

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

4^ο διεθνές επιστημονικό συνέδριο

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΗΜΕΡΑ:
ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Αθήνα, 10-11 Νοεμβρίου 2011

ΜΕΛΕΤΩΝΤΑΣ ΤΗ ΣΙΩΠΗΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αριστείδης Ασπρούλης

Πάντειο Πανεπιστήμιο – Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Περίληψη: Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζονται ραγδαίες μεταβολές στη φύση της εργασίας και στα καθεστάτα απασχόλησης. Το εργασιακό περιβάλλον μεταβάλλεται και ταυτόχρονα διαμορφώνει νέες προκλήσεις για την εργασιακή ταυτότητα και την κατανόηση της εργασίας από τους εργαζόμενους. Ειδικότερα, στον τριτογενή τομέα παρατηρούνται νέες μορφές εργασίας και απασχόλησης, οι οποίες διαμορφώνουν και νέα ερωτήματα για τη θέση των υπαλλήλων στην εργασία και την κοινωνία και για το πώς οι ίδιοι δρουν απέναντι στους μηχανισμούς ελέγχου και συναίνεσης της εργοδοσίας. Ταυτόχρονα, οι περισσότερες μελέτες της βιομηχανικής κοινωνιολογίας τείνουν στο συμπέρασμα ότι τα μη θεσμοθετημένα στοιχεία (non-contractual elements) της εργασιακής συνθήκης, που σχηματίζουν τη λεγόμενη «σιωπηρή σύμβαση εργασίας», καθορίζουν σημαντικά τους τρόπους με τους οποίους κατανοεί ο εργαζόμενος την εργασία του και δρα μέσα και έξω από αυτή. Η εισήγηση θα επικεντρωθεί στις τρεις παραδοσιακές οπτικές ανάλυσης της «σιωπηρής σύμβασης εργασίας»: μαρξιστική, βεμπεριανή και σχολή της συμβολικής αλληλεπίδρασης. Ιδιαίτερη αναφορά πρόκειται να γίνει στις σύγχρονες κοινωνιολογικές μελέτες για την εργασία, οι οποίες εξετάζοντας τα νέα χαρακτηριστικά της στις υπηρεσίες, προσφέρουν μια συνθετική όσο και κριτική ματιά απέναντι στις παραδοσιακές προσεγγίσεις.

ΜΕΛΕΤΩΝΤΑΣ ΤΗ ΣΙΩΠΗΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στόχος της σημερινής παρουσίασης είναι η αποσαφήνιση και η συνοπτική θεωρητική επισκόπηση του όρου «σιωπηρή σύμβαση εργασίας».

1. Εισαγωγή

1.1 Αποσαφήνιση του όρου

Με τον όρο *σιωπηρή σύμβαση εργασίας* εννοείται το σύνολο των παραμέτρων εκείνων που βρίσκονται πέρα από το επίσημο μέρος μιας σύμβασης εργασίας και στοιχειοθετούν την ανεπίσημη πλευρά της.

1.2 Η σημασία της διερεύνησης της σιωπηρής σύμβασης εργασίας σήμερα

Ο λόγος για τον οποίο έχει αξία να μελετηθεί σήμερα η σιωπηρή σύμβαση εργασίας, έγκειται στο γεγονός ότι στο πλαίσιο της απορρύθμισης και της ευελιξίας της απασχόλησης που δεσπόζει στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις, η κοινωνιολογική εξέταση του ανεπίσημου μέρους της εργασίας μπορεί να προσφέρει πολλά στην επιστήμη της Κοινωνικής Πολιτικής, με την ανάδειξη και κατανόηση των μη θεσμοθετημένων προϋποθέσεων και μέσων με τα οποία επιτυγχάνονται η ενότητα, οι στόχοι και η αναπαραγωγή της εργασίας.

Αιτία της ενασχόλησης με το συγκεκριμένο ζήτημα αποτελούν οι ραγδαίες μεταβολές που παρουσιάζονται τα τελευταία χρόνια στη φύση της εργασίας και τα αποτελέσματά τους. Το νέο μετα-φορντικό εργασιακό περιβάλλον των υπηρεσιών μεταβάλεται και παράλληλα διαμορφώνει νέες προκλήσεις για την εργασιακή ταυτότητα και την κατανόηση της εργασίας. Μέσα στο νέο πλαίσιο εργασίας, αλλάζει και ο εργαζόμενος. Οι τρόποι με τους οποίους κατανοεί ο ίδιος την εργασία του και τον εαυτό του μέσα σε αυτή, μετασχηματίζονται - και ο προσδιορισμός της νέας του ταυτότητας, χαρακτηρίζεται από μια πρωτοφανή αναδόμηση. Μια αναδόμηση που

προέρχεται από τους νέους κοινωνικούς μηχανισμούς ελέγχου και συναίνεσης που εμφανίζονται στο εσωτερικό της εργασίας.

Αυτοί ακριβώς οι κοινωνικοί μηχανισμοί με τους οποίους καταστρώνεται η εργασία, τα νοήματα που τους αποδίδονται από τους εργαζόμενους και οι συνέπειες που έχουν για αυτούς, θεωρούμε ότι μπορούν να διερευνηθούν μέσα από τη μελέτη της σιωπηρής σύμβασης εργασίας, δηλαδή διαμέσου της εξέτασης του ανεπίσημου μέρους μιας εργασιακής σχέσης.

1.3 Η αξία της σιωπηρής σύμβασης εργασίας ως ερμηνευτικό εργαλείο

Οι λόγοι για τους οποίους οι μεταβολές στην εργασία, στον έλεγχο και τη συναίνεση, εξετάζονται μέσα από τη σιωπηρή σύμβαση εργασίας είναι οι εξής:

α) Η πλειονότητα των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων και των ερευνών συγκλίνουν στην παραδοχή ότι το ανεπίσημο μέρος μιας κοινωνικής σχέσης προηγείται και προσδιορίζει το θεσμοθετημένο μέρος της

β) Ειδικότερα, για την κοινωνιολογία της εργασίας, οι τυπικοί παράγοντες της εργασίας (αντιμισθίο, καθήκοντα, ωράριο) σπάνια καταφέρνουν να εξηγήσουν, από μόνοι τους, την παραμονή ενός εργαζομένου στην εργασία

γ) Το σύνολο των παραγόντων που ωθούν τον εργαζόμενο να συναινεί ή να εξαναγκάζεται να προσπαθεί καθημερινά για την περάτωση του παραγόμενου έργου βρίσκονται περισσότερο στο ανεπίσημο μέρος της εργασίας, παρά αποτελούν κομμάτι των θεσμοθετημένων κανόνων ενός εργασιακού πλαισίου.

2. Οι κλασικοί της Κοινωνιολογίας

Οι κλασικοί της κοινωνιολογίας, στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν τη «μεγάλη αλλαγή των δυτικών κοινωνιών» -την εμφάνιση δηλαδή φαινομένων όπως

το εργοστάσιο, η πόλη και η βιομηχανική εργασία- θα μπορούσαμε να πούμε ότι ασχολήθηκαν με τη «σιωπηρή σύμβαση της εργασίας» -παρότι ως όρος δεν είχε ακόμα στοιχειοθετηθεί- με την έννοια ότι εστίασαν τη βιομηχανική μελέτη στο ερώτημα – πρόβλημα «με ποιους κοινωνικούς μηχανισμούς κάποιος ωθείται σε ένα είδος εργασίας και γιατί παραμένει ή εγκλωβίζεται σε αυτό».

Για τον *Adam Smith*, η απάντηση σε αυτό το ερώτημα, έρχεται μέσα από τον φαύλο κύκλο που δημιουργεί ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας: μέσα στο εργοστάσιο η μηχανική ρουτινοποίηση της εργασίας, επιφέρει το θάνατο της εργασίας ως τέχνη. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα ο καταμερισμός της εργασίας στο εργοστάσιο να μη βασίζεται στη διάκριση των πραγματικών ικανοτήτων των ανθρώπων, αλλά η διάκριση αυτή να αποκτά κοινωνικά χαρακτηριστικά. Έτσι, η κοινωνική αναπαραγωγή που προάγει ο βιομηχανικός καταμερισμός της εργασίας ωθεί τους ανθρώπους σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και ειδικότητες, χωρίς η ώθηση αυτή να προσδιορίζεται κατ' ανάγκη από τις ουσιαστικές ικανότητες τους, αλλά αντίθετα κατασκευάζοντας τη διάκριση του «ικανού» και του «μη ικανού» μέσα από τον κοινωνική στρωμάτωση, η οποία στρωμάτωση ωστόσο έχει ήδη δημιουργηθεί από τον καταμερισμό στο εργοστάσιο και το αντίστροφο.

Στον *Emil Durkheim* το ερώτημα της ώθησης και της παραμονής των ανθρώπων στην εργασία θα απαντηθεί υπό το πρίσμα της «οργανικής αλληλεγγύης» που εμφανίζεται στις βιομηχανικές κοινωνίες και αναπτύσσει την ιδέα του ατομικού ή εγωϊστικού συμφέροντος που κυριαρχεί στις βιομηχανικές σχέσεις. Για τον Durkheim, το σημαντικότερο πρόβλημα στη βιομηχανική εργασία είναι ότι κατάφερε να διασπάσει τους θεσμούς και δεσμούς αλληλεγγύης που εντοπίζονται στις προ-καπιταλιστικές κοινότητες και να τους αντικαταστήσει με μια νεωτερική ιδεολογία, αυτή του ατομικού συμφέροντος, διαμέσου της ανάπτυξης εννοιών όπως η ιδιοκτησία και ο ανταγωνισμός. Η ιδεολογία του ατομικού συμφέροντος, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη του εξειδικευμένου καταμερισμού της βιομηχανικής εργασίας ο οποίος αναγκάζει τους ανθρώπους να περιορίζονται στη γνώση ενός και μόνο αντικειμένου και άρα να περιχαρακώνουν αυτή την επινοημένη μοναδικότητά τους, έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός κοινωνικού μηχανισμού διαμέσου του οποίου αναπτύσσεται η πρόσβαση στην εργασία, η στρωματοποίηση καθηκόντων και

επαγγελματιών και η έλλειψη της κατανόησης των αναγκών μεταξύ των ανθρώπων. Ένας μηχανισμός ο οποίος αναπαράγει τελικά την κοινωνική «ανομία», δηλαδή την κατάσταση εκείνη κατά την οποία «τα άτομα μιας κοινωνίας δεν βρίσκονται σε θέση να αντιληφθούν τον εαυτό τους ως μέρος της λειτουργίας ενός κοινωνικού συνόλου».

Ακόμα και ο νεο-λειτουργιστής *Talcott Parsons* παρά τα ολιστικά «συστήματα» σκέψης που ανέπτυξε για να περιγράψει τις κοινωνίες και την ανθρώπινη δράση, περιέλαβε στη θεωρία του μια σειρά υποκειμενικών, μη ορθολογικών, παραγόντων που ερμηνεύουν το «σύστημα» της εργασίας και διερευνούν της ερώτημα της ώθησης και της παραμονής των ανθρώπων σε αυτή. Μέσα από το γνωστό και ως παράδειγμα «AGIL», ο Parsons μιλάει:

α) για κοινωνικές νόρμες που κατασκευάζουν την «ιδέα» των ανθρώπων για προσαρμογή στην εργασία πριν μπουν σε αυτή (*Adaptation*)

β) για στόχους που κατασκευάζονται και τίθενται πριν ή μετά την είσοδο στην εργασία και που ορίζουν από πριν τις απαιτήσεις τόσο των εργοδοτών από τους μελλοντικούς τους εργαζόμενους, όσο και το αντίστροφο (*Goal Attainment*)

γ) για την ανάγκη να μπορεί κάποιος να ενταχθεί σε διάφορα κοινωνικά σύνολα - συστήματα, συναδέλφων, εργοδοτών, ανταγωνιστών και να επιβιώσει σε αυτά, για να νιώθει ασφάλεια ότι μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται και να βρίσκεται στην παραγωγή (*Integration*)

δ) για τους άτυπους όρους τους οποίους ο εργαζόμενος καλείται να διαπραγματευτεί καθημερινά, μέσα σε ένα δυσδιάκριτο πλέγμα εξουσίας, σχέσεων και συμφερόντων (*Latency*).

Ο «χώρος εργασίας» ως διαμορφωτικός παράγοντας, εισάγεται από τον *George Simmel* και ευρύτερα από τη μικρο-κοινωνιολογική σκοπιά και τη Σχολή του Σικάγο. Στο ερώτημα περί «της ώθησης και της παραμονής κάποιου στην εργασία», η μικρο-προσέγγιση θεωρεί ότι οι άτυπες κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται στον χώρο της εργασίας, η αίσθηση της συμμετοχής σε έναν κοινωνικό χώρο, όπως ο

εργασιακός, αλλά και η οργάνωση ενός ιδιαίτερου δικτύου συμφερόντων που συναντάμε στον χώρο εργασίας, έχουν ως αποτέλεσμα την κατασκευή ενός ξεχωριστού εργασιακού νοήματος για τον καθένα, μέσα από την περιχαράκωση ή ενσωμάτωση, τον αποκλεισμό ή την ομαδοποίηση, ορισμένων εναντίον κάποιων άλλων.

Για τον *Max Weber* η σιωπήρη σύμβαση εργασίας αποτελεί προϊόν της ιδεολογικής, πολιτιστικής και ηθικής βάσης (του ευρύτερου κοινωνικού «πνεύματος» δηλαδή) στο οποίο και συνίσταται η ερμηνεία της εργασίας σε μια κοινωνία (ήθη, παραδόσεις, έθιμα, κοινωνικές σχέσεις, θεσμοί και δράσεις). Αυτή η κοινώς αποδεκτή βάση δημιουργεί μια ευρύτερη σιωπηρή σύμβαση εργασίας στην κοινωνία (μέσα από τις αξίες και τις προσδοκίες που καλλιεργούν οι άνθρωποι πριν την είσοδο στην εργασία και μετά την είσοδο σε αυτή) οι οποίες και οδηγούν στη συναίνεση και την παραμονή του εργαζομένου εκεί.

Από την άλλη, για τον *Marx*, η σιωπηρή σύμβαση εργασίας αποτελεί ένα ακόμα προϊόν των κατεξοχήν άνισων βιομηχανικών σχέσεων, της αλλοτρίωσης των ανθρώπων και της ψευδούς συνείδησης που αναπτύσσουν στον καπιταλισμό και χρησιμοποιείται ως εργαλείο κοινωνικής συναίνεσης με στόχο τον έλεγχο της εργασίας. Η αλλοτρίωση κατασκευάζει την ψευδή συνείδηση του εργαζομένου, εκείνη που δεν τον αφήνει να δει την προλεταριακή του θέση και να έρθει σε ρίζη με την εργασία του. Η ψευδής συνείδηση με τη σειρά της γεννά σταδιακά την «πίστη» στην εργασία, ως κάτι το αναπότρεπτο, ακόμα και ευεργετικό. Αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι η συναίνεση και αποδοχή του ελέγχου για τους ανθρώπους, όχι μόνο μες στο εργοστάσιο, αλλά ακόμα και πριν εισέλθουν σε αυτό, δηλαδή από την έναρξη της διαδικασίας παραγωγής της εργασίας.

3. Ο διάλογος Νεομαρξιστικής και Νεοβεμπεριανής Σχολής

Οι συνεχιστές του *Marx* και του *Weber* στον 20 αιώνα, εστίασαν την κριτική τους για την σιωπηρή σύμβαση εργασίας εξετάζοντας κυρίως την κατασκευή του νοήματος που αποδίδει κάποιος στην εργασία του και τα κίνητρα του για παραμονή σε αυτή.

Οι *νεομαρξιστές* ενέταξαν το ζήτημα στην ευρύτερη προβληματική της διαδικασίας της παραγωγής της εργασίας και του ελέγχου που ασκείται στις αντιλήψεις για την εργασία -τόσο πριν όσο και μετά την είσοδο σε αυτή. Οι *νεοβεμπεριανοί* είδαν το πρόβλημα μέσα από τις σχέσεις και τις δράσεις των ανθρώπων στην εργασία, την αλληλεπίδραση τους και κυρίως μέσα από το πώς κατανοούνται αυτές οι σχέσεις, τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Ο *Braverman*, αντιπροσωπευτικότερος των ορθόδοξων μαρξιστών στη βιομηχανική μελέτη, αποδίδει την κατασκευή του νοήματος του εργαζόμενου στους μηχανισμούς ελέγχου, τη σχέση καθεστώτος με την εργοδοσία, τις συνθήκες εργασίας και στην ευρύτερη άνιση κοινωνική αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού. Παραμέτρους ρητής και άρρητης εξουσίας και εξάρτησης, ωθούν μέσα από την σύγκρουση τους εργαζόμενους να δημιουργούν το νόημα εκείνο το οποίο τους παρακινεί να εργάζονται. Ο εργαζόμενος παράγεται και αναπαράγεται, δια μέσου του ελέγχου και της επιβολής και κατανοεί την εργασία του ως κάτι το αναγκαίο και αναπότρεπτο.

Από την άλλη, ο νεοβεμπεριανός *Burawoy*, θα υποστηρίξει ότι η εργασιακή αναπαραγωγή και ο έλεγχός της βασίζονται περισσότερο σε μια ηθική της συναίνεσης, από ότι στις σχέσεις σύγκρουσης. Σε αντίθεση με το *labour process* των μαρξιστών που θεωρεί ότι η συναίνεση επιτυγχάνεται διαμέσου του ελέγχου *από πάνω προς τα κάτω*, ο *Burawoy* θα ισχυριστεί πως υπάρχει η δυνατότητα ο έλεγχος να κατασκευάζεται περισσότερο διαμέσου των σχέσεων και των συγκρούσεων που έχει ο εργαζόμενος με τις ομάδες στις οποίες ανήκει μες στον χώρο εργασίας του, δίχως αυτές να βρίσκονται στα υψηλότερα κλιμάκια. Αντίθετα, θεωρεί ότι τα υψηλά κλιμάκια των οργανισμών πολλές φορές χαλαρώνουν τον έλεγχο της εργασίας και εθελουφλούν, όπως σε περιπτώσεις λούφας ή μικροκαταχρήσεων- για να αποσπών ευκολότερα τη συναίνεσή των εργαζομένων, με τις λιγότερες συγκρούσεις.

Το νόημα της εργασίας εδώ εμφανίζεται ως προϊόν μιας ηθικής προϋπόθεσης κοινωνικών επιταγών και παραμέτρων, που παρουσιάζονται πριν και μετά την είσοδο του υποκειμένου στην εργασία και λειτουργούν διαμορφωτικά στο να κατανοήσει τον εαυτό του στο νέο περιβάλλον και συναινετικά στο να προσαρμοστεί σε αυτό. Έτσι,

το πλαίσιο της εργασίας υπόκειται πλέον σε αντικειμενικές και υποκειμενικές παραμέτρους, οι οποίες ξεπερνούν τη σύγκρουση ως βασικό συστατικό της εργασιακής σύμβασης και ωθούν τον προβληματισμό σε ευρύτερες κοινωνικές και ηθικές δομές οι οποίες κατασκευάζουν τις αντιλήψεις για την εργασία – εγείροντας εκ νέου το ερώτημα για το «πώς κατασκευάζεται και επιτυγχάνεται μια σιωπηρή σύμβαση της εργασίας».

Στα χνάρια της βεμπεριανής παράδοσης περί της *κοινωνικής δράσης* οι Goldthorpe και Lockwood τη δεκαετία του 60 εισάγουν το ερμηνευτικό εργαλείο «*εργασιακός προσανατολισμός*». Μέσα από τη έρευνά τους τους σε εργαζόμενους αυτοκινητοβιομηχανιών της Βρετανίας, αναδεικνύεται ότι η σιωπηρή σύμβαση εργασίας διαμορφώνεται από το νόημα που οι εργαζόμενοι αποδίδουν στην εργασία τους και από τα κίνητρα που δημιουργούν για να εργαστούν. Τα κίνητρα και τα νοήματα αυτά, κατασκευάζονται από τις σχέσεις που οι συνάπτουν εργαζόμενοι με την εργοδοσία, δηλαδή βάσει του βαθμού εμπλοκής τους με τον εργοδοτικό μηχανισμό. Όσο πιο μακριά βρίσκεται ο εργαζόμενος από την εργοδοσία, (όπως πχ συμβαίνει στα χειρωνακτικά επαγγέλματα), τόσο το νόημα της εργασίας αποκτά εργαλειακό – υπολογιστικό χαρακτήρα, απαιτεί μικρότερη εμπλοκή της προσωπικότητας του εργαζομένου στην παραγωγή και η σιωπηρή σύμβαση είναι θα λέγαμε «περιορισμένου τύπου», αφού ο έλεγχος είναι μεγαλύτερος από την εμπιστοσύνη. Αντίθετα, σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από μεγάλη εμπλοκή με την εργοδοσία (όπως τα διευθυντικά) η σιωπηρή σύμβαση είναι διάχητη, καθώς η υψηλή εμπιστοσύνη που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργοδοσία, ανταλλάσσεται με την διαρκή και καθημερινή προθυμία τους για αυτοπροαίρετη συμμόρφωση προς τις απαιτήσεις του οργανισμού.

Η σημαντικότερη κριτική που υπέστη η θεωρία των Goldthorpe και Lockwood έγκειται στο ότι αφήνουν να εννοηθεί μέσω της μελέτης τους ότι το εργασιακό νόημα και τα κίνητρα των ανθρώπων έχουν ήδη διαμορφωθεί στο μεγαλύτερο μέρος τους πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας και απλώς αποκαλύπτονται με βάση τη θέση τους στο κλιμάκιο.

Οι *Beynon* και *Blackburn* μελετώντας ένα εργοστάσιο παραγωγής πολυτελών εδεσμάτων, κατέληξαν ότι η έρευνα των *Goldthorpe* και *Lockwood* είναι επιστημονικά επικίνδυνη, καθώς τα ευρήματά της στηρίζονται πάνω σε έναν λανθάνοντα ντετερμινισμό για το ζήτημα της κατασκευής του επαγγελματικού προσανατολισμού. Συμφωνούν σε ένα βαθμό ότι η κοινωνικοποίηση πριν την είσοδο στην εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην κατασκευή του εργασιακού νοήματος, ωστόσο σημειώνουν ότι ο ίδιος ο εργασιακός χώρος δημιουργεί νέες αντιλήψεις, μέσω των πρωτόγνωρων κοινωνικών σχέσεων με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπος ο εργαζόμενος.

Οι σχέσεις αυτές που συνάπτονται με συναδέλφους και προϊσταμένους, όπως και οι νέες καταστάσεις που τις περιβάλλουν, θέτουν στο προσκήνιο την κατασκευή και επίτευξη σιωπηρών συμβάσεων εργασίας διαφορετικών σε ένα βαθμό από αυτές για τις οποίες μίλησαν οι *Goldthorpe* και *Lockwood*. Στη προσέγγιση των *Beynon* και *Blackburn* η εργασία είναι ένας κοινωνικός χώρος ο οποίος έχει την ικανότητα να δημιουργήσει νέες ανάγκες, νέα νοήματα και νέες αντιλήψεις και άρα να αναδιαμορφώσει τα κίνητρα για εργασία και τους λόγους που καθορίζουν τον βαθμό συναίνεσης του εργαζόμενου στην καθημερινή καταβαλόμενη προσπάθεια.

Στα χνάρια της παραπάνω θέσης, τοποθετείται και η μελέτη των *Webberburn* και *Crompton* που εκδίδεται την ίδια χρονιά οι οποίοι, οι οποίοι ερευνώντας τρεις χημικές βιομηχανίες, αναδεικνύουν την σημασία του εργασιακού χώρου στην κατασκευή του εργασιακού νοήματος, θέτοντας μάλιστα το στοιχείο του ελέγχου ως τον σημαντικότερο παράγοντα διαφοροποίησης των σιωπηρών συμβάσεων εργασίας.

Ωστόσο, η μελέτη η οποία προχώρησε τις αναλύσεις επί του θέματος σε συνθετότερες προσεγγίσεις ανήκει στον *Daniel*, ο οποίος στο επικριτικό του άρθρο *Understanding employee behavior in its context*, επισημαίνει την ανάγκη να ειπωθεί η εργασία και το νόημα που αποδίδεται σε αυτή ως κάτι το μη ενιαίο. Συγκεκριμένα προτείνει τον διαχωρισμό του εργασιακού νοήματος σε δύο ξεχωριστά πλαίσια διαμόρφωσής του, τα οποία ενώ είναι αντίθετα, συνυπάρχουν μες στην εργασία: α) το πλαίσιο της *διαπραγμάτευσης της εργασίας* και β) το πλαίσιο της *εκτέλεσης της εργασίας*. Αντίστοιχα, το κάθε πλαίσιο συνεπάγεται και διαφορετικού τύπου σιωπηρές

συμβάσεις εργασίας. Στο πρώτο δημιουργείται στον εργαζόμενο ένα αίσθημα άρνησης απέναντι στην εργασία και αντιπαλότητας με τον εργοδοτικό μηχανισμό, καθώς αφορά στις αμιγώς υλικές απολαβές, ενώ στο δεύτερο, όπου έχει ως βάση το ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας και τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται εντός της, παρατηρούνται από πλευράς εργαζομένου φαινόμενα μέριμνας για την ποιότητα το προϊόντος παραγωγής και αισθήματος αναγνώρισης κοινών συμφερόντων, όχι μόνο με τους συναδέλφους, αλλά και με τη διεύθυνση.

Η συμβολή του Daniel στην προσέγγιση του εργασιακού νοήματος, έγκειται κυρίως στην ανάδειξη ότι η εργασία οφείλει να εξεταστεί δυναμικά, και όχι ως κάτι το στατικό. Το νόημά της, ως επιστημονικό αντικείμενο, αποτελεί ένα πεδίο συνεχούς αναπροσδιορισμού και ως τέτοιο χρήζει προσεγγίσεων ανάλογων της πολύπλευρης φύσης του. Αυτό που ουσιαστικά καταφέρνει ο Daniel, μέσα από τη μελέτη του, είναι αφενός να επικαιροποιήσει την μικρο-κοινωνιολογική σχολή της *συμβολικής διαντίδρασης*, θέτοντας τις κοινωνικές σχέσεις και τις υποκειμενικές παραμέτρους ως κεντρικούς παράγοντες διαμόρφωσης του νοήματος και αφετέρου να ανοίξει τον δρόμο για να περάσουν οι βιομηχανικές μελέτες προς το μεταμοντέρνο *Παράδειγμα* ανάλυσης, ορίζοντας το νόημα της εργασίας ως διακύβευμα.

4. Σύγχρονες Προσεγγίσεις: υπηρεσίες και αναδόμηση της εργασίας

Οι ραγδαίες μεταβολές που παρουσιάζονται τα τελευταία χρόνια στη φύση της εργασίας και στα καθεστώτα απασχόλησης διαμορφώσαν νέες προκλήσεις για την εργασιακή ταυτότητα και την κατανόηση της εργασίας από τους εργαζόμενους. Ειδικότερα, στον τριτογενή τομέα παρατηρούνται νέες μορφές εργασίας και απασχόλησης, οι οποίες διαμορφώνουν και νέα ερωτήματα για τη θέση των υπαλλήλων στην εργασία και την κοινωνία και για το πώς οι ίδιοι δρουν απέναντι στους μηχανισμούς ελέγχου και συναίνεσης της εργοδοσίας.

Οι περισσότεροι μελετητές συγκλίνουν ως προς την ανάδυση μιας εποχής μεταβιομηχανικής, στην οποία το μεγαλύτερο μέρος των ανθρώπων θα εργάζεται σε

υπηρεσίες. Αυτή η μετατόπιση προς μια βιομηχανία των υπηρεσιών πρόκειται να γεννήσει ταυτόχρονα και νέες συνθετότερες μορφές εργασίας και απασχόλησης. Η συνθετότητα τους φαίνεται να αφορά κυρίως στον αυτο-προσδιορισμό του απασχολούμενου, δηλαδή στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος στο μετα-φορντικό περιβάλλον παύει να προσδιορίζεται αποκλειστικά από πάνω προς τα κάτω, αλλά επιπλέον η ταυτότητά του -κοινωνική και εργασιακή- είναι αποτέλεσμα των σχέσεών του τόσο με την εργοδοσία και τους συναδέλφους, όσο και με τον πελάτη / καταναλωτή / χρήστη των υπηρεσιών που εκείνος προσφέρει.

Σε αυτή την υπόθεση για την αναδόμηση της ταυτότητας του εργαζόμενου στο μετα-βιομηχανικό περιβάλλον, ο θεωρητικός διάλογος έρχεται ως συνέχεια της κλασικής διαμάχης μαρξιστών και βεμπεριανών και μπορεί ενδεικτικά να επικεντρωθεί στις κριτικές προσεγγίσεις των *Beynon* και *Urry*.

Ο νεομαρξιστής *Beynon* εντοπίζει μια «συνέχεια» της βιομηχανικής μισθωτής εργασίας και στον τομέα των υπηρεσιών. Η συνέχεια αυτή, κατά τον ίδιο, οφείλεται κυρίως στα στοιχεία φορντισμού και τείλορισμού που μπορεί κανείς να διακρίνει ακόμα, αφού οι αρχές της εκμηχάνισης, του εξορθολογισμού και της τυποποίησης δεν έπαψαν να εφαρμόζονται και στις παροχές υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό και δεν παύει να πιστεύει ότι η μαρξιστική ιδέα της *αλλοτριωμένης και ψευδούς συνείδησης* που κατασκευάζει τις σιωπηρές σύμβασεις εργασίας, οφείλει να αποτελέσει το απαραίτητο μεθοδολογικό εργαλείο ακόμα και για τη μελέτη των σύγχρονων μορφών απασχόλησης. Άλλωστε για τον *Beynon* «είτε στις υπηρεσίες, είτε στην παραγωγή: ο εργαζόμενος παραμένει εργαζόμενος», «αφού τελικά η εργασία στις υπηρεσίες τείνει να επεκτείνει τη χειρωνακτική εργασία, αντί να την υπονομεύει».

Από την άλλη, ο νεοβεμπεριανός *Urry*, υποστηρίζει ότι οι νέες μορφές απασχόλησης αναδύουν και νέες εργασιακές ταυτότητες, που δε συνίσταται σε μια απλή συνέχεια των παλιών με επιμέρους διαφορές, αλλά σε μια σαρωτική αλλαγή στον τομέα της εργασίας.

Για τον *Urry* ο όρος «εργαζόμενος» δεν έχει συγκεκριμένη έννοια, αλλά αποτελεί μια εν εξελίξει κατάσταση που μπορεί να μετασηματίζεται ιστορικά με βάση τους νέους

οικονομικούς ή πολιτιστικούς παράγοντες και τις νέες κοινωνικές σχέσεις. Ο ίδιος, μάλιστα, προχωρά και ένα βήμα παραπέρα υποστηρίζοντας ότι η ταυτότητα του εργαζομένου στις υπηρεσίες και τον τριτογενή τομέαν πρέπει να αναγορευθεί ως ένα «νέο ξεχωριστό κοινωνιολογικό αντικείμενο». Ένα αντικείμενο μελέτης που το θεωρεί καινούριο, γιατί δεν μπορεί να αναλυθεί με βάση τον παραδοσιακό διαχωρισμό παραγωγής και κατανάλωσης, αφού τα όριά μεταξύ τους είναι πλέον δυσδιάκριτα. Για τον Urry, οι υπηρεσίες πρέπει να θεωρηθούν ένα ξεχωριστό πεδίο αναφοράς, που κεντρικό ρόλο θα έχουν περισσότεροι οι πολιτιστικοί, παρά οι οικονομικοί όροι της εργασίας και με βάση αυτούς θα εξετάζονται και οι σιωπηρές συμβάσεις εργασίας.

Ανάμεσα στις δύο αυτές κατευθύνσεις βρίσκονται οι προτάσεις συνθεσης, όπως εκείνη του ο *Du Gay* και του *Brown*, που προσπαθούν να συμπεριλάβουν τις θεωρητικές αποκλίσεις σε μια μελέτη του εργασιακού πλαισίου στον τριτογενή τομέα.

Ο *Du Gay*, προσπαθεί να διερευνήσει το πώς και γιατί η εμφάνιση των νέων τρόπων κοινωνικής ζωής που επέφερε η εργασία στις υπηρεσίες, έχει «θολώσει» την μέχρι πρότινος διακριτή υπόσταση μεταξύ της ταυτότητας του εργαζόμενου όταν είναι στην παραγωγή και της ταυτότητας του εργαζομένου όταν καταναλώνει. Θέση του είναι πως η εργασία στην παροχή υπηρεσιών αποτελεί έναν υβριδικό τύπο δραστηριότητας, από την άποψη ότι μαζί με την οικονομική του λειτουργία συνδυάζει και μια πολιτισμική, μια νέα κουλτούρα παραγωγής νοημάτων. Ο *Brown*, θεωρεί ότι η ικανοποίηση του εργαζόμενου στην εργασία αποτελεί μια τεχνητή κατασκευή (*artificial context*) θεμελιωμένη σε λανθάνοντες και άρρητους παράγοντες και όρους, που οφείλουν να εξεταστούν εις βάθος ώστε να αποδοθεί μια εικόνα που θα μπορεί να εξάγει συμπεράσματα πάνω στα νέα ερωτήματα που εγείρονται γύρω από τη σιωπηρή σύμβαση εργασίας στις υπηρεσίες.

Ειδικότερα, η θεωρία της «μαύρης τρύπας» που εισάγει στην ανάλυσή του ο *Brown* για το συμβόλαιο εργοδότη και εργαζομένου, η οποία και αναπτύχθηκε θεωρητικά τη δεκαετία του '90 στο Πανεπιστήμιο του *Durham* με την ιστορική κοινωνιολογία του *Philip Abrams*, ενδείκνυται για τη μελέτη των σύγχρονων και σύνθετων μορφών απασχόλησης στις υπηρεσίες. Η σημασία αυτής της ανάλυσης έγκειται στο ότι

προχωρά ένα βήμα μπροστά τη μαρξιστική θεωρία της εργασίας, καθώς δεν σταματά στη στιγμή που ο εργαζόμενος «παραδίδει» την εργατική του δύναμη στο εργοστάσιο, αλλά διερωτάται επιπλέον για το πώς, γιατί και με ποιους άρρητους μηχανισμούς, κάποιος υποχρεώνεται να παραχωρήσει αυτή του την ελευθερία στην εργοδοσία.

5. Αντί επιλόγου: η νέα υπηρεσιακή ηθική και η σιωπηρή σύμβαση εργασίας

Σε κάθε περίπτωση, το ερώτημα που δεσπόζει και στο οποίο καλείται να συμμετάσχει και η σημερινή παρουσίαση, είναι το πώς όλες αυτές οι αλλαγές που συντελούνται στην εργασία και τις υπηρεσίες επηρεάζουν τη σύγχρονη ζωή και τις κοινωνίες.

Ο κυρίαρχος διάλογος σήμερα περιστρέφεται γύρω από την ευελιξία και την ανασφάλεια του εργαζόμενου, αφού το βασικό χαρακτηριστικό της εποχής είναι η πρωτοφανής υποβάθμιση της εργασίας και των όρων απασχόλησης. Τα όρια μεταξύ της εξαρτημένης εργασίας και της αυτοαπασχόλησης είναι πιο δυσδιάκριτα από ποτέ, ενώ ταυτόχρονα η κατάρρευση του κράτους πρόνοιας αναγκάζει τον εργαζόμενο να καταφύγει στην ανάπτυξη ατομικών στρατηγικών προστασίας της εργασίας και της ζωής του. Αποτέλεσμα αυτής της ροπής είναι η ύπαρξη σήμερα ενός τεράστιου εργατικού δυναμικού το οποίο εργάζεται χωρίς την ελάχιστη τυπική σύμβαση, καταφεύγοντας στην άτυπη απασχόληση.

Την ίδια στιγμή, παρατηρείται ότι αυτό που «αλλάζει» στη μετα-βιομηχανική εποχή δεν αφορά αποκλειστικά στον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η εργασία, αλλά και τον βαθμό στον οποίο ο εργαζόμενος ταυτίζει την προσωπικότητά του με την εργοδοσία. Παρά τα νεοφιλεύθερα προτάγματα για απελευθέρωση της εργασίας, η σύγχρονη *εργασιακή ηθική των υπηρεσιών*, όχι μόνο δεν «υποχωρεί», αλλά τουναντίον δείχνει να πισωγυρνά σε μια φεουδαρχικού τύπου ηθική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη του, τα έθιμα και τις πρακτικές του. Γεγονός, που δυσκολεύει και την εξέταση της σιωπηρής σύμβασης εργασίας, καθώς το αν η τελευταία επιτυγχάνεται μέσα από μια συνείδηση προλεταριοποίησης των υπηρεσιών ή μέσω μιας αίσθησης

διευθετισμού που προκαλεί η υπηρεσιακή ηθική, αποτελεί ενδεχομένως το σύγχρονο διακύβευμα.

Με βάση τα κοινωνικά αυτά παράδοξα, και πολλά περισσότερα, που αναδύονται και θα αναδυθούν στο μέλλον από την αναδόμηση της εργασίας -θεωρούμε ότι η μελέτη της σιωπηρής σύμβασης εργασίας αποτελεί επιστημονική πρόκληση για τις σύγχρονες βιομηχανικές σχέσεις.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Abrams P. (1982). *Historical Sociology*, New York: Cornell University Press

Allen J. & P. du Gay (1994). «Industry and the rest: the economic identity of services» στο *Work, Employment and Society*, 8(2), pp. 255-71.

Argyris C. (1972). *The Applicability of Organizational Sociology*, London: Cambridge University Press

Baldamus W. (1961). *Efficiency and Effort: An Analysis of Industrial Administration*, Tavistock, London.

Bechhofer F. (1973). «The relation between technology and shopfloor behavior», στο Edge D.O. & Wolfe J.N., *Meaning of control*. London: Tavistock.

Bell J. (2001). *Doing Your Research Project*, Buckingham - Philadelphia: Open University Press

Bendix R. (2001). *Work and Authority in Industry: Managerial Ideologies in the course of Industrialization*, Transaction, USA & London.

Beynon H. & Glavanis P. (1999). *Patterns of Social Inequality*. New York: Pearson Education

Beynon H. (1997) «The changing practices of work» in Brown R. K. (ed) *The changing shape of work*, London: Macmillan.

Beynon H., Hudson R., Sadler D., (1991). *A tale of two industries: the contraction of coal and steel in the North East of England*. Buckingham: Open University Press

Beynon H. (1984) *Working for Ford*. London: Penguin.

- Beynon H. & Blackburn R. M. (1972). *Perceptions of Work, Variations within a Factory*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Booth W.(1890). *In Darkest England and the Way Out*, London: International Headquarters of the Salvation Army.
- Bottomore T. & M. Rubel (1963) *Karl Marx: Selected Writings in Sociology and Social Philosophy*. Harmondsworth: Penguin.
- Brown R.K. (1997). *The Changing Shape of Work*, London:Macmillan
- Brown R.K. (1984). *Working on work*, *Sociology*, Vol. 18 No.3
- Brown R.K. & Branner P. (1970). «Social Relations and Social Perspectives amongst Shipbuilding Workers – A preliminary statement – Part I», στο *Sociology*, Vol. 4, p.71-84
- Brown R.K. & Branner P. (1970). «Social Relations and Social Perspectives amongst Shipbuilding Workers – A preliminary statement – Part II», στο *Sociology*, Vol. 4, p.197-211
- Brown R.K., Child J., Parker S.R., Smith M.A. (1967). *The Sociology of Industry*. Worcester: Billing and Sons
- Burawoy M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago: Chicago University Press.
- Clegg S. & Dunkerley D. (1984). *Organization, Class and Control*. London: Unwin Brothers
- Coxon A.P.M., Davies P.M & Jones C.L. (1985). *Images of Social Stratification, Occupational Structures and Class*, London: Sage Publications
- Daniel W.W. (1973). *Understanding employee behavior in its context*. London: Sage Publications
- Du Gay P. (1996). *Consumption and Identity at Work*, London: Sage Publications
- Durkheim E. (1984). *The Division of Labour in Society*. New York: Free Press.
- Fantasia R. (1988). *Cultures of Solidarity*. London: University of California Press
- Foucault M.(1982). *The Subject and Power*. Chicago: University Publish

- Fox A. (1974). *Beyond Contract: work, power and trust relations*, London: Faber
- Gans H. (1995). *The War against the Poor: The Underclass and Antipoverty Policy*. New York: Basic Books.
- Grint K. (2003) *The Sociology of Work*, Cambridge: Polity.
- Golby J.M. (1986). *Culture and Society in Britain: 1850 – 1890*. New York: Oxford University Press
- Goldthorpe, Lockwood et al., (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Harvey D., (1989) *The Conditions of Postmodernity*. Oxford: Blackwell.
- Koning (de) J. & H. Mosley (eds.), *Labour Market Policy and Unemployment. Impact and Process Evaluations in Selected European Countries*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Marx K. (1976). *Capital Vol. I*, London: Penguin.
- Mayo E. (1949). *The Social Problems of an Industrial Civilisation*. London: Routledge & Kegan Paul
- Merton R. K. (1938). «Social Structure and Anomie Source» στο *American Sociological Review* Vol. 3, No. 5, (Oct), pp. 672-682. New York: American Sociological Association
- Mills C. W. (1967). *The Sociological Imagination*. New York: Oxford University Press
- Mingay G. E. (1987). *The Making of Britain: The Transformation of Britain 1830-1939*, London: Paladin.
- Morris L. (1994). *Dangerous Classes*, London: Routledge
- Noon M.& Blyton P. (1997). *The Realities of Work*, London: MacMillan
- Parsons T. (1970). *The Social System*. London: Routledge & Kegan Paul
- Parsons T. & Smelser N. J. (1984). *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, Λονδίνο-Βοστώνη-Μελβούρνη: Routledge & Kegan Paul.

- Parker S.P., Brown R.K., Child J. & Smith M.A., (1981). *The Sociology of Industry*. London: Unwin Hyman
- Payne Malcolm (2006). «The Origins of Social Work: Continuity and Change». *Journal of Sociology & Social Welfare*. New York: Palgrave Macmillan
- Peck J. (1996). *Work – Place: the Social Regulation of Labor Markets*, New York: Guilford Press
- Pugh D.S., Hickson D.J., Hinings C.R. (1984). *Writers on organizations*, New York: Penguin Books
- Ritzer G. & Barry S. (2001). *Handbook of Social Theory*. London: SAGE Publications
- Salaman G. & Thompson K. (1973). *People and Organisations*. London: Longman.
- Salt, J. (1989): ‘A Comparative Overview of International Trends and Types, 1950-80’ *International Migration Review* 3: 444-445.
- Schmid G. & J. O’Reilly, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, UK: Edward Elgar 1996
- Sennett R. (1997) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: WW Norton.
- Sennett R. & J. Cobb (1977) *The Hidden Injuries of Class*, Cambridge University Press.
- Steiner R. (1949). *World Economy: The Formation of a Science of World-Economics*. New York: The Rudolf Steiner Publishing.
- Terkel S. (1982). *Working: People talking about they do all day and how they feel about what they do*. London: Penguin Books
- Tilly C. (1998). *Work Under Capitalism*, Boulder: Westview Press
- Urry J. (1990) «Work, production and social relations» στο *Work, Employment and Society*, 4(2), pp.271-80.
- Watkins E. (1993). *Throwaways: Work Culture and Consumer Education*, California: Stanford University Press
- Weber M. (1978). *Economy and Society*, London: Sage

Webb C. (1917). *Industrial Co-operation: The story of a Peaceful Revolution*, 7η έκδ. Manchester: Co-Operative Union Limited Publications.

Webberburn D. & Crompton R. (1972). *Workers' Attitudes and Technology*. Cambridge: Cambridge University Press

Welshman J. (2006). *Underclass: A History of the Excluded 1880-2000*. Hambledon Continuum.

Whyte W. (1956). *The Organization Man*. USA: Simon and Schuster Inc.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Bauman Z. (2002). *Η εργασία, ο καταναλωτισμός και οι νεόπτωχοι*, μτφρ. Κ. Γεωργιάδης. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Berger P. (1983). *Πρόσκληση στην κοινωνιολογία*, μτφρ. Ε. Τσελέπογλου. Αθήνα: Μπουκουμάνης.

Braverman H. (2005). *Εργασία και Μονοπωλιακό Κεφάλαιο – η υποβάθμιση της εργασίας στον 20ο αιώνα -τομ.1*, μτφρ. Βάσια, Νίκος, Πόλυ, Χρήστος 1, Χρήστος 2. Αθήνα: Λέσχη κατασκόπων του 21ου αιώνα

Γάγκας Σπ. & Καλφρόπουλος Κ. (2004). *Περιπλάνηση και Νεωτερικότητα*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια

Durkheim E. (2000). *Οι κανόνες της κοινωνιολογικής μεθόδου*, εισαγ.-επιμ.-μτφρ. Λουκία Μ. Μουσούρου. Αθήνα: Gutenberg.

Foucault M. (1999). *Ο μεγάλος εγκλεισμός – το πείραμα της ομάδας πληροφόρησης για τις φυλακές*, μτφρ. Σ. Παντελάκης, Αθήνα: Μαύρη Λίστα

Grawtz M., Brimo A., Jahoda M. (2000). *Εισαγωγή στην μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα.

Giddens A. (2002). *Κοινωνιολογία*, μτφρ. Δημήτρης Τσαούσης. Αθήνα: Gutenberg.

Καρακατσάνης Α. (1990). *Ατομικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα – Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Καραμεσίνη Μ. & Γ. Κουζής (επιμ.) (2005). *Πολιτική απασχόλησης*. Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Αθήνα: Gutenberg / ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

- Κασιμάτη, Κ. και Ψημμένος, Ι. (2003), «Οργανωτική κουλτούρα και κοινωνικός αποκλεισμός» σελ. 439-482 στο Πετμεξίδου Μ. και Παπαθεοδώρου Χ. (επιμ) Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Αθήνα: Εξάντας.
- Κασιμάτη Κ. (2004). Δομές και Ροές – το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας, Αθήνα: Gutenberg
- Κοριά Μ. (1987). «Νέες Τεχνολογίες – Νέο περιεχόμενο της απασχόλησης». Πολίτης 81-82: 60-69.
- Κουζής Γ., Κουτρούκης Θ. & Leat Μ. (2009). Εργασιακές Σχέσεις – μια επιστημονική προσέγγιση. Αθήνα: Κριτική
- Κουζής, Γ. (2008) «Αγορά Εργασίας: Μήτρα της Ανθρώπινης Οδύνης», στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (επιμ.) Η Απομάγευση του Κόσμου, Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ.
- Κουζής Γ. (2007). Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αθήνα: Gutenberg
- Κουζής Γ. (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση – ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Κουκιάδης Ι. (1997). Στοιχεία εργατικού δικαίου – Ατομικές σχέσεις εργασίας. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Lenoir R. (2004). «Κοινωνιολογικό αντικείμενο και κοινωνικό πρόβλημα». Στον συλλογικό τόμο Μύηση στην Κοινωνιολογική Πρακτική, μτφρ. Αν. Καραστάθη. Αθήνα: Ινστιτούτο του Βιβλίου Α. Καρδαμίτσας, 77-83.
- Λυδάκη Α. (2001). Ποιοτικές Μέθοδοι της Κοινωνικής Έρευνας, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Marx Κ. (1989). Εισαγωγή στην Grundrisse του 1857, μτφρ. Διονύσης Διβάρης. Αθήνα: Στοχαστής.
- Mills W. C. (1984). Χαρτογιακάδες - Η νέα μεσαία τάξη των ΗΠΑ, μτφρ. Φ. Ρ. Σοφιανού. Αθήνα: Κάλβος.
- Mills W. C . (1985). Η κοινωνιολογική φαντασία, μτφρ. Ν. Μακρυνικόλα – Σ. Τσακνιάς. Αθήνα: Παπαζήσης.

- Popper K. (2003). Η ανοιχτή κοινωνία και οι εχθροί της, τόμος Ι, μτφ. Ειρήνη Παπαδάκη, Αθήνα: Παπαζήσης
- Πετράκη Γ. (2007). Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Αθήνα: Gutenberg.
- Robson C. (2007). Η έρευνα του πραγματικού κόσμου, μτφρ. Β. Νταλάκου & Κ. Βασιλάκου. Αθήνα: Gutenberg.
- Savage M. & Alan W. (2005). Αστική κοινωνιολογία, καπιταλισμός και νεωτερικότητα, εισαγ. Ιορδάνης Ψημμένος, μτφρ. Ιωάννα Μπιμπλή. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Simmel G. (1993). Πόλη και Ψυχή, μτφρ. Γ. Λυκιαρδόπουλος. Αθήνα: Εράσμος.
- Simmel G. (χ.χ.). Δοκίμια κοινωνιολογίας. μτφρ. Μ. Μακρίδης, Αθήνα: Αναγνωστίδης
- Smith A. (1999). Έρευνα για τη φύση και τα αίτια του πλούτου των εθνών, μτφρ. Δ. Καλιτσουνάκης. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Στασινοπούλου Όλ. (2006). Εισαγωγή στην Κοινωνική Πολιτική - Σημειώσεις Πανεπιστημιακών Παραδόσεων. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Στασινοπούλου Όλ. (2003). Κράτος Πρόνοιας: Ιστορική εξέλιξη - Σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις. Αθήνα: Gutenberg.
- Στασινοπούλου Όλ. (2002). Από το κράτος πρόνοιας στον «Νέο» Προνοιακό Πλουραλισμό - Φροντίδα και γήρανση, η σύγχρονη πλουραλιστική πρόκληση. Αθήνα: Gutenberg.
- Στεργίου Α. (2005). Αυτό απασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση. Αθήνα: Σάκκουλας
- Taylor F. W. (2007). Αρχές επιστημονικού μανάτζμεντ, εισαγ. Ιορδάνης Ψημμένος, μτφρ. Ιωάννα Μπιμπλή. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Thomson P. (2002). Φωνές από το παρελθόν – προφορική ιστορία, μτφρ. Ρ. Μπουσχότεν & Ν. Ποταμιάνος. Αθήνα: Πλέθρον.
- Veblen T. (1980). Η θεωρία της αργόσχολης τάξης, εισαγ. C.W.Mills, μτφρ. Γ. Νταλιάνης. Αθήνα: Κάλβος.

- Watson T. (2005). Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία, εισαγ. Ιορδάνης Ψημμένος, μτφρ. Μ. Καστανάρα. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Weber M. (2006). Η προτεσταντική ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού, μτφρ. Γ.Χ. Κυπραίος. Αθήνα: Gutenberg.
- Weber M. (1992). Η μεθοδολογία των κοινωνικών επιστημών, μτφρ. Γ.Χ. Κυπραίος. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Wallerstein I. (1987). Ιστορικός καπιταλισμός, μτφρ. Μέττα Τσικρικά. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Ψημμένος Ι. & Σκαμνάκης Χ. (2008) Οικιακή Εργασία των Μεταναστριών και Κοινωνική Προστασία. Η Περίπτωση των Γυναικών από την Αλβανία και την Ουκρανία. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Ψημμένος Ι. (2007). «Εισαγωγή επιμελητή». Στο Frederick Winslow Taylor, Αρχές επιστημονικού μανάτζμεντ, εισαγ-επιμ. Ιορδάνης Ψημμένος, μτφρ. Ιωάννα Μπιμπλή. Αθήνα: Παπαζήσης, 9-55.
- Ψημμένος Ι. (1999). Παγκοσμιοποίηση και Συμμετοχή των εργαζομένων: η περίπτωση των εργαζομένων στη ΔΕΗ. Αθήνα: Παπαζήσης