

**Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης**  
**Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών**  
**Μάθημα: «Αρχές Κοινωνιολογίας»**  
**Εξάμηνο: Γ' (2019-20)**  
**Διδάσκων: Δημήτρης Δάλλας**

### **Μάθημα 10<sup>ο</sup>**

**Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία της εργασίας:**

**Νοηματοδοτήσεις και εμπειρία της εργασίας**

#### ***Εισαγωγή***

Η εργασία, όπως και κάθε άλλη κοινωνική δραστηριότητα, διαμορφώνεται στο εκάστοτε κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο. Οι μορφές, ο τρόπος οργάνωσής της, τα περιεχόμενά (δεξιότητες, γνώσεις, εργαλεία) της και οι σχέσεις εντός των οποίων αναπτύσσεται η εργασιακή διαδικασία προσδιορίζονται από τις κοινωνικές φαντασιακές σημασίες της κάθε κοινωνίας και από το εξωτερικό περιβάλλον. Το φυσικό περιβάλλον, οι διαθέσιμοι πόροι σίγουρα επηρεάζουν την εργασιακή δραστηριότητα, που θα αναπτύξει ένα κοινωνικό σύνολο, εν τούτοις οι μορφές και τα περιεχόμενά της εξαρτώνται από τις κοινωνικές και πολιτισμικές νοηματοδοτήσεις. Αυτό σημαίνει ότι απέναντι στο ίδιο φυσικό εξωτερικό περιβάλλον η εργασιακή δραστηριότητα μπορεί να διαφέρει βάσει διαφορετικών αντιλήψεων, αξιών, γνώσεων και κοινωνικών σχέσεων.

#### ***Νοηματοδοτήσεις της εργασίας:***

##### **A) Πολιτισμικές νοηματοδοτήσεις της εργασίας**

Σε διαφορετικές ιστορικές περιόδους και πολιτισμούς αναπτύσσονται διαφορετικές αντιλήψεις και νοηματοδοτήσεις της εργασίας. Ο Tony Watson αναφέρεται στα σχήματα αντιλήψεων για την εργασία στην αρχαία Ελλάδα, στον ρωμαϊκό πολιτισμό,

στον εβραϊκό πολιτισμό, στον καθολικό χριστιανισμό, στον προτεσταντισμό και στον βιομηχανικό καπιταλισμό.<sup>1</sup>

Στην αρχαία Ελλάδα, ο αγαθός, ολοκληρωμένος βίος για τον άνθρωπο σχετιζόταν με τις πνευματικές ενασχολήσεις και με τη συμμετοχή στην πολιτική ζωή. Η υπέρβαση των υλικών αναγκών σήμαινε την απαλλαγή από τη φυσική βία της ανάγκης, και ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για έναν ελεύθερο άνθρωπο, ο οποίος θα ήταν ικανός να αφιερωθεί σε ανώτερες πνευματικές ενασχολήσεις και στις δημόσιες διαδικασίες διοίκησης της πόλης. Ο ενάρετος βίος, η καταξίωση ενός ανθρώπου βρισκόταν στο δημόσιο χώρο της πόλης, και μια τέτοια δημόσια ζωή προϋπέθετε την απελευθέρωση του ανθρώπου από τις ταπεινές δραστηριότητες κάλυψης των φυσικών αναγκών.<sup>2</sup> Η εργασία ήταν μια διαδικασία που ανήκε στον ιδιωτικό χώρο του οίκου και αναλαμβάνονταν από τις γυναίκες και τους δούλους. Η εργασία, επομένως, νοηματοδοτούνταν ως μια υποτιμημένη διαδικασία, η οποία δεν ταίριαζε με την υπόσταση ενός δημοσίου πολιτικού άνδρα. Και οι Ρωμαίοι, κατά τον Watson, συμερίζονταν αυτή την αντίληψη περί της εργασίας. Η αντίληψη των Εβραίων για την εργασία συνίσταντο στην αναγνώρισή της ως μιας επίμοχθης διαδικασίας, η οποία όμως θα μπορούσε να λειτουργήσει, ως ένα βαθμό, κι ως ένα μέσο συγχώρεσης των αμαρτιών κάποιου.

Στους στοχαστές της Καθολικής Εκκλησίας, όπως ο Θωμάς Ακινάτης, η εργασία αποκτά διαφορετικές σημασίες. Αφενός, η εργασία δεν θεωρείται μια ευγενής δραστηριότητα και πολλές φορές ερμηνεύεται η ανάγκη της εργασίας ως σημάδι θεϊκής τιμωρίας. Αφετέρου, η επίπονη διαδικασία της εργασίας

---

<sup>1</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, εισ.-επιμ. Ι. Ψημμένος, μετ. Μ. Καστανάρα, Αλεξάνδρεια, Αθήνα 2005, σ. 120-1.

<sup>2</sup> Χ. Άρεντ, *Η ανθρώπινη κατάσταση (vita activa)*, μετ. Σ. Ροζάνης-Γ. Λυκιαρδόπουλος, Γνώση, Αθήνα 1986, σ. 48-52. Παραθέτουμε κάποια ενδεικτικά αποσπάσματα της Άρεντ, όπου αναφέρεται στη διάκριση των αρχαίων ελλήνων μεταξύ της σφαίρας του οίκου (ιδιωτική σφαίρα) ως σφαίρας της εργασίας και της ανάγκης και της σφαίρας του πολιτικού (χώρος της πόλης, δημόσιος χώρος) ως σφαίρας της ελευθερίας: «Η φυσική κοινότητα μέσα στο νοικοκυριό γεννήθηκε από την ανάγκη, και η ανάγκη καθόριζε τις δραστηριότητες που επιτελούνταν στους κόλπους της. Αντίθετα, ο χώρος της πόλεως αποτελούσε τη σφαίρα της ελευθερίας, κι αν υπήρχε μια σχέση ανάμεσα σ' αυτές τις δύο σφαίρες, η ικανοποίηση των αναγκών της ζωής μέσα στο νοικοκυριό ήταν φυσικό ν' αποτελεί προϋπόθεση για την ελευθερία της πόλεως [...] Όλοι οι έλληνες φιλόσοφοι, ανεξάρτητα από το πόσο αντιτάσσονταν στην ζωή της πόλεως, θεωρούσαν αυτονόητο πως η ελευθερία εντοπίζεται αποκλειστικά στην πολιτική σφαίρα, ότι η ανάγκη είναι κυρίως προπολιτικό φαινόμενο, χαρακτηριστικό της ιδιωτικής οργάνωσης του νοικοκυριού και πως η ισχύς και η βία δικαιολογούνται στη σφαίρα αυτή, διότι αποτελούν τα μέσα για να δαμάσουν την ανάγκη –εξουσιάζοντας, παραδείγματος χάριν, τους δούλους- και να γίνουν ελεύθεροι. Επειδή όλα τα ανθρώπινα όντα υπόκεινται στην ανάγκη, έχουν δικαίωμα στη βία εναντίον άλλων. Η βία είναι η προπολιτική πράξη, με την οποία απελευθερώνεται κανείς από την ανάγκη της ζωής για να κερδίσει την ελευθερία του κόσμου».

νοηματοδοτείται ως ηθικά ωφέλιμη, με την έννοια ότι η εργασιακή προσπάθεια μπορεί να αποτρέψει τον άνθρωπο από την προσφυγή σε αμαρτωλές σκέψεις, πράξεις και συνήθειες και συνάμα να εμπεδώσει στον άνθρωπο την αρετή της υπομονής και της εγκράτειας.

Στην περίοδο της Μεταρρύθμισης, η προτεσταντική αντίληψη της εργασίας σηματοδότησε μια στροφή προς την θετική αξιολόγηση και την ανατίμηση της εργασιακής προσπάθειας. Ο Λουθηρανισμός και ο Καλβινισμός έθεσαν την εργασία ως κύριο έντιμο τρόπο διαγωγής του βίου από τον άνθρωπο και συνάμα ως εκπλήρωση του υπαγορευμένου από το Θεό ανθρώπινου καθήκοντος. Η καθημερινή εργασιακή προσπάθεια, η αυτοεξέταση, η αποφυγή μιας τρυφηλής ζωής και η αφοσίωση στα εργασιακά και οικογενειακά καθήκοντα αποτελούσαν χαρακτηριστικά ενός ενάρετου βίου και τρόποι εκπλήρωσης της επίγειας αποστολής του καθενός.

Η προτεσταντική ηθική συνέβαλε αποφασιστικά στην εδραίωση του καπιταλιστικού πνεύματος, όπως υποστήριξε ο Max Weber, και ως εκ τούτου στην εμπέδωση και ανάπτυξη των αντιλήψεων, αξιών και πρακτικών που χαρακτηρίζουν το νεωτερικό βιομηχανικό καπιταλισμό. Η ηθική της εργασίας διαδόθηκε ευρέως στην μοντέρνα βιομηχανική καπιταλιστική κοινωνία από διαφορετικές πηγές, όπως θρησκευτικούς ταγούς, εργοδότες, κοινωνικούς μεταρρυθμιστές.<sup>3</sup> Η ανάγκη ενός πειθαρχημένου και διαθέσιμου προς εργασία πληθυσμού στις νέες κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές συνθήκες, ήταν ζωτικής σημασίας για την κοινωνική και οικονομική τάξη πραγμάτων. Η ηθική της εργασίας είτε με θρησκευτικούς είτε με κοινωνικούς όρους έθεσε την εργασία ως κεντρικό ζήτημα της ζωής των ανθρώπων στη μοντέρνα περίοδο. Η εργασία, λοιπόν, είτε ως μέσο εκπλήρωσης της θεϊκής αποστολής είτε ως μέσο κοινωνικής ένταξης και καταξίωσης αναγνωρίστηκε ως μια κοινωνική διαδικασία και δραστηριότητα θεμελιώδους σημασίας για την συγκρότηση

---

<sup>3</sup> Ε.Π.Τόμσον, *Χρόνος εργασιακή πειθαρχία και βιομηχανικός καπιταλισμός*, μετ.- επίμετρο Β. Τομανάς, Νησίδες, Θεσσαλονίκη 1994. Ο Τόμσον αναλύει το πώς η μετάβαση στον βιομηχανικό καπιταλισμό είχε ως προϋπόθεση και αποτέλεσμα την αλλαγή της κουλτούρας των κοινωνιών και πιο συγκεκριμένα την αντίληψη των ανθρώπων για το χρόνο. Η μέτρηση του χρόνου της εργασίας «με βάση τη δουλειά που πρέπει να γίνει», οι ποικίλοι τρόποι μέτρησης του χρόνου (κλεψύδρα, το φως και τη σκιά, τον άνεμο) και οργάνωση της εργασίας, σύμφωνα με τους φυσικούς ρυθμούς (της νύχτας/μέρας, τις παλίρροιες) και οι ακανόνιστοι ρυθμοί εργασίας, τα παιχνίδια, οι γιορτές (όπως η λεγόμενη αγία Δευτέρα, η τσαγκαροδευτέρα) συνιστούσαν τις ποιότητες μιας λαϊκής κουλτούρας. Κατά τον 18-19<sup>ο</sup> αιώνα, όλες αυτές οι ποιότητες τέθηκαν στο στόχαστρο των ηθικολόγων (από χριστιανούς πνευματικούς ταγούς μέχρι εμπόρους και αφεντικά), προκειμένου να μετασχηματιστούν οι αντιλήψεις κι οι συνήθειες των ανθρώπων σχετικά με το χρόνο και την εργασία. Το ρητό «ο χρόνος είναι χρήμα» αποτέλεσε τον πυρήνα αυτής της σταυροφορίας για την εσωτερίκευση της πειθαρχίας από τους ανθρώπους. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι αυτή η νέα αντίληψη αποτέλεσε το σημείο συνάντησης του πουριτανισμού και των αφεντικών. Η αντιμετώπιση του χρόνου ως χρήμα αφενός συνεπαγόταν «χρηματικά κίνητρα» κι αφετέρου αιώνια σωτηρία της ψυχής.

της ατομικής και κοινωνικής ταυτότητας των ανθρώπων, για την κοινωνική και πολιτική σταθερότητα και για την αναπαραγωγή και ανάπτυξη του καπιταλιστικού βιομηχανικού συστήματος.<sup>4</sup>

## **B) Οι εργασιακοί προσανατολισμοί**

Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται και νοηματοδοτούν οι άνθρωποι την εργασία τους προσδιορίζει και τις στάσεις τους απέναντι της, όπως και την εργασιακή τους συμπεριφορά. Στο πεδίο της Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας έχει αναπτυχθεί ο όρος του «εργασιακού προσανατολισμού», προκειμένου να διερευνηθεί το νόημα της εργασίας για τα άτομα και κατόπιν βάσει αυτού να προσεγγιστούν και να ερμηνευθούν οι στάσεις και οι συμπεριφορές των ατόμων στον εργασιακό τους χώρο. Ο Watson ορίζει τον *εργασιακό προσανατολισμό* ως «το νόημα που τα άτομα αποδίδουν στην εργασία τους, το οποίο και τους προδιαθέτει τόσο να σκέφτονται όσο και να ενεργούν με συγκεκριμένους τρόπους σε ό,τι αφορά την εργασία αυτή».<sup>5</sup>

Δύο τύποι εργασιακού νοήματος είναι αυτός του *εκφραστικού νοήματος* της εργασίας και αυτός του *εργαλειακού νοήματος*. Η πρώτη νοηματοδότηση της εργασίας σχετίζεται με την πρόσληψη της εργασίας ως ενός τρόπου άντλησης *ενδογενών ικανοποιήσεων*. Η εργασία αντιμετωπίζεται ως ένας τρόπος προσωπικής έκφρασης, εκδίπλωσης και ανάπτυξης των ατομικών δεξιοτήτων και γνώσεων, προσωπικής εξέλιξης και εμπλουτισμού. Βάσει μιας τέτοιας νοηματοδότησης της εργασίας, το άτομο προσανατολίζεται στις ικανοποιήσεις που μπορεί να αποσπάσει μέσα από την εργασία του. Η δεύτερη νοηματοδότηση της εργασίας αναφέρεται στην αντίληψη του ατόμου για την εργασία ως ένα υλικό μέσο βιοπορισμού, ως ένα εργαλείο ικανοποίησης αναγκών και επιθυμιών, που βρίσκονται εκτός εργασίας. Για το άτομο, που φέρει μια τέτοια αντίληψη της εργασίας, η εργασιακή του προσπάθεια δεν είναι επενδυμένη με κάποιες αξίες και σκοπούς αυτοπραγμάτωσης. Η εργασία συνιστά απλώς ένα μέσο για τον προσπορισμό των υλικών, οικονομικών ανταμοιβών. Οι σχέσεις, οι εμπειρίες, οι απολαύσεις και οι ικανοποιήσεις που είναι επενδυμένες με

---

<sup>4</sup> Ζ. Μπάουμαν, *Η εργασία, ο καταναλωτισμός και οι νεόπτωχοι*, μετ. – προλ. Κ.Δ. Γεώργιας, Μεταίχμιο, Αθήνα 2002, σ. 59. Όπως επισημαίνει ο Μπάουμαν, «σε αυτήν την κλασική εποχή της σύγχρονης βιομηχανικής κοινωνίας, η εργασία ήταν ταυτόχρονα η βάση της ατομικής ζωής, της κοινωνικής τάξης και της ικανότητας προς επιβίωση της κοινωνίας ως ολότητας (“συστημική αναπαραγωγή”)».

<sup>5</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 124.

τις αξίες του ατόμου και προς τις οποίες είναι προσανατολισμένο το προσωπικό ενδιαφέρον του εργαζομένου εντοπίζονται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι δύο αυτοί προσανατολισμοί στην εργασία δεν είναι αμοιβαία αποκλειόμενοι, δηλαδή ενδέχεται ένα άτομο να συνδυάζει το *εργαλειακό* με το *εκφραστικό* νόημα που αποδίδει στην εργασία του. Επίσης, ο εργασιακός προσανατολισμός δεν είναι πάντα δεδομένος, παγιωμένος, καθώς ενδέχεται να μεταβληθεί κατά την πορεία της εργασίας κάποιου σε ένα επιχειρησιακό οργανισμό. Οι παράγοντες, που ενδέχεται να επηρεάζουν (και να αλλάζουν) τον προσανατολισμό των ατόμων προς την εργασία τους και ως εκ τούτου να διαμορφώνουν αναλόγως τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους, είναι τόσο ατομικοί (προσωπικές αξίες, αντιλήψεις, βιώματα, επιθυμίες, προσδοκίες) όσο και δομικοί (κοινωνική τάξη, σχέσεις εργασίας, τεχνολογία, εργασιακό περιβάλλον, κοινωνικοί ρόλοι, κοινωνικό φύλο). Τους παράγοντες διαμόρφωσης των εργασιακών νοημάτων και ευκαιριών της εργασιακής σταδιοδρομίας θα τους εξετάσουμε παρακάτω.

Η πρώτη έρευνα που εισήγαγε τον όρο του «εργασιακού προσανατολισμού» ήταν αυτή των Goldthorpe, Lockwood και άλλων το 1968, όπου μελέτησαν τις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργατών της γραμμής συναρμολόγησης σε μια αυτοκινητοβιομηχανία στο Λούτον. Οι ερευνητές ήρθαν αντιμέτωποι με μια αρχικά παράδοξη στάση των εργατών, την οποία όμως κατάφεραν να εξηγήσουν. Πιο συγκεκριμένα, οι εργάτες αφενός δεν θεωρούσαν ότι αντλούσαν κάποια ικανοποίηση από την εργασία τους κι αφετέρου δεν έδειχναν να είναι δυσαρεστημένοι με την εργασία που εκτελούσαν. Το παράδοξο αυτό λύθηκε, κατά κάποιο τρόπο, με την εξήγηση που έδωσαν οι ερευνητές, οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι εργάτες αυτοί είχαν συνειδητά επιλέξει αυτή την εργασία, γνωρίζοντας ότι μια τέτοια εργασία θα τους εξασφάλιζε τα μέσα για τη διασφάλιση ενός καλού βιοτικού επιπέδου μέσω των οικονομικών απολαβών τους. Αυτός ο εργασιακός τους προσανατολισμός προέρχονταν από το ταξικό, κοινωνικό και οικογενειακό τους περιβάλλον.<sup>6</sup>

Η προσέγγιση και η ερμηνεία αυτή των Goldthorpe, Lockwood κ.ά. ήταν πολύ σημαντική, καθώς αφενός ανέδειξε την ποικιλία των νοημάτων που μπορεί να αποδίδονται στην εργασία από τα ίδια τα άτομα κι αφετέρου αμφισβήτησε τόσο τη θεωρητική προσέγγιση των τεχνολογικών επιπτώσεων, η οποία θεωρεί την τεχνολογία ως επικαθοριστικό παράγοντα της στάσης και της εργασιακής

---

<sup>6</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 127-9.

συμπεριφοράς, όσο και τις προσεγγίσεις της Επιστημονικής Επιχειρησιακής Διοίκησης και των Ανθρωπίνων Σχέσεων, οι οποίες αναφέρονται σε δεδομένες ανθρώπινες «ανάγκες» (οικονομικές και κοινωνικές, αντίστοιχα) που προσανατολίζουν τους εργαζομένους.<sup>7</sup>

Εν τούτοις, η ερμηνεία των εργασιακών προσανατολισμών από τους Goldthorpe, Lockwood έχει δεχτεί κριτική για δύο λόγους. Πρώτον, γιατί κατά τους Devine και Grieco, οι οποίοι μελέτησαν το ίδιο εργασιακό περιβάλλον του Λούτον μετά από κάποια χρόνια, οι Goldthorpe, Lockwood υπερεκτίμησαν την ελευθερία επιλογών των εργατών και με αυτό τον τρόπο παραγνώρισαν ως ένα βαθμό τους δομικούς καθορισμούς της επιλογής τους να εργαστούν σε αυτή την αυτοκινητοβιομηχανία, όπως την απειλή της ανεργίας και την αναζήτηση καλύτερης στέγης. Ο δεύτερος λόγος της κριτικής που έχουν δεχτεί οι Goldthorpe και Lockwood σχετίζεται με την σχεδόν στατική αντίληψη που έχουν για τον εργασιακό προσανατολισμό. Αυτό που φαίνεται να παραγνωρίζουν είναι η πιθανή μεταβολή των εργασιακών προσανατολισμών των εργαζομένων από τη στιγμή που βρεθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.<sup>8</sup> Μια σειρά παραγόντων, ατομικών και δομικών, ενδοεργασιακών και εξωεργασιακών, μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την εργασία τους οι άνθρωποι και επομένως να αλλάξουν στάση και να τροποποιήσουν την εργασιακή τους συμπεριφορά.

### **Γ) Παράγοντες διαμόρφωσης των εργασιακών νοημάτων και ευκαιριών**

Όπως προαναφέρθηκε, οι παράγοντες που διαμορφώνουν τους εργασιακούς προσανατολισμούς των ατόμων είναι τόσο δομικοί όσο και ατομικοί, και συνάμα συσχετίζονται και διαμορφώνονται αμοιβαία. Αυτό σημαίνει ότι οι ατομικοί

---

<sup>7</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 126. Σημειώνει ο Watson ότι «ο παραδοσιακός στοχασμός σχετικά με τη βιομηχανική συμπεριφορά έτεινε να εστιάζει στις προϋποτιθέμενες “ανάγκες” των εργατών, επικεντρώνοντας ενίοτε στις οικονομικές, όπως συνέβαινε με την Επιστημονική Επιχειρησιακή Διοίκηση, και άλλες φορές στις λεγόμενες κοινωνικές τους ανάγκες, όπως συνέβη στην παράδοση των θεωρητικών των Ανθρωπίνων Σχέσεων. Ωστόσο αποφασιστική ήταν η τομή που έγινε στην κατεξοχήν κοινωνιολογική ανάλυση, από τη στιγμή που δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στην επίδραση που ασκούσε η τεχνολογία στο χώρο εργασίας. Η θεωρητική προσέγγιση των τεχνολογικών επιπτώσεων [...] έδινε έμφαση στην επίδραση που μπορεί να έχει η τεχνολογία ως προς τον τρόπο που οι άνθρωποι δρουν και σκέπτονται στην εργασία τους».

<sup>8</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 131. Ο Watson υποστηρίζει ότι «αυτό που καθίσταται σαφές είναι ότι, προκειμένου να κατανοήσουμε την εργασιακή συμπεριφορά, θα πρέπει να αναγνωρίσουμε τη σπουδαιότητα του δυναμικού χαρακτήρα των εργασιακών προσανατολισμών, καθώς και ότι, αντί να συσχετίζουμε άμεσα τις εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές είτε προς σταθερές ψυχολογικές ανάγκες είτε προς τους περιορισμούς που τίθενται από την τεχνολογία, θα πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι τα άτομα βλέπουν τα πράγματα διαφορετικά και δρουν αναλόγως σε διαφορετικές καταστάσεις και διαφορετικό χρόνο».

παράγοντες, που προσανατολίζουν τον άνθρωπο στην εργασία και ενδεχομένως επηρεάζουν τη στάση και την εργασιακή του συμπεριφορά σε έναν οργανισμό, διαμορφώνονται από δομικούς παράγοντες αλλά και ως κάποιο βαθμό το αντίστροφο. Πιο συγκεκριμένα, οι προσωπικές φιλοδοξίες, τα κίνητρα, τα ενδιαφέροντα και οι προσδοκίες δεν καθορίζονται αποκλειστικά από το ίδιο το άτομο αλλά και από τους παράγοντες της κοινωνικής τάξης, του οικογενειακού περιβάλλοντος, της κουλτούρας του, του κοινωνικού φύλου. Αυτό δεν συνεπάγεται ότι αυτοί οι δομικοί παράγοντες επικαθορίζουν απόλυτα τις επιλογές του ατόμου και τους εργασιακούς του προσανατολισμούς, αλλά ότι συμβάλλουν καθοριστικά στη διαμόρφωση των εργασιακών νοημάτων, στις επαγγελματικές προσδοκίες και κυρίως στις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης. Θα εξετάσουμε, εδώ, κάποιους βασικούς δομικούς παράγοντες, όπως το κοινωνικό φύλο (gender), το οικογενειακό, εκπαιδευτικό και ταξικό υπόβαθρο, και τα M.M.E.

Το **κοινωνικό φύλο** συνιστά μια κοινωνική κατασκευή (άνδρας, γυναίκα), η οποία συγκροτείται μέσω λογοθετικών/ρηματικών [discursive] πρακτικών, κοινωνικών αναπαραστάσεων, μηχανισμών ελέγχου και πειθάρχησης, και μέσω της επιτέλεσης κοινωνικών ρόλων. Η σύνδεση συγκεκριμένων κοινωνικών και εργασιακών ρόλων με το κοινωνικό φύλο μαρτυρά ένα κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας βάσει του κοινωνικού φύλου. Το οικογενειακό περιβάλλον, το εκπαιδευτικό σύστημα ακόμα και τα M.M.E. αποτελούν φορείς κοινωνικοποίησης και συγκρότησης του κοινωνικού φύλου. Τα πρότυπα συμπεριφοράς και ρόλων για το κάθε φύλο διαμορφώνουν τους εργασιακούς προσανατολισμούς των ατόμων και προδιαγράφουν σε σημαντικό βαθμό τις ευκαιρίες απασχόλησης.

Η Hamilton (1978) κάνει λόγο για την συγκρότηση μέχρι τον 19<sup>ο</sup> αιώνα μιας «οικιακής ιδεολογίας», σύμφωνα με την οποία εδραιωνόταν η σπουδαιότητα της οικογενειακής ζωής και καθιερωνόταν το πρότυπο της γυναίκας ως συζύγου-μητέρας-νοικοκυράς. Η εργαζόμενη γυναίκα-σύζυγος παρουσιαζόταν ως ένας ακατάλληλος, έως και αφύσικος και ανήθικος, κοινωνικός ρόλος για το γυναικείο φύλο. Όπως υποστηρίζει χαρακτηριστικά η Hamilton «η κατανομή καθηκόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών έφτασε να θεωρείται ως φυσική επιταγή. Η φύση όριζε όλες οι γυναίκες να είναι πάνω απ' όλα σύζυγοι και μητέρες».

Τα έμφυλα στερεότυπα, όπως αυτά συγκροτούνται και διαχέονται στο οικογενειακό, εκπαιδευτικό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, διαμορφώνουν προσδοκίες ζωής, όψεις της ατομικής και κοινωνικής ταυτότητας, και εργασιακούς

προσανατολισμούς. Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι οι λόγοι αυτοί που καταμερίζουν κοινωνικούς ρόλους, οι μηχανισμοί ελέγχου της συμπεριφοράς των ατόμων και οι αναπαραστάσεις που παγιώνουν τους έμφυλους διαχωρισμούς επικαθορίζουν απόλυτα τους αυτοπροσδιορισμούς, τις προσδοκίες, τις συμπεριφορές και τους εργασιακούς προσανατολισμούς των ατόμων. Τα ίδια τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν διαφορετικές αντιλήψεις και νοηματοδοτήσεις του εαυτού, των άλλων και των κοινωνικών και εργασιακών τους επιδιώξεων και ρόλων. Εν τούτοις, είναι σημαντικό να αναγνωρίζονται και να αναλύονται τόσο οι διαδικασίες συγκρότησης των έμφυλων υποκειμένων όσο και η ισχύς των στερεοτύπων, των περιορισμών των ευκαιριών και των μηχανισμών ελέγχου.

Επίσης, οι συνθήκες εργασίας, οι δυνατότητες εξέλιξης και προαγωγής, οι εργοδοτικές πολιτικές, οι εργασιακές σχέσεις, καθώς και οι κρατικές πολιτικές συγκροτούν τις λεγόμενες «δομές ευκαιριών» για τα άτομα διαφορετικού κοινωνικού φύλου. Οι ευκαιρίες απασχόλησης και εξέλιξης διαμορφώνουν με τη σειρά τους και τις στάσεις και την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων. Για παράδειγμα, οι οικιακοί ρόλοι και οι υποχρεώσεις που βαραίνουν τις γυναίκες σε συνδυασμό, πολλές φορές, με τις μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, με την απουσία προνοιακών πολιτικών (παροχή αδειών, δομές φροντίδας για τα παιδιά, οικονομικές ενισχύσεις κ.λπ.) δημιουργούν σαφείς περιορισμούς ως προς την εργασιακή τους πορεία. Μια συνέπεια αυτών των *δομικών περιορισμών* με τους οποίους αναμετρώνται οι γυναίκες στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι η στάση τους απέναντι στην εργασία, η οποία κάποιες φορές χαρακτηρίζεται από μειωμένη αφοσίωση και μικρότερο βαθμό φιλοδοξίας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο εργασιακός προσανατολισμός των γυναικών τείνει προς εξωγενείς ικανοποιήσεις. Η Kanter (1982) υποστηρίζει ότι μια τέτοια εργασιακή στάση δεν οφείλεται στο βιολογικό φύλο, αλλά αντιθέτως στους δομικούς περιορισμούς που υφίστανται οι γυναίκες. Επισημαίνει, επίσης, ότι παρόμοια εργασιακή συμπεριφορά εμφανίζουν και οι άνδρες όταν αντιμετωπίζουν τέτοιους δομικούς περιορισμούς στις εργασιακές τους ευκαιρίες. Μια σειρά μελετητών, όπως η McNally (1979), οι Brannen και Moss (1988) και οι Finch και Mason (1993), αναδεικνύουν το πώς οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζουν παθητικά αυτούς τους περιορισμούς, αλλά αντιθέτως αναπτύσσουν στρατηγικές διαχείρισης αυτών των περιορισμών, προκειμένου να ανταποκριθούν τόσο στις απαιτήσεις μιας αμειβόμενης απασχόλησης όσο και στις οικιακές υποχρεώσεις και ρόλους της μητέρας-συζύγου.



Το *οικογενειακό* και το *ταξικό περιβάλλον* είναι αποφασιστικοί παράγοντες για τους εργασιακούς προσανατολισμούς και τις ευκαιρίες των ατόμων. Το οικονομικό κεφάλαιο, που μπορεί να διαθέτει μια οικογένεια λόγω της ταξικής και της επαγγελματικής θέσης των γονέων, είναι πολύ σημαντικό σχετικά με τους διαθέσιμους οικονομικούς πόρους για την εκπαίδευση των παιδιών. Το πολιτισμικό κεφάλαιο είναι εξίσου σημαντικό, καθώς μπορεί να τροφοδοτήσει το παιδί με πληροφορίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα και να το προσανατολίσει σε συγκεκριμένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Επίσης, το κοινωνικό κεφάλαιο της οικογένειας, δηλαδή το δίκτυο των κοινωνικών επαφών και σχέσεων, μπορεί να αποδειχτεί αρκετά κρίσιμο για τις επαγγελματικές ευκαιρίες ενός παιδιού. Εξίσου σημαντικό και πολλές φορές καταλυτικό για την εκπαιδευτική σταδιοδρομία και την επαγγελματική αποκατάσταση του παιδιού είναι το συμβολικό κεφάλαιο που διαθέτει μια οικογένεια και το οποίο μεταβιβάζεται στο ίδιο το παιδί ως εξ αίματος μέλος της οικογένειας. Το συμβολικό κεφάλαιο συνίσταται στο κοινωνικό γόητρο, το οποίο, όπως υποστήριζε και ο Max Weber, είναι καθοριστικό για τις «ευκαιρίες ζωής» ενός ατόμου.

Το *εκπαιδευτικό σύστημα* συνιστά κι αυτό έναν από τους κύριους θεσμούς κοινωνικοποίησης και διαμόρφωσης των εργασιακών προσανατολισμών και των επαγγελματικών ευκαιριών. Ο καταμερισμός των κοινωνικών και εργασιακών ρόλων κατά κοινωνικό φύλο πραγματοποιείται και στο πλαίσιο της σχολικής εκπαίδευσης μέσω των σχολικών εγχειριδίων, πολλές φορές, καθώς και από τις αναπαραστάσεις, τις προτροπές των ίδιων των διδασκόντων. Επίσης, οι δομές της εκπαίδευσης είναι με τέτοιο τρόπο στρωματοποιημένες, έτσι ώστε να συνδέουν σε μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευόμενους τους με συγκεκριμένες επαγγελματικές θέσεις μέσα από τα προγράμματα σπουδών, τις καλλιεργούμενες φιλοδοξίες και προοπτικές, τους μηχανισμούς διασύνδεσης με την αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, όπως σημειώνει ο T. J. Watson, υπάρχει μια σειρά άτυπων παραγόντων στην εκπαιδευτική διαδικασία, οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν τους μετέπειτα εκπαιδευτικούς και εργασιακούς προσανατολισμούς των μαθητών. Για παράδειγμα, οι σχέσεις συμπάθειας ή αντιπάθειας μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών μπορούν αντιστοίχως να ενθαρρύνουν ή να αποθαρρύνουν την κατεύθυνση του μαθητή προς ένα γνωστικό πεδίο και επομένως στο μέλλον αυτή η επιλογή να καθορίσει και την επαγγελματική του πορεία. Επίσης, οι επιδόσεις ενός μαθητή, η διαγωγή του και ο τρόπος αντιμετώπισής του από τους διδάσκοντες μπορούν να διαμορφώσουν την

αυτοεκτίμηση, την αυτοαντίληψη του μαθητή, με τέτοιο αποφασιστικό τρόπο που να επηρεάσουν όψεις της προσωπικής του ταυτότητας και των προσδοκιών του για το μέλλον του (εκπαιδευτικό, κοινωνικό, εργασιακό).

Τα *Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης* αποτελούν κι αυτά φορείς κοινωνικοποίησης και εδραίωσης πολιτισμικών προτύπων, αλλά και κοινωνικών στερεοτύπων. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις για διαφορετικές ηλικιακές, ταξικές, εθνοτικές και εθνικές, πολιτισμικές ομάδες, τα πρότυπα συμπεριφοράς, οι έμφυλοι και ταξικοί κοινωνικοί ρόλοι έτσι όπως κάθε φορά προβάλλονται, αναπαράγονται και τείνουν να παγιώνονται από τα διαφορετικά μέσα επικοινωνίας και πληροφόρησης (τηλεόραση, εφημερίδες, έντυπα και ηλεκτρονικά περιοδικά, διαδίκτυο, κινηματογράφος) συμβάλλουν καίρια και στους εργασιακούς προσανατολισμούς των ατόμων αλλά και στις ευκαιρίες τους για επαγγελματική απασχόληση, με την έννοια ότι οι στερεότυπες αναπαραστάσεις μπορούν να παράγουν διακρίσεις, εμπόδια και αποκλεισμούς βάσει του κοινωνικού φύλου, της ηλικίας, του παρουσιαστικού, της πολιτισμικής και της εθνοτικής ταυτότητας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της κοινωνικο-ταξικής προέλευσης κάποιου/ας.

### ***Εργασιακή εμπειρία:***

#### **A) Υποκειμενικότητα και εργασία**

Η εργασιακή εμπειρία του ατόμου, οι στάσεις και η συμπεριφορά του ως προς την εργασία σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με την υποκειμενικότητά του. Η συμβολή της θεωρητικής προσέγγισης της Συμβολικής Διαντίδρασης στην Κοινωνιολογία της Εργασίας είναι σημαντική όσον αφορά τη θέση για την συγκρότηση της ταυτότητας του Εαυτού (self-identity). Υπό αυτή την προσέγγιση, η ταυτότητα του υποκειμένου συγκροτείται μέσα από τις σχέσεις αλληλεπίδρασης που αναπτύσσει με τους κοινωνικά «άλλους». Το υποκείμενο αναμετράται μες στη ζωή του με διαφορετικές κοινωνικές καταστάσεις και προσπαθεί να ανταποκριθεί σε αυτές επιδιώκοντας να διατηρήσει ένα βαθμό σταθερότητας της ταυτότητάς του τόσο ως προς τους άλλους όσο και ως προς τον/την ίδιο/α. Μες στην πορεία, λοιπόν, της ζωής του το υποκείμενο διαμορφώνει την ταυτότητά του και προσπαθεί να διατηρήσει μια αίσθηση της ενότητας του εαυτού μέσα σε διαφορετικές περιστάσεις και σχέσεις διαντίδρασης με διαφορετικούς κοινωνικά «άλλους». Εφόσον η εργασιακή

σταδιοδρομία του ατόμου είναι μια πολύ σημαντική διάσταση της πορείας της ζωής του, είναι κατανοητό το πώς η εργασιακή σταδιοδρομία μπορεί να διαμορφώνει την ταυτότητα του υποκειμένου και συνάμα το πώς η αίσθηση και η αντίληψη του υποκειμένου για τον εαυτό του να διαμορφώνει την εργασιακή του εμπειρία και την εργασιακή του συμπεριφορά.

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε όψεις της ταυτότητας ενός ατόμου που σχετίζονται με την εργασία καθώς και να ερμηνεύσουμε τις στάσεις και την εργασιακή του συμπεριφορά θα πρέπει να εξετάζουμε την εργασιακή του σταδιοδρομία και από την αντικειμενική και από την υποκειμενική σκοπιά. Η αντικειμενική διερεύνηση της εργασιακής σταδιοδρομίας κάποιου αφορά τις εργασιακές θέσεις που καταλαμβάνει το άτομο στην πορεία της ζωής του είτε σε διαφορετικά στάδια απασχόλησης (*επαγγελματική σταδιοδρομία*) ή/και σε θέσεις διαφορετικού κύρους, καθηκόντων και ευθυνών στον ίδιο οργανισμό (*σταδιοδρομία σε έναν οργανισμό*).<sup>9</sup> Η διερεύνηση, όμως, της εργασιακής σταδιοδρομίας από την σκοπιά του ίδιου του υποκειμένου είναι αναγκαία έτσι ώστε να αναδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο το ίδιο το υποκείμενο-εργαζόμενος αντιλαμβάνεται, διαχειρίζεται, αποτιμά και νοηματοδοτεί την εργασιακή του πορεία και τον εαυτό του σε αυτήν. Η πληρέστερη κατανόηση της «υποκειμενικής σταδιοδρομίας» προϋποθέτει τη διερεύνηση της πορείας της ζωής του, και ιδίως το οικογενειακό, εκπαιδευτικό, πολιτισμικό και ταξικό του υπόβαθρο. Αυτή η διερεύνηση είναι σημαντική για δύο λόγους. Πρώτον, επειδή το πολιτισμικό, το οικονομικό και το κοινωνικό κεφάλαιο, το οποίο του εξασφάλισε σε μεγάλο βαθμό το οικογενειακό, ταξικό και πολιτισμικό του περιβάλλον, να ήταν καθοριστικά για την επαγγελματική του σταδιοδρομία και για την αντίληψη του εαυτού και της εργασίας. Δεύτερον, επειδή η ταυτότητα του εαυτού και οι προσδοκίες των κοινωνικά «άλλων» μπορεί να επηρεάζουν την εργασιακή του εμπειρία, τις στάσεις και την συμπεριφορά του ως προς την εργασιακή θέση στην οποία βρίσκεται κάθε φορά.

Η μεταμοντέρνα προσέγγιση προσφέρει μια άλλη οπτική για τη διαμόρφωση της υποκειμενικότητας.<sup>10</sup> Οι λογοθετικές πρακτικές, κατά αυτή την προσέγγιση,

---

<sup>9</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 133-4.

<sup>10</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 78. Ο Watson υποστηρίζει ότι «οι μεταμοντέρνες οπτικές λέγεται ότι “αποεστιάζουν από το υποκείμενο”. Αμφισβητούν την έννοια ενός αυτόνομα σκεπτόμενου και αισθανόμενου ανθρώπινου υποκειμένου που επιδρά στον κόσμο εμφορούμενο από τη βέβαιη πίστη του σε μια ουσιακή και μοναδική προσωπικότητα ή “Εαυτό”. Οι μεταμοντερνιστές εστιάζουν στον τρόπο με τον οποίο η ιδέα των ανθρώπινων όντων σχετικά με το ποιοι και τι είναι αυτοί διαμορφώνεται από τους λόγους που τους περιβάλλουν». Οι λόγοι αυτοί

συνιστούν τρόπους υποκειμενικοποίησης. Οι λόγοι ως σύνολα εννοιών, όρων, αποφάνσεων θέτουν το πλαίσιο και τους όρους με τους οποίους οι άνθρωποι κατανοούν και ερμηνεύουν τον εαυτό τους, τις πρακτικές τους, τις κοινωνικές τους σχέσεις και τους άλλους. Στο πλαίσιο ενός οργανισμού, (π.χ.: μια επιχείρηση) η άρθρωση ενός λόγου θέτει τους όρους με τους οποίους τα άτομα αντιλαμβάνονται και νοηματοδοτούν τον εαυτό τους και τους άλλους. Με αυτό τον τρόπο μπορεί να συγκροτηθεί ένα συγκεκριμένο υποκείμενο εργασίας, το οποίο αναπτύσσει και αντίστοιχες εργασιακές συμπεριφορές. Όπως υποστηρίζει ο Watson, «εάν, ας πούμε, μια εργασιακή οργάνωση χαρακτηρίζεται από ένα λόγο που χρησιμοποιεί την έκφραση ή την έννοια “ευσυνείδητος εργαζόμενος”, τότε θα υπάρχει μια τάση οι άνθρωποι να προσδιορίζουν τους εαυτούς τους και τους άλλους με ανάλογους τρόπους του λέγειν. Και κάνοντας αυτό, επηρεάζεται και η συμπεριφορά τους». Για την κοινωνιολογία της εργασίας, λοιπόν, μια τέτοια προσέγγιση της διαδικασίας της υποκειμενοποίησης είναι πολύ σημαντική, καθώς μπορούν να διερευνηθούν και να κατανοηθούν οι ταυτότητες των ατόμων και οι εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές τους ως προϊόντα λογοθετικών πρακτικών και μηχανισμών επιτήρησης και πειθαρχίας ή/και πρακτικών αντίστασης.

## **B) Συναισθήματα και συναισθηματικές επιτελέσεις**

Μια σημαντική διάσταση της μελέτης της εμπειρίας των ατόμων στα εργασιακά περιβάλλοντα αφορά τα συναισθήματα, που προκαλούν οι εργασιακές συνθήκες, οι σχέσεις και οι εργασιακοί ρόλοι. Τα συναισθήματα που βιώνει ένας εργαζόμενος σε ένα οργανισμό μπορεί να είναι ποικίλα, όπως άγχος, ανασφάλεια, φόβος, θυμός, αγανάκτηση, ευτυχία, ενθουσιασμό. Οι αιτίες των συναισθημάτων αυτών μπορεί να είναι τόσο ενδοεργασιακές όσο και εξωεργασιακές. Στην σύγχρονη συνθήκη, η οποία χαρακτηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από αυτό που ονομάζει ο A. Giddens οντολογική ανασφάλεια, τα συναισθήματα που συνοδεύουν και διαμορφώνουν την εργασιακή εμπειρία είναι συνήθως η αγωνία, ο φόβος, η ανασφάλεια. Η οντολογική ανασφάλεια, κατά τον Giddens, συνίσταται στην απουσία της βεβαιότητας ότι το κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον του ανθρώπου χαρακτηρίζεται από διάρκεια και

---

συνίστανται στο «(discourse) το σύνολο εννοιών, δηλωτικών προτάσεων, όρων και εκφράσεων οι οποίες συνιστούν έναν τρόπο ομιλίας ή γραφής για μια ιδιαίτερη πλευρά της ζωής, διαμορφώνοντας έτσι τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι κατανοούν και πράττουν σε αναφορά προς την εν λόγω περιοχή της ύπαρξης».

σταθερότητα.<sup>11</sup> Ο φόβος των επικείμενων, αστάθμητων, ξαφνικών και ριζικών αλλαγών που μπορούν να επέλθουν στο άμεσο μέλλον στη ζωή ενός ανθρώπου δεν του επιτρέπουν να οργανώσει, να σχεδιάσει τη ζωή του με ένα σαφή, μακρόπνοο προσανατολισμό. Στη σύγχρονη εποχή, η εργασιακή ανασφάλεια συνιστά μια από τις κύριες διαστάσεις αυτής της βαθιάς υπαρξιακής αγωνίας που βιώνει ένα μεγάλο μέρος του παγκόσμιου πληθυσμού, λόγω των κρατικών πολιτικών απασχόλησης και των τάσεων μετακίνησης και συρρίκνωσης των θέσεων εργασίας του διεθνοποιημένου κεφαλαίου.

Η απειλή της ανεργίας, ο σκληρός ανταγωνισμός και οι αυξημένες εργοδοτικές απαιτήσεις προκαλούν συναισθήματα ανασφάλειας, πανικού και έντονης αγωνίας ακόμα και σε άτομα που κατέχουν υψηλές διοικητικές θέσεις. Η αρρώστια της «γρίπης του γιάπη», που αναφέρει ο D. Harvey, συνίσταται στην παροδική ανικανότητα να ανταποκριθεί ένα στέλεχος στις αυξημένες απαιτήσεις της εργοδοσίας και στο μπλογκάρισμα των εργασιακών του ικανοτήτων.<sup>12</sup> Οι τρόποι με τους οποίους προσπαθούν να αντεπεξέλθουν τέτοια διευθυντικά στελέχη στις καθημερινές τους ανησυχίες και τους φόβους μπορεί να διαφέρουν. Ο Jackall το 1988 ερευνήσε την εργασιακή εμπειρία κάποιων διευθυντικών στελεχών σε αμερικάνικες εταιρείες. Η εργασιακή τους εμπειρία ήταν κατάφορτη με έντονα άγχη και φόβους. Ο τρόπος με τον οποίο προσπαθούσαν να διαχειριστούν αυτή την κατάσταση και συνάμα να διασώσουν την προσωπική τους ταυτότητα και αυτοεικόνα προς τους άλλους ήταν, κατά τον Jackall, να προβάλλουν ένα προσωπίο ενθουσιασμού και αυτοελέγχου. Ο Watson το 1994 σε μια αντίστοιχη έρευνα για την εργασιακή εμπειρία διευθυντικών στελεχών διαπίστωσε ότι οι προσδοκίες ελέγχου και

---

<sup>11</sup> A. Giddens, *Οι συνέπειες της νεωτερικότητας*, μετ. Γ. Μερτίκας, επιμ. Γ. Λυκιαρδόπουλος, Κριτική, Αθήνα 2001, σ.116. Για τον Giddens, η οντολογική ασφάλεια σχετίζεται με τη «βεβαιότητα που έχουν οι περισσότεροι άνθρωποι για τη συνέχεια της προσωπικής ταυτότητάς τους και τη σταθερότητα του κοινωνικού και υλικού περιβάλλοντος δράσης τους».

<sup>12</sup> D. Harvey, *Η κατάσταση της μετανεωτερικότητας: διερεύνηση των απαρχών της πολιτισμικής μεταβολής*, μετ. Ε. Αστερίου, εισ. Ν. Βαΐου, επι. Χ. Δερμεντζόπουλος-Μ. Σπυριδάκης, Μεταίχμιο, Αθήνα 2007, σ. 376. Ο Harvey αναφέρει ότι «η μέση διάρκεια της θητείας των ανώτερων διευθυντικών στελεχών των εταιρειών μειώθηκε στα πέντε χρόνια και εταιρείες που ασχολούνται κατ' όνομα με την παραγωγή επιδιώκουν συχνά βραχυπρόθεσμα κέρδη μέσω συγχωνεύσεων, εξαγορών ή δραστηριοτήτων στις χρηματοπιστωτικές και νομισματικές αγορές. Σ' ένα τέτοιο περιβάλλον η ένταση των οποίων βιώνουν τα διευθυντικά στελέχη είναι σημαντική και προκαλεί παρενέργειες όλων των ειδών, όπως την αποκαλούμενη «γρίπη του γιάπη» (κατάσταση ψυχολογικού στρες που παραλύει την απόδοση ταλαντούχων ανθρώπων και παράγει συμπτώματα μεγάλης διάρκειας τα οποία μοιάζουν με εκείνα της γρίπης) ή τον φρενήρη τρόπο ζωής των στελεχών που ασχολούνται με χρηματιστικές δραστηριότητες, των οποίων ο εθισμός στις πολλές ώρες εργασίας και η επιδίωξη για δύναμη τους καθιστούν εξαιρετικούς υποψηφίους για το είδος της σχιζοφρενικής νοοτροπίας την οποία περιγράφει ο Jameson».

καθοδήγησης, που συνοδεύουν τις διευθυντικές θέσεις αλλά και τη συμπεριφορά των ατόμων αυτών στην προσωπική τους ζωή («πρόβλημα διπλού ελέγχου»), εντείνει σε μεγάλο βαθμό το συναίσθημα του άγχους. Ένας τρόπος με τον οποίο διαχειρίζονται αυτή την οξεία αγχογόνο θέση τους, κατά τον Watson, είναι η προσφυγή στα πρότυπα της μόδας ή στα πρότυπα του επιχειρηματικού κόσμου, ταύτιση η οποία άλλοτε μπορεί να έχει ως συνέπεια μια επιθετική και κακότροπη συμπεριφορά προς τους άλλους τόσο στο εργασιακό όσο και στο κοινωνικό περιβάλλον και άλλοτε να έχει ως συνέπεια μια ευδιάθετη και χιουμοριστική συμπεριφορά.<sup>13</sup>

Αυτό που αναδεικνύεται με αυτές τις μελέτες είναι το ότι ακόμα και οι εργασιακές θέσεις που είναι επενδυμένες με αναπαραστάσεις ορθολογικών, υπολογιστικών, ψυχραιμών και συναισθηματικά ουδέτερων δρώντων, μαστίζονται κατά κάποιο τρόπο από έντονα συναισθήματα, τα οποία χαρακτηρίζουν την εργασιακή εμπειρία των ατόμων που κατέχουν διευθυντικές θέσεις.

Τα συναισθήματα, όμως, που συνδέονται με την εργασιακή εμπειρία των ανθρώπων δεν αφορούν μόνο τις άμεσες θυμικές αντιδράσεις τους στο εργασιακό τους περιβάλλον. Τα συναισθήματα μπορούν να αποτελέσουν, ιδίως στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), και αντικείμενο εργοδοτικής αξιολόγησης του εργαζομένου. Σε αυτές τις περιπτώσεις, λοιπόν, το συναίσθημα δεν εκφράζεται πηγαία αλλά επιτελείται ως μέρος του ρόλου του εργαζομένου. Η εγκάρτηση, το χαμόγελο, η οικειότητα, η φιλική συμπεριφορά προς τον πελάτη, η επικοινωνιακή ικανότητα, η προβαλλόμενη εντύπωση της προσωπικής επαφής και σχέσης, όλα αυτά τίθενται ως προαπαιτούμενα για την ανάληψη μιας εργασιακής θέσης, πολλές φορές στον τομέα παροχής υπηρεσιών, κάτω από τις ταμπέλες «επικοινωνιακές αρετές», «φιλικότητα», «ευχάριστη προσωπικότητα». Θα μπορούσαμε να κάνουμε λόγο για μια *πραγμοποίηση των συναισθημάτων*, με την έννοια ότι οι συναισθηματικές εκφράσεις διαχωρίζονται από το υποκείμενο. Τα συναισθήματα ανάγονται στην κατηγορία των εργασιακών προσόντων και ο/η εργαζόμενος/η καλείται να τα επιτελέσει, δηλαδή να τα παραστήσει, να τα «παίξει» σε μια παράσταση που συνιστά πια τον εργασιακό του/της ρόλο (βλ. σχετικά Virno, 2007 & Λάλλας, 2012, σελ 53-71).

Η Hochschild εισήγαγε τον όρο «συγκινησιακή εργασία» (“emotional labour”). Η συγκινησιακή εργασία είναι ο «τύπος εργασιακής δραστηριότητας στην οποία απαιτείται από τον εργαζόμενο να εκφράζει συγκεκριμένες συγκινήσεις κατά

---

<sup>13</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 136.

τη διάρκεια παροχής μιας υπηρεσίας».<sup>14</sup> Η συγκινησιακή εργασία εντοπίζεται τόσο σε χαμηλού κύρους όσο και σε υψηλού κύρους εργασίες του τριτογενή τομέα. Η Hochschild μελέτησε την εργασιακή συμπεριφορά των αεροσυνοδών, οι οποίες καλούνται να φέρουν πάντα ένα «χαμογελαστό προσωπείο». Ο Fineman έδειξε το πώς ακόμα και σε επαγγέλματα όπως νοσοκόμοι/ες, γιατροί, νομικοί σύμβουλοι και κοινωνικοί λειτουργοί απαιτείται η εκτέλεση συγκινησιακής εργασίας. Η αποτυχία σωστής επιτέλεσης της συγκινησιακής εργασίας ή/και ο ανεπαρκής έλεγχος των προσωπικών συναισθημάτων και η επακόλουθη διάλυση του ιδανικού προσωπείου μπορούν να επιφέρουν συνέπειες για τον/την εργαζόμενο/η.

---

<sup>14</sup> T.J. Watson, *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, όπ.π., σ. 137.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Αρεντ Χ., *Η ανθρώπινη κατάσταση (vita activa)*, μετ. Σ. Ροζάνης-Γ.Λυκιαρδόπουλος, Γνώση, Αθήνα 1986.
- Μπάουμαν Ζ., *Η εργασία, ο καταναλωτισμός και οι νεόπτωχοι*, μετ. – προλ. Κ.Δ. Γεώργιας, Μεταίχμιο, Αθήνα 2002.
- Giddens A., *Οι συνέπειες της νεωτερικότητας*, μετ. Γ. Μερτίκας, επιμ. Γ. Λυκιαρδόπουλος, Κριτική, Αθήνα 2001.
- Harvey D., *Η κατάσταση της μετανεωτερικότητας: διερεύνηση των απαρχών της πολιτισμικής μεταβολής*, μετ. Ε. Αστερίου, εισ. Ν. Βαΐου, επι. Χ. Δερμεντζόπουλος-Μ. Σπυριδάκης, Μεταίχμιο, Αθήνα 2007.
- Λάλλας Δ., *Στον μικρόκοσμο του mall*, Νησίδες, Θεσσαλονίκη 2012.
- Τόμσον Ε.Π., *Χρόνος εργασιακή πειθαρχία και βιομηχανικός καπιταλισμός*, μετ.-επίμετρο Β. Τομανάς, Νησίδες, Θεσσαλονίκη 1994.
- Virno P., *Γραμματική του πλήθους: Για μια ανάλυση των σύγχρονων μορφών ζωής*, μτφρ. Β. Πασσάς, Αλεξάνδρεια-Οδυσσέας, Αθήνα 2007.
- Watson T.J., *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*, εισ.-επιμ. Ι. Ψημμένος, μετ. Μ. Καστανάρα, Αλεξάνδρεια, Αθήνα 2005.