το πλαίσιο θεωρητικής ευαισθητοποίησης για τη διεξαγωγή μιας εμπειρικής έρευνας με τίτλο «Βιογραφικές διαδρομές και ταυτότητες σε καθεστώς ευέλικτης και επισφαλούς απασχόλησης: μια ποιοτική έρευνα» για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, στην οποία θα αναφερθούμε στο δεύτερο μέρος του κειμένου, παρουσιάζοντας κάποια πρώτα κομβικά της ευρήματα. Στο τέλος του κειμένου παρατίθενται ενδιαφέροντα ζητήματα και προτάσεις τα οποία ανέκυψαν κατά τη διάρκεια της συζήτησης που ακολούθησε την εισήγηση, η οποία πραγματοποιήθηκε στον «Κύκλο διαδικτυακών θεματικών εργαστηρίων» και διοργανώθηκε από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ με ομιλητή τον γράφοντα στις 3 Νοεμβρίου 2021.

1.

Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τις τελευταίες δεκαετίες του 20ου αιώνα έγιναν ορατές στις σύγχρονες κοινωνίες σημαντικές μεταβολές στην εργασία και ειδικότερα στην έμμισθη απασχόληση[1]. Οι μεταμορφώσεις αυτές στο εργασιακό τοπίο αποδίδονται σε μακρο-δομικές κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, που λαμβάνουν χώρα μετά τη δεκαετία του 1970 σε παγκόσμιο επίπεδο. Έχει αναπτυχθεί ένας έντονος επιστημονικός διάλογος και έχουν διατυπωθεί διαφορετικές θεωρήσεις σχετικά με τις εξελίξεις αυτές και τους τρόπους που επιδρούν στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Για παράδειγμα, συγγραφείς, που εντάσσονται στη «Σχολή της Ρύθμισης» τοποθετούν τις αλλαγές στην εργασία εντός των ευρύτερων μεταβολών που επέφερε η μετάβαση από τον «φορντισμό» σε «μετα-φορντικές» μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της κοινωνίας (βλ. ενδεικτικά τον συλλογικό τόμο που έχει επιμεληθεί ο Amin, 1994). Άλλες θεωρήσεις εστιάζουν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού (Kalleberg, 2009)· κάνουν λόγο για την ανάδυση ενός «νέου πνεύματος του καπιταλισμού» (Boltanski & Chiapello, 2005) και περιγράφουν τη νέα εργασιακή συνθήκη, εισάγοντας έννοιες όπως «ευελιξία» (βλ. ενδεικτικά Piore & Sabel, 1984), «επισφάλεια» (βλ. ενδεικτικά Standing, 2011), «εκθήλυνση» (Vosko, 2010· Fudge & Owens, 2006) ή «υποκειμενοποίηση» (Moldaschl & Voß, 2003) της εργασίας.

Πέραν των διαφορετικών εστιάσεων που εμπεριέχονται στις ως άνω θεωρήσεις, οι αλλαγές που έχουν επέλθει στο πεδίο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων μπορούν να περιγραφούν αδρομερώς ως εξής:

Α. Ρευστοποιείται εκείνη η συνθήκη που κυριαρχούσε κατά τη μεταπολεμική περίοδο, μέχρι τη δεκαετία του 1980, και ήταν γνωστή ως «τυπική» ή «κανονική» εργασιακή συνθήκη. Ως τέτοια νοείται 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 (Κουζής, 2001). Αντί αυτής, στις μέρες μας απορρυθμίζονται ολοένα

1. Παρότι θεωρούμε πολύ ενδιαφέρουσα τη συζήτηση που διευρύνει την έννοια της εργασίας πέραν των ορίων της έμμισθης απασχόλησης, κάνοντας κυρίως αναφορά σε όψεις της γυναικείας εργασίας κυρίως στο πεδίο της φροντίδας (βλ. ενδεικτικά Lutz, 2011), στον ανά χείρας κείμενο περιοριζόμαστε στην έμμισθη βιοποριστική εργασία.

και περισσότερο οι εργασιακές σχέσεις και αυξάνονται οι ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Τέτοιες είναι η προσωρινή απασχόληση και οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου· η μερική απασχόληση, οι απασχολήσεις με σπαστό, κλιμακούμενο ή ελαστικό ωράριο και η εξατομικευμένη διευθέτηση του χρόνου εργασίας· η τηλεργασία· η ενοικίαση εργαζομένων· η ανασφάλιστη, αδήλωτη ή υποδηλωμένη εργασία και απασχολήσεις που δεν υπάγονται στην προστασία που παρέχει το εργατικό δίκαιο. (βλ. Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2002· Κουζής, 2001).

Β. Ρευστοποιείται το «επάγγελμα» ως ένα σύστημα σταθερών προδιαγραφών, ικανοτήτων, απαιτήσεων και καθηκόντων, που (α) κατακτιέται μέσω της ενδεδειγμένης επαγγελματικής εκπαίδευσης, (β) κατοχυρώνεται με τη λήψη ενός ορισμένου τίτλου επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης, (γ) αντιστοιχεί σε μια διακριτή επαγγελματική ηθική, (δ) οδηγεί σε συγκεκριμένα επαγγελματικά δικαιώματα και (ε) συνοδεύεται από συνδικαλιστική εκπροσώπηση (βλ. Watson, 2005). Αντικαθίσταται από θέσεις απασχόλησης με ασαφή περιγραφή καθηκόντων, στις οποίες εναλλάσσονται άτομα που δεν διαθέτουν κατ΄ ανάγκη συγκεκριμένη επαγγελματική ταυτότητα, αλλά κυρίως δέσμες δεξιοτήτων.

Γ. Ρευστοποιείται το κυρίαρχο πρότυπο οργάνωσης της διαδρομής του βίου που καλούταν «κανονική βιογραφία»[2]. Σύμφωνα με το πρότυπο αυτό η διαδρομή του βίου οργανώνεται με άξονα την επαγγελματική διαδρομή και τριχοτομείται σε προπαρασκευαστικό στάδιο, σε παραγωγική επαγγελματική φάση και στη φάση της απόσυρσης / συνταξιοδότησης. Οι εργασιακές διαδρομές γίνονται ολοένα και πιο ασυνεχείς: διαστήματα εργασίας εναλλάσσονται με διαστήματα μη εργασίας. Η ανεργία τείνει να μην αποτελεί πλέον μια έκτακτη περίσταση, που αποκλίνει από την κανονικότητα μιας εργασιακής τροχιάς, αλλά συνιστά έναν συνήθη σταθμό στην επαγγελματική διαδρομή. Η ασυνέχεια των εργασιακών διαδρομών αφορά, επίσης, την εναλλαγή επαγγελματικών ρόλων, αλλά και την παρεμβολή περιόδων εκπαίδευσης ή κατάρτισης σε όλο το φάσμα της διαδρομής του βίου και όχι μόνο στην προπαρασκευαστική φάση.

2. Η έννοια της «κανονικής βιογραφίας» έχει εισαχθεί στην επιστημονική συζήτηση από τον M. Kohli (1985).

Οι παραπάνω μεταβολές έχουν τύχει διαφορετικών αναγνώσεων. Υπάρχουν στοχαστές που χαιρέτισαν την «ευελιξία στην εργασία» καθώς διείδαν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων τη δημιουργία χώρων ελευθερίας, αυτονομίας και δημιουργικότητας. Επισήμαναν, επίσης, τη παροχή δυνατότητας εισόδου στην απασχόληση των νέων και των γυναικών, που είτε δεν μπορούσαν είτε δεν επιθυμούσαν να απασχοληθούν πλήρως και συνεχώς (βλ. ενδεικτικά, Λυμπεράκη & Μουρίκη 2002).

Κυριαρχούν, ωστόσο, οι κριτικές αναγνώσεις των μεταμορφώσεων της εργασίας που επισημαίνουν πως οι αλλαγές αυτές είναι σύμφυτες με την παραγωγή μιας θεμελιακής ανασφάλειας και με τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού και της περιθωριοποίησης[3]. Συνδέουν την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με τη στόχευση της μείωσης του κόστους εργασίας, τη ροπή του συσχετισμού δύναμης υπέρ της εργοδοσίας και τη συνεπακόλουθη επιδείνωση των όρων για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Εστιάζουν, δε, στο γεγονός πως η ευελιξία λειτουργεί ως μια αναγκαστική και όχι επιλεγμένη συνθήκη, η οποία δεν σχετίζεται με τη διεύρυνση των ορίων ελευθερίας αλλά με την όξυνση εκμεταλλευτικών και καταπιεστικών όρων. Μια έννοια που χρησιμοποιείται ευρέως για να περιγράψει αυτήν τη νέα συνθήκη είναι εκείνη της «επισφάλειας» (precarity)[4].

Η περιγραφή των νέων συνθηκών εργασίας μέσω της θεώρησης της «επισφάλειας» έχει, ωστόσο, δεχθεί κριτική καθώς:

(α) Η «επισφάλεια» αποτελεί μια έννοια-container, η οποία εξαιτίας του εύρους της δεν μπορεί να καταστεί λειτουργική στην εμπειρική έρευνα.

(β) Η συνθήκη της επισφάλειας δεν είναι καινοφανής. Η επισφαλής ύπαρξη υπήρξε θεμελιακή συνθήκη της προλεταριακής τάξης στο μεγαλύτερο διάστημα της ιστορίας του καπιταλισμού. Όπως επισημαίνει ο Κεσίσογλου (2014) με αναφορά στον (Kalleberg, 2009), η επισφαλής ύπαρξη είναι η καθοριστική

3. Εμβληματικό προς αυτήν την κατεύθυνση είναι το κλασικό βιβλίο του R. Sennett με τίτλο «The corrosion of Character" (1998), στο οποίο υποστηρίζεται πως η κουλτούρα του νέου ευέλικτου καπιταλισμού και οι αντίστοιχες πρακτικές έχουν ως αποτέλεσμα, σε προσωπικό επίπεδο, τη διάβρωση του ανθρώπινου χαρακτήρα.

4. Για μια ενδελεχή παρουσίαση της έννοιας της επισφάλειας, στην ιστορική της διαμόρφωση και τα διαφορετικά εθνικά πλαίσια στα οποία τοποθετείται, βλ. Κεσίσογλου (2014) και Dörre (2014). Για τις εννοιολογικές μετατοπίσεις της «επισφάλειας» μέσα στον χρόνο, βλ. Betti (2018) και Σπυριδάκης (2021).

συνθήκη της προλεταριακής τάξης, από τη Βιομηχανική Επανάσταση, οπότε η μισθωτή εργασία έγινε βασική πηγή επιβίωσης, μέχρι το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Από τότε και μέχρι τη δεκαετία του 1980 μεσολάβησε μια σύντομη περίοδος, κατά την οποία η μεταπολεμική ανοικοδόμηση και ο κοινωνικός συμβιβασμός, που προήγαγαν οι σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις με τα συνδικάτα στο Δυτικό κόσμο, παρείχε σταθερή απασχόληση και σχετική εργασιακή ασφάλεια. Επρόκειτο, δηλαδή, για μια σχετικά σύντομη ιστορική παρένθεση, που αφορούσε κατά κύριο λόγο τους άνδρες εργαζόμενους των δυτικών βιομηχανικών χωρών. Είναι κατά συνέπεια λάθος, σύμφωνα με όσους αρθρώνουν την εν λόγω κριτική, να ταυτίζεται συλλήβδην η εργατική τάξη με την εργασιακή σταθερότητα.

(γ) Η αμειβόμενη γυναικεία εργασία υπήρξε πάντοτε επισφαλής – ακόμη και κατά την περίοδο της μεταπολεμικής «ένδοξης τριακονταετίας» της σοσιαλδημοκρατίας - , αφού ήταν χαμηλότερα αμειβόμενη, πιο πρόσκαιρη και πιο ανασφαλής, μιας και λειτουργούσε συμπληρωματικά προς την ανδρική εργασία. Έρευνες, που πραγματοποιήθηκαν από φεμινίστριες ερευνήτριες, έδειξαν δε πως το υπόδειγμα της «κανονικής βιογραφίας» ταιριάζει πρωτίστως στις ανδρικές επαγγελματικές βιογραφίες, και μάλιστα των ειδικευμένων εργατών και των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, στις χώρες του παγκόσμιου Βορρά (βλ. ενδεικτικά Dausien, 1996). Αντίθετα, ακόμη και κατά τη «χρυσή» μεταπολεμική περίοδο της «κανονικής εργασιακής συνθήκης» οι γυναικείες εργασιακές διαδρομές χαρακτηρίζονταν από ασυνέχειες.

Η ως άνω κριτική είναι σημαντική γιατί μας υποχρεώνει να τοποθετήσουμε την έννοια της «επισφάλειας» μέσα στο ιστορικό της συγκείμενο. Η «επισφάλεια», όπως εισάγεται στη σύγχρονη συζήτηση, θεμελιώνεται ουσιαστικά πάνω στην αντίστιξη προς το καθεστώς της «κανονικής» εργασιακής συνθήκης, που παραπέμπει στην περίοδο του Φορντισμού στις κοινωνίες του «παγκόσμιου βορρά» καθώς και στις διασφαλίσεις που αυτό παρείχε.

1.1. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ

Γύρω από τη θεώρηση της επισφάλειας έχουν πραγματοποιηθεί πλήθος ερευνών[5]. Κάποιες από αυτές θεματοποιούν την εμπειρία της εργασιακής ανασφάλειας, της τρωτότητας και της ευαλωτότητας, την επίδραση των ευέλικτων μορφών εργασίας στις κοινωνικές σχέσεις καθώς και τα φαινόμενα της κοινωνικής απομόνωσης και του αποκλεισμού. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν έρευνες, που διερευνούν την επισφάλεια ως ενσώματη εμπειρία και μελετούν τις επιπτώσεις της στην ψυχική και σωματική υγεία.

Άλλες έρευνες ερωτούν αν συνεχίζουν να προσανατολίζονται οι εργαζόμενοι, κυρίως οι νέοι, προς το υπόδειγμα της «κανονικής βιογραφίας» ή έχουν αναπτύξει εναλλακτικούς βιογραφικούς προσανατολισμούς μέσα από την εμπειρία της επισφάλειας. Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στη Γερμανία και τη Γαλλία έδειξαν πως η «νέα κανονικότητα» της επισφάλειας βιώνεται ως μη-κανονικότητα.

Στον αντίποδα των ερευνών, που αναδεικνύουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας ως πηγή ανασφάλειας και προβλημάτων κοινωνικής ένταξης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν μελέτες εργαζομένων που διάκεινται θετικά προς την ευελιξία και την κινητικότητα στην εργασία.

Μια ειδική κατηγορία συνιστούν εκείνα τα κείμενα, που εστιάζουν στο σύστημα των ηγεμονικών αφηγήσεων και των νοηματικών στάσεων, που συνοδεύουν και υποστηρίζουν τις αλλαγές στα συστήματα της καπιταλιστικής παραγωγής καθώς και οι συνεπακόλουθες μεταβολές στο εργασιακό πεδίο. Εστιάζουν στο «νέο πνεύμα του καπιταλισμού» (Boltanski & Chiapello, 2005) που παράγει έναν νέο τύπο εργαζομένου, τον «εργαζόμενο επιχειρηματία του εαυτού του» (βλ. ενδεικτικά Bröckling, 2007· Pongratz & Voß 2003), ο οποίος σπεύδει ενεργά και αυτοβούλως να πραγματώνει τα παρακάτω στοιχεία:

Ενεργητικότητα: Ο εργαζόμενος καλείται να επιδεικνύει προσαρμοστικότητα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να παραμένει διαρκώς απασχολήσιμος μέσω ενός προγράμματος αυτοανάπτυξης που θα οργανώνει και θα ρυθμίζει ο ίδιος.

5. Για την Ελλάδα αναφέρουμε ενδεικτικά τις έρευνες των Καρακιουλάφη, κ.ά. (2014), Σπυριδάκη (2018) και έρευνες που περιλαμβάνονται στον συλλογικό τόμο που επιμελήθηκαν οι Σπυριδάκης & Κράββα (2021).

Δημιουργικότητα: Ο εργαζόμενος οφείλει να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να λειτουργεί αυτόνομα.

Ευελιξία: Ο εργαζόμενος οφείλει να αναπτύσσει ικανότητες εύκολης εναλλαγής θέσεων, δραστηριοτήτων, εργαλείων, αντικειμένων και σχέσεων. Το δέσιμο με έναν τόπο, η δέσμευση σε μια δραστηριότητα ή σε ένα πλάισιο σταθερών σχέσεων λογίζεται ως προσκόλληση και ακινησία.

Πολυσθένια: Ο εργαζόμενος οφείλει να αναπτύσσει την ικανότητα να ανταποκρίνεται σε πολλαπλά και διαφορετικά καθήκοντα ταυτόχρονα ή εναλλασσόμενα και διαδοχικά.

Εργασία σε project: Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την ευθύνη να οργανώσει και να επιτελέσει επιτυχώς το έργο εντός του προκαθορισμένου χρονοδιαγράμματος.

Επίσης, ο σύγχρονος εργαζόμενος καλείται να συγκροτείται ως αδέσμευτο υποκείμενο. Οι δε ανθρώπινες σχέσεις λογίζονται ως δικτυώσεις μεταξύ ατομικών «εαυτών – επιχείρησεων». Μέσω της «δικτύωσης» (και όχι της «δέσμευσης») εμφανίζεται να ικανοποιείται τόσο η ανθρώπινη ανάγκη για σχέσεις όσο και εκείνη για αυτονομία και αυτοπραγμάτωση. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο του νέου πνεύματος του καπιταλισμού είναι ο ανταγωνισμός. Η κινητικότητα ή η ευελιξία από τη μια και η σταθερότητα ή η ακινησία από την άλλη συνιστούν νέους άξονες πάνω στους οποίους οικοδομούνται νέοι τύποι ανισότητας και εκμετάλλευσης.

Ο N.Rose (1992) συμπυκνώνει το πρόταγμα του νέου ευέλικτου καπιταλισμού ως εξής: *«Ολοκληρωθείτε, γίνετε αυτό που θέλετε, γίνετε ο εαυτός σας: το άτομο πρέπει να γίνει επιχειρηματίας του εαυτού του, επιδιώκοντας να μεγιστοποιήσει τις δικές του δυνάμεις, τη δική του ευτυχία, τη δική του ποιότητα ζωής, ενισχύοντας την αυτονομία του και οργανώνοντας συνάμα τις αυτόνομες επιλογές του εν όψει του δικού του τρόπου ζωής. Ο εαυτός οφείλει να διαμορφώσει τη ζωή του μέσω πράξεων επιλογής και, όταν δεν μπορεί να διάγει τη ζωή του σύμφωνα με αυτόν τον κανόνα επιλογής, θα πρέπει να ζητήσει βοήθεια από ειδικούς».*

Μια κατηγορία ερευνών ανιχνεύουν τους τρόπους με τους οποίους οι σύγχρονοι εργαζόμενοι «υποκειμενοποιούνται» κατασκευάζοντας έναν επιχειρηματικό εαυτό, μέσω της αξιοποίησης λογοθετικών πόρων που παρέχονται από τον κυρίαρχο νεοφιλελεύθερο Λόγο. (βλ. ενδεικτικά Loacker, 2013· Norbäck, 2019· Scharff, 2016· και για την Ελλάδα, Κεσίσογλου & Νικολοπούλου, 2019).

2.

«ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» - ΜΙΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Οι θέσεις και οι προβληματισμοί που παρουσιάστηκαν στο πρώτο μέρος αποτέλεσαν το πλαίσιο θεωρητική ευαισθητοποίησης μιας εμπειρικής κοινωνικής έρευνας, με θέμα: «Βιογραφικές διαδρομές και ταυτότητες σε καθεστώς ευέλικτης και επισφαλούς απασχόλησης: μια ποιοτική έρευνα», που πραγματοποιείται για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ. Η έρευνα υλοποιείται από ερευνητική ομάδα στην οποία μετέχουν οι Γιώργος Τσιώλης, Καθηγητής Κοινωνιολογίας, Δήμητρα Κόφτη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Νόρα Ράλλη, Κοινωνική Επιστήμων. Στην έρευνα εμπλέκεται, επίσης, ο Χρήστος Γούλας, Πολιτικός Επιστήμων και Δ/ντής του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και η Δέσποινα Μπαμπανέλου, Κοινωνική Επιστήμων και στέλεχος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Το υλικό που παρήχθη στην έρευνα περιλαμβάνει 18 βιογραφικές αφηγηματικές συνεντεύξεις (διάρκειας κατά μέσο όρο δύο ωρών) με επισφαλώς εργαζομένους/ες (Οκτώβριος 2019 - Ιούλιος 2021)· επίσης, διενεργήθηκε μια ομάδα εστίασης (focus group). Η επιλογή των περιπτώσεων έγινε με τη στρατηγική της σκόπιμης δειγματοληψία. Για την ανάλυση του υλικού αξιοποιήθηκε το λογισμικό πρόγραμμα NVivo 12.

Η βιογραφική αφηγηματική προσέγγιση[6] , που υιοθετήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας, και η πολυεπίπεδη ανάλυση, που ακολουθήθηκε, είχε σκοπό να δώσει απάντηση στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Πώς διαμορφώνονται και πώς διαρθρώνονται οι βιογραφικές διαδρομές εργαζομένων σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης;
2. Πώς βιώνεται και πώς προσλαμβάνεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους η ένταξή τους σε συνθήκες ευέλικτης απασχόλησης;
3. Γύρω από ποιους άξονες συγκροτούνται οι επαγγελματικές ταυτότητες σε συνθήκες ευελιξίας και επισφάλειας;
4. Ποιες στρατηγικές διαχείρισης της επισφάλειας και των συνεπειών της ενεργοποιούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι/ες.

6. Για τη βιογραφική αφηγηματική προσέγγιση βλ. ενδεικτικά Τσιώλης (2006), Τσιώλης & Σιούτη (2013).

Η επιλογή της βιογραφικής αφηγηματικής προσέγγισης παρέχει τη δυνατότητα: (α) μελέτης των τρόπων με τους οποίους ευρύτερες αλλαγές, που εντοπίζονται στον κόσμο της εργασίας, εγγράφονται στις βιογραφικές διαδρομές των εργαζομένων· (β) εξέτασης των τρόπων βίωσης εκδοχών της ευέλικτης απασχόλησης «εκ των ένδον» (μέσα από την οπτική των ιδίων των εμπλεκομένων υποκειμένων) αλλά και εντός του πλαισίου της συνολικής ιστορίας ζωής· (γ) ανίχνευσης των στρατηγικών διαχείρισης της επισφάλειας που ενεργοποιούν και της σύνδεσης των στρατηγικών αυτών με το βιογραφικό τους απόθεμα.

Στη συνέχεια θα παραθέσουμε κάποια πρώιμα ευρήματα της έρευνας που σχετίζονται με τα δύο πρώτα ερευνητικά ερωτήματα που αναφέρονται παραπάνω.

Πρώιμα ευρήματα της έρευνας

Α. Η διάρθρωση των βιογραφικών διαδρομών εργαζομένων σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης

Σε ένα πρώτο επίπεδο ανάλυσης εστιάσαμε στις διαδρομές του βίου εργαζομένων σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης και επιχειρήσαμε να ανιχνεύσουμε μοτίβα διάρθρωσης των διαδρομών αυτών και δυναμικές που διαμορφώνουν την εξέλιξή τους. Ως διαδρομή του βίου ορίζουμε «μια ακολουθία κοινωνικά προσδιορισμένων γεγονότων και ρόλων που πραγματοποιεί το άτομο στη διάρκεια του χρόνου» (Giele & Elder, 1998: 22). Έμφαση δίδεται στο πού και πότε εμφανίζονται οι σημαντικοί βιογραφικοί σταθμοί, πότε και πώς πραγματοποιείται η μετάβαση από τη μια κατάσταση του ατόμου στην άλλη, πώς διαπλέκονται μεταξύ τους διαφορετικές διαδρομές (π.χ. εκπαιδευτική, επαγγελματική, κ.ά.). Για να περιγραφεί και να αποτιμηθεί η διάρθρωση των διαδρομών των εργαζομένων σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης, αξιοποιήθηκε ως ευρετικό σχήμα εκείνο της «κανονικής βιογραφίας».

Παρότι οι βιογραφικές διαδρομές διαφοροποιούνται μεταξύ τους και δεν παρουσιάζουν ένα ομοιόμορφο σχήμα, εντοπίζονται ως προς τη διάρθρωσή τους τα παρακάτω στοιχεία:

- Σε αρκετές των περιπτώσεων η επιλογή του αντικειμένου των σπουδών δεν συνδέεται με μια σαφή και εκ των προτέρων προσδιορισμένη επαγγελματική στόχευση.
- Η φοίτηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι κατά κανόνα μακρόχρονη, με παράλληλη ένταξη στην αγορά εργασίας. Σε αυτό το στάδιο λαμβάνει χώρα η εξοικείωση με τις «μη κανονικές» συνθήκες εργασίας.
- Σε αρκετές των περιπτώσεων η αρχική επιλογή σπουδών αναθεωρείται και επιδιώκεται αλλαγή αντικειμένου σπουδών είτε μέσω της επανάληψης των εισαγωγικών εξετάσεων είτε μέσω κατατακτηρίων εξετάσεων σε άλλο Τμήμα μετά την ολοκλήρωση του πρώτου προγράμματος σπουδών. Η συμμετοχή σε προγράμματα σπουδών αποδεσμεύεται ηλικιακά: δεν πραγματοποιείται μόνο στη λεγόμενη «προπαρασκευαστική φάση» (18-23 ετών) αλλά εισέρχεται σε διαφορετικές φάσεις της βιογραφικής διαδρομής. Η επιστροφή στην εκπαίδευση σε μεταγενέστερες βιογραφικές περιόδους δύναται (α) να σχετίζεται με την απόκτηση τυπικών και ουσιαστικών προσόντων με σκοπό τη βελτίωση της θέσης στην αγορά εργασίας ή την ανάληψη μιας σταθερής θέσης εργασίας (κυρίως μέσω των διαγωνισμών), (β) να εντάσσεται σε ένα πρόγραμμα προσωπικής και αυτο-ρυθμιζόμενης αυτο-ανάπτυξης μέσω της εκπαίδευσης, που παρέχει συνοχή και συνεκτικότητα σε μια βιογραφία ασυνεχούς εργασιακής διαδρομής.
- Ένας τυπικός τρόπος εξοικείωσης με το εργασιακό περιβάλλον είναι ο θεσμός της πρακτικής άσκησης, που προβλέπεται στα περισσότερα προγράμματα σπουδών. Η πρακτική άσκηση παρέχει, επίσης, στον/την ασκούμενο/η ένα δίκτυο σχέσεων που μπορεί να αξιοποιηθεί για την έναρξη απασχόλησης σε συναφές με τις σπουδές του/της πεδίο.
- Η σχέση του αντικειμένου της απασχόλησης και του αντικειμένου σπουδών είναι στις περισσότερες περιπτώσεις χαλαρή. Η συνάφεια του αντικειμένου σπουδών με το περιεχόμενο της απασχόλησης δεν αποτελεί αδιαπραγμάτευτο όρο για την ανάληψή της.

- Οι εργασιακές διαδρομές των επισφαλώς εργαζομένων είναι σχετικά συνεχείς καθώς μεταξύ της αποχώρησης από τη μια απασχόληση και την ανάληψη της επόμενης δεν μεσολαβεί μεγάλο χρονικό διάστημα μη-εργασίας.
- Η ως άνω συνέχεια των εργασιακών διαδρομών επιτυγχάνεται μέσω της κινητικότητας, της προσαρμοστικότητας και της ευελιξίας. Εντοπίζεται μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ της συνέχειας της εργασιακής διαδρομής και της σταθερότητας του επαγγελματικού ρόλου.
- Εντοπίζονται στις βιογραφίες εγχειρήματα επαγγελματικού αναπροσανατολισμού με σκοπό την εύρεση μιας μόνιμης θέσης εργασίας κυρίως στον δημόσιο τομέα (ιδίως μετά τα μέσα της τέταρτης δεκαετίας του βίου). Όχημα αποτελεί η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και σε προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν τη διάγνωση περί ρευστοποίησης της εμπειρικής ισχύος του υποδείγματος της «κανονικής βιογραφίας». Έχει ενδιαφέρον να μελετηθεί, ωστόσο, αν διατηρεί την κανονιστική του ισχύ και αν οι επισφαλώς εργαζόμενοι συνεχίζουν να προσανατολίζονται βάσει της «κανονικής – τυπικής» εργασιακής συνθήκης. Εντοπίζεται, επίσης, η αναβαθμισμένη βιογραφική σημασία της συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης.

<u>Β. Διαφορετικοί τύποι βιογραφικής προσοικείωσης της ευέλικτης απασχόλησης – Μια τυπολογία</u>

Η ένταξη σε ευέλικτες εργασίες προσλαμβάνεται με διαφορετικούς και ποικίλους τρόπους. Οι τρόποι αυτοί σχετίζονται με το πώς οι απασχολήσεις αυτές εγκιβωτίζονται (α) στη διαδρομή του βίου και (β) στο απόθεμα της βιογραφικής εμπειρίας και γνώσης του/ης εργαζόμενου/ης. Μια σημαντική διάσταση, που επηρεάζει τους τρόπους βίωσης της ένταξης σε ευέλικτες μορφές εργασίας είναι η κοινωνική τοποθέτηση[7] του εργαζομένου/ης· ειδικότερα, η ύπαρξη υποστηρικτικών δικτύων (γονείς, συγγενείς που έχουν τη δυνατότητα να συν-

7. Ενώ η ευελιξία στην εργασία και η συνεπαγόμενη εργασιακή επισφάλεια αποτελεί ένα φαινόμενο που τείνει να αποκτήσει διαταξικά χαρακτηριστικά καθώς φαίνεται να διαχέεται σε όλα τα κοινωνικά στρώματα, έρευνες έχουν δείξει πως η κοινωνική θέση των επισφαλώς εργαζομένων επιδρά τόσο στον τρόπο με τον οποίο βιώνεται η συγκεκριμένη εργασιακή συνθήκη όσο και στους τρόπους αντιμετώπισής της.

δράμουν οικονομικά), η κατοχή κοινωνικού κεφαλαίου (σχέσεων και γνωριμιών που μπορούν να ενεργοποιηθούν για την παροχή υποστήριξης, πληροφοριών ή διασυνδέσεων). Σημαντική είναι, επίσης, η κατοχή ιδιόκτητης στέγης.

2.1. ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΩΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ ΕΙΣΟΔΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι νέοι εργαζόμενοι έρχονται πολύ συχνά σε επαφή με ευέλικτες («άτυπες») μορφές απασχόλησης κατά τις πρώτες τους εργασιακές εμπειρίες. Οι απασχολήσεις αυτές λαμβάνουν χώρα κατά τα τελευταία χρόνια της μαθητικής ζωής ή σε διαλείμματα της φοιτητικής ζωής («διακοπές») και εκλαμβάνονται περισσότερο ως «δοκιμές» μετάβασης στην εργασία. Έχουν, κυρίως, εποχικό χαρακτήρα. Δεν συνδέονται με την ανάγκη του βιοπορισμού και, κατά συνέπεια, χαρακτηρίζονται από μια χαλαρή δέσμευση του απασχολούμενου προς τη θέση απασχόλησης. Οι απασχολήσεις αυτές εξοικειώνουν τους εργαζόμενους με τους όρους της ευέλικτης και της επισφαλούς απασχόλησης. Οι όροι αυτοί γίνονται κατά κανόνα ανεκτοί εξαιτίας του εξ ορισμού «δόκιμου» και προσωρινού χαρακτήρα της απασχόλησης. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

> *«Ε: Χρειάστηκε να δουλεύεις ως φοιτήτρια;*
>
> *Ε ναι. Και ως μαθήτρια δούλευα βέβαια. Γενικά μου μάθαν και να δουλεύω και να διαβάζω. Θεωρώ ότι οι γονείς μου έχουν κάνει πολύ καλή δουλειά στο πώς έχουνε διαμορφώσει και εμένα και τον αδερφό μου. Ε, του ποδαριού δουλειές, απ' αυτές τύπου φυλλάδια, τέτοια, μη φανταστείς τίποτα της προκοπής. Και κάνα μεροκάματο σε κανένα μαγαζί, ή καμιά μουσική έπαιζα, τέτοια. Στη [νησί] δούλευα στο camping, reception και super market.» (Συν. 10).*

Στον πρώτο αυτόν τύπο ανήκουν και απασχολήσεις που σχετίζονται με την πρακτική άσκηση ή με την (άτυπη) επέκταση του χρόνου απασχόλησης στον φορέα ή την επιχείρηση που πραγματοποιήθηκε η πρακτική άσκηση.

2.2. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΙΑΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Στον δεύτερο τύπο εντάσσονται περιηγήσεις σε ευέλικτες, μη-κανονικές απασχολήσεις από τις οποίες οι εργαζόμενοι βιοπορίζονται (συνολικά ή μερικώς), ενώ παράλληλα εξελίσσουν μια άλλη διαδρομή που δημιουργεί βάσιμες προσδοκίες για τη σταθερή έξοδο από την ευέλικτη και επισφαλή εργασία (π.χ. η συμμετοχή σε μεταπτυχιακές σπουδές ή η εκπόνηση διδακτορικής διατριβής είτε η συστηματική προετοιμασία για τη συμμετοχή σε διαγωνιστικές διαδικασίες μέσω του ΑΣΕΠ). Στις περιπτώσεις αυτές, συνθήκες καταπίεσης, εκμετάλλευσης ή ακόμη και αυτο-εκμετάλλευσης γίνονταν ανεκτές εν όψει της προσδοκίας μελλοντικής απαλλαγής από αυτές. Χαρακτηριστικό το απόσπασμα που ακολουθεί:

> *«Άρα κάνω δύο μεταπτυχιακά και ξαφνικά βρίσκομαι και με μία κανονική δουλειά οκτάωρη, με πολλές ευθύνες. Και μάλιστα λόγω της φύσης της δουλειάς, πάρα πολλές φορές δουλεύαμε σαββατοκύριακο που ήταν οι εκδηλώσεις ή βράδια. Έτσι βρίσκομαι σε ένα περιβάλλον όπου το μόνο που κάνω είναι ότι σπουδάζω και δουλεύω και όλα αυτά μέσα στο ίδιο αυτό περιβάλλον. Δεν βγαίνω πουθενά, δεν πάω πουθενά. Σπουδές και δουλειά σε 24ωρη βάση. Δεν υπήρχε τίποτε άλλο.» (Συν. 7).*

2.3. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΕΝΟΣ ΜΠΟΕΜ ΣΤΥΛ ΖΩΗΣ

Η ανάληψη μη-κανονικών, ευέλικτων απασχολήσεων εντοπίζεται συχνά σε περιπτώσεις υποκειμένων που δεν αναπτύσσουν συμβατικούς βιογραφικούς σχεδιασμούς ούτε οργανώνουν τη ζωής τους γύρω από την εργασία, την προσδοκία επαγγελματικής εξέλιξης και επιτυχίας. Προτάσσουν το αίτημα της ανεξαρτησίας, της ανοικτότητας στην εμπειρία, της μη δέσμευσης στον τόπο, της γνωριμίας του κόσμου μέσω ταξιδιών, της «αποθέωσης του εφήμερου». Στις περιπτώσεις αυτές η περιδιάβαση από μια σειρά ευέλικτων απασχολήσεων παρέχει τη δυνατότητα εξασφάλισης των υλικών μέσων για τον βιοπορισμό και τη διαγωγή ενός «μποέμ» βίου (π.χ. εξασφάλιση χρημάτων για ταξίδια). Οι όροι εργασίας γίνονται ανεκτοί στον βαθμό που οι απασχολήσεις οροθετούνται συμβολικά και αντιμετωπίζονται εργαλειακά.

Τα έσοδα από τη μισθωτή απασχόληση αποτελούν συχνά μέρος του συνόλου του εισοδήματος, που δύναται να συμπεριλάβει, παράλληλα με τον μισθό, την οικονομική ενίσχυση από την οικογένεια ή τους συγγενείς, επιδόματα, υποτροφίες, κ.ά. Στις περιπτώσεις αυτές έχει εμπεδωθεί η πεποίθηση ότι στην αγορά εργασίας υπάρχουν διαρκώς ανοικτές ευκαιρίες απασχόλησης, κυρίως σε θέσεις χαμηλής αμοιβής και ειδίκευσης. Χαρακτηριστικό είναι το ακόλουθο απόσπασμα:

> *Αλλά η μόνιμη εργασία, αυτό το σε έναν τόπο, σε έναν χώρο, με τα ίδια πράγματα να κάνω συνέχεια... δεν ξέρω. Δεν μ' άρεσε καθόλου. [...] Αυτό που ζούσαν οι συμφοιτητές μου, που άρχιζαν να δουλεύουνε πενθήμερο και οχτάωρο και μάλιστα πρωινό, που με το πρωινό ξύπνημα δεν το 'χω καθόλου, αλλά και όλη τη φάση του να είσαι μπροστά από τον υπολογιστή, της ίδιας καθημερινότητας, στο ίδιο χώρο, στο ίδιο γραφείο, στην ίδια κούπα να πίνουνε καφέ, νομίζω μπορεί να με τρελάνει κάπως. Οπότε δεν ήθελα, δεν είχα καθόλου στο μυαλό μου να 'χω ποτέ μόνιμη εργασία -δεν το ήθελα καν. Σκεφτόμουνα πάντα ότι όπου και να είμαι, απλά κάποια δουλειά, τύπου και Goodies θα βρεθεί για να μην πεθάνω κάπως -αυτό. (Συν. 9).*

2.4. Η ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΑΝΑΓΚΗ: Η ΒΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΩΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ

Στον τέταρτο τύπο η ένταξη σε ευέλικτες, μη–τυπικές απασχολήσεις πραγματοποιείται καθώς τέτοιες απασχολήσεις αποτελούν τις μόνες διαθέσιμες επιλογές κατά την αναζήτηση βιοποριστικής εργασίας. Η ένταξη σε ευέλικτες απασχολήσεις βιώνεται ως εκμεταλλευτική και καταπιεστική συνθήκη, ως αποτέλεσμα της ανάγκης και νοηματοδοτείται ως επισφάλεια. Ειδικότερα:

α) Σε ό,τι αφορά τον βιογραφικό σχεδιασμό ο «εγκλωβισμός» σε ευέλικτες και επισφαλείς απασχολήσεις δύναται να σημαίνει για τα υποκείμενα είτε την αδυναμία αυτονόμησης από την οικογενειακή εστία, είτε την αδυναμία άρθρωσης ενός μακροχρόνου σχεδίου. Ενδεικτικά:

> *«Επίσης, δεν μπορούσα να κάνω αυτό το βήμα στη ζωή μου (σ.σ. το να μείνει μόνη της), γιατί πηγαίναμε στη δουλειά μήνα με το μήνα. Δεν ξέραμε αν την επόμενη μέρα, αν τον επόμενο μήνα θα είχαμε δουλειά. Δεν ξέραμε αν θα υπήρχε η εταιρεία. Πραγματικά πηγαίναμε μήνα με το μήνα. Δηλαδή το ότι έμεινα δυόμισι χρόνια ήταν σημαντικό αλλά δεν το ξέραμε καθόλου ότι θα πάει τόσο!» (Συν. 7).*

(β) Ευέλικτες απασχολήσεις βιώνονται ως καταπιεστική συνθήκη, καθώς χαρακτηρίζονται από τη διαπερατότητα της εργασιακής και της ιδιωτικής / προσωπικής σφαίρας: είτε γιατί ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να εκτελέσει έργο ή να συμμετάσχει σε πρόγραμμα (απλήρωτης) εκπαίδευσης πέραν του συμφωνημένου και συμβατικού χρόνου εργασίας είτε γιατί καλείται να επιβαρυνθεί με τα έξοδα αγοράς της απαραίτητης υποδομής για να ασκήσει – κατ΄ οίκον - το έργο του.

(γ) Σε επισφαλείς θέσεις εργασίας πολύ συχνά απουσιάζει ένα σαφώς προσδιορισμένο πλαίσιο υποχρεώσεων και καθηκόντων. Η συνθήκη αυτή βιώνεται ως

καταπιεστική και δημιουργεί σύγχυση, άγχος καθώς και την αίσθηση ρευστότητας στους εργαζόμενους. Ως καταπιεστικός όρος, που καλλιεργεί την αίσθηση της ρευστότητας και επιτείνει την αδυναμία μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, αναφέρεται και η αιφνίδια αλλαγή των όρων εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το παρακάτω απόσπασμα:

> *«Ξεκινάς για μηχανικός και κάνεις τα πάντα όλα, δηλαδή δεν υπάρχει αυτό, από τον καφέ, μέχρι το να χτίζεις ένα σπίτι, τα πάντα να περνάνε από το χέρι σου. Κάποια στιγμή δηλαδή έρχεσαι και τρελαίνεσαι, λες δηλαδή «τι άλλο πρέπει να κάνω; Από τις προσμετρήσεις, από τις κοστολογήσεις, από, από, από...». Είναι υπερβολικό. Βέβαια, αυτό το ανακάλυψα, κατόπιν.» (Συν. 1)*

(δ) Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνδέονται με αρνητικές εμπειρίες που παραπέμπουν σε φαινόμενα νεο-τεϊλορισμού (επαναληπτικές ενέργειες ή κινήσεις που υπόκεινται σε αυστηρό έλεγχο για το αν επιτελούνται σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο) καθώς και σε φαινόμενα επιτήρησης κατά την εργασία με την ύπαρξη καμερών στους χώρους εργασίας.

2.5. Η ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ: Η ΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ

Η ένταξη σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζεται ως επιλογή των ιδίων των υποκειμένων καθώς η σταθερότητα, η επαναληψιμότητα και η δια βίου προοπτική μιας σταθερής, μόνιμης, επ΄ αορίστου θέσης εργασίας τους απωθεί. Διατυπώνεται, δε, μια ιδιαίτερα αρνητική στάση έναντι της δημόσιας απασχόλησης, η οποία ταυτίζεται με τη ρουτίνα και την εργασία δίχως δημιουργικό περιεχόμενο. Απορρίπτουν την εργαλειακή κατανόηση της εργασίας ως μιας διεκπεραιωτικής διαδικασίας, που απλώς αποσκοπεί στον βιοπορισμό. Υιοθετούν την αντίληψη του εργαζομένου-επιχειρηματία-του-εαυτού-του, ο οποίος οφείλει να βελτιώνει τις ικανότητες και της δεξιότητές του και να παραμένει διαρκώς απασχολήσιμος. Έμφαση αποδίδεται στις λεγόμενες «ήπιες δεξιότητες», όπως το ταλέντο, η ευρηματικότητα, η επινοητικότητα, η φαντασία, καθώς επίσης και στον πειραματισμό, την καινοτομία, τη «δημιουργική» εργασία. Ενδεικτικό είναι το ακόλουθο απόσπασμα:

> *Σχετικά με το κομμάτι της δουλειάς.. εεε.. πώς βλέπω εγώ το επαγγελματικό κομμάτι γενικότερα: εκτός από το κομμάτι των χρημάτων που είναι αρκετά βασικό, γενικά είμαι ένας άνθρωπος που δεν μπορώ να μένω σε κάτι που δεν αλλάζει. Δεν μπορώ δηλαδή να κάνω κάτι που απλά επαναλαμβάνεται, δεν θα μπορούσα να κάνω μια δουλειά, εε... καλά θα μπορούσα στην ανάγκη τα πάντα να κάνω, αλλά δεν θα μπορούσα να κάνω, δεν θα επέλεγα να κάνω μια δουλειά που είναι απλά επανάληψη διαδικασιών για να βγάζω κάποια λεφτά, δεν θα μπορούσα να συμβιβαστώ σε αυτό, να αφιερώνω χρόνο από τη ζωή μου, οκτώ ώρες κάθε μέρα από τη ζωή μου για να κάνω κάτι που δεν με εξελίσσει σαν άνθρωπο. (Συν. 8).*

Γ. Το αίτημα της «δημιουργικής εργασίας»

Ένα σημαντικό εύρημα της έρευνας, που αναδείχθηκε από πολλές και ετερόκλητες περιπτώσεις συμμετεχόντων/ουσών, είναι ότι αρθρώνεται εμφατικά το αίτημα της «δημιουργικής εργασίας» ως ζητούμενο του περιεχομένου των απα-

σχολήσεων που καλούνται να αναλάβουν οι εργαζόμενοι/ες. Η δημιουργικότητα στην εργασία αποτελεί βασικό κριτήριο και για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας. Στον λόγο των υποκειμένων της έρευνας η «δημιουργική εργασία» εμφανίζεται να χαρακτηρίζεται:

(α) από την παροχή ελευθερίας και δυνατότητας ανάληψης πρωτοβουλιών, (β) από την ανάπτυξη σχέσεων αλληλοσεβασμού, αναγνώρισης και αμοιβαίας εκτίμησης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, (γ) από τη διάσταση της προσφοράς και (δ) από την συνεισφορά της στην προσωπική ανάπτυξη του εργαζομένου. Ως τέτοια νοείται η γνωστική βελτίωση, η ανάπτυξη δεξιοτήτων, το άνοιγμα των οριζόντων, η βίωση νέων ενδιαφερουσών εμπειριών.

Παρότι μια εύκολη ερμηνεία θα ήταν να θεωρήσουμε το ως άνω αίτημα ως εκφορά στον λόγο των υποκειμένων ενός κεντρικού λογοθετικού πόρου του «νέου πνεύματος του καπιταλισμού» - αυτόν της «δημιουργικής οικονομίας - εκτιμούμε πως θα πρέπει να μας απασχολήσει περισσότερο αυτό το δεδομένο. Αν μάλιστα συνδέσουμε το αίτημα αυτό με το συνακόλουθο πρόταγμα της «προσωπικής ανάπτυξης», που αναδύθηκε κατά την ανάλυση των δεδομένων, θα μπορούσαμε να διατυπώσουμε και να εστιάσουμε στην ακόλουθη υπόθεση εργασίας: στις συνθήκες ευέλικτης και επισφαλούς απασχόλησης το πρόταγμα μιας επιτυχούς επαγγελματικής σταδιοδρομίας ως νοηματοφόρος άξονας του βίου φαίνεται να αντικαθίσταται από το πρόταγμα της διαρκούς προσωπικής αυτο-ανάπτυξης μέσω μιας αυτο-ρυθμιζόμενης και αυτο-οργανωμένης διαδικασίας, που δύναται υπό όρους να περιλαμβάνει την εργασία αλλά δεν περιορίζεται σε αυτήν. Η αμειβόμενη απασχόληση φαίνεται να χάνει έδαφος ως κεντρικός νοηματοφόρος άξονας του βίου έναντι άλλων δραστηριοτήτων.

3.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης που ακολούθησε την εισήγηση, η οποία πραγματοποιήθηκε στον «Κύκλο διαδικτυακών θεματικών εργαστηρίων» και διοργανώθηκε από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ με ομιλητή τον γράφοντα στις 3 Νοεμβρίου 2021, αναπτύχθηκαν τα παρακάτω ενδιαφέροντα ζητήματα και προτάσεις:

Α. Εντοπίζεται ο κίνδυνος η γενικευτική αναφορά στην επισφάλεια να αποκρύπτει την ταξική της διάσταση τόσο σε σχέση με την ανισομερή, κατά ταξική προέλευση, κατανομή των επισφαλώς εργαζομένων όσο και σε σχέση με τον τρόπο βίωσης της επισφάλειας. Έρευνες έχουν δείξει πως η επισφάλεια είναι άνισα κατανεμημένη και πως θέσεις εξ ορισμού επισφαλείς (ανασφάλιστης, αδήλωτης, κακοπληρωμένης εργασίας) καταλαμβάνονται κυρίως από γυναίκες, νέους, εργαζόμενους με περιορισμένο εκπαιδευτικό και κοινωνικό κεφάλαιο, εργαζόμενους που προέρχονται από λαϊκά στρώματα και μετανάστες. Οι διαπιστώσεις αυτές, όμως, δεν θα πρέπει να μας κάνουν να παραβλέπουμε ότι όψεις της ευελιξίας, αλλά και της επισφάλειας, έχουν παρεισφρήσει σε εργασιακές θέσεις υψηλού κύρους, που καταλαμβάνονται από εργαζόμενους της μεσαίας τάξης. Έχουν διαχυθεί σε όλα τα στρώματα του εργαζομένου πληθυσμού που υπάγονται στο κεφάλαιο και εργάζονται για αυτό. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα των διοικητικών στελεχών επιχειρήσεων, των υπαλλήλων στις τράπεζες, των δημοσιογράφων και βεβαίως των καλλιτεχνών. Μια ενδιαφέρουσα κατηγορία αποτελούν, επίσης, οι επισφαλώς εργαζόμενοι στον ακαδημαϊκό χώρο, το λεγόμενο «κογκνιταριάτο» (cognitariat), που απαρτίζεται από εργαζόμενους με πολύ υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα. Η έρευνα, που παρουσιάστηκε στο παρόν κείμενο, επεδίωξε να μελετήσει όψεις της επισφάλειας σε ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων. Μια μελέτη που θα ήθελε να συσχετίσει όψεις της επισφάλειας ή ειδικές εκδοχές της επισφάλειας με την ταξική προέλευση των εργαζομένων, που καταλαμβάνουν τις θέσεις αυτές, θα χρειαζόταν να σχεδιαστεί με άλλον τρόπο: ως μια ποσοτική έρευνα. Κάτι τέτοιο δεν είναι ούτε θα μπορούσε να αποτελεί στόχο μιας ποιοτικής έρευνας σαν αυτήν.

Η κοινωνική τοποθέτηση του εργαζομένου/ης, άρα και η ταξική του προέλευση, προσδιορίζει σε σημαντικό βαθμό, όπως τονίστηκε παραπάνω στο κείμενο, τόσο την ένταση της επισφάλειας όσο και τους τρόπους βίωσης της ένταξης σε ευέλικτες μορφές εργασίας· τέτοιοι καθοριστικοί παράγοντες των τρόπων βίωσης και διαχείρισης της επισφάλειας είναι η ύπαρξη υποστηρικτικών δικτύων (γονείς, συγγενείς που έχουν τη δυνατότητα να συνδράμουν οικονομικά), η κατοχή κοινωνικού κεφαλαίου (σχέσεων και γνωριμιών που μπορούν να ενεργοποιηθούν για την παροχή υποστήριξης, πληροφοριών ή διασυνδέσεων). Σημαντική είναι, επίσης, η κατοχή ιδιόκτητης στέγης.

Β. Οι πέντε διαφορετικοί τύποι, που εκτέθηκαν στο κείμενο, παρουσιάζουν, ιδεοτυπικά, διαφορετικές εκδοχές βιογραφικής προσοικείωσης και πρόσληψης της ένταξης σε ευέλικτες εργασίες. Βασίστηκε στη επιλογή περιπτώσεων που έγινε με βάση τη λογική της σκόπιμης («θεωρητικής») δειγματοληψίας. Η απάντηση σε ενδιαφέροντα ερωτήματα, που έχουν να κάνουν με τη συχνότητα εμφάνισης του κάθε τύπου ή με τη συσχέτιση του κάθε τύπου με συγκεκριμένα κοινωνικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, την κοινωνική τάξη, το εκπαιδευτικό επίπεδο κ.ά., θα προϋπέθετε τον συνδυασμό της παρούσας ποιοτικής έρευνας με μια ποσοτική έρευνα. Στη περίπτωση αυτήν θα έπρεπε να οριστούν οι διαφορετικοί τύποι με λειτουργικό τρόπο ώστε να μπορεί να μετρηθεί η συχνότητά τους και να γίνουν οι συσχετίσεις, που αναφέρθηκαν παραπάνω. Η ιδέα αυτή θα μπορούσε να αποτελέσει πρόταση για περαιτέρω διερεύνηση. Η στοχοθεσία της ποιοτικής έρευνας επικεντρώνεται στις νοηματοδοτήσεις της επισφαλούς εργασίας, στους τρόπους βίωσης της επισφάλειας, στις στρατηγικές αντιμετώπισης των συνεπειών τους καθώς και στους τρόπους συγκρότησης ταυτοτήτων («υποκειμενοποίησης») σε καθεστώς επισφάλειας.

Γ. Μια άλλη ενδιαφέρουσα ιδέα που προέκυψε από τη συζήτηση σχετικά με ένα ζήτημα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης έχει να κάνει με τη διεξαγωγή μιας συγκριτικής ιστορικής έρευνας που θα έδινε απάντηση στο ερώτημα: κατά πόσο

οι εκδοχές επισφαλούς εργασίας, που παρατηρούνται στις μέρες μας, αλλά και οι τρόποι βίωσής τους, αποτελούν καινοφανή φαινόμενα· πού εντοπίζονται ομοιότητες και πού διαφορές με αντίστοιχες εκδηλώσεις που εμφανίστηκαν σε προηγούμενα στάδια του ιστορίας του καπιταλισμού. Ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, η διενέργεια εξειδικευμένων ερευνών, που θα επικέντρωναν σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας ή περιβάλλοντα εργασίας αλλά και σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (π.χ. εργαζόμενους μεταναστευτικής προέλευσης). Μια τέτοια στόχευση ξεπερνά, ωστόσο, τη στοχοθεσία της παρούσας έρευνας και καταγράφεται ως πρόταση για περαιτέρω διερεύνηση.

Δ. Τέλος, μια πολύ ενδιαφέρουσα διάσταση του εξεταζόμενου φαινομένου, που αναδείχθηκε κατά τη συζήτηση, έχει να κάνει με το τι συνιστά αντίσταση έναντι του νέου πνεύματος του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού. Ειδικότερα, έχει ενδιαφέρον να συζητηθεί κατά πόσον συνιστούν αντίσταση κινήματα, όπως το λεγόμενο «αντι-εργατικό κίνημα», ή το κίνημα της «ξάπλας» (lying flat) ή ακόμη και η «μεγάλη παραίτηση», κινήματα δηλαδή που αμφισβητούν την κεντρική σημασία της εργασίας ως προς την οργάνωση αλλά και τη νοηματοδότηση του βίου και καλούν τους ανθρώπους να σταματήσουν να διαθέτουν τον χρόνο τους στην εργασία και να στραφούν σε άλλες δραστηριότητες, μειώνοντας ταυτόχρονα δραστικά τις καταναλωτικές τους ανάγκες. Το ως άνω ζήτημα άπτεται ενός εκ των ερωτημάτων της έρευνας («Ποιες στρατηγικές διαχείρισης της επισφάλειας και των συνεπειών της ενεργοποιούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι/ες»), το οποίο δεν αποτέλεσε, ωστόσο, αντικείμενο της συγκεκριμένης παρουσίασης.

4.
ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το κείμενο ολοκληρώνεται με τη διατύπωση σκέψεων σχετικά με το ποια μπορεί να είναι η συνεισφορά μιας τέτοιας έρευνας, όταν μάλιστα αυτή πραγματοποιείται για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας, του επιστημονικού δηλαδή φορέα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος.

Η έρευνα αυτή δύναται να συμβάλει στην κατανόηση πτυχών της εργασιακής ζωής των σύγχρονων εργαζομένων, αναδεικνύοντας τη δική τους φωνή και εξετάζοντας τη δική τους οπτική. Επισημαίνεται ότι τόσο οι τρόποι βίωσης αυτών των πτυχών, οι στάσεις και οι τοποθετήσεις όσο και οι στρατηγικές διαχείρισης δεν είναι ενιαίοι· διαφοροποιούνται και εμφανίζουν μια ενδιαφέρουσα πολυπλοκότητα.

Μια τέτοια έρευνα μπορεί να έχει έναν κριτικό, διαφωτιστικό χαρακτήρα, δείχνοντας πώς πίσω από βαρύγδουπες και εξωραϊσμένες έννοιες όπως «αυτονομία», «ελευθερία», «δημιουργικότητα», που αποτελούν ακρογωνιαίους λίθους του «νέου πνεύματος» του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού, υποκρύπτονται εκμεταλλευτικές, καταπιεστικές, αλλοτριωτικές συνθήκες. Ταυτόχρονα, όμως, αναδεικνύει την ανάγκη ο κόσμος της εργασίας να επανοικειοποιηθεί έννοιες όπως «αυτονομία», «δημιουργικότητα», «ποιότητα στην εργασία», δίνοντάς τους ένα νέο περιεχόμενο. Παρέχει, επίσης, έναυσμα για να συζητηθεί το ερώτημα: ποια εργασία μπορεί να αποτελεί κεντρικό νοηματοφόρο άξονα του βίου και ταυτοτικό στοιχείο για τους εργαζόμενους. Τα αιτήματα που αρθρώνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και ενδεχομένως επιτυχημένες πρακτικές από εναλλακτικούς χώρους αυτο-οργάνωσης και πρωτοβουλίες «από τα κάτω» (στο μικρο-επίπεδο) μπορούν να αξιοποιηθούν για να αρθρωθούν προτάσεις στο μεσο-επίπεδο.

Τέλος, μια τέτοια έρευνα παρέχει εναύσματα για να συζητηθεί το ζήτημα της συλλογικής δράσης και να τεθεί το ερώτημα: πώς μπορούν άνθρωποι, που όπως προκύπτει από τα δεδομένα μας, διατηρούν ισχυρές επιφυλάξεις έναντι παραδοσιακών ρεπερτορίων της συλλογικής δράσης, όπως η συνδικαλιστική ενεργοποίηση, θα μπορούσαν να κινητοποιηθούν (με ποιους τρόπους, για ποια αιτήματα και με ποιες μορφές).

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. IRSH, 63: 273–319. doi:10.1017/S0020859018000329

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The New Spirit of Capitalism. London & New York: Verso.

Bröckling, U. (2007). Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a. M. : Suhrkamp.

Dörre, K. (2014). Prekarität als Konzept kriti-scher Gesellschaftsanalyse – Zwischenbilanz und Ausblick. (Ethik und Gesellschaft 2/2014: Prekäre Arbeit). https://doi.org/10.18156/eug-2-2014-art-1

Dausien, B. (1996). Biographie und Geschlecht. Bremen: Donat Verlag.

Fudge, J., & Owens, R. (2006). Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms. . Oxford: Hart Publishing.

Giele, J. & Elder, G. (1998). Methods of Life Course Research: Qualitative and Qualitative Approaches. Thousand Oaks: Sage.

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review, 74(1): 1-22.

Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Καραλής, Δ., Γιαννακοπούλου, Ε. & Σώρος, Γ. (2014). Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. Μελέτες / 31.

Κεσίσογλου, Γ. (2014). Η ανάδυση των θεωριών περί επισφαλούς εργασίας στον ακαδημαϊκό λόγο των κοινωνικών επιστημών: προκλήσεις για την πολιτική ψυχολογία. . Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ., Ι'. Ανάκτηση από http://ejournals.lib.auth.gr/psyannals/issue/current/showToc

Κεσίσογλου, Γ., & Νικολοπούλου, Κ. (2019). «Από τη μια μέρα στην άλλη, μπορείς να βρεθείς εκτός». Εργασία και ταυτότητες στην Ελλάδα της «κρίσης». Αθήνα: redmarks.

Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37(1):1-29.

Κουζής, Γ. (2001). Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;. Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ. αρ. 14.

Λυμπεράκη, Α., & Μουρίκη, Α. (2002). Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Αθήνα: Gutenberg.

Loacker, B. (2013). Becoming 'culturpreneur': How the 'neoliberal regime of truth' affects and redefines artistic subject positions. Culture and Organization, 19(2):124-145, doi: 10.1080/14759551.2011.644671

Lutz, H. (2011). The New Maids. Transnational Women and the Care Economy. London and New York: Zed Books.

Moldaschl, M. & Voß, G. (2003). Subjektivierung von Arbeit, München/Mering: Hampp.

Norbäck, M. (2019). Glimpses of resistance: Entrepreneurial subjectivity and freelance journalist work. Organization, 28(1): 1-23. doi: 10.1177/1350508419889750

Pongratz, H., & Voß, G. (2003). From employee to 'entreployee'. Towards a 'self-entrepreneurial' work force? Concepts and Transformation, 8(3):239-254.

Piore, M.J. & Sabel, C.F. (1984). The Second Industrial Divide. New York: Basic Books.

Rose, N. (1996). Inventing Our Selves. Psychology, Power, and Personhood. . Cambridge : Cambridge University Press.

Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. Theory, Culture & Society, 33(6): 107–122. doi: 10.1177/0263276415590164

Sennet, R. (1998). The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: W.W.Norton.

Σπυριδάκης, Μ. (2018). Homo Precarius. Εμπειρίες Ευαλωτότητας στην Κρίση. Αθήνα: Πεδίο.

Σπυριδάκης, Μ. (2021). Εισαγωγή. Στο Σπυριδάκης, Μ. & Κράββα, Β. (επίμ.) (2021). Τροχιές Επισφάλειας, Εθνογραφικές Προσεγγίσεις. Αθήνα: Gutenberg, σ. 11-46.

Σπυριδάκης, Μ. & Κράββα, Β. (επίμ.)(2021). Τροχιές Επισφάλειας, Εθνογραφικές Προσεγγίσεις. Αθήνα: Gutenberg.

Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.

Τσιώλης, Γ. (2006). Ιστορίες ζωής και βιογραφικές αφηγήσεις. Η βιογραφική προσέγγιση στην κοινωνιολογική ποιοτική έρευνα. Αθήνα: Κριτική.

Τσιώλης, Γ. & Σιούτη, Ε. (επιμ.) (2013). Βιογραφικές (ανα)κατασκευές στην ύστερη νεωτερικότητα. Θεωρητικά και μεθοδολογικά ζητήματα της βιογραφικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: Νήσος.

Vosko, L. (2010). Managing the Margin: Gender, Citizenship and International Regulation of Precarious Employment. . Oxford: Oxford University Press.

Watson, T. (2005). Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452

INE - ΓΣΕΕ www.inegsee.gr info@inegsee.gr

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ISSN: 2732-9879
ISBN: 978-618-5668-04-4