



Θεματικά
Εργαστήρια

Ηλεκτρονικό
Ενημερωτικό
Δελτίο

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ιούνιος 2023 | Τεύχος 11

Ανθρωπολογικές προσεγγίσεις της εργασίας: Παραγωγή της επισφάλειας, η επισφάλεια στην παραγωγή.

Δήμητρα Κόφτη



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



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)»

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:
Δήμητρα Κόφτη

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: 978-618-5668-64-8
Copyright © INE ΓΣΕΕ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

05

**ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ**

06

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ
ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑΣ**

07

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

08

**1. ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΚΕΣ
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

10

1.1 ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΠΕΔΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

12

1.2 ΕΥΕΛΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

15

**2. ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΕΙΣ
ΚΥΡΙΑΡΧΩΝ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

19

2.1 ΑΠΟΤΟΠΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ
ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ
ΣΕ ΕΓΓΥΗΤΑ

22

3. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

25

4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

31

5. 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 «*Ανθρωπολογικές προσεγγίσεις της εργασίας: Παραγωγή της επισφάλειας, η επισφάλεια στην παραγωγή*» στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας με τίτλο «*Ανθρωπολογία της Εργασίας*» υλοποιήθηκε στις 28/09/2022. Εισηγήτρια του εργαστηρίου ήταν η κα Δήμητρα Κόφτη, Επίκουρη καθηγήτρια στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Παντείου Πανεπιστημίου, που ειδικεύεται στην Ιστορία και Ανθρωπολογία, Οικονομική και πολιτική ανθρωπολογία, Ανθρωπολογία της εργασίας, Ανθρωπολογική θεωρία, Προφορική Ιστορία, Εθνογραφία και φιλμ. 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
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑΣ

Η Δήμητρα Κόφτη είναι Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας του Πάντειου Πανεπιστημίου Κοινωνικών Επιστημών. Εκπόνησε τη διδακτορική της διατριβή με θέμα τους μετασχηματισμούς της εργασίας και των χρονικοτήτων στη Βουλγαρία (University College London, 2012). Εργάστηκε ως ερευνήτρια στο Ινστιτούτο Μαξ Πλανκ Κοινωνικής ανθρωπολογίας στο Χάλλε της Γερμανίας (2012-2018). Τα ενδιαφέροντά της περιλαμβάνουν την ανθρωπολογική θεωρία, τις σχέσεις ιστορίας και ανθρωπολογίας, την οικονομική ανθρωπολογία, την ανθρωπολογία της εργασίας, και το φιλμ. Έχει διεξάγει έρευνα στη Βουλγαρία και στην Ελλάδα, έχει εκπονήσει το εθνογραφικό φιλμ *Cracks/Пукнатини* και έχει δημοσιεύσει τη μονογραφία *Broken Glass, Broken Class. Transformations of work in Bulgaria* (Berghahn, 2023). Είναι αρχισυντάκτρια του περιοδικού *Social Anthropology* της ένωσης *European Association of Social Anthropologists (EASA)*.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Περίληψη εργαστηρίου

Το εργαστήριο θα εστιάσει σε ανθρωπολογικά ερωτήματα, μεθοδολογικές προκλήσεις και θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με την εργασία, την ευελιξία και την επισφάλεια. Θα παρουσιαστούν όψεις της εργασίας στις οποίες έχουν επικεντρωθεί σύγχρονες ανθρωπολογικές έρευνες, κυρίως κατά την περίοδο του ευέλικτου καπιταλισμού και της χρηματιστικοποίησης, μετά τη δεκαετία του 1980. Θα δοθεί έμφαση στη σύγκριση ασφαλών και επισφαλών εργασιακών καθεστώτων σε διεθνικούς χώρους παραγωγής, σε ηγεμονικές πολιτικές διοίκησης και στον διαχωρισμό μεταξύ μόνιμου και προσωρινού προσωπικού σε διαφορετικά γεωγραφικά και ιστορικά πλαίσια. Μέσα από παραδείγματα έρευνας πεδίου σε χώρους εργασίας και κοινότητες εργαζομένων και ανέργων, θα παρουσιαστούν πτυχές του διαχωρισμού αυτού, των συναρθρώσεών του με έμφυλες, ηλικιακές και εθνοτικές σχέσεις και θα τεθούν ερωτήματα σχετικά με πιθανούς τρόπους προσέγγισης των εργασιακών βίων, της διεξαγωγής της παραγωγής και των συνθηκών χρέους στο πλαίσιο της επισφάλειας.

Το παρόν κείμενο θα επιχειρήσει να παρουσιάσει κάποια από τα ερωτήματα και τις συζητήσεις της ανθρωπολογίας, με σκοπό τη συμμετοχή των ανθρωπολογικών προσεγγίσεων της εργασίας σε έναν διάλογο πέρα από τα ακαδημαϊκά όρια, ο οποίος, ενδεχομένως, να φανεί χρήσιμος στον κόσμο της εργασίας.¹ Η παρουσίαση θα εστιάσει στην επισφάλεια της εργασίας και τη συνδεδεμένη με αυτήν ευελιξία της παραγωγής καθώς και στους τρόπους με τους οποίους η επισφάλεια (ανα)παράγεται μαζί με τα εκάστοτε παραγόμενα προϊόντα ή υπηρεσίες. Μέσα από αυτή τη συζήτηση, θα επιχειρήσω να προτείνω μια κριτική προσέγγιση κυρίως λόγων, ιδεών και πρακτικών για την εργασία και την παραγωγή. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από μία ανθρωπολογική οπτική, θα επιχειρηθεί η ανάδειξη τρόπων με τους οποίους η χρονικότητα της προσωρινότητας στην εργασία, η οποία αποτελεί βασικό συστατικό της επισφάλειας, και η συχνή εργασιακή (και συχνά γεωγραφική) κινητικότητα συμβάλλουν όχι μόνο στην επισφάλεια της ζωής των εργαζομένων αλλά συντελούν και στην επισφάλεια της διαδικασίας της εκάστοτε παραγωγής. Με άλλα λόγια, θα εστιάσουμε όχι μόνο στις επιπτώσεις της επισφάλειας στη ζωή των εργαζόμενων αλλά και στις επιπτώσεις της εργασιακής επισφάλειας στη διεξαγωγή της παραγωγής. Μέσα από μία κριτική ανθρωπολογική προσέγγιση της εργασίας, θα προταθούν πιθανοί τρόποι θέασης και, πιθανώς, αμφισβήτησης κυρίως σύγχρονων λόγων και πρακτικών για την εργασία και την παραγωγή. Αρχικά θα παρουσιαστούν, συνοπτικά, κάποιες από τις θεματικές, τα ερωτήματα και τις μεθοδολογικές πρακτικές της ανθρωπολογίας της εργασίας. Στη συνέχεια, θα παρουσιαστούν βιβλιογραφικές συζητήσεις και εθνογραφικά παραδείγματα από την έρευνά μου σε χώρους εργασίας στη Βουλγαρία καθώς και από μελέτες που ασχολούνται με την επισφάλεια και την ευελιξία στην εργασία σε διαφορετικά ιστορικά και γεωγραφικά πλαίσια.

1 Ευχαριστώ πολύ τη Δέσποινα Μπαμπανέλου και τον Χρήστο Γούλα για την πρόσκληση να συμμετάσχω, μέσα από τη συμβολή της ανθρωπολογίας της εργασίας, σε αυτόν τον διάλογο.

1.

ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Δεδομένου ότι ο διάλογος αυτός συμπεριλαμβάνει συμμετέχουσες και συμμετέχοντες από διαφορετικούς χώρους και επιστημονικές παραδόσεις, θα αναφερθούμε, πολύ συνοπτικά, σε κάποια ζητήματα της ανθρωπολογίας της εργασίας που σχετίζονται με τη σημερινή μας συζήτηση. Μία από τις κύριες ενασχολήσεις της ανθρωπολογίας της εργασίας είναι η διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους οι εκάστοτε οικονομικές πρακτικές και οι τρόποι παραγωγής, σε ένα εύρος κοινωνικών και ιστορικών πλαισίων που εκτείνεται από τις κοινωνίες τροφωσλήθης και κυνηγιού μέχρι τις σύγχρονες μορφές αποτοπικοποιημένης ψηφιακής παραγωγής, συναρθρώνονται με τις κοινωνικές και πολιτισμικές σχέσεις. Κύριο ενδιαφέρον της ανθρωπολογίας της εργασίας αποτελούν οι νοηματοδοτήσεις και πρακτικές της εργασίας σε διαφορετικά πλαίσια αγροτικής, βιομηχανικής και μεταβιομηχανικής παραγωγής, η σύγκριση αυτών των διαφορετικών πλαισίων και η διερεύνηση, επιπλέον, του είδους των ερωτημάτων που μπορούν να τεθούν μέσα από τη μελέτη της εργασίας.

Κάποιες από τις θεματικές των ανθρωπολογικών μελετών για την εργασία, σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με την ευρύτερη αξία της εργασίας στη ζωή των ανθρώπων, πέρα από την οικονομική αξία, με την ενσώματη εμπειρία της εργασίας και του ρυθμού παραγωγής, με τις σχέσεις ανθρώπου και μηχανής, με ανισότητες και αποκλεισμούς στην εργασία, καθώς και με τις έννοιες του χρόνου, της τεχνολογίας, και της ειδίκευσης, αποειδίκευσης και εξειδίκευσης. Διερευνά, επίσης, τρόπους με τους οποίους ζητήματα εργασιακών σχέσεων αλληλοπλέκονται με ζητήματα φύλου, εθνότητας, ηλικίας, συγγένειας και οικειότητας. Επιπλέον, μελέτες σε βιομηχανικές και μεταβιομηχανικές κοινωνίες εστιάζουν στο σύγχρονο πλαίσιο απορρύθμισης της εργασίας, της απεδαφικοποίησης και των πολύπλοκων υπεργολαβιών, επιχειρώντας να θέσουν νέα ερωτήματα σχετικά με την κοινωνική τάξη, την έννοια της ευελιξίας και της επισφάλειας, του υλικού και άυλου μόχθου, της απλήρωτης εργασίας, της εργασίας στον «καπιταλισμό πλατφόρμας» και των εναλλακτικών μορφών παραγωγής.

Το συγκριτικό πλαίσιο στο χώρο και στο χρόνο αποτελεί, συχνά, ζητούμενο αυτών των διερευνήσεων. Ακόμη και όταν μία ανθρωπολογική έρευνα εστιάζει σε σύγχρονα ζητήματα, επιχειρείται, συχνά, η σύγκριση με διαφορετικά κοινωνικά και ιστορικά πλαίσια, με αποτέλεσμα να αμφισβητούνται κυρίαρχες αντιλήψεις, συχνά εθνοκεντρικές ή δυτικοκεντρικές, σε σχέση με την εργασία. Για παράδειγμα, μία παγιωμένη και εν πολλοίς σύγχρονη δυτικοκεντρική ταξινόμηση σε σχέση με την εργασία αποτελεί ο διαχωρισμός μεταξύ «πνευματικής» και «χειρωνακτικής» εργασίας. Ωστόσο, οι διχοτομικές προσλήψεις σώματος και πνεύματος αδυνατούν να συμπεριλάβουν και να κατανοήσουν την πληθώρα και τις πολλαπλές όψεις των ανθρώπινων δραστηριοτήτων που συμπεριλαμβάνει η εργασία (Harris 2005). Η προβληματική διάσταση αυτού του διαχωρισμού αναδείχθηκε, για παράδειγμα, στην πρόσφατη δημόσια συζήτηση και τις διαφωνίες για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αναδεικνύοντας τα στενά όρια του διαχωρισμού μεταξύ χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας.

Η παρουσίαση σήμερα εστιάζει σε όψεις της εργασίας στις οποίες έχουν επικεντρωθεί ανθρωπολογικές έρευνες, κυρίως κατά την περίοδο του ευέλικτου καπιταλισμού και της χρηματιστικοποίησης. Θα δοθεί έμφαση στη σύγκριση ασφαλών και επισφαλών εργασιακών καθεστώτων σε διεθνικούς χώρους παραγωγής, σε ηγεμονικές πολιτικές διοίκησης (management), με έμφαση στον διαχωρισμό μεταξύ μόνιμου και προσωρινού προσωπικού. Επιπλέον, θα αντλήσει παραδείγματα από την ερευνητική μου εμπειρία σε χώρους εργασίας στη Βουλγαρία και στην Ελλάδα. Μέσα από παραδείγματα έρευνας πεδίου σε χώρους εργασίας, θα εστιάσουμε σε πτυχές του διαχωρισμού μεταξύ μόνιμης και προσωρινής εργασίας και των συναρθρώσεών του με έμφυλες, ηλικιακές και εθνοτικές σχέσεις. Τέλος, θα τεθούν ερωτήματα σχετικά με πιθανούς τρόπους προσέγγισης της εργασίας εννοιολογικά και μεθοδολογικά και τρόπους αμφισβήτησης κυρίων και ηγεμονικών απόψεων ως προς την εργασία.

1.1 Όρια του πεδίου της εργασίας και της έρευνας πεδίου

Ως προς τη μεθοδολογία, η ανθρωπολογία της εργασίας, όπως και πολλές άλλες κατευθύνσεις της ανθρωπολογίας, έχει ως κύριο ερευνητικό εργαλείο την έρευνα πεδίου. Η έρευνα πεδίου περιλαμβάνει τη συμμετοχική παρατήρηση, δηλαδή την παρουσία της/του ανθρωπολόγου σε χώρους καθημερινής δράσης που σχετίζονται, στην περίπτωση μας, με την εργασία. Ο ορισμός του πεδίου και των ορίων του, ο οποίος σχετίζεται με την εννοιολόγηση της εργασίας, αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ερωτήματα μιας ανθρωπολογικής μελέτης για την εργασία. Έρευνες που μελετούν κοινωνικές σχέσεις μέσα από την οπτική της εργασίας, διεξάγονται στους εργασιακούς χώρους αλλά εκτείνονται και πέρα από αυτούς ώστε να κατανοήσουν τις πολλαπλές αλληλοσυνδέσεις της εργασίας με το κοινωνικό, ιστορικό και πολιτικό πλαίσιο της ζωής των εργαζόμενων.

Για παράδειγμα, σημαντικό μέρος αυτής της ερευνητικής παράδοσης έχει εστιάσει σε βιοτεχνίες, όπως οι μελέτες της Susana Narotsky (1997) στην Ισπανία, της Victoria Goddard (1996) στην Ιταλία, των Βαΐου και Χατζημιχάλη (1997) στην Ελλάδα, οι οποίες μελετούν όχι μόνο την ορατή εργασία στους χώρους παραγωγής αλλά, παράλληλα και σε συνάρτηση με αυτήν, τις πολλαπλές αορατότητες της παραγωγής και της εργασίας σε οικογενειακά εργαστήρια εντός των σπιτιών όπου διεξαγόταν εργασία ανάθεσης κατ' αποκοπή. Οι μελέτες αυτές υπογράμμισαν, μεταξύ άλλων, ερωτήματα σχετικά με τα όρια των εργασιακών σχέσεων που καλείται να μελετήσει κανείς, δεδομένου ότι και οι οικογενειακές σχέσεις, στην περίπτωση της εργασίας με φασόν, αποτελούν μέρος των εργασιακών σχέσεων. Έρευνες που μελετούν άτυπες σχέσεις εργασίας, συχνά γυναικείας και παιδικής, όπως αυτές των βιοτεχνιών, ιδίως κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990, έχουν αναδείξει περίπλοκες συγγενικές και οικιακές σχέσεις αλληλεγγύης και ανισότητας, σχέσεις πατριαρχίας και ηλικιακές ταξινόμησεις. Ως προς τη μεθοδολογία, αυτό το σώμα ερευνών έφερε στην επιφάνεια προβληματισμούς σχετικά με τα όρια του χώρου εργασίας και, κατ' επέκταση, σχετικά με τα όρια της έρευνας πεδίου στο εργασιακό. Καθώς στις μέρες μας η οικιακότητα στην εργασία επανήλθε μέσω της ψηφιακής και εξ' αποστάσεως εργασίας, θα είχε ενδιαφέρον να μελετήσουμε πώς το οικιακό επαναπροσδιορίζεται και αλληλοπλέκεται με το εργασιακό. Πώς μετασχηματίζονται εκ νέου οι σχέσεις και τα όρια ανάμεσα στο «σπίτι» και στην «δουλειά» και οι κινητικότητες «σπίτι-δουλειά, δουλειά-σπίτι»;

Σημαντική συμβολή στις ανθρωπολογικές προσεγγίσεις της εργασίας αποτελούν μελέτες που έχουν διεξαχθεί κυρίως σε τυπικούς χώρους παραγωγής, σε εργοστάσια, εργαστήρια, βιοτεχνίες κ.α. (Haraszti, 1977; Burawoy, 1979;) μελετώντας, ωστόσο συνδέσεις και με άλλα πεδία της καθημερινής ζωής των εργαζόμενων (Meillassoux 1981; Prentice 2008; Mollona, 2009; Σπυριδάκης 2010; Parry, 2020). Αυτού του είδους οι έρευνες έχουν εστιάσει στην καθημερινότητα της παραγωγής ώστε να κατανοήσουν ζητήματα που σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με κυρίαρχες πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης (management), με τους πολύπλοκους τρόπους ταξινόμησης των εργαζόμενων σε διαφορετικές κατηγορίες, με το κίνητρο στην εργασία, με τις συνδικαλιστικές πρακτικές και τις καθημερινές αντιστάσεις, και με τις σχέσεις των σωμάτων με τις μηχανές. Ωστόσο, οι πιο πρόσφατες από αυτές τις μελέτες, έχουν εστιάσει και στις αλληλοσυνδέσεις του χώρου εργασίας με τον οικιακό, καθώς έχουν λάβει υπόψη τους, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, την κριτική που ασκήθηκε από τη φεμινιστική ανθρωπολογία της δεκαετίας του 1980, όπως τα παραπάνω παραδείγματα ερευνών σε βιοτεχνίες, καθώς και τις προσεγγίσεις της ηθικής οικονομίας (E.P. Thompson, Ποταμιάνος 2021).

Η συζήτηση που ακολουθεί, αντλεί παραδείγματα από την έρευνα πεδίου που έχω εκπονήσει σε χώρους εργασίας στην Ελλάδα και στη Βουλγαρία στο πλαίσιο των ερευνητικών προγραμμάτων «Industry and Inequality in Eurasia» και «Financialization» στο Ινστιτούτο Μαξ Πλανκ Κοινωνικής Ανθρωπολογίας (Χάλη, Γερμανία) και από την έρευνα που εκπονούμε στο πλαίσιο του προγράμματος «Επαγγελματικές ταυτότητες και ανθεκτικότητα σε καθεστώς ευέλικτης και επισφαλούς απασχόλησης: μια ποιοτική έρευνα» στο Ινστιτούτο Εργασίας (INE) με επικεφαλής τον κοινωνιολόγο Γιώργο Τσιώλη. Οι έρευνες πεδίου σε χώρους εργασίας στη Βουλγαρία και στην Ελλάδα έχουν εκκινήσει από συμμετοχική παρατήρηση στους χώρους παραγωγής και έπειτα επεκτάθηκαν σε άλλους χώρους της καθημερινής ζωής των εργαζόμενων (σπίτια, δευτερεύουσες εργασίες, οικιακή παραγωγή κ.α.). Η δε έρευνα για την επισφάλεια στην Ελλάδα, βασίζεται σε ποιοτική ανάλυση αφηγήσεων ζωής, οι οποίες αναδεικνύουν πτυχές της εργασιακής πορείας και του εργασιακού βίου. Παρόλο που υπάρχουν διαφορές στις εργασιακές εμπειρίες και στα ιστορικά και κοινωνικά πλαίσια, κοινό σημείο αυτών αποτελεί η προσωρινότητα στο χώρο εργασίας, μέσω επισφαλών συμβολαίων για μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού. Η προσωρινότητα και η κινητικότητα αποτελούν πρακτικές της διοίκησης πολλών εταιρειών και εργασιακών κλάδων συμβάλλοντας στην δημιουργία νέων όρων ως προς τις εργασιακές και επαγγελματικές πορείες. Ένα στοιχείο που προκύπτει από την έρευνα για την επισφάλεια στην Ελλάδα, είναι η διαρκής κινητικότητα και η μη ταύτιση με ένα επάγγελμα, για σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, φαίνεται πως η διαρκής κινητικότητα συμβάλλει σε πολλές περιπτώσεις στη μειωμένη σύνδεση με το χώρο εργασίας και στην έλλειψη αυτού που θα περιέγραφε κανείς ως «κίνητρο» για εργασία, όπως περιγράφεται από τους κυρίαρχους λόγους της λεγόμενης εργασιακής ευελιξίας, στην οποία θα εστιάσουμε στις επόμενες ενότητες.

1.2 Ευελιξία στην εργασία

θα αναφερθούμε, συνοπτικά, στη συζήτηση για την ευελιξία της βιομηχανικής παραγωγής, καθώς αυτή αποτέλεσε μοντέλο βάσει του οποίου διαμορφώθηκαν κυρίαρχες πρακτικές και αντιλήψεις για την εργασία, πέρα από τη βιομηχανία. Από την δεκαετία του 1980, η παραγωγή, η οικονομία και η εργασία μετασχηματίστηκαν μέσω νέων πρακτικών υπερβολικής, και δραστηριότητας των επιχειρήσεων στη βασική τους παραγωγή (core production), μαζί με εξειδίκευση και εξωτερικές αναθέσεις (outsourcing). Η διαδικασία αυτή έχει περιγραφεί, μεταξύ άλλων, ως «ευέλικτη εξειδίκευση» (Piore and Sabel 1984) και «συνθήκες της μετανεωτερικότητας» (Harvey (1989). Επιπλέον, η ελαστικότητα και η ευελιξία, γίνονται όροι συνδεδεμένοι με την συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας (Mingione 1991). Αυτά τα νέα οικονομικά φαινόμενα, περιγράφηκαν επίσης ως ανοργάνωτος καπιταλισμός (Offe 1985; Lash and Urry 1987), παγκοσμιοποίηση, μεταφορντισμός, ευέλικτος καπιταλισμός, νεοφιλελευθερισμός ή, απλά, καπιταλισμός της ελεύθερης αγοράς. Όλο αυτό το φάσμα θεωρητικών προσεγγίσεων, συμπεριλαμβανομένων όσων τηρούν κριτική στάση απέναντι στις νέες συνθήκες, ή όσων επευφημούν τη νέα οικονομία (π.χ, Friedman 2005) συμφώνησαν πως υπήρξε μια στροφή εντός του καπιταλισμού, ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της οποίας είναι οι νέες μορφές «ευελιξίας», και ο μετασχηματισμός της φορντικής «ανελαστικότητας». Κάποιες αναλύσεις, διαπίστωναν πως η παραγωγή είχε αλλάξει τόσο που ο φορντισμός ανήκε, πλέον, στο παρελθόν.

Παρότι η παραγωγή πράγματι μεταβλήθηκε σημαντικά, ενόσω διασπώταν, οι γραμμές συναρμολότητας με φορντικού τύπου χαρακτηριστικά εξακολουθούσαν να υφίστανται υπό νέες συνθήκες, γεγονός που ανέδειξαν μελέτες για την εργασία κατά τις δεκαετίες του 1990 και 2000 (Ngai 2005; Dunn 2004; Ong 1987). Η μετακίνηση της παραγωγής προς διαφορετικές χώρες της Ασίας και της Αφρικής θόλωσε τα όρια μεταξύ του «εκβιομηχανισμένου Βορρά» και του «μη εκβιομηχανισμένου νότου» και έθεσε εν αμφιβόλω τις διχοτομήσεις κέντρων και περιφέρειας (Mollona 2009:xix). Όπως το θέτει ο επιμελητής της συλλογικής έκδοσης 'industrial work and life' Mao Mollona, «...εστιάζοντας στο τί είναι 'νέο' στη 'νέα' οικονομία, μεγάλο μέρος της έρευνας παραμέλησε παλαιότερα ζητήματα ανισοτήτων και ταξικών διαστρωματώσεων'» (στο ίδιο:χv). Βασισμένη σε πολυ-τοπικές, πολυ-βαθμιδωτές έρευνες, η παραγωγή νέων εθνογραφικών μελέτησε τις νέες μορφές του γρήγορου καπιταλισμού, αγνοώντας ωστόσο συχνά την άλλη του πλευρά: την αργή και μονότονη ζωή αυτών που ήταν εγκλωβισμένοι «στη σκοτεινή πλευρά» της παγκοσμιοποίησης. Αντίστοιχα, συνεχίζει ο Mollona, ο συχνός μύθος περί «εξαφάνισης» της βιομηχανικής εργατικής τάξης αντανακλά μία εθνοκεντρική προσέγγιση. Παρόλο που εργοστάσια κλείνουν κι έχουμε φαινόμενα εξευγενισμού (gentrification) σε πολλά δυτικά αστικά κέντρα, η βιομηχανική εργασία αποτελεί ακόμη ένα από τα βασικά μέσα βιοπορισμού παγκοσμίως. Ωστόσο, έχει υποστεί σημαντικούς μετασχηματισμούς η γεωγραφία της παραγωγής, καθώς πολλές βιομηχανίες έχουν μετακινηθεί κυρίως σε χώρες με φτηνό εργατικό δυναμικό. Ο κατακερματισμός αυτός της παραγωγής οδήγησε, επίσης, σε αναβίωση μικρών καπιταλιστικών εταιρειών και βιοτεχνιών με εργασία κατ'αποκοπή και σε άτυπες οικονομικές πρακτικές τόσο στις

νεοαναδυόμενες βιομηχανικές περιοχές όσο και σε περιοχές «αποβιομηχανοποιημένες». (A. Smart and J. Smart 2006). Επιπλέον, ακόμη πιο πρόσφατες μορφές παραγωγής, όπως αυτές της ψηφιακής εργασίας και της εργασίας στα τηλεφωνικά κέντρα, επίσης ακολουθούν λογικές φορντικού τύπου παραγωγής, σε συνδυασμό με μεταφορντικού τύπου διαχείριση της εργασίας. Σύγχρονες ανθρωπολογικές έρευνες για την εργασία έχουν υπογραμμίσει την ανάγκη να διατυπώσουμε εκ νέου ερωτήματα ως προς την προσέγγιση της κοινωνικής τάξης, η οποία θα λαμβάνει υπόψη της νέους διαχωρισμούς μεταξύ μόνιμου και προσωρινού προσωπικού (Parry 2021). Πρόκειται για έναν διαχωρισμό στην εργασία ο οποίος, παρόλο που αντλεί από ιστορικές συνέχειες, βασίζεται και σε νεώτερες ρητορικές περί ευελιξίας.

Η ανθρωπολογική και ιστορική έρευνα από την δεκαετία του 1990 μελέτησε υπό το πρίσμα της ευελιξίας, διαφορετικές σφαίρες του βίου. Η ελαστικότητα και η διαπερατότητα του ίδιου του όρου τον καθιστούν ευέλικτο ως προς ποικίλες ερμηνείες, σε ευρύ φάσμα αναλύσεων και πλαισίων. Για παράδειγμα, η συγγένεια και τα νοικοκυριά, η ιδιότητα του πολίτη και η διεθνικότητα, καθώς και νέες αντιλήψεις για το σώμα, αναλύθηκαν μέσω της «ευέλικτης οικογένειας» (Stacey 1998) των «ευέλικτων νοικοκυριών» (Wood 2000), των «ευέλικτων πολιτών» (Ong 1999) και των «ευέλικτων σωμάτων» (Martin 1995) αντιστοίχως. Η «ευελιξία» για τις εταιρείες, τους εργάτες, τις οικογένειες και τα σώματα περιγράφει την διαπερατότητα, την διασπορά και την προσαρμοστικότητα στις ταχέως μεταμορφούμενες συνθήκες στις οποίες οι εργαζόμενοι και όσες/οι βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας, καλούνται να προσαρμόζονται διαρκώς (Παπαγαρουφάλη 2013; Τσιώλης 2013; Kofti 2018).

Όπως επισημαίνει η Rothstein η ευελιξία είναι εξ ορισμού ασταθής. Συνεπώς, «ό,τι είναι ευέλικτο σε κάποια φάση μπορεί να είναι περιορισμός σε άλλη» (Rothstein 2005:67). Ερευνώντας διεσπαρμένα, μικρο-καπιταλιστικά εργαστήρια ενδυμάτων στο Μεξικό, θέτει την ερώτηση «ευελιξία για ποιόν;» και υποστηρίζει πως ενώ η «ευελιξία» έχει διάφορα πλεονεκτήματα για τους πωλητές και τους μεγάλους κατασκευαστές, δίνει συχνά ψευδαίσθηση ευκαιριών στις εργάτριες και στους εργάτες και στους κατόχους των εργαστηρίων. Ο φόβος πως οι πωλητές και οι μεσάζοντες θα αναζητήσουν φθηνότερα παραχθέντα ενδύματα αλλού, οδηγεί σε ολόένα αυξανόμενη πίεση στην εργασία για μικρότερες αμοιβές, γεγονός που οδηγεί κυρίως σε κατιούσα κινητικότητα παρά σε ευκαιρίες καλύτερων συνθηκών και πληρωμών.

Τα φαινόμενα στενότητας επιλογής για μεγάλο μέρος του παγκόσμιου πληθυσμού δεν συμφωνούν με ηγεμονικούς λόγους περί «ευελιξίας», σύμφωνα με τους οποίους οι εργαζόμενοι είναι ενεργοί και βρίσκονται σε θέση να επιλέξουν τις πορείες του εργασιακού τους βίου. Ένα σύνολο εθνογραφιών περί παγκοσμιοποίησης (A. Smart and J. Smart 2006) επισημαίνει πως υπάρχει χάσμα μεταξύ της υφιστάμενης «ελαστικότητας» και της δυνατότητας να επιλέγουν οι εργαζόμενες και εργαζόμενοι την καριέρα τους και στους λόγους των διοικήσεων περί «ελαστικότητας», οι οποίοι φαίνεται να διογκώνουν την σημασία της προσωπικής επιλογής. Οι βιογραφικές πορείες της μελέτης του INE για την επισφάλεια

«Επαγγελματικές ταυτότητες και ανθεκτικότητα σε καθεστώς ευέλικτης και επισφαλούς απασχόλησης: μια ποιοτική έρευνα», αναδεικνύουν ότι οι επιλογές των εργαζόμενων βασίζονται συχνά στην εκ των προτέρων επίγνωση της μη συνεκτικότητας μίας επαγγελματικής πορείας στο σύγχρονο εργασιακό πλαίσιο. Ως εκ τούτου, επιλέγονται άλλες πορείες, συχνά εκπαιδευτικές, οι οποίες συγκροτούν παράλληλες ως προς τον εργασιακό βίο πορείες. Όπως προκύπτει από την παραπάνω έρευνα, επισφαλείς εργαζόμενοι στην Ελλάδα, έχοντας επίγνωση αυτών των συνθηκών, ακολουθούν εργασιακές πορείες προσωρινές, έχουν συχνές εναλλαγές μεταξύ άτυπων και τυπικών δραστηριοτήτων και χαρακτηρίζονται από μη ισχυρή ταύτιση με μία επαγγελματική ταυτότητα, η οποία συχνά σχετίζεται και με απουσία συμμετοχής ή ενδιαφέροντος για ενδεχόμενες συνδικαλιστικές πρακτικές.

2.

ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΕΙΣ ΚΥΡΙΑΡΧΩΝ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στην ενότητα αυτή θα εστιάσουμε σε ένα παράδειγμα από έρευνα πεδίου που έχω εκπονήσει στο εργοστάσιο μαζικής παραγωγής Nadezda στη Βουλγαρία, το οποίο ιδιωτικοποιήθηκε στο τέλος της δεκαετίας του 1990 και έκτοτε αποτελεί μέρος πολυεθνικής εταιρείας.² Το παράδειγμα αυτό εστιάζει στις σχέσεις των εργατριών και εργατών και στις συναντήσεις τους σε μία γραμμή παραγωγής φορντικού τύπου. Παρόλο που ο ρυθμός της παραγωγής και η γραμμή επιβάλλει τον συγχρονισμό των κινήσεών τους, είναι διαχωρισμένες/οι, με διαφορετικές συμβάσεις και διαβαθμίσεις στις αποδοχές, φτάνοντας να πληρώνονται για την ίδια ακριβώς επαναλαμβανόμενη εργασία στη γραμμή παραγωγής και για όμοιο ωράριο μέχρι και το μισό μισθό σε σχέση με τις/τους συναδέλφους τους. Η πρακτική αυτή περιγράφεται από την διοίκηση ως εφαρμογή της ευέλικτης παραγωγής και εργασίας.

Οι μετασοσιαλιστικές βιομηχανίες αποτελούν σημαντικά παραδείγματα για την μελέτη των μετασχηματισμών και των νέων συνθηκών της ευέλικτης εργασίας καθώς και για τη μελέτη των κυρίαρχων λόγων που σχετίζονται με αυτούς τους μετασχηματισμούς (Κόφτη, 2019). Πολλές μονάδες δεν μετεγκαταστάθηκαν, αλλά οι γεωγραφίες τους μετασχηματίστηκαν σημαντικά από την παγκόσμια κινητικότητα της παραγωγής. Αυτή η διαδικασία κινητικότητας μεταμόρφωσε και το εργοστάσιο Nadezda, το οποίο δεν άλλαξε μεν τόπο, αλλά έδωσε χώρο για άτυπες μορφές εργασίας με τις υπεργολαβίες, το εργατικό του δυναμικό ανασχηματίστηκε και η γεωγραφία της ισχύος μεταβλήθηκε καθώς οι ιδιοκτήτες βρίσκονται πλέον στο εξωτερικό και οι αποφάσεις για την παραγωγή λαμβάνονται σε συνάρτηση με τις επιθυμίες των πελατών αλλά και των συνθηκών του χρηματιστηρίου. Στο εργοστάσιο υαλοουργίας και συγκεκριμένα παραγωγής μπουκαλιών Nadezda οι (σχετικά νέες) πιέσεις της αγοράς απαντώνται στον ταινιόδρομο. Οι πελάτες (εταιρείες προϊόντων εμφιάλωσης) έχουν την επιλογή να συνδεθούν με τις γραμμές παραγωγής, μέσω απ'ευθείας ηλεκτρονικού συστήματος, σε πραγματικό χρόνο, και να επιθεωρούν την ποιότητα και των ρυθμό παραγωγής, δημιουργώντας συνθήκες διαρκούς ενδεχόμενης επιτήρησης (Φουκώ, 1975). Επιπλέον, το βλέμμα των πελατών και η παρουσία της αγοράς ως προσωποποιημένο υποκείμενο, αναφέρονταν με ρητό τρόπο σε εκτυπωμένες αναρτήσεις στον τοίχο: «Ο επόμενος που θα δει το προϊόν είναι ο πελάτης», «Η αγορά αποφασίζει». Η ημερήσια εργασιακή εμπειρία δεν φαίνεται να επιτρέπει ευρύ φάσμα επιλογών, τουναντίον υποχρεώνει τις/τους εργαζόμενες/ους να ακολουθούν τους πιεστικούς ρυθμούς της γραμμής παραγωγής, όπως επιβάλλονται από τη διοίκηση, τους πελάτες και τις πολύπλοκες σχέσεις που περιγράφονται στις γραμμές παραγωγής ως αποφάσεις της αγοράς.

² Το ονόματα του εργοστασίου και των εργαζόμενων στο κείμενο είναι ψευδώνυμα. Έχουν ανωνυμοποιηθεί ώστε να διασφαλιστεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Η ευελιξία, όπως επιχειρώ να αναδείξω εθνογραφικά στη συνέχεια, γίνεται μία ιδέα της διοίκησης από τα πάνω και εμπειρία του συστήματος παραγωγής. Επιφέρει συχνά το φόβο κατιούσας κινητικότητας και έλλειψη μελλοντικού σχεδιασμού, για τις εργάτριες και τους εργάτες. Ωστόσο, συχνά συνοδεύεται από λόγους περί «ατομικής ευθύνης» στην παραγωγή, ακόμη και για τις εργασίες εκείνες οι οποίες βασίζονται σε επαναλαμβανόμενες κινήσεις του σώματος στο ρυθμό της μηχανής. Ένας κυρίαρχος λόγος υπογραμμίζει ότι η ανταγωνιστικότητα και η ευελιξία της παραγωγής αλλά και των εργαζόμενων αποφέρουν αποδοτικότητα και παραγωγικότητα. Ακούγεται σχεδόν ως αξίωμα. Ωστόσο, πολύ συχνά η ανθρωπολογική και κοινωνιολογική βιβλιογραφία αφήνει ανεξερεύνητη αυτήν την υπόθεση ή αξίωμα, εστιάζοντας κυρίως στις κοινωνικές επιπτώσεις των μεταφορτικών τρόπων παραγωγής- για παράδειγμα, στις επιπτώσεις που έχει στη ζωή των εργαζόμενων και στις στρατηγικές βιοπορισμού. Με αυτόν τον τρόπο, έμμεσα σχεδόν αποδεχόμαστε το αξίωμα. Μέσα από την εθνογραφία μου προτείνω ότι η επικέντρωση της έρευνας στις σχέσεις που δημιουργούνται γύρω από τις γραμμές παραγωγής μπορεί να αναδείξει τόσο τις κοινωνικές διαστάσεις της κυρίαρχης ιδεολογίας του ευέλικτου καπιταλισμού και τον τρόπο που αλληλοεπιδρά με τις ζωές των εργαζομένων αλλά και, πιθανώς, να αμφισβητήσει το ίδιο το «λογικό» αξίωμα της αποδοτικότητάς του ως προς την παραγωγή.

Το σύστημα πληρωμών άλλαξε δραστικά μετά την ιδιωτικοποίηση στα τέλη του 1990, το οποίο, σύμφωνα με την υπηρεσία του ανθρώπινου δυναμικού, έγινε πιο «ευέλικτο» πληρώνοντας τις/τους εργαζόμενες/ους όχι μόνο ανάλογα με τη θέση τους αλλά ανάλογα και με την «αποδοτικότητα». Αυτοί οι νέοι λόγοι περί ευελιξίας είναι αλληλένδετοι και με νέες μορφές ανισοτήτων: οι πιο «αποδοτικοί» απέκτησαν σταθερά συμβόλαια, οι λιγότερο «αποδοτικοί» έγιναν προσωρινοί εργαζόμενοι. Διαχωρίστηκαν δηλαδή σε λιγότερο επισφαλείς (με συμβάσεις αορίστου χρόνου στην ιδιωτική επιχείρηση) και σε περισσότερο επισφαλείς θέσεις (εργαζόμενοι σε εταιρείες υπεργολαβίας) ενώ πολλοί/πολλές απολύθηκαν καθώς μεγάλο μέρος της παραγωγής διεξαγόταν, πλέον, με εξωτερικές αναθέσεις.

Αυτή η διαδικασία συχνά συνοδευόταν στο Nadezda από λόγους της διοίκησης ότι οι εργαζόμενες/οι πρέπει να αποκτήσουν την αίσθηση της «ατομικής ευθύνης», σε αντίθεση με τη «συλλογική ευθύνη» του σοσιαλιστικού παρελθόντος. Ωστόσο, πολλές φορές οι μάντζερ της γραμμής παραγωγής αγνοούσαν εσκεμμένα τα νέα ιδεολογικά προτάγματα, τα οποία μάλλον δεν θα μπορούσαν να δημιουργήσουν ευνοϊκό κλίμα στον χώρο παραγωγής, παρά τις ισχυρές προτροπές των συμβούλων επιχειρήσεων. Ένας άλλος σημαντικότερος λόγος για τον οποίο κυρίαρχες ιδέες κατά περίπτωση αγνοούνταν ή αμφισβητούνταν ήταν ότι συχνά οι μάντζερ, όπως και οι εργάτες και εργάτριες, είχαν κυνική άποψη για κάθε είδους ηγεμονικό λόγο ως προς την παραγωγή, τόσο σοσιαλιστικό όσο και καπιταλιστικό. Ενώ το διοικητικό προσωπικό επαναλάμβανε τα παραπάνω περί ανταγωνιστικότητας και ευελιξίας, υπήρχαν και πολλές στιγμές που τα ανέφεραν με ειρωνεία ή αμφισβήτηση. Επαναλαμβανόμενες φράσεις όπως ότι «τα κάνουμε για να λέμε ότι τα κάνουμε, γιατί είναι μόδα», «κάποτε ήταν το Κόμμα,

τώρα είναι ο ανταγωνισμός και η αγορά. Πρέπει να τα αναφέρουμε...» αποτελούσαν εκδοχές αυτών των αμφισβητήσεων.

Οι αντιφάσεις ανάμεσα στους λόγους περί ευελιξίας και στην καθημερινότητα της παραγωγής σχετίζονταν, επιπλέον, με τη φύση της μαζικής παραγωγής του προϊόντος στη γραμμή παραγωγής φορντικού τύπου στο Nadezda, όπου όλοι οι εργαζόμενοι συγχρονίζονται με την ταχύτητα του ταινιόδρομου. Οι ανάγκες της παραγωγής δεν μπορούσαν πάντοτε να συμβαδίσουν με τις ιδέες περί ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζόμενων και τις ιδέες περί ατομικής ευθύνης καθώς και με τις αλληλοσυνδεόμενες ιδέες σχετικά με τις διαφοροποιήσεις στις απολαβές. Ωστόσο, δεν επιχειρώ να αναδείξω εδώ ασυμβατότητες μεταξύ των διοικητικών λόγων και των τελικών πρακτικών στην παραγωγή. Αντιθέτως, υποστηρίζω ότι τέτοιου είδους ασυμφωνίες και ασυμβατότητες είναι εγγενείς στην ίδια την έννοια της ευελιξίας: η ευελιξία γίνεται ένα είδος ρευστού σημαίνοντος το οποίο είναι ελαστικό και σχεδόν κενό νοήματος, έτοιμο να περιγράψει ένα ιδιαίτερα ευρύ φάσμα λόγων και πρακτικών. Αυτή η ρευστότητα, ωστόσο, φαίνεται να καθιστά την ευελιξία ιδεολογικό εργαλείο συμμόρφωσης προς τις διαφορετικές πληρωμές, το σκληρό εργασιακό καθεστώς, τις διαρκείς αλλαγές στους ρυθμούς της παραγωγής, τις αυξανόμενες συνθήκες επισφάλειας και οποιασδήποτε ενδεχόμενης αλλαγής.

Πολύ συχνά διαβάζουμε σε μελέτες, οι οποίες είναι κριτικές ως προς τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς στο πλαίσιο του ευέλικτου καπιταλισμού (για παράδειγμα Narotzky και Smith 2006; Ngai 2005), ότι οι επιχειρήσεις αποβλέποντας αποκλειστικά στο κέρδος, εφαρμόζουν μεθόδους παραγωγής που δημιουργούν παγκόσμιες και τοπικές ανισότητες εξαιρετικά επιζήμιες για τις ζωές των εργατριών και εργατών και ότι οι νέες πρακτικές του μάντζμεντ προς ένα ευέλικτο υποκείμενο συχνά αγνοούν τις ανάγκες των εργαζόμενων και λειτουργούν μόνο προς όφελος μιας αποδοτικής παραγωγής. Θα μπορούσαμε, ωστόσο, να θέσουμε υπό αμφισβήτηση αυτές τις παραδοχές και να επανεξετάσουμε τη σχέση μεταξύ ευέλικτης εργασίας, ανταγωνισμού και αποδοτικότητας; Όχι για να εντοπίσουμε προβλήματα ως προς την αποδοτικότητα και να προτείνουμε λύσεις, αλλά για να αναστοχαστούμε και, ενδεχομένως, να αμφισβητήσουμε κυρίαρχες ιδέες και αντιλήψεις τις οποίες λαμβάνουμε, συχνά, ως δεδομένες;

Σε σύμπνοια με τις παραπάνω κριτικές και ακολουθώντας μία παράδοση εθνογραφικών εργασιακών χώρων, υποστηρίζω ότι στο Nadezda το κατατεταγμένο εργατικό δυναμικό και οι άνισες πληρωμές που έχουν ως στόχο την αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργατών και εργατριών και εν τέλει της αποδοτικότητας, δεν είναι πάντοτε και «εκ φύσεως» ή «λογικής», αποδοτικές μέθοδοι για την τελική παραγωγή. Εδώ βέβαια προκύπτει ένα ερώτημα, που μπορεί κάποιος να θέσει: Πώς μπορεί να γνωρίζει κανείς ότι αυτές οι πρακτικές δεν είναι αποδοτικές για την παραγωγή; Ωστόσο, κατά την εκπόνηση της έρευνας συνομίλησα με όλους τους τύπους εργαζόμενων, συμπεριλαμβανομένων των ανώτερων στελεχών και των υπαλλήλων του οικονομικού τομέα. Οι παρακάτω παρατηρήσεις είναι βασισμένες σε υποδείξεις, σκέψεις και παρατηρήσεις, όχι μόνο των εργατριών και εργατών αλλά και των μηχανικών και των ανώτερων στελεχών.

2.1 Αποτοπικοποιημένες και ευέλικτες ανισότητες σε εγγύτητα

Στο Nadezda συχνά κάποια ανώτερα στελέχη της διοίκησης ανέφεραν ότι οι διαφορετικοί μισθοί φέρνουν καλύτερα αποτελέσματα εφόσον «εκ φύσεως» ο ανταγωνισμός είναι «αποδοτικός». Ωστόσο, από την σκοπιά της γραμμής παραγωγής, η μισθολογική διαφοροποίηση φαινόταν να αναπαράγει άνισες κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των εργατριών και των εργατών και να οξύνει εντάσεις, οι οποίες δεν φαινόταν να οδηγούν πάντοτε και αυτονόητα σε «αποδοτικές» συνθήκες για την παραγωγή. Θα επιχειρήσω να δώσω ένα παράδειγμα από την παραγωγή στο Nadezda, το οποίο αποτελείται από τέσσερις γραμμές παραγωγής και θα υποστηρίξω ότι η διαφοροποίηση στους μισθούς και ο ανταγωνισμός δεν δημιουργούν ή ενθαρρύνουν απαραίτητα επιπλέον κίνητρο για εργασία. Αντιθέτως, ο καθημερινός ανταγωνισμός γίνεται συχνά επιβλαβής όχι μόνο για τις σχέσεις του προσωπικού αλλά, όπως περιγράφουν επιστάτες και μηχανικοί, και για το αποτέλεσμα της παραγωγής. Η «λογική» του ανταγωνισμού δεν επιφέρει απαραίτητα το «λογικό» αποτέλεσμα που συχνά ο λόγος των συμβούλων επισημύσεων και των ανώτερων στελεχών υποστηρίζει.

Θα εστιάσουμε σε ένα σύννηθες περιστατικό, το οποίο εμπλέκει δύο τομείς του εργοστασίου με διαφορετική οργάνωση και ρυθμό εργασίας. Αφενός η γραμμή παραγωγής όπου γίνονται επαναλαμβανόμενες κινήσεις και όπου οι εργάτριες είναι χωρισμένες σε μόνιμες και προσωρινές αλλά δουλεύουν σε πανομοιότυπες θέσεις μοιράζονται τον ίδιο ρυθμό παραγωγής. Συγκεκριμένα, στις τέσσερις γραμμές παραγωγής, οι τρεις εργάτριες ανά βάρδια έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου στην κύρια επιχείρηση και η μία εργάτρια εργάζεται σε εταιρεία υπεργολαβίας αλλά στο ίδιο πόστο και με πολύ χαμηλότερες απολαβές από τις τρεις συναδέλφισσές της. Αφετέρου, ο τομέας των ηλεκτρολόγων, οι οποίοι κάνουν μαστορική δουλειά σε διαφορετικούς ρυθμούς, ανάλογα με τις βλάβες ή τις νέες κατασκευές. Σε περίπτωση βλάβης, καλούνται να σπεύσουν.

Ο επιστάτης του κάθε τομέα παραγωγής καλείται κάθε χρόνο να προτείνει το μέγεθος της αύξησης για κάθε εργαζόμενο. Στην περίπτωση των μαστόρων, των ηλεκτρολόγων και του μηχανικού τομέα, η ψαλίδα των μισθών ήταν ιδιαίτερα μεγάλη. Για παράδειγμα, μπορεί να έπαιρνε κανείς από 1300 ως 500 λέβα για την ίδια θέση. Η μισθολογική ανισότητα αλληλοπληκόταν και με έμφυλες, ηλικιακές και εθνοτικές σχέσεις. Για παράδειγμα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία ηλεκτρολόγοι λάμβαναν λιγότερα από τους νεώτερους, καθώς θεωρούνταν λιγότερο πιθανό το ενδεχόμενο να μεταναστεύσουν ή να αλλιάξουν εργασία. Στις πιο χαμηλοπληρωμένες θέσεις που ταξινομούσαν ως μη εξειδικευμένες, όπως στην περίπτωση του μηχανήματος πακεταρίσματος που θα δούμε παρακάτω, η πλειοψηφία των εργαζόμενων ήταν εργάτριες και άντρες Ρομά.

Ένα μεσημέρι χάλασε το μηχανήμα πακεταρίσματος, στην τρίτη γραμμή παραγωγής, 2 ώρες πριν σχολάσουν οι ηλεκτρολόγοι, με αποτέλεσμα να πέφτουν στο δάπεδο τα προϊόντα και να σπάνε. Το πρόβλημα χειροτέρευε γρήγορα, δημιουργώντας συνθήκες πίεσης στη βάρδια. Η Μαρία, 41 ετών εργάτρια στη γραμμή 3 έπρεπε να ειδοποιήσει τον επιστάτη της βάρδιας κι αυτός με τη σειρά του να καλέσει αμέσως τους ηλεκτρολόγους, ώστε να έρθει κάποιος από τους 6 του

τομέα. Εντωμεταξύ ο ταινιόδρομος δεν σταματούσε να φέρνει μπουκάλια, τα οποία κυνηγούσε η Μαρία, προσπαθώντας να τα πακετάρει πάνω στην παλέτα και να αποφύγει τα σπασμένα. Αυτό είναι πολύ δύσκολο και υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να βγει ελαττωματική όλη η παλέτα, εφόσον μπορεί να πέφτουν πάνω γυαλιά που σπάνε. Καθώς περνούσαν βασανιστικά τα λεπτά, η δουλειά της γινόταν όλο και πιο δύσκολη με τη συσσώρευση των μπουκαλιών στον ταινιόδρομο, το πάτωμα και την παλέτα.

Σύμφωνα με τον επιστάτη, τον Βάσκο, οι εργάτριες από τις άλλες γραμμές «πρέπει σε τέτοιες στιγμές να δουλεύουν ομαδικά» και να βοηθήσουν τη Μαρία. Η Ζένη, από τη δεύτερη γραμμή, είχε εκείνη τη μέρα γρήγορη παραγωγή και δεν άφησε τη γραμμή της για να βοηθήσει. Η εργάτρια στην τέταρτη γραμμή, η Ζάνα, επίσης δεν βοήθησε, παρόλο που είχε ευκολότερο προϊόν και ίσως θα μπορούσε ανάμεσα στα λίγα δευτερόλεπτα που της έμεναν να τρέχει και να βοηθάει περιοδικά. Η εργάτρια στην πρώτη γραμμή, η Λατίγκα, ήταν η προσωρινή και πιο χαμηλόμισθη εργάτρια, η οποία κάπως βοήθησε, όσες στιγμές μπορούσε. Καθώς περνούσε η ώρα, η Μαρία άρχισε να φωνάζει για βοήθεια και από άλλους τομείς και η εργάτρια από τον τομέα ελέγχου ποιότητας έσπευσε να βοηθήσει. Κανείς ηλεκτρολόγος δεν είχε φτάσει ακόμη. Όταν οι φωνές των εργατριών υπέρβαιναν τα ντεσιμπέλ της μηχανής, καταλάβαινε κανείς ότι υπήρχε δυσκολία στην παραγωγή. Τελικά ήρθε κάποιος σε 12 λεπτά, χρονικό διάστημα εξαιρετικά μεγάλο για τους ρυθμούς της παραγωγής, τη βαρύτητα της βλάβης και την εγγύτητα του χώρου των ηλεκτρολόγων.

Τη στιγμή του συμβάντος γνώριζαν όλες και όλοι ότι αυτό ήταν ένα από τα περιστατικά για τα οποία ο επιστάτης θα αφιέρωνε πολύ χρόνο στην επόμενη συνέντευση με τις εργάτριες, (οι ηλεκτρολόγοι είχαν ξεχωριστή συνάντηση). Ο Βάσκο, στην τακτική συνάντηση λίγες μέρες αργότερα, τόνισε πόσο σημαντική είναι η ομαδικότητα. Η Μαρία δεν κατηγόρησε τις συναδέλφους της αλλά τους ηλεκτρολόγους που καθυστέρησαν να έρθουν. Η Ζάνα παραπονέθηκε ότι δεν μπορεί να διαχειριστεί εύκολα τη δική της μηχανή, με τέτοιους ρυθμούς, πόσο μάλλον και δεύτερη. Συνέχισε λέγοντας ότι δεν μπορεί να επωμίζονται οι εργάτριες το βάρος της βλάβης. Ο Βάσκο συμφώνησε αλλά τόνισε για άλλη μία φορά ότι είναι σημαντική η ομαδικότητα για την ομαλή λειτουργία της παραγωγής. Συνεπώς σε αυτήν την στάση, δεν κατηγόρησε προσωπικά καμία εργάτρια. Επέμενε ότι για τη διαχείριση προβλημάτων, αυτή είναι η λύση. Η Λατίγκα, η «εξωτερική» εργάτρια, η οποία συμμετείχε στις συναντήσεις, έμεινε σιωπηλή. Θεωρούνταν μέλος της ομάδας, παρόλο που είχε άλλον εργοδότη, τον υπεργολάβο, κι έπρεπε να λογοδοτεί και στις συναντήσεις μαζί του. Μετά τη συζήτηση με τον επιστάτη, στο διάδρομο οι εργάτριες συμφώνησαν ότι το πρόβλημα ήταν ο φόρτος εργασίας που έχει φέρει η μείωση προσωπικού.

Αργότερα, καθεμία ξεχωριστά είχε και άλλα να πει για το περιστατικό. Η Ζάνα δεν βοήθησε τη Μαρία, όχι μόνο επειδή δεν μπορούσε, αν και ο εξοντωτικός ρυθμός του ταινιόδρομου ήταν ήδη σημαντικός λόγος. Ανέφερε ότι δεν βοήθησε γιατί η Μαρία παίρνει μεγαλύτερο μισθό. «Γιατί να με νοιάζει αν θα καταλήξει με ελαττωματικές παλέτες; Αυτό είναι απλά άδικο. Αν είμαστε πράγματι ομάδα,

ας πάρουμε και τα ίδια λεφτά». Η Ζάνα είχε μια άλλη ιδέα για το τί είναι ομάδα, σε σχέση με τη διοίκηση. Γι' αυτήν η ομάδα θα έπρεπε να αποτελείται από όμοια μέλη. Χρησιμοποίησε τη λέξη «еднакви» (εντνάκβι) που έχει πολιτική βαρύτητα και υποδηλώνει παράλληλα ομοιότητα και ισότητα. Οι εργάτριες/τες πολύ συχνά χρησιμοποιούσαν τη λέξη αυτή για να περιγράψουν τις τρέχουσες συνθήκες: «Δεν είμαστε ίσοι/όμοιοι». Η Λατίνκα ως η πιο επισφαλής, βοήθησε, όπως εκμυστηρεύτηκε, από φόβο. Επίσης, από ένα είδος ανταποδοτικότητας. Οι μόνιμες εργάτριες, πιο εύκολα βοηθούσαν τις προσωρινές παρά τις μόνιμες με διαφορετικό μισθό. Έτσι έδειχναν κάπως ότι δούλευαν «για την ομάδα». Παρόλο που υπήρχαν διαχωρισμοί, ανισότητες και καβγάδες ανάμεσα σε μόνιμους και προσωρινούς, υπήρχαν και στιγμές σαν αυτές που τα ισχυρά όρια της ανισότητας, επέτρεπαν κάποιες μορφές συνεργασίας.

Γιατί όμως άργησαν οι ηλεκτρολόγοι; Καθοριστικός ήταν ο ρόλος των μισθολογικών τους διαφοροποιήσεων, όπως είπανε. Το πρόβλημα ξεκίνησε λίγο πριν τελειώσει η βάρδιά τους. Επομένως, όποιος αναλάμβανε, ίσως χρειαζόταν να μείνει παραπάνω. Όταν έφτασε το νέο ότι χάλασε το μηχάνημα, ήταν απασχολημένοι σε μία κατασκευή και απέφευγαν να σπεύσουν. Σύμφωνα με τον Κίριλ, ο οποίος ήταν ο μεγαλύτερος σε ηλικία και απέφυγε να αναλάβει, οι πιο κακοπληρωμένοι δεν θέλανε να κάνουν επιπλέον εργασία, αφού «ήταν άδικο να δουλεύουν περισσότερο», όπως λέγανε. Φαίνεται ότι η διαφοροποίηση των μισθών δεν δημιουργούσε κίνητρο για επιπλέον εργασία. Αυτό που φαινόταν ως αδικία, έφερνε λιγότερη παραγωγικότητα. Ιδίως στους μάστορες, η διαφοροποίηση συχνά σχετιζόταν με την ηλικία, γιατί οι νέοι έπρεπε να μάθουν τη δουλειά και να υπάρχει κάποιο σταθερό προσωπικό και κίνητρο για να μην αλλιάξουν εταιρεία, ενώ οι μεγάλοι θεωρούνταν πως είχαν μεγαλύτερη ανάγκη να παραμείνουν. Επομένως η διαφορετική πληρωμή δεν σχετιζόταν, απαραίτητα, με τη διαφορετική αποδοτικότητα. Ωστόσο, κατάφερνε, εν τέλει, να φέρνει διαφορετική αποδοτικότητα και ένταση μεταξύ των μελών της ομάδας. Οι εργαζόμενοι σε αυτήν την περίπτωση, απάντησαν αντίστροφα και συλλογικά. Η διαφορετική πληρωμή, επέφερε, αντίστοιχα διαφορετική αποδοτικότητα.

Η καθοδική κινητικότητα ως διαρκώς πιθανή μελλοντική έκβαση του εργασιακού βίου, οι ισχυροί διαχωρισμοί ανάμεσα σε μόνιμους/ες, προσωρινούς/ες και σε καλύτερα και χειρότερα πληρωμένους, κλειδώνει τους εργαζόμενους σε αντίστοιχες κατηγορίες. Οι σχετικά πιο υψηλόμισθοι εργαζόμενοι στο Nadezda, αναγκάζονται να δουλεύουν περισσότερο, αν χρειαστεί. Οι πιο χαμηλόμισθοι στις όμοιες θέσεις, αντιδρούνε στο σύστημα που θεωρούν άδικο και αυθαίρετο και όχι κινητήριο για επιπλέον εργασία. Οι διαχωρισμοί αυτοί αποτελούν μία συνθήκη που φέρνει σε αμφίσημες θέσεις καθημερινά τις εργάτριες και τους εργάτες και φαίνεται να δυσχεραίνει τις σχέσεις με τους/τις συναδέλφους. Ωστόσο, η απειλή της απόλυσης δεν αφήνει πολλά περιθώρια ώστε να συζητήσουν ανοιχτά το πρόβλημα με τη διοίκηση αλλά συχνά και μεταξύ τους. Έτσι οι κατηγοριοποιήσεις γίνονται ισχυρότερες, κλειδωμένες σε αυτού του είδους τις ανελαστικές ελαστικότητες. Φαίνεται ότι όσο οι ανισότητες ισχυροποιούνται, τόσο εντείνονται οι εντάσεις και ο κατακερματισμός των εργαζόμενων.

3.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Διστάζω να περιγράψω το Nadezda ως έναν βιομηχανικό χώρο όπου έγινε μετασχηματισμός από μία φορντική σε μία μεταφορντική περίοδο. Ενώ η διοικητική πολιτική ακολουθεί μεταφορντικές τεχνικές, η παραγωγή έχει πολλά χαρακτηριστικά φορντικά, αναδεικνύοντας τις πολυπλοκότητες, τις συνέχειες και ασυνέχειες των εργασιακών μετασχηματισμών στις σύγχρονες συνθήκες. Ερευνώντας την έννοια και τις εφαρμογές της ευελιξίας, βρίσκει κανείς πολλαπλές χρήσεις του όρου, περίπλοκες και ελαστικές εφαρμογές και εκφάνσεις του. Στους χώρους εργασίας, η ελαστικότητα του αποτελεί σχετική ευελιξία για τη διοίκηση και σχετική ακαμψία για τους εργάτες και τις εργάτριες. Παρόλο που ως λόγος δεν φτάνει στη γραμμή παραγωγής του Nadezda, η πρακτική της διάσπασης του προσωπικού και του αντίστοιχου ανταγωνισμού, πιέζει το προσωπικό ώστε να συμμορφωθεί σε ολοένα και πιο απαιτητικά και εντατικά εργασιακά καθεστώτα.

Ως λόγος, η ευελιξία αναπαράγεται και εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις καθώς είναι «της μόδας», όπως λένε emphaticά οι εργαζόμενοι/ες, αναδεικνύοντας την ιστορικότητα των κυρίαρχων λόγων για την εργασία. Ενώ έχει ταυτιστεί με την έννοια της ατομικής ευθύνης, της ατομικής επιβράβευσης, της ατομική επιλογής και των ευκαιριών, οι εργαζόμενοι/ες με ευέλικτο εργασιακό καθεστώς, επισφαλή συμβόλαια και εξατομικευμένες πληρωμές στο Nadezda έχουν την επιπλέον υποχρέωση να συνεργάζονται στην παραγωγή και να δρουν ομαδικά. Οι διοικητικοί λόγοι φαίνεται πως αδυνατούν να ακολουθήσουν την περιπλοκότητα των σχέσεων και των αναγκών του χώρου παραγωγής. Ωστόσο, η ευελιξία γίνεται ένας βολικός όρος που δύναται να εμπεριέχει και να περικλείει κάθε επιλογή από την πλευρά της διοίκησης.

Η προσέγγιση εδώ εστίασε όχι μόνο στις υποκειμενικότητες που δημιουργούνται στο πλαίσιο της ευελιξίας αλλά κυρίως στις σχέσεις και στις δράσεις που (ανα)παράγονται στο χώρο παραγωγής, στο πλαίσιο της συνάντησης πολύπλοκων πρακτικών και ρητορικών της ευελιξίας. Σε αντίθεση με τους λόγους περί ατομικής ευθύνης, οι εργάτες και εργάτριες στο Nadezda αναπτύσσουν ηθικούς λόγους περί ισότητας, ισοτιμίας, συλλογικότητας, δικαιωμάτων και κριτηρίων του τί είναι δίκαιο και άδικο. Οι λόγοι αυτοί διαμορφώνουν και καθημερινές πρακτικές και αντιστάσεις στην παραγωγή. Οι εργάτριες/ες συχνά δεν βοηθούν στις στιγμές βλάβης ή δυσκολίας, ως απάντηση στο νέο καθεστώς των μισθολογικών διαφορών, το οποίο συνοδεύεται από ιδέες που αναδεικνύουν εξατομικευμένα υποκείμενα με έμφαση στην ατομική απόδοση. Οι εξατομικευμένες πρακτικές ως προς τις απολαβές, φαίνεται να συμβάλλουν στην έλλειψη συνεργατικότητας που εντοπίζουν οι υπεύθυνοι της παραγωγής. Η απάντηση αυτή των εργατριών και των εργατών αναδεικνύει και υπογραμμίζει τις αντιφάσεις των πρακτικών και των λόγων που σχετίζονται με τις ιδέες της ευελιξίας.

Αν οι λόγοι και οι πρακτικές της διοίκησης δεν βοηθούν τις καθημερινές σχέσεις των εργαζόμενων ή δεν συμφωνούν με τους λόγους των εργαζόμενων, μπορεί αντίστοιχα να μην ωφελούν και την παραγωγή. Αυτό αποτελεί, επίσης, διάχυτη άποψη των μηχανικών και των επιστητών, οι οποίοι συχνά εύχονται να είχαν πιο ενωμένες ομάδες εργαζόμενων και κοινές εργασιακές συνθήκες. Ισχυρίζονται, επίσης, ότι συχνά οι καθυστερήσεις θα ήταν μικρότερες αν δεν υπήρχαν εξωτερικές αναθέσεις. Εάν οι εργαζόμενοι/ες δίνουν αξία στη συλλογικότητα και την ισότητα και όχι στην

ευελιξία και στην ατομικότητα, ίσως η ρητορική και οι εφαρμογές του ανταγωνισμού να μην ευνοούν την παραγωγή. Αντί να λαμβάνουμε σχεδόν ως δεδομένο ότι οι πρακτικές αυτές ωφελούν τους εργοδότες και την «αποδοτικότητα» ενώ βλάπτουν μόνο τους εργαζόμενους και δημιουργούν συνθήκες επισφάλειας για τις ζωές τους, ίσως χρειάζεται να διατυπώσουμε ερωτήματα σχετικά με το εάν αυτή η υπόθεση, ή το σχεδόν αξίωμα, ισχύει, ώστε να εξετάσουμε κριτικά τη «φυσικότητα» των αντιλήψεων σχετικά με την ευέλικτη εργασία.

4.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Η συζήτηση που ακολούθησε την παραπάνω εισήγηση εστίασε σε ζητήματα μεθοδολογίας, σε τρόπους με τους οποίους οι ανθρωπολογικές προσεγγίσεις της εργασίας μπορούν να συνεισφέρουν στην κατανόηση των συλλογικών διεκδικήσεων και αντιστάσεων ή στην απουσία ή την ενδεχόμενη έκφραση αυτών. Η συζήτηση εστίασε, επίσης, στην κατανόηση των κυρίαρχων λόγων για την οικονομία και την εργασία καθώς και στην πιθανή αποδόμησή τους, μέσα από την εστίαση στην καθημερινότητα των χώρων εργασίας. Επιπλέον, εστίασε σε ζητήματα έμφυλων και συγγενικών σχέσεων και ανισοτήτων στην εργασία και στη συνάρθρωση αυτών με μορφές συλλογικών διεκδικήσεων.

A: Ενδιαφέρουσα η εστίαση στο μικρό, στο ειδικό και στο συγκεκριμένο. Φωτίζει πλευρές οι οποίες, εάν βγει το πολύ συγκεκριμένο, δεν μπορούν να αναδειχθούν. Εν τέλει δεν βοηθάει στην απόδοση η κατάτμηση στην εργασία. Αν δεν υπάρχει συνεργατικό κλίμα στη δουλειά και οι θεσμοί υποστήριξης, είναι προφανές ότι η αποδοτικότητα πέφτει. Στις ειδικές συνθήκες που περιγράφει η εθνογραφία, με την εμπλοκή των εταιρειών και των πελατών φαίνεται να επηρεάζεται με διάφορους τρόπους η συνεργατικότητα και τελικά και η αποδοτικότητα. Ως προς τη μεθοδολογία, φαίνεται πως η εστίαση στο ειδικό, μπορεί να αναδείξει σημαντικές πτυχές αυτών των φαινομένων. Φαίνεται δημιουργική και διαφωτιστική αυτού του τύπου η μεθοδολογία, ώστε να κατανοήσουμε σχέσεις που αναπτύσσονται στο εργασιακό πεδίο.

Η εστίαση αυτή στο μερικό και στο ειδικό επιχειρεί να φωτίσει πτυχές γενικότερων φαινομένων και θεσμικών σχέσεων ως προς το εργασιακό. Το ενδιαφέρον μιας ανθρωπολογικής έρευνας της εργασίας βρίσκεται και σε θεσμικές πτυχές της. Επίσης, αυτού του τύπου η μελέτη αντλεί και από μία προσέγγιση της «νηικής οικονομίας» αλλά και από μία Φουκωική προσέγγιση ως προς τους τρόπους με τους οποίους αλληλοπλέκονται οι σχέσεις εξουσίας. Ως προς την «νηική οικονομία» πρόκειται για έννοια η οποία συναντάται σε ιστορικές και ανθρωπολογικές μελέτες και η οποία σε μεγάλο βαθμό αντλεί από το έργο του ιστορικού E.P. Thompson. Η προσέγγιση αυτή συμπεριλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη μελέτη των τρόπων με τους οποίους οι αντιλήψεις για την εργασία αλληλοπλέκονται με τις ηθικές κατανοήσεις του «δίκαιου» και του «άδικου», του «σωστού» και του «μη σωστού» στον ίδιο τον χώρο της εργασίας. Εάν, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι «δεν είναι δίκαιο να είμαστε άνισοι», είναι πιθανό να δημιουργηθούν τόσο συλλογικές απαντήσεις στις εργασιακές κατατμήσεις όσο και διενέξεις οι οποίες, εν τέλει, δεν ευνοούν απαραίτητως την αποδοτικότητα και την επιθυμητή, για την εργοδοσία, ομαδικότητα στην παραγωγή. Επιχειρώντας, επίσης, να μελετήσουμε τις σχέσεις εργασίας μέσα από αυτές τις προσεγγίσεις, μπορούμε να παρατηρήσουμε τις φαινομενικές παραδοξότητες και αντιφάσεις που διέπουν τις κοινωνικές σχέσεις. Οι κατανοήσεις αυτές συμβάλλουν τόσο στη μελέτη των καθημερινών πρακτικών στην εργασία όσο και των συλλογικών αντιστάσεων αλλά και των τρόπων με τους οποίους οι πιθανές αντιστάσεις σωπαίνουν.

B: Το ζήτημα της αμοιβής φαίνεται σα να είναι κυρίαρχο. Διαφορετική αμοιβή και διαφορετική συμμετοχή στην ομάδα. Αν άλλαζαν οι αμοιβές, θα είχαμε μια διαφορετική ηθική της εργασίας; Θα υπήρχε, δηλαδή, ένα συλλογικό υποκείμενο; Ιστορικά εκεί διαμορφώθηκε η διεκδίκηση του οκταώρου- στη συγκρότηση συλλογικού υποκειμένου στην εργασία. Επομένως, αναρωτιέται κανείς για το πώς διαμορφώνονται αυτές οι κατανοήσεις της εργασίας στο πλαίσιο αυτό του μετασχηματισμού των πληρωμών. Τέθηκε στη συζήτηση με τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους ότι αν πηγαίναμε σε ίδιες αμοιβές, αυτό θα έφερνε μια πιο «ηθική» εργασία; Φάνηκε, για παράδειγμα, ότι ο χρόνος της εργασίας ήταν επίσης σημαντικός για κάποιες εργαζόμενες.

Δεν έθεσα την ερώτηση αυτή άμεσα, όπως δεν έθεσα και άλλες άμεσες ερωτήσεις. Όπως και η παραπάνω παρουσίαση δεν αποτελεί αποτέλεσμα συγκεκριμένης ερώτησης. Δεν ρώτησα, για παράδειγμα, ποτέ «γιατί δεν βοήθησες τις άλλες εργαζόμενες» σε στιγμές δυσκολίας. Μέσα από την παρατήρηση και τη συμμετοχή στην καθημερινότητα της εργασίας και μέσα από την περιγραφή των περιστατικών και τις αφηγήσεις των εργατριών, εργατών, επιστατών και ανώτερων στελεχών, επιχειρήσα να αντλήσω αρκετά από αυτά τα συμπεράσματα. Επιχείρησα, δηλαδή, να μην επηρεάσω, όσο γίνεται, την κουβέντα. Κύριο ζήτημα προβληματισμού της μεθοδολογικής προσέγγισης της λεγόμενης «συμμετοχικής παρατήρησης» αποτελεί ο βαθμός κατά τον οποίο επηρεάζουμε τη συζήτηση που διεξάγουμε με τις συνομιλήτριες και τους συνομιλητές μας. Ωστόσο, είναι σαφές ότι η διεξαγωγή της έρευνας αποτελεί μια εκ των πραγμάτων δι-υποκειμενική σχέση, στην οποία εμπλεκόμαστε με πολλαπλούς ρητούς και άρρητους τρόπους.

Σε σχέση με το ερώτημα περί διαχωρισμών, υπάρχουν πολλοί παράγοντες κατηγοριοποιήσεων, πέρα από τις διαφορετικές πληρωμές. Για παράδειγμα, υπάρχει ο διαχωρισμός μεταξύ αυτών που θεωρούνται «παλιοί/ες» και αυτών που θεωρούνται «νέοι/ες». Αυτό το συναντούμε σε πολλούς εργασιακούς χώρους. Στην περίπτωση του εργοστασίου Nadezda, αυτή η κατηγοριοποίηση ήταν πολύ έντονη καθώς αλληλοπληέκεται με άλλες χρονικές κατηγοριοποιήσεις ως προς το ποιος/α εργάζεται εκεί από την περίοδο πριν την ιδιωτικοποίηση καθώς και από την περίοδο του κομμουνισμού. Ιδιαίτερης σημασίας χρονικός προσδιορισμός, ο οποίος είναι έντονα πολιτικοποιημένος είναι ανάμεσα στις εργαζόμενες και εργαζόμενους που δούλευσαν πριν από την ιδιωτικοποίηση και όσες/όσους ξεκίνησαν μετά την ιδιωτικοποίηση. Οι διαχωρισμοί αυτοί είναι περίπλοκοι και οι νοηματοδοτήσεις του «παλαιού» και του «νέου» συνδέονται με σχέσεις εξουσίας από το παρελθόν και από το παρόν, από το «πριν» και το «μετά», με καχυποψία σχετικά με τον τρόπο της εύρεσης εργασίας στο παρόν και με καχυποψία σχετικά με τις σχέσεις των «παλαιών» και «νέων» εργαζόμενων με την «παλαιά» και τη «νέα» διοίκηση. Η παλαιότητα συνδέεται, επίσης, με ισχυρές ιδέες δημιουργικότητας, δεδομένου ότι μέρος της παραγωγής πριν την ιδιωτικοποίηση, ήταν χειρωνακτική και απαιτούσε εξειδίκευση. Επομένως, σειρά ζητημάτων ως προς τις σχέσεις εξουσίας, τη δημιουργικότητα και την εξειδίκευση σχετίζονται με τις κατηγορίες του «παλαιού» και του «νέου», οι οποίες αποτελούν άτυπες αλλά ισχυρές κατηγοριοποιήσεις μεταξύ των εργαζόμενων. Τα ζητήματα που

σχετίζονται με τις απολύσεις του προσωπικού και με τους μετασχηματισμούς των κατηγοριοποιήσεων στον χώρο παραγωγής είναι πολλά.

Σήμερα εστίασα μόνο σε μία πτυχή, η οποία σχετίζεται με τις πολιτικές της ευελιξίας στο ευρύτερο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης της εργασίας. Ως εκ τούτου, η σημερινή συζήτηση χαρακτηρίζεται από μερικότητα, καθώς εστίασε κυρίως στους μισθούς και σε αόρατες πτυχές της παγκοσμιοποίησης. Ωστόσο, εστίασε εκεί, διότι αυτό το ζήτημα των χαμηλών μισθών σε σχέση με το μόχθο της εργασίας, αποτελεί καθημερινή συζήτηση μεταξύ των εργατριών και εργατών. Έχω την εντύπωση ότι αν ρωτούσα τους/τις εργαζόμενους την ερώτηση που θέσατε, «θα ήταν οι σχέσεις εργασίας ισότιμες αν είχατε ίδιες αμοιβές», η απάντηση θα ήταν καταφατική. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι θα ξέραμε με βεβαιότητα ότι αυτό θα συνέβαινε. Ο μισθός μπορεί να αναφέρεται μετωνυμικά για να αναδείξει και άλλες διαστάσεις τις εργασίας και των διαχωρισμών της ως προς τις έμφυλες, ηλικιακές και εθνοτικές σχέσεις. Επίσης, σημαντικό ζήτημα διαχωρισμού στις γραμμές παραγωγής αποτελεί η σχέση του σώματος με τη μηχανή. Ωστόσο, αυτοί οι διαχωρισμοί αλληλοπλέκονται και με το διαχωρισμό σε σχέση με το μισθό και, σε μεγάλο βαθμό, επηρεάζονται, κατά τη γνώμη μου, από αυτόν.

Γ: Ως σύμβουλοι, οργανώνουμε εργαστήρια για την διεύρυνση και την ανάπτυξη της προσαρμοστικότητας και της ανθεκτικότητας. Πολλές φορές έρχομαι σε σύγκρουση. Πολλές φορές τίθεται το θέμα ότι οι συνθήκες εργασίας είναι συχνά εξασθλωμένες. Η σημερινή παρουσίαση αναφέρθηκε στους σύμβουλους επιχειρήσεων και στους μάντζερ, οι οποίοι φαίνεται να έχουν γνώση της συνάφειας μεταξύ απόδοσης και μη ευνοϊκών εργασιακών συνθηκών. Αναρωτιέται κανείς αν υπάρχει τρόπος ανάσχεσης αυτής της συνθήκης. Επίσης, με ποιον τρόπο μπορούμε να ενδυναμώσουμε τη συλλογικότητα από την πλευρά των εργαζομένων; Πώς μπορούμε να απαντήσουμε στη λογική ότι «όπως βολεύτω εγώ, όποιες και αν είναι οι συνθήκες». Πώς θα μπορούσαμε να συζητήσουμε για αυτά τα ζητήματα στα εργαστήρια; Προκύπτει, μέσα από την έρευνα, η ανάγκη ανάσχεσης αυτών των εργασιακών συνθηκών;

Δύσκολη η απάντηση σε αυτό το ζήτημα. Μια ανθρωπολογική προσέγγιση δεν έχει το ρόλο του να προτείνει μια λύση αλλά μπορεί να φωτίσει πτυχές προς αυτήν την κατεύθυνση. Εδώ αυτό που με ενδιαφέρει να τονίσω είναι ότι η ιδέα του ανταγωνισμού και της συσχέτισής του με την αποδοτικότητα, φαίνεται ότι δεν αποτελεί παγκόσμιο και διαχρονικό φαινόμενο. Αντιθέτως, είναι σημαντικό να μελετήσουμε τους τρόπους με τους οποίους εμφανίζονται τέτοιου είδους ηγεμονικές αντιλήψεις για την οικονομία, στον χώρο της εργασίας. Θα είχε ενδιαφέρον η επιπλέον διερεύνηση αυτών των ζητημάτων σε διαφορετικούς χώρους εργασίας και τύπους παραγωγής και υπηρεσιών.

Ως προς τις συνθήκες εργασίας και τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι συχνά συναινούν σε αυτές, πληθώρα ανθρωπολογικών μελετών έχουν αναδείξει το ρόλο της ζωής των εργαζόμενων πέρα από την εργασία. Για παράδειγμα, οι εργάτριες στο Nadezda μέσα από την εργασία τους συχνά απομακρύνονται από οικιακές πατριαρχικές σχέσεις. Οι πιο χαμηλόμισθες εργάτριες στο τέλος της γραμμής παραγωγής προτιμούσαν το εξαντλητικό αυτό οκτώωρο από το να επιστρέψουν σε άνισες οικογενειακές σχέσεις οικιακότητας.

Δ: Υπήρχαν συλλογικές απαντήσεις σε αυτές τις συνθήκες;

Ναι αλλά κυρίως αυτές ήταν περιορισμένες σε καθημερινές πρακτικές. Εδώ χρειάζεται να λάβουμε υπόψη τις σχέσεις συγγένειας στην παραγωγή. Πολλές ανθρωπολογικές έρευνες έχουν αναδείξει τρόπους με τους οποίους οι σχέσεις συγγένειας στην εργασία συμβάλλουν στη σίγαση πιθανών συλλογικών διεκδικήσεων. Το Nadezda δεν αποτελεί εξαίρεση. Πολλές χαμηλόμισθες εργάτριες βρισκόταν σε κοινά νοικοκυριά με πιο καλοπληρωμένους άντρες εργάτες. Παρόλο που μπορεί να είχαν σχέσεις έντασης με αυτούς τους εργάτες στον οικιακό χώρο, απέφευγαν να τονίσουν τις μισθολογικές διαφορές στο Nadezda και να συμμετέχουν σε συζητήσεις για πιθανές συλλογικές διεκδικήσεις με άλλες εργαζόμενες, λέγοντας ότι «στην ίδια τσέπη θα καταλήξουν τα χρήματα». Επίσης, οι εργάτριες και οι εργάτες που δεν έχουν συγγενείς στον χώρο εργασίας, θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό τον διαχωρισμό ανάμεσα στους έχοντες και μη συγγενείς στην επιχείρηση. Εδώ ξαναπαίει και το ζήτημα της «ηθικής οικονομίας». Μπορεί οι κυρίες αρχές αντιλήψεις για την οικογένεια να έρχονται σε αντίθεση με πιθανές πρακτικές αλληλεγγύης μεταξύ εργαζόμενων στις ίδιες θέσεις ή να δρουν αποτρεπτικά σε πιθανές συλλογικές δράσεις στο εργασιακό. Ωστόσο, να προσθέσουμε ότι η συνδικαλιστική δράση αντιμετωπίζεται με καχυποψία. Αυτό ενδεχομένως σχετίζεται και με την ιστορία της κατάρρευσης του σοσιαλιστικού καθεστώτος.

Ωστόσο, υπάρχουν άτυπες καθημερινές πρακτικές αλληλεγγύης στο Nadezda, οι οποίες δεν αποτελούν, απαραίτητως, συντεταγμένες πολιτικές εκφράσεις. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι/ες ανταλλάσσουν μεταξύ τους υπηρεσίες και προϊόντα οικιακής παραγωγής, σε ένα άτυπο δίκτυο αλληλεγγύης.

Ε: Η ίδια επιχείρηση έχει εργοστάσια και σε άλλες χώρες. Υπάρχουν ομοιότητες και διαφορές σε διαφορετικές χώρες; Επίσης, υπάρχουν διαφορετικές πολιτισμικές κατανοήσεις της εργασίας; Σχετίζονται αυτές με τους ιστορικούς μετασχηματισμούς που ακολούθησαν την πτώση του σοσιαλισμού;

Πολλές φορές οι σύμβουλοι επιχειρήσεων υπογραμμίζουν ότι χρειάζεται να λέμε πως εφαρμόζουμε ευέλικτες και παγκόσμιες πολιτικές της εργασίας. Ισχυρίζονται ότι αυτό ακούγεται ως θετικό στοιχείο «στην αγορά». Αυτό που ακούγεται ως θετικό, είναι η ίδια η μείωση του προσωπικού, η οποία υποδεικνύει πιθανώς ότι υπάρχει ένταση κεφαλαίου και καλύτερη τεχνολογία στην παραγωγή. Στο παράδειγμα, ας πούμε, των υπεργολαβιών, γνωρίζουμε ότι χρειάζονται περισσότερα χέρια εργασίας από αυτά που εμφανίζονται στο κύριο σώμα της επιχείρησης.

Σχετικά με το ερώτημα για την εταιρεία στο εξωτερικό, πολλές φορές οι μάντζερ ισχυρίζονται ότι κάποιες αποφάσεις ως προς τη διεξαγωγή της εργασίας, αποτελούν κεντρική απόφαση από την εταιρεία στο εξωτερικό. Ως εκ τούτου, χρειάζεται να εφαρμοστεί, παρά τις διαφορετικές τοπικές πρακτικές. Εδώ έχει ενδιαφέρον το γεγονός ότι συνθήκες εργασίας που συναντούν αντιστάσεις σε αρκετές χώρες, γίνονται σχετικά ευκολότερα αποδεκτές στο πλαίσιο των μετασοσιαλιστικών χώρων εργασίας. Ένα σημαντικός λόγος φαίνεται πως είναι η ευρύτερη αποδοχή των πρακτικών της ελεύθερης αγοράς και η ισχυρή απονομιμοποίηση

των πρακτικών του σοσιαλιστικού παρελθόντος για μεγάλο μέρος του πληθυσμού. Εδώ σημαντικό ρόλο παίζει, επίσης, ο φόβος της κινητικότητας του κεφαλαίου προς τρίτες χώρες. Η εμπειρία των έντονων μετασχηματισμών, επίσης, των τελευταίων δεκαετιών, συμβάλλει στο φόβο επικείμενων δυσχερειών και στη σίγηση πιθανών/ενδεχόμενων συλλογικών διεκδικήσεων. Το ζήτημα των ιστορικών μετασχηματισμών της εργασίας τόσο στο μετασοσιαλιστικό πλαίσιο όσο και παγκοσμίως, είναι, πράγματι, ιδιαίτερα σημαντικό για τη διερεύνηση αυτών των πολύπλοκων φαινομένων. Ελπίζω ότι με την παρουσίαση αυτή φωτίστηκαν κάποιες πτυχές αυτών των μετασχηματισμών.

5.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Βαΐου, Ντίνα και Χατζημιχάλης, Κωστής, 1997, *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*. Αθήνα: Εξάντας

Φουκώ, Μισέλ. 1989 [1975]. *Επιτήρηση και τιμωρία, Η γέννηση της φυλακής*. Αθήνα: Ράππα. «Πειθήνια σώματα»

Κόφτη, Δήμητρα. 2019. «Πριν και μετά»: πολλαπλές χρονικότητες και μετασχηματισμοί της εργασίας στη Βουλγαρία. Αρχαιοτάξιο, Περιοδική Έκδοση των Αρχείων Σύγχρονης Κοινωνικής Ιστορίας, Αφιέρωμα «1989. Το τέλος του «σύντομου» 20^{ου} αιώνα», τεύχος 21. Σελ. 27-39.

Παπαγαρουφάλη Ελένη. 2013. Βιομηχανία Βιογραφικών. Η κατασκευή του εαυτού ως δραστήριου και ευέλικτου πολίτη. *Σύγχρονα Θέματα*, τεύχος 122-123. Σελίδες 112-118.

Ποταμιάνος Νίκος (επιμ.). 2021. Εκδοχές της ηθικής οικονομίας. Κρήτη: Ινστιτούτο Μεσογειακών Σπουδών-ΙΤΕ Ιστορικές και θεωρητικές μελέτες.

Σπυριδάκης Μάνος. 2010. Εργασία και κοινωνική αναπαραγωγή στη ναυπηγοεπισκευαστική βιομηχανία του Πειραιά. Αθήνα: Παπαζήσης.

Τόμπσον, Ε. Π. 2008. *Χρόνος, εργασιακή πειθαρχία και βιομηχανικός καπιταλισμός*. Θεσσαλονίκη: Νησίδες.

Τσιώλης Γιώργος, 2013. Η κατασκευή των «απασχολήσιμων», Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Σπυριδάκης Μάνος (επιμ.) . *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια. Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια. Σελίδες 151-186.

Ξενόγλωσση

Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. University of Chicago Press.

De Neve, Geert. 2006. *The Everyday Politics of Labour: Working Lives in India's Informal Economy*. Social Science Press.

Dunn, Elizabeth. 2004. *Privatizing Poland: Baby Food, Big Business, and the Remaking of Labor*. Cornell University Press.

Friedman, Thomas L. 2005. *The World Is Flat: A Brief History of the Globalized World in the Twenty-First Century*. Allen Lane.

Goddard, Victoria A. 1996. *Gender, Family and Work in Naples*. Berg Publishers.

Haraszti, Miklós. 1977. *A Worker in a Worker's State: Piece-Rates in Hungary*. Penguin.

- Hareven, Tamara. 1982. *Family Time and Industrial Time*. 1st ed. Cambridge University Press.
- Harris, Olivia. 2007. "What Makes People Work?" In *Questions of Anthropology*, Astuti, Rita, Parry, Jonathan, Stafford, Charles. New York: Berg.
- Harvey, David. 1989. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Wiley-Blackwell.
- Kofti, Dimitra. 2018. Regular Work in Decline, Precarious Households and Changing Solidarities in Bulgaria. In Hann, Chris and Parry, Jonathan (eds.). *Industrial Labor on the Margins of Capitalism. Precarity, Class and the Neoliberal Subject*. New York-Oxford: Berghahn. 111-133.
- Martin, Emily. 1995. *Flexible Bodies: Tracking Immunity in American Culture from the Days of Polio to the Age of AIDS*. Beacon Press.
- Meillassoux, Claude, 1981, *Maidens, Meals and Money: Capitalism and the Domestic Community*. Cambridge University Press
- Mingione, Enzo. 1991. *Fragmented Societies: A Sociology of Economic Life Beyond the Market Paradigm*. Translated by Paul Goodrick. Blackwell Pub.
- Mollona, Massimiliano, Geert De Neve, and Jonathan Parry. 2009. *Industrial Work and Life: An Anthropological Reader*. Berg Publishers.
- Narotzky, Susana. 1997. *New Directions in Economic Anthropology*. Pluto Press.
- Narotzky, Susana, and Gavin Smith. 2006. *Immediate Struggles: People, Power, and Place in Rural Spain*. University of California Press.
- Nash, June C. 1989. *From Tank Town to High Tech: The Clash of Community and Industrial Cycles*. SUNY Press.
- Ngai, Pun. 2005. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Revised edition. Duke University Press.
- Ong, Aihwa. 1987. *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*. State University of New York Press.
- Ong, Aihwa. 1999. *Flexible Citizenship: The Cultural Logics of Transnationality*. Duke University Press.
- Parry, Jonathan. 2020. *Classes of Labour. Work and Life in a Central Indian Steel Town*. Oxon-New York: Routledge.
- Prentice, Rebecca. 2008. "Knowledge, Skill, and the Inculcation of the Anthropologist: Reflections on Learning to Sew in the Field." *Anthropology of Work Review* 29 (3): 54–61. doi:10.1111/j.1548-1417.2008.00020.x.

Prentice, Rebecca. 2020. Work after Precarity. *Anthropologies of Labor and Wageless Life*. *Focaal-Journal of Global and Historical Anthropology* 88 (2020): 117-24

Procoli, Angela. 2004. *Workers and Narratives of Survival in Europe: The Management of Precariousness at the End of the Twentieth Century*. SUNY Press.

Rothstein, Frances. 2005. "Flexibility for Whom?: Small-Scale Garment Manufacturing in Rural Mexico." In *Petty Capitalists and Globalization, Flexibility, Entrepreneurship, and Economic Development*, Smart and Smart. State University of New York Press.

Smart, Alan, and Josephine Smart. 2005. eds. 2006. *Petty Capitalists and Globalization: Flexibility, Entrepreneurship, and Economic Development*. State University of New York Press.

Stacey, Judith. 1998. *Brave New Families: Stories of Domestic Upheaval in Late-Twentieth-Century America*. University of California Press.

Thompson, Edward Palmer. 1963. *The Making of the English Working Class*. IICA.




Wood, Warner. 2000. "Flexible Production, Households, and Fieldwork: Multisited Zapotec Weavers in the Era of Late Capitalism." *Ethnology* 39 (2): 133-48. doi:10.2307/3773840.



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



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ISSN: 2732-9879
ISBN: 978-618-5668-64-8