

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ, ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ
ΠΜΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ

Η εργασιακή εξουθένωση ως όψη της ανθρωπιστικής εργασιακής
συνθήκης

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άννα Τομάζου

Αθήνα, 2022

Τριμελής Επιτροπή

Δήμητρα Κόφτη, Επίκουρη Καθηγήτρια (Επιβλέπουσα)

Κατερίνα Ροζάκου, Επίκουρη Καθηγήτρια

Γεράσιμος Μακρής, Καθηγητής



Copyright © Άννα Τομάζου, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων της συγγραφέως.

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Εισαγωγή	5
Μεθοδολογικές παρατηρήσεις.....	7
1. Πώς η θεσμική χρήση της έννοιας της εργασιακής εξουθένωσης δημιουργεί πειθαρχημένα σώματα και ελεγχόμενους πληθυσμούς	10
2. Η συγκρότηση των εργαζομένων στη διασταύρωση των «κρίσεων»	14
2.1 Οι πορείες των εργαζομένων.....	14
2.2 Η προσφυγική «κρίση»	20
2.3. Τα κίνητρα της εργασίας στο πεδίο του προσφυγικού.....	23
3. Η εργασία στο ανθρωπιστικό πεδίο του προσφυγικού	26
3.1 Το βίωμα της εργασιακής συνθήκης στις τοπικές ΜΚΟ	26
3.2 Η «έκτακτη συνθήκη».....	32
3.3 Η έννοια της φροντίδας.....	38
3.4. Μιλώντας με συναισθηματικούς όρους για την εργασία	48
3.5 Η ματαίωση και ο κυνισμός	51
Συμπεράσματα	59
Πηγές.....	62
Βιβλιογραφία	62

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα μελετά το εργασιακό πεδίο των τοπικών μη κυβερνητικών οργανώσεων στην Ελλάδα, όπως αυτό διαμορφώθηκε στη συνάρθρωση της οικονομικής και της προσφυγικής «κρίσης». Συγκεκριμένα, προσεγγίζω το θέμα μου εστιάζοντας στην έννοια της εργασιακής εξουθένωσης και βασίζομαι σε εθνογραφικό υλικό από την προσωπική συμμετοχή μου στο υπό μελέτη εργασιακό πεδίο αλλά και από τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με εργαζόμενες σε αυτό. Στόχος μου είναι να κατανοήσω τους τρόπους και τις συνθήκες που η έννοια επανέρχεται, γίνεται αντιληπτή και λειτουργεί ως κομμάτι της εργασιακής εμπειρίας της δραστηριοποίησης στον ανθρωπιστικό τομέα του προσφυγικού. Αρχικά θα προσπαθήσω να αναδείξω πώς η θεσμική χρήση της έννοιας αναπαράγει μηχανισμούς πειθάρχησης. Στη συνέχεια, υπό το πρίσμα της βιογραφικής πορείας των εργαζομένων, θα επιχειρήσω να κατανοήσω τις συνθήκες συγκρότησης των εργαζομένων και των κινήτρων τους εντός συγκεκριμένων κοινωνικοϊστορικών συγκυριών. Εστιάζοντας στο βίωμα της συγκεκριμένης εργασιακής συνθήκης, θα αναδείξω πώς η κυρίαρχη έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, καθώς συνομιλεί και αλληλοπλέκεται με τη ρητορική του επείγοντος και την έννοια της φροντίδας, ψυχολογικοποιεί εργασιακά θέματα, αναπαράγει κανονιστικά πλαίσια και όρους εξατομικευμένης δράσης και διαμορφώνει παράλληλα τις εργασιακές σχέσεις. Τέλος, θα επικεντρωθώ στις έννοιες του κυνισμού και της ματαίωσης, όπως αυτές αναδείχθηκαν από τις συνεντεύξεις με τις συνομιλήτριές μου, ως παράγοντες ψυχικής κούρασης. Μέσω αυτών, αναδεικνύεται πώς – σε συνέπεια με τις κοινωνικοπολιτικές εξελίξεις που αναδιαμορφώνουν το πεδίο – ενδέχεται να διαφοροποιούνται σταδιακά τα κίνητρα δράσης και να αναδεικνύονται πτυχές κριτικής αμφισβήτησης των πλεγμάτων εξουσίας.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή εξουθένωση, ανθρωπισμός, εργασία, ματαίωση, κυνισμός

Abstract

The present research examines the working reality of local NGOs in Greece, as shaped under the conjunction of the economic and the refugee "crises". In specific, I approach the subject matter addressing the concept of burnout and drawing on ethnographic material, based on my own professional experience and various interviews I conducted with female workers in the field. My objective is to understand the ways and circumstances in which the «burnout» phenomenon reemerges, is perceived and functions as part of the working experience in the humanitarian sphere of the refugee "crisis". At first, I will attempt to highlight how the institutional use of the concept reproduces disciplining devices. Subsequently, in the light of the biographical trajectory of the interviewees, I will try to conceptualize the constituting conditions of the professionals, plus their motivations under certain socio-historical conditions. Focused on the experience of this particular field, I will indicate how the dominant notion of «burnout», conversing and intertwining with the discourse of urgency and the concept of caring, subsumes work issues in the psychological realm and also reproduces normative frameworks and terms of individualized action, while shaping work relations. Finally, I will discuss the notions of cynicism and frustration, which were clearly revealed in my interviews with the participants, as critical agents of mental fatigue. Taking them into account, it is clearly demonstrated – in coherence with the socio-political developments that reshape the field – how motivations for action may gradually differentiate and how aspects of critical questioning towards the nexus of power may easily emerge.

Key words: burnout, humanitarianism, work, frustration, cynicism

Εισαγωγή

Στην πρόσφατη χρονική συγκυρία και με αφορμή το «προσφυγικό ζήτημα», διαμορφώθηκε ένα εργασιακό πεδίο με σύνθετα χαρακτηριστικά που πρόσφερε σε ένα μέρος του πληθυσμού μια πρόσκαιρη -στην πλειοψηφία των περιπτώσεων- διέξοδο από την ανεργία. Οι τοπικές Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (στο εξής, ΜΚΟ) χρηματοδοτήθηκαν από Διεθνείς Οργανισμούς για την υλοποίηση προγραμμάτων ανθρωπιστικής παρέμβασης, τα οποία αφορούν τον προσφυγικό πληθυσμό στο πλαίσιο της «ευρωπαϊκής προσφυγικής κρίσης»¹. Η ανάγκη υποστήριξης αυτών των προγραμμάτων οδήγησε στην δημιουργία θέσεων εργασίας, οι οποίες καλύφθηκαν από εργαζόμενους/ες που ως τότε είχαν διαγράψει ποικίλες αλλά παρεμφερείς βιογραφικές πορείες.

Η εργασιακή εξουθένωση έχει συνδεθεί με την ψυχική υγεία και έχει συσχετισθεί αυστηρά με το χωροχρονικό πλαίσιο της εργασίας, γεγονός που απομονώνει την έννοια από τις ευρύτερες κοινωνικοϊστορικές συνθήκες. Η μελέτη της υπό το πρίσμα της ανθρωπολογίας της εργασίας φωτίζει επιπλέον πτυχές της έννοιας και της χρήσης της. Η ανθρωπολογία της εργασίας, διακρίνοντας τη ρευστότητα των ορίων μεταξύ εργασιακού χώρου και χρόνου, εστιάζει στις συναρθρώσεις της εργασίας με άλλους τομείς της ζωής και, έτσι, συμβάλλει στην ανάδειξη του τρόπου με τον οποίο ζητήματα εργασιακών σχέσεων αλληλοπλέκονται με άλλες πτυχές της κοινωνικής και πολιτισμικής ζωής εκτός εργασιακού χώρου και χρόνου, αμφισβητώντας κυρίαρχες εργασιακές αντιλήψεις και σχήματα. Στο συγκεκριμένο πεδίο εργασίας, εμπλέκονται οι πολυσχιδείς πορείες των εργαζομένων, οι πολύπλοκες κι εξελισσόμενες πολιτικές συνθήκες που αφορούν την αντιμετώπιση του προσφυγικού και οι πολλαπλές νοηματοδοτήσεις της εργασίας. Το γεγονός αυτό το καθιστά έναν ερευνητικά προνομιακό χώρο για τη μελέτη της εργασιακής εξουθένωσης, καθώς προσφέρει την ευκαιρία να κατανοηθούν οι πολλαπλές πτυχές της. Εκκινώντας από αυτό, η ερευνητική προσέγγισή μου δεν εστιάζει στην αντικειμενοποιημένη έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, αλλά την ερευνά υπό το πρίσμα

¹ Η Ροζάκου (2018: 238) επισημαίνει ότι αυτός είναι ένας όρος που έχει κυριαρχήσει στον δημόσιο λόγο εκφράζοντας μια ευρωκεντρική συλλογιστική, ενώ στην πραγματικότητα δεν αναφέρεται ούτε σε ένα νέο, ούτε σε ένα αποκλειστικά ευρωπαϊκό φαινόμενο.

της βιωμένης βιογραφικής πορείας και εργασιακής εμπειρίας τους στο συγκεκριμένο πεδίο.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του εργασιακού πεδίου των τοπικών ΜΚΟ. Επιδιώκω να προσεγγίσω το ευρύτερο θέμα εστιάζοντας στην έννοια της εργασιακής εξουθένωσης. Υπό αυτή τη σκοπιά, αναδεικνύεται ο τρόπος με τον οποίο ενδέχεται να ψυχολογικοποιείται η εργασία. Όπως προέκυψε από την παρούσα έρευνα - και όπως ελπίζω να αναδείξω στη συνέχεια- η εργασιακή εξουθένωση αποτελεί μια έννοια που γίνεται αντιληπτή από τις εργαζόμενες ως μορφή αξιολόγησης της δουλειάς τους, ενώ συχνά εκλαμβάνεται ως είδος μομφής που εντείνει την αίσθηση ανασφάλειας σε ένα ήδη επισφαλές εργασιακό πεδίο. Συγκεκριμένα, θα επιχειρήσω να διερευνήσω τις νοηματοδοτήσεις της έννοιας της εργασιακής εξουθένωσης από τις εργαζόμενες, τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή, τις συνθήκες στις οποίες αναδύεται και το πώς λειτουργεί μέσα στο εργασιακό πλαίσιο. Επιπλέον, τη μελετώ σε συνάρτηση με τις εργασιακές πορείες των υποκειμένων και τις έννοιες με τις οποίες ενδεχομένως συνομιλεί. Προκειμένου να αποφευχθεί η υποβολή του θέματος κατά την διεξαγωγή των συνεντεύξεων, ο τρόπος προσέγγισης των συνομιλητριών μου δεν εστιάζει στην εργασιακή εξουθένωση. Το πλαίσιο της συζήτησης είναι γενικότερα η εργασιακή πορεία, με έμφαση στη βιωμένη εμπειρία από το πεδίο του προσφυγικού. Συζητώντας για αυτό το ευρύ θέμα, παρατηρώ πού και με ποιον τρόπο εμφανίζεται η έννοια με την κυρίαρχη μορφή της, αλλά και πώς βιώνουν και ερμηνεύουν την αναφερόμενη σωματική και ψυχική κούραση τα ίδια τα υποκείμενα, καθώς και με ποιες άλλες έννοιες αναφέρονται ενδεχομένως σε αυτήν. Επίσης, πέρα από την παρατήρηση στη διάρκεια των συνεντεύξεων, η μελέτη αυτή βασίζεται σε ένα είδος συμμετοχικής παρατήρησης που είχα τη δυνατότητα να βασίσω στην προσωπική μου εργασιακή πορεία και εμπειρία από το συγκεκριμένο πλαίσιο.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας, θα αναλύσω τον θεσμικό ορισμό της έννοιας προκειμένου να αναδείξω τον τρόπο με τον οποίο η κυρίαρχη εργασιακή αντίληψη παράγει πειθαρχημένα σώματα και ελεγχόμενους πληθυσμούς. Στο δεύτερο μέρος, θα καταπιαστώ με τη συγκρότηση των υποκειμένων στη διασταύρωση της οικονομικής και της προσφυγικής κρίσης. Ειδικότερα, εδώ, θα μελετήσω αρχικά τον τρόπο με τον οποίο

συγκροτήθηκαν οι ταυτότητες των εργαζομένων που συναντήθηκαν στο υπό μελέτη εργασιακό πεδίο και, συγκεκριμένα, θα εστιάσω στις βιογραφικές πορείες των εργαζομένων για να αναδείξω τις στρατηγικές επιβιώσής τους στη συνθήκη της οικονομικής «κρίσης», υπό την απειλή της ανεργίας και της επισφαλούς εργασίας. Θα προχωρήσω με τις εξελίξεις που οδήγησαν στην τοπικοποίηση της ανθρωπιστικής δράσης, αναδεικνύοντας τους όρους που διαμόρφωσαν το εργασιακό πεδίο του προσφυγικού. Τέλος, υπό το πρίσμα της αξίας της εργασίας, θα μελετήσω τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται τα κίνητρα των εργαζομένων και τις νοηματοδοτήσεις που αποδίδονται στην εργασία μέσω αυτών.

Στο τρίτο μέρος της παρούσας έρευνας, η ανάλυση βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις αφηγήσεις των συνομιλητριών μου. Μέσα από αυτές, θα εξετάσω τον τρόπο που βιώνουν ορισμένες πτυχές της εργασιακής συνθήκης στο πλαίσιο της επαγγελματοποιημένης ανθρωπιστικής παρέμβασης. Μέσα από τα λεγόμενά τους, θα επιχειρήσω να διερευνήσω τη συνομιλία της εργασιακής εξουθένωσης με έννοιες όπως αυτή του επείγοντος και της «φροντίδας». Θα επικεντρωθώ στο πώς διαμορφώνονται οι αντιλήψεις των εργαζομένων γύρω από αυτές τις έννοιες και στη σύνδεσή τους με την εργασιακή εξουθένωση, επιχειρώντας παράλληλα να αναδείξω πώς λειτουργεί η επίκληση της εργασιακής εξουθένωσης στο πεδίο της εργασίας. Στο τελευταίο μέρος, θα κάνω μια αρχική αναφορά στις εξελίξεις που διαφοροποίησαν το εργασιακό πεδίο και, στη συνέχεια, θα εστιάσω στη ματαίωση και τον κυνισμό, ως δύο έννοιες που αναδείχθηκαν από τις συνεντεύξεις και συνδέθηκαν με την εργασιακή κόπωση στην οποία αναφέρθηκαν οι συνομιλήτριές μου. Θα διερευνήσω πώς οι έννοιες αυτές μπορεί να λειτουργούν, αλλά και να αναδιαμορφώνουν τα εργασιακά κίνητρα και τα περιθώρια αμφισβήτησης και δράσης από την πλευρά των εργαζομένων.

Μεθοδολογικές παρατηρήσεις

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στην εργασιακή εξουθένωση ως όψη της εργασιακής συνθήκης στο πεδίο του προσφυγικού και στη σύνδεσή της με τη βιογραφική πορεία των εργαζομένων. Το εθνογραφικό υλικό της συνίσταται στη συμμετοχή μου στο υπό μελέτη εργασιακό πεδίο και στη διεξαγωγή επτά συνεντεύξεων με εργαζόμενες σε αυτό.

Από το 2010 έχω εργαστεί ως ψυχολόγος σε δύο ΜΚΟ, ενώ από το 2017 ως το τέλος του 2021 εργαζόμουν σε τοπική ΜΚΟ στο πλαίσιο προγράμματος που απευθυνόταν σε πρόσφυγες και χρηματοδοτούταν από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ. Καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας μου, δραστηριοποιούμουν στην Αθήνα και βρισκόμουν σε άμεση επαφή με τον πληθυσμό στον οποίο απευθυνόταν το πρόγραμμα. Η εργασία μου εκεί υπήρξε κομβική, καθώς μου έδωσε τη δυνατότητα να βιώσω εκ των έσω τις εξελίξεις που διαμόρφωναν το εργασιακό τοπίο των ΜΚΟ. Επιπλέον, η συνάντησή μου με συναδέλφους που προέρχονταν από ποικίλα γνωστικά πεδία, οι κοινές μας επιδιώξεις, οι διαφωνίες, ο τρόπος με τον οποίο βιώναμε το νόημα και τις εξελίξεις του πεδίου της εργασίας έδωσε αφορμή για πολλές αυθόρμητες συζητήσεις κατά τη διάρκεια της τετραετούς εργασίας μου. Σε διάφορες περιστάσεις, μάλιστα, μου δόθηκε η ευκαιρία να συμμετάσχω σε συζητήσεις που προκύπταν επίσης αυθόρμητα, εκτός του εργασιακού πλαισίου ή και εκτός των καθημερινών συναναστροφών στο πλαίσιο της δουλειάς. Αναφέρομαι σε συζητήσεις με άτομα από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον μου, τα οποία εργάζονταν στον ίδιο τομέα. Τα βιώματα αυτά μου επέτρεψαν να διακρίνω πολλές από τις πτυχές αυτού του σύνθετου και ταχύτατα εναλλασσόμενου εργασιακού πεδίου, οι οποίες θα ήταν πολύ δύσκολο να προσεγγιστούν μέσω της συζήτησης στο πλαίσιο απλών συνεντεύξεων.

Εκτός από την αυτοεθνογραφική διάστασή της, η έρευνά μου βασίστηκε και σε μη δομημένες συνεντεύξεις με επτά επαγγελματίες που δραστηριοποιούνταν στο ίδιο πεδίο ως το 2021. Το γεγονός ότι όλες οι συνομιλήτριές μου ανήκουν σε ένα ευρύτερο δίκτυο γνωστών ή φίλων και ότι ο βαθμός εγγύτητας της σχέσης μας ποικίλλει, επηρέασε τη διαδικασία των συνεντεύξεων. Αναστοχαζόμενη πάνω στην εμπειρία των συνομιλιών μας στο πλαίσιο της μελέτης, θα ήταν χρήσιμο να σημειώσω ότι ο χώρος και ο χρόνος της γνωριμίας μας, ο οποίος -εν μέρει τουλάχιστον- συναρτάται και με την οικειότητα μεταξύ μας, διαμόρφωσε καθοριστικά την πορεία των συνεντεύξεων και την ποιότητα των συνομιλιών μας. Στις περιπτώσεις που υπήρχε μεγαλύτερη εγγύτητα, ενίοτε αισθάνθηκα ότι οι διερευνητικές ερωτήσεις μου ακούγονταν αδιάκριτα διεισδυτικές, αλλά συγχρόνως μου δόθηκε η ευχέρεια να κατανοήσω με μεγαλύτερη ευκολία ορισμένες βαθύτερες διαστάσεις των αφηγήσεων, να εντοπίσω ενδιαφέρουσες αντιφάσεις και να θέσω πιο ουσιαστικά ερωτήματα. Στις περιστάσεις, μάλιστα, που η συζήτηση αναφερόταν σε κοινά βιώματα ή διαφορετικά βιωμένες εμπειρίες των ίδιων γεγονότων, είχα τη δυνατότητα να

εμβαθύνω σε πιο ανεπαίσθητες και διακριτικές πτυχές των εμπειριών, αλλά και να λάβω ερεθίσματα που με ωθούσαν σε επιπλέον αναστοχαστικές διαδικασίες πάνω στη δική μου βιωμένη εμπειρία.

Όλες οι συνομιλήτριές μου είναι γυναίκες, ηλικίας 35-50 ετών, με διαφορετικές επαγγελματικές ιδιότητες (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, δικηγόροι, ανθρωπολόγοι, παιδαγωγοί) και εργαζόμενες σε διάφορες θέσεις στο προσφυγικό (διαχειρίστριες υποθέσεων σε προγράμματα στέγασης/προστασίας, νομικοί, επίτροποι ανηλίκων, συντονίστριες ομάδων, επόπτριες ομάδων). Κάποιες από αυτές, καθώς μετακινούνταν μεταξύ διαφορετικών οργανώσεων κατά τη δραστηριοποίησή τους, κάλυψαν παραπάνω από έναν επαγγελματικούς ρόλους. Αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι πολλές είχαν και προγενέστερη εμπειρία σε τοπικές μη κυβερνητικές οργανώσεις, πρόσφερε τη δυνατότητα μιας πληρέστερης οπτικής του εργασιακού χώρου. Οι συνομιλήτριές μου εργάστηκαν, μεταξύ άλλων, σε προγράμματα στην Αττική, τα περισσότερα από τα οποία υλοποιήθηκαν στην Αθήνα. Εργάζονταν σε άμεση επαφή με τους πρόσφυγες, ενώ δύο από αυτές σε μία από τις θέσεις εργασίας τους βρίσκονταν σε επαφή με επαγγελματίες της «πρώτης γραμμής». Όλες είναι απόφοιτες ΑΕΙ ή ΤΕΙ. Οι πορείες τους χαρακτηρίζονται από εναλλαγές επαγγελματικών χώρων και εργασιακών αντικειμένων, έντονη εργασιακή ανασφάλεια και πολλαπλές εκπαιδευτικές εμπειρίες.

Η εστίαση στη βιωμένη εργασιακή εμπειρία στον ανθρωπιστικό τομέα προσεγγίστηκε υπό το πρίσμα της ευρύτερης βιογραφικής πορείας των συνομιλητριών μου. Έτσι, προσπάθησα να διερευνήσω την έννοια της εργασιακής εξουθένωσης σε συνάφεια με τον τρόπο που οι συνομιλήτριές μου αντιλαμβάνονται και νοηματοδοτούν την ευρύτερη βιογραφική και εργασιακή τους εμπειρία. Το νόημα που αποδίδουν στις επιλογές τους και η διαμόρφωση της άποψής τους μέσα από το βίωμά τους με βοήθησαν να κατανοήσω καλύτερα ποιες είναι οι συμπεριφορές που περιγράφονται ή γίνονται αντιληπτές ως εργασιακή εξουθένωση, από ποιους και σε ποιες περιστάσεις χρησιμοποιείται η έννοια, με ποιες άλλες έννοιες συνομιλεί, πώς λειτουργεί στον εργασιακό χώρο και τι προεκτάσεις δείχνει να έχει πέρα από αυτόν.

1. Πώς η θεσμική χρήση της έννοιας της εργασιακής εξουθένωσης δημιουργεί πειθαρχημένα σώματα και ελεγχόμενους πληθυσμούς

Η προσέγγιση του τρόπου με τον οποίο η έννοια της εργασιακής εξουθένωσης ορίζεται θεσμικά αναδεικνύει τη σύνδεσή της με την ψυχική υγεία και τη φροντίδα του εαυτού. Η αποσυσχέτισή της από τις ευρύτερες συνθήκες αποπολιτικοποιεί το ζήτημα, ανάγοντάς το σε ατομικό, απόλυτα οριοθετημένο εντός του εργασιακού χωροχρονικού πλαισίου και διαχειρίσιμο με νεοφιλελεύθερες στρατηγικές προσωπικής ανάπτυξης.

Η έννοια της εργασιακής εξουθένωσης («burnout») χρησιμοποιείται για πρώτη φορά από τον Αμερικανό ψυχολόγο Freudenburger (1974), ο οποίος περιγράφει με όρους ατομικών, σωματικών συμπτωμάτων και συμπεριφορών την ψυχική κούραση των επαγγελματιών σε χώρους που αναπτύσσονται στενές σχέσεις μεταξύ αυτών και των ανθρώπων που φροντίζουν. Ο Freudenburger συζητά ποιοι είναι επιρρεπείς στην εξουθένωση, πώς αυτή σχετίζεται με την αφοσίωση των εργαζομένων και πώς μπορεί να προληφθεί ή να αντιμετωπιστεί. Η κοινωνική ψυχολόγος Maslach (1982) προσδιορίζει την εργασιακή εξουθένωση με όρους συμπτωμάτων, όπως αυτά της συναισθηματικής εξάντλησης, της αδιαφορίας και της αποστασιοποίησης από το ανθρωπιστικό ενδιαφέρον και της αίσθησης αδυναμίας ανταπόκρισης στην εργασία. Αναφερόμενη σε επαγγελματίες που «νοιιάζονται για τους ανθρώπους», διερευνά τις αιτίες που η εργασιακή αποδοτικότητα και η ικανότητά τους να βοηθούν και να σχετίζονται μειώνεται, ενώ παράλληλα αυξάνεται η αίσθηση ανεπάρκειάς τους. Οι Αντωνίου και Ντάλλα (2010), συζητώντας τους αιτιολογικούς παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης, περιγράφουν ότι αυτή είναι αποτέλεσμα του χρόνιου εργασιακού στρες και της αλληλεπίδρασης ατόμου-περιβάλλοντος, συνεπώς η εκδήλωσή της συνδέεται τόσο με περιβαλλοντικούς όσο και με ατομικούς παράγοντες. Οι συνθήκες και οι όροι εργασίας, τα κίνητρα και οι προσδοκίες θεωρούνται παράγοντες που ενδεχομένως οδηγούν στην προοδευτική εξάντληση των σωματικών και ψυχικών αποθεμάτων των εργαζομένων.

Το 2019, η εργασιακή εξουθένωση εντάσσεται για πρώτη φορά από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας στη Διεθνή Στατιστική Ταξινόμηση Νόσων και Προβλημάτων Υγείας ICD-10 (2019)², ως πρόβλημα σχετιζόμενο με δυσκολίες διαχείρισης της ζωής. Στην

² ICD-10 Version: 2019. <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/Z73.0>

τελευταία ενημέρωση του ταξινομητικού εγχειριδίου ICD-11 (2022)³, η εργασιακή εξουθένωση περιγράφεται ως παράγοντας που επηρεάζει την κατάσταση της υγείας ή την επαφή με τις υπηρεσίες υγείας. Αποτελεί ένα από τα φαινόμενα που σχετίζονται με την εργασία και την ανεργία, ενώ συγχρόνως περιγράφεται ως αποτέλεσμα μη επιτυχούς αντιμετώπισης του χρόνιου εργασιακού στρες. Η προσέγγιση αυτή φέρνει στο επίκεντρο την εξατομικευμένη διαχείριση του στρες και θέτει εκτός του οπτικού πεδίου διαπραγμάτευσης τις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και πολιτικές αποφάσεις που καθορίζουν τις συνθήκες και τους όρους της εργασίας. Ειδικότερα, αποσυνδέει το στρες από τις πιεστικές εναλλαγές εργασίας/ανεργίας και τη διαρκή επιδίωξη της ανάπτυξης των δεξιοτήτων. Είναι αξιοσημείωτο ότι, σύμφωνα με την ταξινόμηση, εντάσσεται στην ίδια υποκατηγορία αλλά διαχωρίζεται σαφώς από προβλήματα σχετικά με την ανεργία, την αλλαγή εργασίας, την απειλή απώλειας της, τις συνθήκες απασχόλησης ή την έκθεση σε κίνδυνο μέσω της εργασίας. Το σύνδρομο χαρακτηρίζεται από 3 διαστάσεις: α) αίσθημα απώλειας ενέργειας ή εξάντλησης, β) αυξημένη ψυχική απόσταση από την εργασία του ατόμου ή αισθήματα αρνητισμού ή κυνισμού που σχετίζονται με την εργασία του και γ) αίσθηση αναποτελεσματικότητας και έλλειψης ολοκλήρωσης. Στην ίδια περιγραφή διευκρινίζεται ότι η εξουθένωση αφορά ειδικά σε φαινόμενα στο επαγγελματικό πλαίσιο και δεν περιγράφει εμπειρίες σε άλλους τομείς της ζωής.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2019)⁴ χαρακτηρίζει την εργασιακή εξουθένωση ως εργασιακό φαινόμενο, διευκρινίζοντας ότι την συμπεριλαμβάνει στην 11^η Αναθεώρηση της Διεθνούς Ταξινόμησης των Ασθενειών, αλλά δεν την ταξινομεί ως ιατρική κατάσταση, ενώ στην ίδια ανακοίνωση τη συνδέει με την ψυχική ευημερία στον εργασιακό χώρο. Ο σαφής ορισμός της έννοιας με περιγραφικούς όρους συμπτωματολογίας, η αποσύνδεσή της από ευρύτερα φαινόμενα της εργασιακής συνθήκης και ο συσχετισμός της με βιοϊατρικούς και ψυχολογικούς όρους και μετρήσεις τοποθετούν

³ ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (version 2/2022). <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

⁴ Burnout as an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

την εργασιακή εξουθένωση υπό την ομπρέλα της ψυχικής υγείας και της ευεξίας, καθιστώντας τη μία ακόμα στρατηγική βιοπολιτικής διαχείρισης.

Στο πλαίσιο μετασχηματισμών που έλαβαν χώρα στα τέλη του 20ου και στις αρχές του 21ου αιώνα σχετικά με την προσέγγιση του ανθρώπινου σώματος, η μελέτη του ανθρώπινου εγκεφάλου παρέχει νέα γνώση και αποκαλύπτει «νέες αλήθειες» (Λέκκα, 2012: 213). Η επιστημονική γνώση έχει πλέον υπό τη δικαιοδοσία της έναν ευρύτατο αριθμό ψυχικά ασθενών ή απειλούμενων από ψυχικές διαταραχές. Το φυσιολογικό και υγιές σώμα επαναπροσδιορίζεται και ο τεκμηριωμένος επιστημονικός λόγος, μέσω της έννοιας της ψυχικής υγείας, συμβάλλει στη συγκρότηση του χρήσιμου κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά ανθρώπινου υποκειμένου. Ο ορισμός της ψυχικής υγείας⁵ από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας καταδεικνύει πώς συγκροτείται το ψυχικά υγιές υποκείμενο και πώς ασκείται πολιτική μέσω του κυρίαρχου επιστημονικού λόγου. Από τον ίδιο τον ορισμό γίνεται σαφής η μετακίνηση του ορίου μεταξύ υγιούς και ασθενούς. Το γεγονός ότι η απουσία διαταραχής δεν συνεπάγεται την ψυχική υγεία, θέτει υπό επιστημονική έρευνα, μελέτη και δικαιοδοσία όχι μόνο τα ασθενή αλλά όλα τα σώματα, μια διαπίστωση που είναι συμβατή με τις εξελίξεις στις κοινωνίες του ύστερου καπιταλισμού.

Ο ορισμός κάνει επίσης σαφές ότι οι ταυτότητες χτίζονται πάνω στον άξονα της λειτουργικότητας. Το ψυχικά υγιές, λειτουργικό υποκείμενο ταυτίζεται με την ικανότητα παραγωγής, την ικανότητα εργασίας και ταυτόχρονα αυτή της διαχείρισης στρεσογόνων συνθηκών σε ατομικό επίπεδο. Η ψυχική υγεία δείχνει να αποτελεί ένα από τα πεδία άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας των σωμάτων σε συνάρτηση με την επιστημονική γνώση (Foucault, 1989). Τα πειθαρχημένα σώματα ελέγχονται και οργανώνονται υπό την αόρατη επιτήρηση του καθεστώτος που συγκροτούν οι στρατηγικές της επιστημονικής αλήθειας και σε συνέπεια με τους μηχανισμούς παραγωγής του καπιταλιστικού συστήματος. Οι ειδικοί και επαγγελματίες της ψυχικής υγείας λειτουργούν ως σύμμαχοι των υποκειμένων που, μέσω της γνώσης που κατέχουν και αναπαράγουν, συμμετέχουν στη διαδικασία συγκρότησης του υγιούς σώματος. Ο λόγος περί ψυχικής υγείας αρθρώνεται χτίζοντας υποκειμενικότητες χρήσιμες, δυνατές και παραγωγικές «με όρους

⁵ Τι είναι η ψυχική υγεία <https://www.animacare.gr/mental-health/ti-einai-i-psyxiki-ygeia>

οικονομικής χρησιμότητας», ενώ ταυτόχρονα μειώνει τη δύναμή τους «με όρους πολιτικής υπακοής» (Foucault 1989: 184).

Παράλληλα -και σύμφωνα με τον ορισμό της ψυχικής υγείας- η λειτουργικότητα συναρτάται επίσης με την ικανότητα διατήρησης κοινωνικών σχέσεων και ενεργής συμμετοχής στο κοινωνικό περιβάλλον. Στην Ιστορία της Σεξουαλικότητας, ο Foucault (2005) μελετά τις εξουσιαστικές σχέσεις που πλέον έχουν στραφεί στη ρύθμιση της ζωής των υποκειμένων. Σε αυτό το έργο, επισημαίνει ότι η βιοεξουσία εστιάζει αφενός στα μεμονωμένα σώματα και αφετέρου στο ενιαίο σώμα του πληθυσμού. Ακολουθώντας τη φουκωική σκέψη, η ικανότητα ενεργής συμμετοχής στο κοινωνικό περιβάλλον, ως προϋπόθεση ψυχικής υγείας, θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως ένας ακόμα τρόπος ρυθμιστικού ελέγχου του πληθυσμού.

Η βιοπολιτική διαχείριση των σωμάτων, η νεοφιλελεύθερη σκέψη και η υποταγή στον ορθό λόγο της νεωτερικότητας, μπορεί να συνοψιστεί στη φράση που εισάγει τον ορισμό της ψυχικής υγείας: «κατάσταση ευεξίας». Στη συγκεκριμένη διατύπωση, η λέξη «όπου» εξισώνει την ευεξία με τις συγκεκριμένες καταστάσεις λειτουργικότητας που αναλύθηκαν ως τώρα, ορίζοντας με κανονιστικό τρόπο πώς γίνεται αντιληπτή η καλή ζωή. Η ψυχική υγεία καθίσταται ένας χώρος διαχείρισης των ψυχικών συμπτωμάτων και διαταραχών ως μόνιμων «ενδημικών» φαινομένων μίας κοινωνίας (Berlant, 2011: 97). Αυτών που, όπως περιγράφει ο Foucault, καθιστούν ορισμένους πληθυσμούς μιας κοινωνίας «σταθερή οικονομική απειλή που πλήττει τη νόρμα της καλής ζωής» (Berlant, 2011).

Η έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, από την εμφάνισή της μέχρι σήμερα, φαίνεται ότι προσεγγίστηκε κυρίως μέσω της κυρίαρχης ιατρικοποιημένης αντίληψης. Ο τρόπος που έχει συζητηθεί της δίνει διαστάσεις ιατρικές και ψυχικές, τη συνδέει με την ευεξία, τη λειτουργικότητα και την αποδοτικότητα. Ενταγμένη σε αυτόν τον κυρίαρχο λόγο, αναπαράγει δίπολα υγείας και ασθένειας, αντοχής και ανθεκτικότητας ή αδυναμίας, μετρήσεις αποδοτικότητας και μηχανισμούς αυτορρύθμισης. Η ψυχολογικοποίηση εργασιακών θεμάτων ανάγει συστημικά θέματα σε ζητήματα ατομικής διαχείρισης, μετατρέποντας τους εργαζόμενους σε υποκείμενα που πρέπει να παραμένουν ανθεκτικά

και με δυνατότητες ανταπόκρισης και συνεχούς εξέλιξης, προκειμένου να διατηρούν την ικανότητα να είναι παραγωγικά.

Η έννοια έχει συζητηθεί και συσχετισθεί κυρίως με ανθρωπιστικά πλαίσια εργασίας που παρέχουν φροντίδα και το αντικείμενο της εργασίας εμπεριέχει σε έναν βαθμό την ανάπτυξη σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εξυπηρετούμενων. Με τον τρόπο αυτό, στην κυρίαρχη εργασιακή αντίληψη συζητείται με όρους αποδοτικότητας των εργαζομένων ενώ, όπως προκύπτει από τον θεσμικό λόγο, συσχετίζεται με την επιβάρυνση των συστημάτων υγείας και παράλληλα αποσπάται από το κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο. Έτσι, εξατομικεύεται και παρουσιάζεται ως κάτι που προκύπτει από τη σχέση και την επαφή των εργαζομένων με τους εξυπηρετούμενους. Μέσω της έννοιας της εργασιακής εξουθένωσης, ο εργαζόμενος μετατρέπεται σε υποκείμενο που χρήζει βοήθειας, υποστήριξης και διαχείρισης για να προσαρμοστεί και να ανταπεξέλθει στο εργασιακό περιβάλλον.

2. Η συγκρότηση των εργαζομένων στη διασταύρωση των «κρίσεων»

2.1 Οι πορείες των εργαζομένων

Η κυρίαρχη αντίληψη για την εργασιακή εξουθένωση διέπεται από την εξατομικευμένη προσέγγιση της ατομικής δράσης κι ευθύνης και απομονώνει την έννοια στο χωροχρονικό εργασιακό πλαίσιο. Στο υποκεφάλαιο αυτό, θα επιχειρήσω να μελετήσω τον τρόπο με τον οποίο συγκροτούνται τα υποκείμενα μέσα από τις εργασιακές τους πορείες και σε αλληλοπλοκή με τις ευρύτερες κοινωνικές, πολιτικές και ιστορικές συνθήκες. Οι συνομιλήτριές μου δεν υιοθετούν τον όρο «εργασιακή εξουθένωση» για να περιγράψουν τον τρόπο που αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους, ούτε καθώς μιλούν για την ευρύτερη εργασιακή τους πορεία ούτε όταν εστιάζουν στη βιωμένη εμπειρία τους από την εργασία στο προσφυγικό. Όπως προκύπτει από τις αφηγήσεις τους αλλά και από την συμμετοχική μου παρατήρηση, κατά τη διάρκεια της εμπλοκής μου στο συγκεκριμένο πεδίο, ο όρος «εργασιακή εξουθένωση» αποτελεί ετεροπροσδιορισμό. Οι ίδιες αναφέρονται στον προσωπικό τους μόχθο, την κούραση και τις επίμονες προσπάθειές τους να ανταποκριθούν στις ανάγκες για βιοπορισμό αλλά και να εκπληρώσουν μελλοντικές προσδοκίες, σχετικά με το αντικείμενο και τους όρους της εργασίας τους. Ο χαρακτηρισμός τους ως «θύματα εργασιακής εξουθένωσης» προέρχεται ως περιγραφή της κατάστασης και των

αντιδράσεών τους σε συγκεκριμένες περιστάσεις από συναδέλφους της ίδιας αλλά κυρίως ανώτερης ιεραρχικά βαθμίδας.

Οι Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Κάραλης και Σώρος (2014) μελετούν το βίωμα του εργασιακού παρόντος των άνεργων και εργαζόμενων υποκειμένων στη Ελλάδα, το οποίο χαρακτηρίζεται από επισφάλεια και απορρύθμιση. Οι συγγραφείς σχολιάζουν τον τρόπο που η οικονομική κρίση μετατρέπεται σε κοινωνική και οδηγεί σε μελλοντική ανασφάλεια. Εστιάζουν στο βίωμα της ανεργίας και στην επίδραση των κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων σε αυτό, ενώ παράλληλα διαπιστώνουν ότι η «απαισιοδοξία ως προς την εξεύρεση εργασίας και η ανασφάλεια ως προς το εργασιακό μέλλον αποτελούν κοινό τόπο» (Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Κάραλης και Σώρος, 2014: 12). Επιπλέον, μελετώντας διάφορες όψεις της διευρυμένης εργασιακής επισφάλειας, παρατηρούν πως αποτελεί προπομπό κοινωνικής και οικονομικής ανασφάλειας και πως η αβεβαιότητα σχετικά με το εργασιακό καθεστώς και τις συνθήκες εργασίας εντείνεται, ακόμα και σε κατηγορίες εργαζομένων που προηγουμένως θεωρούνταν πιο προστατευμένες. Το γεγονός αυτό συντελεί ακόμα περισσότερο στην αποδυνάμωση των οικογενειακών και συγγενικών δικτύων που -υποκαθιστώντας το εξασθενημένο κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα- αποτελούν άτυπα τον βασικό παράγοντα κοινωνικής προστασίας, σε μία περίοδο που καθίσταται όλο και πιο αναγκαίος.

Στις αφηγήσεις των υποκειμένων της παρούσας έρευνας σχετικά με την βιογραφική τους πορεία, διέκρινα μία κοινή στάση επίμονης αναζήτησης εργασίας ως απόκριση στην κατάσταση ή στην απειλή της ανεργίας. Από τις συνεντεύξεις μαζί τους, παρατηρήθηκε ότι ακόμα κι όταν εργάζονται κάπου, πολύ συχνά συνεχίζουν να παρακολουθούν τις εξελίξεις στα εργασιακά πεδία που τους ενδιαφέρουν και παραμένουν σε αναζήτηση είτε συμπληρωματικής είτε νέας καλύτερης εργασίας. Τα κριτήρια αναζήτησής τους αφορούν τις οικονομικές απολαβές, το εργασιακό καθεστώς και συνθήκες, τα ενδιαφέροντα και τα μελλοντικά σχέδιά τους. Η στάση τους αυτή είναι ενδεικτική του τρόπου με τον οποίον προσλαμβάνουν το δομικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από εργασιακή επισφάλεια αλλά και το γενικευμένο καθεστώς αβεβαιότητας (Σπυριδάκης, 2018). Σύμφωνα μάλιστα με την ανάλυση του Tsianos (2007), η «υπερδραστηριότητα» και η «ταυτόχρονη εργασία» αποτελούν κάποια από τα

χαρακτηριστικά αυτού που ο ίδιος ονομάζει «ενσώματη εμπειρία της επισφάλειας» και την οποία ορίζει ως την «προσπάθεια να ζήσει κανείς με τις αδιάκοπες νεοφιλελεύθερες επιταγές για τον μετασχηματισμό του εαυτού, οι οποίες πληθαίνουν στον ενσώματο καπιταλισμό» (Tsianos, 2007: 195).

Παράλληλα, οι συνομιλήτριές μου είναι άλλοτε περισσότερο κι άλλοτε λιγότερο κινητοποιημένες προς την κατεύθυνση του οργανωμένου σχεδιασμού, της βελτίωσης προσόντων και της αποκόμισης εμπειρίας προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες εργασίας του σε ένα περιβάλλον που τις ικανοποιεί. Σύμφωνα με τις αφηγήσεις τους, καταναλώνουν μεγάλο μέρος του χρόνου τους στην αναζήτηση εργασίας ή, σε περιπτώσεις που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, στην επιδίωξη συμπληρωματικής απασχόλησης. Φαίνεται επίσης να αξιοποιούν τις αρνητικές εργασιακές εμπειρίες τους προκειμένου να σχεδιάσουν καλύτερα το εργασιακό τους μέλλον ή να αξιολογήσουν τις δυσκολίες τους και να εμπλουτίσουν τις δεξιότητές τους. Κατά τα διαστήματα ανεργίας, ακόμα κι όταν λαμβάνουν επίδομα, όχι μόνο δεν μειώνονται τα κίνητρά τους για εργασία⁶, αλλά συχνά διαχειρίζονται το διάλειμμα από την εργασία ως «μοριοδοτούμενο διάστημα» για να ενισχύσουν τις αιτήσεις τους για δουλειά, ενώ συγχρόνως αναζητούν επίμονα τυπικές ή άτυπες μορφές εργασιακής απασχόλησης. Επιπλέον, κοινό χαρακτηριστικό τους αποτελεί το γεγονός ότι, παρόλο που επιδιώκουν να εργαστούν σε πεδίο σχετικό με το αντικείμενό σπουδών ή ενδιαφέροντός τους και διατηρούν την προσήλωσή τους σε αυτόν τον στόχο, συναινούν να εργαστούν και σε διαφορετικούς τομείς, γεγονός που δεν νοηματοδοτούν αποκλειστικά ως αγγαρεία αλλά ως τρόπο οικονομικής επιβίωσης που παράλληλα συμβάλλει στην περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και την ενίσχυση της εμπειρίας τους σε πολλαπλά αντικείμενα. Ακολουθώντας τη χαρτογράφηση της εμπειρίας, όπως αυτή αποτυπώνεται από τους Καρακιουλάφη, Σπυριδάκη, Γιαννακοπούλου, Κάραλη και Σώρο (2014), οι συνομιλήτριές μου φαίνεται να νοηματοδοτούν την ανεργία ή την απειλή αυτής στον άξονα της «προσπάθειας και του αγώνα»⁷.

⁶ Έχει διαπιστωθεί από πολλούς ερευνητές, όπως σημειώνει και ο Σπυριδάκης (2013: 27, 46).

⁷ Σύμφωνα με τους Καρακιουλάφη, Σπυριδάκη, Γιαννακοπούλου, Κάραλη και Σώρο (2014:22), ο τρόπος που βιώνεται η ανεργία εξαρτάται από τον συνδυασμό παραμέτρων όπως ο κύκλος ζωής, η κοινωνική θέση και διαδρομή, οι προβλέψεις για το μέλλον, τα κοινωνικά δίκτυα. Οι ίδιοι ερευνητές, αντλώντας από τον Demazière και τους συνεργάτες του, αναδεικνύουν τρεις κυρίαρχες νοηματοδοτήσεις της ανεργίας και της αντίληψης του μέλλοντος με πολλαπλές παραλλαγές και διαβαθμίσεις στην καθεμία. Αυτές είναι η «αποθάρρυνση», η «προσπάθεια και ο αγώνας» και η «επινοητικότητα».

Η «οικονομική κρίση» δεν μοιάζει να γίνεται ρητά αντιληπτή ως ιδιαίτερη συνθήκη και σημείο αναφοράς από καμία από της συνομιλήτριές μου, κατά την διάρκεια της συζήτησης σχετικά με την εργασιακή πορεία τους. Ωστόσο σε πολλές από τις αφηγήσεις φαίνεται να συνδιαμορφώνει την αντίληψη γύρω από την εργασία. Η αναφερόμενη οικονομική εξασθένηση και η υλική στέρηση, καθώς και η επέκταση του βιώματος σε ευρύτερες πτυχές του εαυτού και της ζωής (Σπυριδάκης, 2013), φαίνεται να επηρεάζει τα οικογενειακά και υποστηρικτικά δίκτυά τους και έτσι να διαμορφώνει έμμεσα τη στάση τους απέναντι στην εργασία. Τα κοινωνικά αποτελέσματα λοιπόν της περιόδου, κυρίως μετά το 2010, ήταν φανερό ότι δημιουργούσαν ένα κλίμα μεγαλύτερης ανασφάλειας και ωθούσαν τις συνομιλήτριες της έρευνάς μου στην επίμονη αναζήτηση εργασίας και σε μία προσπάθεια οικονομικής ανεξαρτητοποίησης, ή σε μερικές περιπτώσεις ακόμα και στήριξης του οικογενειακού τους δικτύου. Σύμφωνα με τις αφηγήσεις τους, εκτός της αυτονόμησης από το οικογενειακό περιβάλλον και προς ενίσχυση αυτού του στόχου, επιδιώκεται η ανάπτυξη άλλων δικτύων αλληλοϋποστήριξης με τη μορφή συγκατοίκησης ή εργασίας σε κοινά περιβάλλοντα. Πέρα από τα φιλικά κοινωνικά δίκτυα, τα υποκείμενα στρέφονται και σε κοινωνικές σχέσεις που έχουν δημιουργήσει στο πλαίσιο των σπουδών και των εκπαιδεύσεών τους. Η ίδια η εργασία αλλά και η απειλή της ανεργίας επιστρατεύει τα κοινωνικά δίκτυα και παράλληλα νοσηματοδοτείται σε αρκετές περιπτώσεις ως (ανα)παραγωγή της κοινωνικότητας. Όπως προέκυψε από τις συζητήσεις, η έμφαση στις κοινωνικές σχέσεις και η επιδίωξη δημιουργίας δικτύων αλληλοβοήθειας και αλληλοϋποστήριξης αποτελούν ενίσχυση των στρατηγικών επιβίωσης. Ταυτόχρονα όμως, σε αρκετές περιπτώσεις, η κοινωνικότητα με τη μορφή του μοιράσματος και της αλληλοβοήθειας αξιολογείται ως συνθήκη που προσδιορίζει θετικά τις συνθήκες εργασίας. Παράλληλα η εργασία διατηρεί και τον χαρακτήρα εμπλουτισμού του βιογραφικού, τόσο ως προς την εργασιακή εμπειρία όσο και προς τις επιμορφώσεις και τις δεξιότητες, οι οποίες επιδιώκονται μέσω της εθελοντικής εργασίας και των αμισθί πρακτικών. Η εξειδίκευση σε κάποιον τομέα σχετικό με τις σπουδές φαίνεται να απασχολεί τη σκέψη των υποκειμένων, ωστόσο υπερτερεί η δραστηριοποίησή τους προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Ο Τσιώλης (2012: 15) επισημαίνει ότι όσο μειώνεται ο βαθμός που τα υποκείμενα έχουν τη δυνατότητα να αυτοπροσδιορίζονται, μέσω της «υπαγωγής τους σε στατικές κατηγορίες», και να αντιλαμβάνονται τη «βιογραφική τους τροχιά» ως μια γραμμική εξελικτική διαδικασία που οδηγεί την εκπλήρωση μιας ταυτότητας, τόσο περισσότερο καλούνται να καταβάλλουν εργασία και να αποδίδουν στην κατασκευή μίας βιογραφίας. Η θεμελιακή γνώση για τον εαυτό αποτελεί πόρο προσανατολισμού και αποφάσεων στα σύγχρονα περίπλοκα κοινωνικά περιβάλλοντα (Τσιώλης, 2012). Η διαρκής προσαρμογή και ενσωμάτωση νέων δεδομένων και η ανάγκη αναστοχασμού και ανακατασκευής που απαιτεί η σύνθεση της βιογραφίας, είναι αυτό που αναφέρεται ως «βιογραφική εργασία». Ο ίδιος (2012) σχολιάζει ότι οι διαδικασίες δια βίου εκπαίδευσης μπορεί να λειτουργούν βοηθητικά ως προς τη βιογραφική εργασία που καλείται να επιτελέσει το υποκείμενο σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και, παράλληλα, εκθέτει τον προβληματισμό του ως προς τις «δύο ενδεχόμενες εκβάσεις που μπορεί να έχει μια τέτοια διεργασία: μία προς την κατεύθυνση χειραφετητικών μετασχηματισμών του εαυτού και των κοινωνικών δομών, αλλά και μια δεύτερη, η οποία εντάσσει τη δια βίου εκπαίδευση στο πλέγμα των σύγχρονων «τεχνολογιών του εαυτού», που οδηγούν στην πειθάρχηση των ατόμων στη νέα κουλτούρα του (ευέλικτου) καπιταλισμού» (2012: 12).

Στο σημείο αυτό, πρέπει να αναφέρω ότι ο τρόπος με τον οποίο προσέγγισα τις συνομιλήτριές μου και έθεσα τις ερωτήσεις στο πλαίσιο της συνέντευξης επηρεάζει την οπτική και τις απαντήσεις τους. Συνεπώς, το γεγονός ότι ζήτησα να συζητήσουμε «για τη βιογραφική και εργασιακή πορεία» τους διαμόρφωσε τη μορφή της αφήγησής τους προς μία κατεύθυνση βιογραφικής προσέγγισης, η οποία εξελισσόταν με μία γραμμική χρονικότητα. Ωστόσο, τόσο από τα σχόλιά τους όσο και από τον τρόπο που οι ίδιες επεξεργάζονταν τα βιώματά τους, φαίνεται ότι η εναλλαγή εργασιακών αντικειμένων και περιβαλλόντων και η παράλληλη «δια βίου εκπαίδευσή» ωθεί στην συγκρότηση της ταυτότητα όχι γύρω από τον άξονα του επαγγέλματός τους ή των σπουδών τους αλλά αυτόν της βιογραφικής πορείας, η οποία περιλαμβάνει εναλλαγές πολλαπλών αντικειμένων εργασίας, εκπαιδεύσεις και επιμορφώσεις. Η δια βίου εκπαίδευση φαίνεται να λειτουργεί και ως προς τις δύο κατευθύνσεις έτσι όπως περιγράφηκαν από τον Τσιώλη (2012). Κάποιες φορές, στην εργασιακή και βιογραφική τους πορεία φαίνεται να κινητοποιούνται προς μία μετασχηματιστική διαδικασία ατομική ή συλλογική,

σχηματίζοντας μία διαφορετική οπτική της ζωής, ενώ άλλοτε κινούνται προς την εμπέδωση της κουλτούρας του ευέλικτου καπιταλισμού και στην εσωτερίκευση βιογραφικών προτύπων συμβατών με τα κυρίαρχα. Πολύ συχνά, περιγράφοντας κατά την αφήγησή τους το βίωμά τους από κάποια εργασιακή ή εκπαιδευτική διαδικασία, ξεκινούν λέγοντας «θα σου πω πώς το έβλεπα τότε/όταν ξεκίνησα και πώς μου φάνηκε μετά», υποδεικνύοντας μία μετατόπιση ως προς τον τρόπο που -στο πλαίσιο της «βιογραφικής τους εργασίας»- ανα-νοηματοδότησαν την εκπαίδευση ή την εμπειρία τους.

Η μεγάλη κινητικότητα μεταξύ πολλαπλών αντικειμένων εργασίας φαίνεται να νοηματοδοτείται από τις συνομιλήτριές μου -τουλάχιστον εν μέρει- ως ευελιξία, απόκτηση εμπειρίας, προσαρμοστικότητας και αντοχής. Αυτή η νοηματοδότηση είναι συμβατή με τους στόχους των νέων ενεργητικών πολιτικών από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 κι έπειτα⁸. Την αντιλαμβάνονται ως μια αναγκαστική θετική ανα-πλαισίωση της εντεινόμενης εργασιακής επισφάλειας, η οποία αφορά τόσο την «σχέση με την εργασία» όσο και την «σχέση με την απασχόληση», σύμφωνα με τον τρόπο που την έχει προσδιορίσει ο Paugam (Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Κάραλης και Σώρος, 2014: 61). Πιο συγκεκριμένα, η εναλλαγή εργασιακών αντικειμένων και περιβαλλόντων φαίνεται να προκύπτει ως απόρροια του αβέβαιου μέλλοντος της εργασιακής θέσης στην οποία δραστηριοποιούνται για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με τον εργαζόμενο, αλλά η εύκολη μετακίνησή τους από το ένα πεδίο στο άλλο συνδέεται με την αίσθησή τους ότι το αντικείμενο της εργασίας χάνει το ενδιαφέρον του, δεν αμείβονται επαρκώς, η συνεισφορά τους δεν αναγνωρίζεται ή διαφωνούν με αξιακά και ηθικά θέματα στο περιβάλλον ή στο αντικείμενο της εργασίας. Στην αντίληψη των συνομιλητριών μου, οι δύο αυτές πτυχές φαίνεται να λειτουργούν σε αλληλοεπίδραση, αφού η μη ικανοποίηση τους εντείνεται σε ένα περιβάλλον εργασίας από το οποίο αργά ή γρήγορα θα απολυθούν, είτε το επιδιώκουν είτε όχι. Οι παραπάνω διαστάσεις παρατηρήθηκαν άλλοτε σε μεγαλύτερο κι άλλοτε σε μικρότερο βαθμό σε όλες τις συνομιλήτριές μου, σε πολύπλοκες συνθέσεις και διαφορετικούς συνδυασμούς.

⁸ «Οι νέες πολιτικές δίνουν έμφαση κυρίως στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα στην αύξηση της απασχολησιμότητας, της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας των εργαζομένων. Επίσης, στην ενίσχυση των προσόντων των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία, στη βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, στη βελτίωση της πληροφόρησης, στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και στη μείωση του κόστους εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού» (Τσιώλης, 2005: 18).

Ο Han (2015), μιλώντας με όρους ψυχικούς, υποστηρίζει ότι το «επιδοσιακό» υποκείμενο της ύστερης νεωτερικότητας λειτουργεί με τις αρχές της ελευθερίας και της επιθυμίας, καθώς και με βάση τις κλίσεις του, και προσδοκά την αποκόμιση ηδονής από την εργασία του. Η ευελιξία και η δυνατότητά του να προσαρμοστεί σε κάθε μορφή αυξάνει κατά πολύ την οικονομική αποδοτικότητά του. Η συναίνεσή του υποκειμένου είναι μία μορφή βίας προς τον εαυτό του, καθώς η καταφατικότητα του, η αδυναμία του για άρνηση και η αναπαραγωγή της αίσθησης ότι μπορεί να καταφέρνει τα πάντα είναι που το ωθούν στην «αυτοεκμετάλλευση»⁹. Υπό αυτή την οπτική της κυρίαρχης νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας και της πεποίθησης ότι η βελτίωση των όρων εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό θέμα ατομικής επιδίωξης, οι πορείες συνεχούς εκπαίδευσης και συσσώρευσης προσόντων στο πλαίσιο μίας ατομικής επιδίωξης για μεγιστοποίηση της επίδοσης -σε σύγκριση όχι μόνο με τους άλλους, αλλά με τον ίδιο τον εαυτό- καθιστούν τα υποκείμενα εξουθενωμένα, ανεξάρτητα από συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα αλλά σε σχέση με την κυρίαρχη εργασιακή ηθική της ευελιξίας (Τσιώλης, 2005).

Σε ένα κλίμα αβεβαιότητας, έντονης κινητικότητας μεταξύ εργασιακών πεδίων και αντικειμένων και συνεχούς συναίνεσης σε νέες εμπειρίες που ενισχύουν την προσαρμοστικότητα σε συνεχώς μεταβαλλόμενες και ολοένα πιο απαιτητικές συνθήκες, η ευρωπαϊκή προσφυγική κρίση φαίνεται να συμβάλλει στην περαιτέρω ενίσχυση των τάσεων για αλληλοβοήθεια και να διαμορφώνει νέους τρόπους κοινωνικής συμμετοχικότητας. Συγχρόνως, δημιουργεί έναν χώρο εργασίας με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, σχετιζόμενα με τις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις που τίθενται με τη ρητορική της κρίσης.

2.2 Η προσφυγική «κρίση»

Το καλοκαίρι του 2015, φτάνει στα νησιά του ανατολικού Αιγαίου ένας σημαντικά μεγάλος αριθμός προσφύγων, γεγονός που κινητοποιεί τους ντόπιους να παρέχουν συμπαράσταση, βοήθεια και διάσωση σε ανθρώπους που βρίσκονται σε κίνδυνο και ταξιδεύουν για να ζητήσουν άσυλο σε χώρες της Ευρώπης (Παπαταξιάρχης, 2016, Rozakou, 2017β). Μέσα στον επόμενο χρόνο, η κινητοποίηση για βοήθεια ξεπερνάει το τοπικό πλαίσιο και στα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου σπεύδουν για παρέμβαση και

⁹ Ο Χαν αναλύοντας την «κοινωνία της κόπωσης» αναλύει τις έννοιες της «επίδοσης» και της «αυτοεκμετάλλευσης» για να ισχυριστεί ότι «το επιδοσιακό υποκείμενο εκμεταλλεύεται τον εαυτό του ώσπου να αναλωθεί εντελώς (burn-out)» (Han, 2015: 29).

βοήθεια διεθνείς και τοπικές ανθρωπιστικές οργανώσεις, Έλληνες και πολίτες από όλο τον κόσμο (εθελοντές και συλλογικότητες). Το ανθρωπιστικό τοπίο στην Ελλάδα γίνεται διεθνώς ορατό και διαμορφώνεται πλέον ως συνέχεια μιας προϋπάρχουσας έντασης μεταξύ αλληλεγγύης και ανθρωπισμού (Rozakou, 2017β). Άλλωστε, το αμέσως προηγούμενο διάστημα στην Ελλάδα, οι μνημονιακές πολιτικές λιτότητας έχουν οδηγήσει σε πρωτοβουλίες οριζόντιας αλληλοβοήθειας πολιτών (Ρακόπουλος, 2014, Ροζάκου, 2018), ενώ πολλοί πολίτες του ελληνικού κράτους είναι οι ίδιοι αποδέκτες ανθρωπιστικής βοήθειας, καθώς το κράτος αδυνατεί να καλύψει βασικές ανάγκες τους (Cabot, 2018). Έτσι, στην διασταύρωση της οικονομικής και της προσφυγικής ευρωπαϊκής «κρίσης», ο αλληλέγγυος ανθρωπισμός αλληλοπλέκεται με τα παραδοσιακά σχήματα ανθρωπισμού (Rozakou, 2017β).

Το 2016 σηματοδοτείται μία νέα φάση, η οποία χαρακτηρίζεται από το κλείσιμο της βαλκανικής οδού και την ακινητοποίηση των ανθρώπων εντός της επικράτειας, γεγονός που ανοίγει θέματα ένταξης των προσφύγων (Παπαταξιάρχης, 2016). Την ίδια χρονιά, πραγματοποιείται στην Κωνσταντινούπολη υπό την αιγίδα του ΟΗΕ η Παγκόσμια Ανθρωπιστική Διάσκεψη Κορυφής με θέμα τη βελτίωση παροχής βοήθειας σε πληθυσμούς που έχουν πληγεί από διάφορες κρίσεις στον κόσμο και την ανάπτυξη μιας νέας προσέγγισης που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες ευάλωτων πληθυσμών. Σε αυτό το πλαίσιο, διεθνείς ΜΚΟ δεσμεύονται -μεταξύ άλλων- να διαθέσουν το 20% των χρηματοδοτήσεών τους, ως και το 2018, σε εθνικές ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται σε τοπικό επίπεδο. Παράλληλα, από το 2016 ως τις αρχές του 2017, η ελληνική κυβέρνηση συγκροτεί το μητρώο μη κυβερνητικών οργανώσεων, διακρίνοντας τους πιστοποιημένους από τους μη πιστοποιημένους φορείς στο πεδίο. Έτσι, φορείς και συλλογικότητες που έχουν αναπτύξει δράση όλο το προηγούμενο διάστημα αποκλείονται από τις διεθνείς χρηματοδοτήσεις (Ροζάκου, 2018). Οι εξελίξεις αυτές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όχι μόνο στην διαχείριση των προσφυγικών πληθυσμών, αλλά και στην τροπή του άμεσου εργασιακού μέλλοντος για πολλούς από τους κοινωνικούς επιστήμονες, οι οποίοι απειλούνται από την ανεργία.

Με την τοπικοποίηση της ανθρωπιστικής δράσης, οι οργανώσεις βάσης λαμβάνουν χρηματοδοτήσεις οι οποίες μετασχηματίζουν τους στόχους και τον τρόπο δράσης τους.

Ενώ το κράτος διατηρεί μια εποπτική στάση ελέγχου και οριοθέτησης (Καραγιάννη, 2020), οι χρηματοδοτήσεις που δίνονται από διεθνείς ανθρωπιστικούς οργανισμούς διαμορφώνουν προγράμματα με συγκεκριμένο σχεδιασμό παρέμβασης και καθορισμένους μετρήσιμους στόχους, φέρνοντας στο προσκήνιο τις αντιφάσεις ανάμεσα στην αλληλεγγύη και τον ανθρωπισμό (Καραγιάννη, 2020). Ωστόσο, η ασάφεια και οι συνεχείς αναδιαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο (Rozakou, 2017β) αναδεικνύονται έντονα με την πρόσληψη μεγάλου αριθμού εργαζομένων στις τοπικές ΜΚΟ για την υλοποίηση των προγραμμάτων που έχουν χρηματοδοτηθεί από τους διεθνείς φορείς ανθρωπιστικής δράσης. Οι χρηματοδοτήσεις πραγματοποιούνται και συνεχίζουν να χορηγούνται στη βάση ορισμένων προϋποθέσεων, οι οποίες ενεργοποιούν ένα σύστημα παρακολούθησης του σχεδιασμού και της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης που έγκειται σε μεγάλο βαθμό στην αριθμητική αποτύπωση των ανθρωπιστικών αναγκών και της κάλυψής τους (Καραγιάννη, 2020, Σίμογλου, 2018).

Στη βάση αυτών των εξελίξεων, εκτός από την «ΜΚΟ-ποίηση της αλληλεγγύης» (Rozakou, 2017β: 103) -ή και ως μέρος αυτής- η δράση επαγγελματοποιείται και έτσι εμφανίζεται η «ΜΚΟ-ποιημένη εργασία» (Καψάλης & Μεντίνη, 2018: 22). Οι Καψάλης και Μεντίνη (2018) αναφέρονται στην ιδιαιτερότητα του εργασιακού μοντέλου των ΜΚΟ πέρα από την οπτική τους ως σύμπτωμα των απορυθμισμένων εργασιακών σχέσεων, τονίζοντας τον «ψυχο-πολιτικό» ρόλο τους στην καθυστόαξη των εργαζομένων και κυρίως των κοινωνικών επιστημόνων. Σε πολλά από τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος των ΜΚΟ¹⁰ αναφέρονται και οι συνομιλήτριές μου. Μάλιστα, αρκετά από αυτά έχουν εντοπιστεί και σχολιαστεί κι από ερευνήτριες που έχουν καταπιαστεί με το πεδίο της ανθρωπιστικής δράσης των τελευταίων χρόνων στην Ελλάδα (Καραγιάννη, 2020, Σίμογλου, 2018).

¹⁰ Οι συγγραφείς αναφέρονται σε ένα πειραματικό μοντέλο εργασιακών σχέσεων που συνδυάζει στοιχεία που είχαν εκλείψει ή συγκεντρώνουν χαρακτηριστικά από πολλαπλούς εργασιακούς χώρους. Συνοψίζουν τα χαρακτηριστικά αυτά ως εξής: στρατιωτικοποιημένη οργάνωση, απροσδιοριστία και μεταβλητότητα του αντικειμένου εργασίας και των καθηκόντων, εξαιρετικά βραχύχρονες συμβάσεις εργασίας, ηλικιακή ομοιογένεια των εργαζομένων, καθυστερημένες καταβολές μισθών, μη τήρηση του δώρου και επιπλέον ώρες απλήρωτης εργασίας, ρητορική μόνιμης «έκτακτης ανάγκης», κατασπατάληση χρήματος, οικογενειοκρατία, ισχυρές πελατειακές σχέσεις και αδιαφανείς διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού, ιδιόμορφη σχέση με το κράτος (Καψάλης & Μεντίνη, 2018: 23).

2.3. Τα κίνητρα της εργασίας στο πεδίο του προσφυγικού

Η Olivia Harris (2007) επιδιώκει να νοηματοδοτήσει το κίνητρο για την εργασία πέρα από την προφανή μαρξιστική απάντηση της επιβίωσης και έξω από τους διαχωρισμούς δουλεία/εργασία, πολίτης/δούλος, οι οποίοι κληροδοτήθηκαν στον Διαφωτισμό και -σε συνδυασμό με τις θρησκευτικές αμφισημίες- διαμόρφωσαν με μονοσήμαντο τρόπο την αντίληψη της εργασίας γύρω από το δίπολο καταναγκασμός/ελευθερία. Η Harris υποστηρίζει ότι το κίνητρο για εργασία συνυφαίνεται με τον τρόπο που οι ίδιοι οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται την ύπαρξή τους «μέσα σε διαφορετικά πολιτισμικά και ιστορικά ρεπερτόρια» (Harris, 2007:137). Για να αναπτύξει το επιχείρημά της σχετικά με την φύση της εργασίας, χρησιμοποιεί τη συζήτηση του Graeber γύρω από την κατανόηση της έννοιας της αξίας. Ο Graeber (2001) εξετάζει την αξία υπό το πρίσμα των μοτίβων δράσης, για να προτείνει ότι αυτή είναι ο τρόπος που οι πράξεις των ανθρώπων αποκτούν νόημα για τα δρώντα υποκείμενα, μέσω της ενσωμάτωσής τους σε κάποια κοινωνική ολότητα (2001:xxi). Υποστηρίζει ότι η αξία αναδύεται στη δράση, ως διαδικασία με την οποία η δυνατότητα του ανθρώπου να ενεργεί παίρνει συγκεκριμένες μορφές. Με αυτό τον τρόπο, οι άνθρωποι μπορούν να αναπαριστούν τον εαυτό τους και η δράση τους να αναγνωρίζεται κοινωνικά ως σημαντική. Έτσι, «επενδύει κανείς την ενέργειά του σε εκείνα τα πράγματα που θεωρεί πιο σημαντικά και ότι έχουν περισσότερο νόημα» (2001: 45). Με αντίστοιχο σκεπτικό, η Harris λαμβάνει υπόψη της τα εκάστοτε πολιτισμικά συμφραζόμενα στο εθνογραφικό της παράδειγμα, για να καταλήξει ότι η εργασία μπορεί να είναι επιτέλεση της αξίας της κοινότητας, παρά το γεγονός ότι οι άνθρωποι παραμένουν σε θέση να αναγνωρίζουν άνισες και εξουσιαστικές σχέσεις.

Το εργασιακό πεδίο του προσφυγικού στην Ελλάδα αποτελεί μια ενδεικτική χωροχρονική συγκυρία, στην οποία η αξία της εργασίας διασταυρώνεται με τη νεοφιλελεύθερη ηθική. Η Muehlebach (2012) αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο τα κίνητρα των ανθρώπων που δραστηριοποιούνται στην παροχή βοήθειας αλληλοπλέκονται με την πολιτική του ηθικού νεοφιλελευθερισμού. Στα πλαίσια του νεοφιλελεύθερου σχηματισμού του κράτους πρόνοιας στην Ιταλία, στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, αναδύεται το πρότυπο του ευαισθητοποιημένου πολίτη που δραστηριοποιείται εθελοντικά ως άμισθος εργαζόμενος σε μη κερδοσκοπικές και εθελοντικές οργανώσεις. Στη νεοφιλελεύθερη ρητορική ενθαρρύνεται ένα πρότυπο πολιτειότητας που υποκαθιστά την κρατική πρόνοια

και βασίζεται στο ηθικό άτομο και σε συναισθηματικούς δεσμούς μεταξύ των πολιτών. Η ηθική πολιτειότητα φέρνει στο προσκήνιο το προσωπικό συναίσθημα και κατορθώνει να γίνεται μια πολύ ελκυστική κοινωνική μορφή καθώς, παρόλο που αναπαράγει αποκλεισμούς, δημιουργεί την αίσθηση ενός τρόπου συμμετοχικότητας, συλλογικότητας και κοινής δράσης. Η άμισθη εργασία βιώνεται ως αυτοθυσία και ηρωισμός στο όνομα ενός κοινού καλού σε κοινωνικές συνθήκες επισφάλειας, φτώχειας και μοναξιάς, ενώ παράλληλα, με την αναγνώρισή της από το κράτος, παρέχει έστω ελάχιστα από τα κοινωνικά δικαιώματα και τις αμοιβές που οι πολίτες έχουν στερηθεί κατά την μετάβαση από την φορντική στη νεοφιλελεύθερη μεταφορντική περίοδο. Μέσω της ηθικής ιδιότητας του πολίτη, η ανθρώπινη παραγωγικότητα ενεργοποιείται και διοχετεύεται σε ένα καθεστώς εργασίας που βασίζεται στο συναίσθημα. Η συναισθηματική εργασία (Muehlebach, 2011 & 2012) φαίνεται να αποτελεί αγαθό και όχι μέσο για την επίτευξη αγαθών, καθώς είναι ένα είδος ψυχικής και συναισθηματικής ατομικής επένδυσης που συμβάλλει στην παραγωγή θετικών, μη εμπορικών κοινωνικών δεσμών και στη συλλογική ηθική ευημερία. Έτσι, συγκροτείται το παραδειγματικό νεοφιλελεύθερο υποκείμενο που όχι μόνο χρησιμοποιεί και συντονίζει το συναίσθημά του για να συμμετέχει στην καπιταλιστική παραγωγή (Hochschild, 1983), αλλά ταυτόχρονα παράγει συναισθήματα που ενώνουν τους πολίτες σε μία βάση ηθική και συναισθηματική και όχι πολιτική και κοινωνική. Το υποκείμενο που συγκροτεί ο ηθικός νεοφιλελευθερισμός μοιάζει σαν να μπορεί να μεταβολίζει την ανισότητα και την επισφάλεια σε υπακοή και συνυπευθυνότητα.

Διερευνώντας περισσότερο τη βιβλιογραφική συζήτηση σχετικά με την ανθρωπιστική εργασία, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι η ηθική της διάσταση θολώνει τα όρια ανάμεσα στην εργασία και τον εθελοντισμό, την έμμισθη και την άμισθη απασχόληση. Η Procoli (2004: 3) αναφέρεται σε μια έρευνα που είχε πραγματοποιήσει το 2000 στη Γαλλία σε ανθρωπιστικές, μη κυβερνητικές οργανώσεις, προκειμένου να συζητήσει την ανάδυση μιας «ηθικής κοινότητας» που περιλαμβάνει έμμισθους και άμισθους (εθελοντές) εργαζόμενους. Διαπιστώνει ότι η μορφή της εργασιακής σχέσης δεν φαίνεται να καθορίζει την ένταξη στην κοινότητα των εργαζομένων, καθώς μισθωτοί και εθελοντές μοιράζονται τον προβληματισμό γύρω από την αντίληψη της πραγματικής εργασίας ως κάτι πέρα από υποχρέωση, διαμορφώνοντας ένα συμβολικό φαντασιακό της εργασίας που θεωρείται ανώτερο του οικονομικού οφέλους. Σε αντιστοιχία με τις

παρατηρήσεις αυτές, η Ροζάκου (2007, 2018) αναφερόμενη στην ίδια περίπου χρονική περίοδο για την Ελλάδα, συζητά τη συγκρότηση του εθελοντισμού με επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ο οποίος οργανώνεται ως θεσμοθετημένη κοινωνικότητα στο πλαίσιο των ΜΚΟ:

«Ο επαγγελματικός εθελοντισμός επιπλέον συνδέεται με την ανάδυση μιας σειράς από επαγγελματίες – κοινωνικής πρόνοιας, στην περίπτωση που μελετάται εδώ- οι οποίοι είτε διανύουν μια περίοδο μαθητείας ως «εθελοντές» προτού ενταχθούν επαγγελματικά σε αντίστοιχους τομείς, είτε εργάζονται ως «εθελοντές» ή ως αμειβόμενο προσωπικό, σε ΜΚΟ. Στην πρώτη περίπτωση ο εθελοντισμός είναι συνυφασμένος με την ανάδυση νέων επαγγελμάτων ή εξειδικεύσεων στο πλαίσιο των ΜΚΟ. Στη δεύτερη περίπτωση, η νοηματοδότηση της εργασίας διαφέρει καθώς το χρηματικό αντίτιμο αυτής δεν προσδιορίζεται με όρους «μισθού» ή «αμοιβής» αλλά ως αποζημίωση στο προσφερόμενο (εθελοντικό) έργο. Σε κάθε περίπτωση βρισκόμαστε μπροστά σε νέες νοηματοδοτήσεις της εργασίας, οι οποίες οδηγούν αναπόφευκτα στην υπέρβαση του δυισμού συμφέροντος-ανιδιοτέλειας.» (Ροζάκου, 2007: 67).

Λίγα χρόνια αργότερα στην Ελλάδα, στις τοπικές ΜΚΟ, με την επίκληση του ανθρωπισμού πραγματοποιείται η συνάντηση πολλών έμμισθων εργαζομένων από διαφορετικά πεδία σπουδών, ποικίλες αλλά παρόμοιες βιογραφικές εμπειρίες επισφάλειας και πολλαπλές επιδιώξεις. Στην προέκταση των ασαφών και ρευστών ορίων ανάμεσα στον εθελοντισμό και την έμμισθη εργασία, η ατομική επιδίωξη της επιβίωσης σε ένα επισφαλές και αβέβαιο μέλλον αλληλοπλέκεται με νοηματοδοτήσεις της εργασίας ως δράσης, η αξία της οποίας έγκειται στην αναπαράσταση του εαυτού ως συμμετέχοντα στην κοινωνική πραγματικότητα.

Διερευνώντας τα κίνητρα των συνομιλητριών μου για τις επιλογές τους στην ευρύτερη βιογραφική πορεία τους, διαπίστωσα ότι αυτά είχαν σε μεγάλο βαθμό οικονομική διάσταση και συνόψιζαν μια απόκριση στην κυρίαρχη ιδεολογία της αγοράς. Παράλληλα όμως ήταν σαφής η επιθυμία τους και η προσπάθεια για αναζήτηση εργασίας που «να έχει νόημα», «να είναι δημιουργική», «να παρέχει ουσιαστική βοήθεια», «να ασχολείται με σοβαρά κοινωνικά θέματα», «να μη με κλείνει σε ένα γραφείο», «να έχει να κάνει με ανθρώπους». Πολλές, αν όχι όλες οι παραπάνω επιθυμίες και προσδοκίες από μια μελλοντική εργασία, συνοψίστηκαν στο πεδίο της ανθρωπιστικής βοήθειας στους πρόσφυγες. Όλες οι συνομιλήτριές μου, κυρίως λόγω της προηγούμενης εργασιακής ή εθελοντικής εμπειρίας τους σε ΜΚΟ, είχαν υπόψη τους πολλά από τα σοβαρά μειονεκτήματα της εργασίας σε αυτό το περιβάλλον, ωστόσο παρέμειναν ή επέστρεψαν σε

αυτές, αναγνωρίζοντας έναν χώρο που θα τους παρείχε τη δυνατότητα βιοπορισμού, αλλά και στον οποίο η δράση τους θα μπορούσε να αποκτήσει νόημα μέσω της παροχής βοήθειας και της αλληλεπίδρασης με τον «άλλο».

3. Η εργασία στο ανθρωπιστικό πεδίο του προσφυγικού

3.1 Το βίωμα της εργασιακής συνθήκης στις τοπικές ΜΚΟ

Όπως προκύπτει από τις συζητήσεις στο πλαίσιο των ερευνητικών συνεντεύξεων, η εργασία στις ΜΚΟ γίνεται αντιληπτή όχι μόνο ως μια λύση στην αγωνία της ανεργίας αλλά και ως ένα πεδίο ανάπτυξης δεξιοτήτων σε ένα τομέα εργασίας που προκαλεί το ενδιαφέρον τους. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου καθορίζουν μια πολύ συγκεκριμένη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και -παρά το γεγονός ότι συνήθως ανανεώνονται συνεχόμενα για μεγάλο χρονικό διάστημα- συντηρούν στις εργαζόμενες μια μόνιμη αίσθηση προσωρινότητας. Σε αυτό το είδος χρονικότητας, που χαρακτηρίζεται από τη μονιμότητα της προσωρινότητας, οι αυξημένες ανάγκες που επιβάλλει η υλοποίηση των χρηματοδοτήσεων, διαμορφώνουν ένα πεδίο που ευνοεί την κινητικότητα μεταξύ των οργανώσεων και δημιουργεί κάποιες συνθήκες επιλογής, καθώς και την επιδίωξη καλύτερων εργασιακών συνθηκών. Η Έλλη (εργαζόμενη ως διαχειρίστρια περιστατικών σε στεγαστικό πρόγραμμα) εξηγεί ότι επέλεξε να παραιτηθεί για να εργαστεί στο ίδιο πεδίο, με συναφές αντικείμενο αλλά σε συνεργασία με άλλη οργάνωση: «... γιατί ήθελα να κάνω κάτι πιο εξειδικευμένο. Εκεί, δηλαδή, πήρα ό,τι ήταν να πάρω. Ένιωθα ότι είχε κλείσει για μένα. Ή θα έκανα κάτι στο ίδιο πρόγραμμα από άλλο πόστο ή θα έκανα κάτι πιο εξειδικευμένο αλλού». Παρομοίως, η Χριστίνα (εργαζόμενη σε δομή φιλοξενίας ανηλίκων) περιγράφει: «... και σκέφτηκα ότι αυτό θα φαίνεται σαν προϋπηρεσία, θα το κεφαλαιοποιήσω και θα ψάξω κάτι καλύτερο. Άλλωστε δεν ήταν σχετικό με αυτό που είχα κάνει κι είχα σπουδάσει, σκέφτηκα ό,τι ήταν να πάρεις πήρες».

Ο Tsianos (2007: 12) περιγράφει πώς ο αναπροσδιορισμός των εργαζομένων, όπου αποκομμένα μέρη των δυνατοτήτων τους αξιοποιούνται εκ νέου, αποτελεί μια μορφή εκμετάλλευσης που συνιστά την επισφάλεια. Οι προσεγγίσεις της Χριστίνας και της Έλλης, θα μπορούσαν να θεωρηθούν αυτό που ο Τσιάνος ορίζει ως «ενσώματη εμπειρία της επισφάλειας», δηλαδή ως η προσπάθεια ανταπόκρισης στις νεοφιλελεύθερες επιταγές που απαιτούν τον συνεχή μετασχηματισμό του εαυτού.

Στην παρούσα έρευνα, διαφάνηκε η διαφοροποίηση κάποιων πτυχών των εργασιακών συνθηκών σε τοπικές ΜΚΟ, η οποία ακολούθησε τις κοινωνικοπολιτικές αλλαγές που έχουν αναδειχθεί ως τώρα. Μια από τις αλλαγές που σημειώνεται και αξιολογείται ως πολύ θετική κι ελκυστική για το συγκεκριμένο χώρο εργασίας είναι η έγκαιρη καταβολή και σταθεροποίηση της περιοδικότητας όσον αφορά στην καταβολή του μισθού. Σε αυτό συνέβαλαν οι διεθνείς χρηματοδοτήσεις. Η εξέλιξη αυτή συμβάλλει σε μια αίσθηση σταθερότητας και επηρεάζει σημαντικά πτυχές της ευρύτερης κοινωνικής και προσωπικής ζωής. Ενδεικτικά η Έλλη περιγράφοντας την εμπειρία της κατά τον πρώτο καιρό της πρόσληψής της, αναφέρει:

«...είχα μισθό σταθερά και με τον σύντροφό μου συγκατοικήσαμε γιατί καλύψαμε τα έξοδά μας και είπαμε ότι μπορούμε να μείνουμε μαζί. Έκανα πράγματα που παλιότερα φάνταζαν πολύ τέλεια, διακοπές πχ. Καμία σχέση η άνεση και η ευκολία και οι επιλογές. Ανέβηκε κάπως... Τώρα δεν ξέρω αν είναι ποιότητα ζωής να πηγαίνεις πάνω από 3-5 μέρες διακοπές, πάντως έκανα πράγματα που ένιωθα πολύ καλά, κανονικά για την ηλικία μου, πράγματα με τον σύντροφό μου, με τους φίλους μου...».

Αυτή η επιθυμία και η αίσθηση της αναζήτησης μιας «κανονικής, καλής ζωής» η οποία παράγει μία «σκληρή κανονιστική αισιοδοξία» προσδιορίζεται από την Berlant (2011: 18) ως «μετα-φορντικό συναίσθημα». Η Έλλη συνεχίζοντας την αφήγησή της μου εξηγεί τους λόγους που επέλεξε να μετακινηθεί σε άλλη ΜΚΟ ένα χρόνο αργότερα, αποτυπώνοντας έτσι την αντίληψή της για τη δημιουργία ενός χώρου που παρέχει έστω μικρή δυνατότητα επιλογών σε ένα ευρύτερα απορρυθμισμένο εργασιακό τοπίο:

«Ήταν μία περίοδος που είχε ανοίξει το προσφυγικό και υπήρχε κίνηση γενικά. Έτσι βρήκα δουλειά [όνομα οργάνωσης]. Καλύτερα λεφτά, καλύτερες συμβάσεις γιατί ήταν ΙΚΑ όχι μπλοκάκι, λες κι είμαι επιχειρηματίας. Φεύγω από κει με μία αίσθηση ότι κάνω εγώ την επιλογή και κάνω κάτι καλύτερο για την δική μου ανάπτυξη.»

Η αλλαγή ως προς τις εργασιακές συνθήκες που σχετίζονται με τον μισθό αποτυπώνεται και στα λόγια της Ιωάννας. Στην περιγραφή της, όμως, αποτυπώνεται επίσης η σχεσιακή διάσταση της εργασίας τόσο σε εσωτερικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επαφής με τον εξυπηρετούμενο πληθυσμό:

«Εμένα μου άρεσε πολύ αυτή η δουλειά γιατί ήταν... πολύ συγκεκριμένο το πλαίσιο... Κάναμε και πολλά πράγματα με τους ανθρώπους. Εργασιακά δεν ήταν, ήμασταν με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, μέχρι το Σεπτέμβρη του 16 πληρωνόμασταν 4 χρόνια με 6 μήνες καθυστέρηση, πάντα λείπανε 6 μήνες, οπότε ήταν πολύ δύσκολο από αυτή την άποψη. Μετά ανέλαβε η Ύπατη τη χρηματοδότηση. Καλά ήταν πολύ πλούσια εμπειρία... υπήρχε όλο αυτό το και “καλά είμαστε οικογένεια”. Τώρα εγώ το πέτυχα όταν ήμασταν και μικροί, δεν είχε πολλούς εργαζόμενους τότε.»

Η διάχυση αυτής της αίσθησης, δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι ανήκουν σε μια ευρύτερη οικογένεια, έχει σχολιαστεί και από άλλες συνομιλήτριες. Αφενός, οι εργαζόμενες εκτιμούν τη συλλογική διάσταση της εργασίας που είχαν τη δυνατότητα να βιώσουν στο πλαίσιο της δραστηριοποίησής τους. Η θετική αυτή αποτίμηση αποτυπώθηκε σε πολλές πτυχές της συζήτησής μας, οι οποίες αφορούσαν τις σχέσεις με συναδέλφους όταν αυτές δομούνταν σε έναν άξονα κοινής ηθικής και δεοντολογίας. Αφετέρου, όμως, όταν το όραμα της συλλογικής δράσης και συνδιαμόρφωσης γίνεται αντικείμενο οικειοποίησης από τη ρητορική των διοικήσεων, παραπέμπει σε «στρατιωτικοποιημένη οργάνωση» από την πλευρά της εργοδοσίας (Καψάλης & Μεντίνη, 2018: 23). Οι όροι συμμαχίας με την οργάνωση-εργοδότη αποκαλύπτει μια πατερναλιστική διάθεση και μπορεί να εγείρει αντιδράσεις από τους εργαζόμενους στη βάση μίας συγκροτημένης εργασιακής συνείδησης. Η Κωνσταντίνα περιγράφει την εμπειρία της από ένα σεμινάριο, το οποίο είχε προλογίσει η διοίκηση:

«...Και μας λέει: «Εδώ δεν είμαστε εταιρεία, είμαστε οργάνωση. Είμαστε [όνομα οργάνωσης]-τες και [όνομα οργάνωσης]-ισσες» Και της λέει ο [...] «εγώ δεν είμαι [...], είμαι εργαζόμενος». Τον κοιτάει με ένα δολοφονικό βλέμμα και του λέει «μπορεί να μην ανήκεις εδώ πέρα». Εγώ εκείνη την ώρα ένιωσα πως έχει δίκιο και πρέπει να τον υπερασπιστώ. Σηκώνω το χέρι και λέω «με συγχωρείτε, αλλά κι εγώ το ίδιο νιώθω, δεν είμαι [...], μου αρέσει πάρα πολύ η δουλειά μου, αλλά θεωρώ ότι είμαι εργαζόμενη». Πολύ κακό. Μετά το θυμόταν αυτό που είχα πει...».

Ο De Neve (2008) έχει υποστηρίξει ότι η συγγένεια, ενώ εκλαμβάνεται ως μια δεδομένη και σταθερή έννοια, αποδεικνύεται όλο και πιο ανεπαρκής για την σύλληψη της ευρείας ποικιλίας δεσμών και συνδέσεων. Υποστηρίζει ότι η ηθική που πηγάζει από την συγγένεια διακρίνεται από εύπλαστα και ασαφή όρια και είναι μόνο μία από τις πηγές

κοινωνικής σύνδεσης που οδηγούν σε κοινή δράση και συνεργασία. Από την αφήγηση της Κωνσταντίνας δεν είναι σαφές ποια είναι η ποιότητα της οικογενειακής ηθικής που επικαλείται η διοίκηση και στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν φαίνεται να γίνεται αποδεκτή ως βάση συγκρότησης των σχέσεων εντός του εργασιακού πλαισίου. Η διοίκηση επιδιώκει να συγκροτήσει μία σχέση συμμαχίας, τη δέσμευση και την πειθαρχία των εργαζομένων με βάση την ασαφή ηθική των οικογενειακών σχέσεων. Παράλληλα όμως, θα μπορούσε κανείς να διακρίνει στη ρητορική της διοίκησης ότι μία ήδη υπάρχουσα -υποτιθέμενα κοινή- ηθική διάσταση της συγκεκριμένης εργασίας είναι η βάση στην οποία συγκροτούνται οι δεσμοί οικειότητας και η οργάνωση καθίσταται «οικογένεια και όχι εταιρεία». Υπό αυτή την έννοια ο κυρίαρχος λόγος της οργάνωσης φαίνεται να χρησιμοποιεί την ήδη συγκροτημένη «ηθική κοινότητα» των εργαζομένων προκειμένου να οργάνώσει το εργασιακό πλαίσιο στη βάση του συναισθήματος, της «φροντίδας», των υποχρεώσεων και των ιεραρχιών που πηγάζουν από τις διαφορετικές και ασαφείς νοηματοδοτήσεις οικογενειακών σχέσεων. Μέσω αυτής της ρητορικής, η δράση επιδιώκεται να συγκροτηθεί γύρω από έναν ηθικό άξονα που συνοψίζεται στο όραμα της οργάνωσης. Έτσι, οι εργασιακές σχέσεις λαμβάνουν κατά περίπτωση συναισθηματική διάσταση, ενώ η εξατομικευμένη διαχείριση εργασιακών θεμάτων και οι ανισότητες εντός εργασιακού πλαισίου νομιμοποιούνται. Με τον τρόπο αυτό, παρά το ότι η αστάθεια, η προσωρινότητα και η κινητικότητα παραμένουν, η ηθική δέσμευση σε ένα ασαφές κοινό όραμα ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις και καθιστά δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ των διαστάσεων της εργασίας και άλλων πτυχών της ζωής.

Η επαφή με τους εξυπηρετούμενους αξιολογείται από τις περισσότερες συνομιλήτριές μου ως η σημαντικότερη και μία από τις πιο ευχάριστες διαστάσεις της εργασίας τους. Από τις αφηγήσεις τους είναι φανερό η ύπαρξη μίας διαρκούς διαλεκτικής έντασης ανάμεσα σε πιο επαγγελματοποιημένες και πιο αυθόρμητες προσεγγίσεις της δράσης τους. Περιγράφοντας τα διαφορετικά πλαίσια εργασίας στα οποία κινούνταν είναι φανερό η αναστοχαστική σκέψη γύρω από την ουδετερότητα, την αντικειμενικότητα και την αποστασιοποίηση της ανθρωπιστικής παρέμβασης η οποία επηρεάζει την αίσθηση ισοτιμίας μεταξύ των εργαζομένων και των ωφελομένων. Κινούμενες μέσα στα περιθώρια που τους δίνονται από το εργασιακό πλαίσιο τείνουν να επιζητούν πιο προσωπικές σχέσεις με τους πρόσφυγες κι ενίοτε πιο

ισότιμες. Ενδεικτικά παραθέτω μερικές από τις αναφορές που θεωρώ ότι αναδεικνύουν το βίωμα και την αντίληψη γύρω από τη σχέση τους με τους εξυπηρετούμενους:

«...όταν εκνευρίζομαι με την οργάνωση ή με τα meetings ή με τις συναντήσεις με τον χρηματοδότη πηγαίνα μέσα στις πτέρυγες για να μιλάω με τα παιδιά για να δω μπας και μπορώ να κάνω κάτι ουσιαστικό.» (Κωνσταντίνα, εμπειρία από δομή φιλοξενίας ανηλίκων)

«...επικοινωνούσαμε και με τις ομάδες που κάναμε με ωφελούμενες. Εκεί μιλάγαμε, συνεννοούμασταν, λέγαμε ιστορίες από τις χώρες τους. Αυτά που μας έλεγαν δεν ήταν τόσο άγνωστα για μας. Γενικά οι ομάδες ήταν ενδιαφέρουσες γιατί μιλούσαν όλες και έκαναν νόημα... Ερχόμασταν κοντά η μία με την άλλη, μου άρεσε πολύ.» (Χριστίνα, εμπειρία από καμπ)

«Μου άρεσε η επικοινωνία με τα παιδιά. Γελούσαμε. Μου άρεσε ότι ήμουν συμπαθής, ήμουν η αγαπημένη τους, με φώναζαν θεία. Ήταν έφηβοι, αλλά το είχαμε βρει πολύ ωραία, κάναμε καλαμπούρια, ήταν η επικοινωνία. Η διάδραση, το χτίσιμο της εμπιστοσύνης, το χιούμορ, ό,τι θα έκανες με έναν έφηβο. Αυτό μου άρεσε. Είχε χτιστεί πάνω στο ότι εγώ δεν ήμουν αυταρχική, δηλαδή προσπαθούσα να οριοθετήσω χωρίς όμως να υποτιμάω... Δεν έκανα parenting. Υπήρχε διάλογος. Δηλαδή όντως υπήρχε εμπιστοσύνη που είχε χτιστεί. Πώς να σου πω... Μου άρεσε η αίσθηση ότι ο άλλος ήταν μακρινός και οικείος ταυτόχρονα.» (Χριστίνα, εμπειρία από δομή φιλοξενίας ανηλίκων)

Εκτός από τις προσεγγίσεις που ενδεικτικά παρέθεσα εδώ, από τις περισσότερες πτυχές των συνεντεύξεων που πραγματοποίησα προκύπτει ότι η ίδια η επαφή με τους εξυπηρετούμενους συνήθως όχι μόνο δεν αναφέρεται ως παράγοντας κόπωσης, αλλά αποτελεί μία από τις πιο ενδιαφέρουσες πτυχές της εργασιακής καθημερινότητας. Οι συνομιλήτριές μου συζητούν για ψυχική και σωματική κούραση, αλλά δεν τη συνδέουν με την έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, όπως αυτή έχει οριστεί από τους επίσημους θεσμικούς φορείς. Επιπλέον, όπως ελπίζω να αναδείξω και στα κεφάλαια που ακολουθούν, αναγνωρίζουν ότι, στο εργασιακό περιβάλλον των οργανώσεων, η έννοια επανέρχεται συχνά, αλλά ενίοτε στέκονται κριτικά και επιφυλακτικά απέναντι σε αυτή την επίκληση.

Τόσο από τις συνολικές αφηγήσεις των υποκειμένων της έρευνας όσο και από την προσωπική εργασιακή μου εμπειρία στο συγκεκριμένο πεδίο, προκύπτει ότι η αντίληψη και οι εμπειρίες για τον εργασιακό χρόνο διαμορφώνονται με ιδιαίτερο τρόπο στην

διασταύρωση του επείγοντος και της φροντίδας. Στην μισθωτή εργασία, ο χρόνος μισθώνεται από τον εργοδότη κι αποκτά αξία χρήσης καθώς συνδέεται με την παραγωγικότητα (Thomson, 1994). Στο συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς, η έννοια του επείγοντος αλλά και αυτή της φροντίδας συγκροτούν την εργασία στον άξονα της ικανοποίησης συγκεκριμένων αναγκών που πρέπει να καλυφθούν. Με τον τρόπο αυτό η εργασία εδώ λειτουργεί σε δύο παράλληλες χρονικότητες: αυτή του μισθωμένου εργασιακού χρόνου που δημιουργεί την υποχρέωση του εργαζόμενου να πειθαρχήσει στο ωράριο και επιπλέον αυτή που συγκροτείται γύρω από τον σκοπό που χρειάζεται να επιτευχθεί. Σε αυτές τις συνθήκες, η έννοια των ορίων διαπερνά τις σχέσεις σε όλο το εργασιακό πεδίο και οι τεχνικές οριοθέτησης αποτελούν εργαλεία διαχείρισης της ασάφειας.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα επιδιώξω να εστιάσω στους τρόπους με τους οποίους βιώνεται η επίκληση της εργασιακή εξουθένωσης στο περιβάλλον εργασίας που έχει διαμορφωθεί στις τοπικές οργανώσεις. Από τις συνεντεύξεις προέκυψε ότι η εργασιακή εξουθένωση ανακαλείται συχνά ως ετεροπροσδιορισμός, καθώς καμία από τις συνομιλήτριές μου δεν αναφέρθηκε στην κούραση και την εξάντληση που αισθάνθηκε, χρησιμοποιώντας τον συγκεκριμένο όρο. Στις σπάνιες περιπτώσεις που χρησιμοποιείται ως χαρακτηρισμός από ιεραρχικά ισότιμους συναδέλφους συνήθως εκλαμβάνεται ως ένδειξη υποστηρικτικής διάθεσης. Όμως ο τρόπος που χρησιμοποιείται ή υπονοείται από ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες αντιμετωπίζεται από τις εργαζόμενες επιφυλακτικά. Ειδικότερα, εκκινώντας από αυτή την παρατήρηση, με ενδιαφέρει να εξετάσω το πώς οι εργαζόμενες στην «πρώτη γραμμή»¹¹ του υπό μελέτη πεδίου αντιλαμβάνονται την έννοια και κυρίως την χρήση της από στελέχη ανώτερης ιεραρχικά βαθμίδας, τους υπεύθυνους των ομάδων, τους managers ή την διοίκηση, όταν την επικαλούνται για να τους χαρακτηρίσει.

Η συνθήκη του επείγοντος και η φροντίδα αναδείχθηκαν από τις συνομιλήτριές μου ως κεντρικές και στο πλαίσιο της συζήτησης γύρω από αυτές αναφέρθηκαν στην εργασιακή εξουθένωση. Πρόκειται για έννοιες που επαναλαμβάνονται συχνά στον καθημερινό

¹¹ Ο όρος έχει αναφερθεί από την Ροζάκου (2018: 238) καθώς αναφέρεται στους ντόπιους πληθυσμούς που έσπευσαν για βοήθεια με την άφιξη των προσφύγων στα νησιά το 2015. Εδώ χρησιμοποιώ τον όρο αναφερόμενη στις εργαζόμενες που έρχονται σε άμεση επαφή με τον εξυπηρετούμενο πληθυσμό.

εργασιακό λόγο, δημιουργούν τις συνθήκες της δράσης και θέτουν τα πλαίσια της συζήτησης. Ο τρόπος που οι εργαζόμενοι «πρώτης γραμμής» αντιλαμβάνονται, δέχονται ή επιλέγουν να αγνοούν την χρήση της εργασιακής εξουθένωσης σε καθένα από αυτά τα πλαίσια συζήτησης, διαμορφώνει τη στάση τους άλλοτε προς την κατεύθυνση της ατομικής απόκρισης κι άλλοτε προς αυτή της επαναδιαπραγμάτευσης των όρων εργασίας σε πιο συλλογικό επίπεδο.

3.2 Η «έκτακτη συνθήκη»

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα επιδιώξω να διερευνήσω πώς η συνθήκη του επείγοντος συνομιλεί με την εργασιακή εξουθένωση μέσα από την οπτική εργαζομένων αλλά και μέσω της άποψης από την πλευρά της εποπτείας. Στα αποσπάσματα που ακολουθούν θα προσπαθήσω να φωτίσω το πώς η εξουθένωση, όταν χρησιμοποιείται από τις ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες, μπορεί να λειτουργήσει ως κριτήριο εξαίρεσης ή συμπερίληψης. Επιπλέον, επιχειρώ να αναδείξω τον τρόπο που οι εργαζόμενες δρουν και διαχειρίζονται τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας αλλά και τους μηχανισμούς που τις καθιστούν αναλώσιμες. Το διάχυτο καθεστώς του επείγοντος που χαρακτηρίζει τον ανθρωπιστικό τομέα και -τουλάχιστον θεωρητικά- δημιουργεί ένα κλίμα που ευνοεί τις ενατικοποιημένες συνθήκες εργασίας, αλληλοεπιδρά με την έννοια της εργασιακής εξουθένωσης δημιουργώντας έναν χώρο όπου ο εργαζόμενος κρίνεται ως ικανός ή λιγότερο ικανός για την συγκεκριμένη εργασία. Σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να διακρίνει κανείς ότι οι εργαζόμενοι ενδέχεται να αναπαράγουν τη νεοφιλελεύθερη λογική της εργασίας με όρους προσωπικής ανάπτυξης και ατομικής «ανοδικής» πορείας.

Η επείγουσα συνθήκη διαπερνά ολόκληρο το φάσμα της ανθρωπιστικής παρέμβασης. Ο τρόπος που επηρεάζει την εργασία στον ανθρωπιστικό τομέα, στην συγκεκριμένη χωροχρονική συνθήκη σχετίζεται με τη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος και των εργασιακών σχέσεων, αφού παρουσιάζεται να απαιτεί γρήγορη και αποτελεσματική δράση και να δημιουργεί επισφαλείς εργασιακές σχέσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, η εξουθένωση φαίνεται να λειτουργεί ως μία φυσικοποιημένη κατάσταση η οποία ενεργοποιεί μηχανισμούς αξιολόγησης των εργαζομένων.

«Εάν η εξουθένωση έχει αντίκτυπο στη δουλειά σου, αν γίνεσαι λιγότερο παραγωγικός η συνθήκη του καμπ δεν σου το επιτρέπει. Υπάρχουν πολλά emergencies. Πρέπει να είσαι alert,

είσαι σε μία μόνιμη εγρήγορση. Αν δεν αποδίδεις θα απολυθείς. Το να λες ότι κάποιος έχει καεί μπορεί είναι συμπονετικό μεταξύ συναδέλφων, αλλά οι υπεύθυνοι πάντα για νέες προσλήψεις ήθελαν έναν ακούραστο και φρέσκο. Η ζυγαριά της εμπειρίας με την μη κούραση, γέρνει στην μη κούραση. Ο συντονιστής μπορεί καλύτερα να διαχειριστεί έναν μη κουρασμένο υπάλληλο κι ας μην έχει το ποιοτικό αποτέλεσμα που θα έχει με τον άλλο. Από την άλλη είδα συναδέλφους που από το πεδίο ανέρχονταν σε υψηλότερες θέσεις.» (Βάσια, εργαζόμενη σε καμπ στην Αττική)

Ο Craig Calhoun (2004), συζητά το φαντασιακό του επείγοντος ως μία κεντρική πολιτισμική κατασκευή στην ανθρωπιστική δράση που συντηρεί και αναπαράγει την άμεση παρέμβαση και διαχείριση με όρους έκτακτης ανθρωπιστικής βοήθειας. Συζητώντας το επείγον ως «φαντασίωση» που δίνει συγκεκριμένη ταυτότητα στο έργο του ανθρωπισμού, ο Calhoun προβληματοποιεί τον φυσικοποιημένο τρόπο αντίληψης των επειγόντων ως μη κανονικά, απρόβλεπτα, έκτακτα και μικρής διάρκειας. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι που καθιστούν την ανθρωπιστική ενεργοποίηση και παρέμβαση απαραίτητες προκειμένου να αντιμετωπιστεί το συμβάν το οποίο θεωρείται διαχειρίσιμο. Με αυτό τον τρόπο το επείγον ως κατηγορία διαμορφώνει τον τρόπο που τα γεγονότα γίνονται αντιληπτά ως αποσυνδεδεμένα από κοινωνικές και πολιτισμικές δυναμικές που ενδέχεται να τα (ανα)παράγουν. Παράλληλα η ανταποκρισιμότητα και τα όρια των πιθανών δράσεων που ενεργοποιούνται προσδιορίζονται με συγκεκριμένο τρόπο, συντηρώντας τις αιτίες πρόκλησης των επειγουσών καταστάσεων. Ο Calhoun, συζητώντας για το επείγον, δεν αμφισβητεί την ανάγκη της δράσης και της βοήθειας, αλλά προτείνει την κατανόηση του λόγου για τον οποίο αυτά μπορούν να θεωρηθούν φυσιολογικά και αναμενόμενα¹².

Όπως μπορεί κανείς να διακρίνει στα λόγια της Βάσιας, ο τρόπος με τον οποίο βιώνεται η καταστατική συνθήκη του επείγοντος που διαπερνά ολόκληρη την ανθρωπιστική παρέμβαση, φαίνεται να συγκροτεί εργασιακές ταυτότητες. Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια της εξουθένωσης ενεργοποιεί αξιολογητικούς όρους για τον εργαζόμενο και την αποδοτικότητά του. Οι επείγουσες καταστάσεις θεωρούνται δεδομένη καθημερινή

¹² Στην κανονικοποίηση της κατάστασης εξαίρεσης έχουν αναφερθεί και οι Fassin και Pandolfi (2010), οι οποίοι έχουν αναδείξει την αύξηση των ανθρωπιστικών παρεμβάσεων που βασίζονται στην ηθική υποχρέωση αντί για την κυριαρχία του δικαίου.

πραγματικότητα για το πεδίο της ανθρωπιστικής παρέμβασης, συνθήκη η οποία απαιτεί από τους εργαζόμενους να βρίσκονται σε μόνιμη ετοιμότητα να αντιδράσουν ή να παρέμβουν. Η αδυναμία ανταπόκρισης σε αυτές τις συνθήκες ερμηνεύεται ως μειωμένη αποδοτικότητα και συνδέεται με την εργασιακή εξουθένωση. Με τον τρόπο αυτό η κόπωση συζητιέται με οικονομικούς όρους απώλειας για την οργάνωση, καθώς δημιουργεί δυσκολίες προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ φαίνεται ότι μπορεί να λειτουργήσει και ως λόγος αποκλεισμού από τη συγκεκριμένη εργασία.

Η δεξιότητα ανταπόκρισης στο επείγον χωρίς σημάδια εξουθένωσης αποκτά ιδιαίτερη σημασία και μάλιστα συγκρίνεται με την εμπειρία δημιουργώντας ένα δίπολο ανάμεσα στις δεξιότητες ετοιμότητας κι αυτές που προκύπτουν από την εμπειρία. Σύμφωνα με τα λεγόμενα της Βάσιας, αλλά και από την δική μου εργασιακή εμπειρία, φαίνεται να προκύπτουν αναλογίες – αν όχι ταυτίσεις - ανάμεσα αφ' ενός στην κόπωση και την εμπειρία κι αφ' ετέρου μεταξύ της μη κόπωσης και της ανταποκρισιμότητας. Έτσι στη συγκεκριμένη χωροχρονική συνθήκη, σε ένα πλαίσιο συγκριτικής αξιολόγησης, προτιμώνται οι δεξιότητες της ανταποκρισιμότητας που προκύπτουν από νέους, «μη κουρασμένους» εργαζόμενους, γεγονός που κανονικοποιεί την αξιολόγηση παλαιότερων εργαζομένων ως μη κατάλληλους να εργαστούν στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Σε μία προσπάθεια ερμηνείας του πώς η εμπειρία καθιστά τους πιο έμπειρους εργαζόμενους δυσκολότερα διαχειρίσιμους θα μπορούσε κανείς να υποθέσει ότι ένα μέρος αυτής αποτελείται από την συνειδητοποίηση και την κατανόηση των δομικών χαρακτηριστικών και συνθηκών στις οποίες δημιουργείται και συντηρείται το επείγον. Η κατανόηση αυτή ενδέχεται να μειώνει κάποια από τα κίνητρα άμεσης δραστηριοποίησης αφού αμφισβητεί την απρόβλεπτη φύση του επείγοντος.

Η Vodopivec (2010) συζητώντας για την μετάβαση από τον σοσιαλισμό στον μετασοσιαλιστικό κόσμο, εστιάζει στις εργάτριες της κλωστοϋφαντουργίας στην Σλοβενία που από επαναστατικές φιγούρες γεμάτες αυταπάραση μετατράπηκαν σε εξαντλημένα θύματα του παλαιού καθεστώτος. Η αναπαράσταση των εξαντλημένων γυναικών χρησιμοποιείται υπέρ της ρητορικής της σύγχρονης υπερεθνικής οικονομική πολιτικής για την αυτορυθμιζόμενη αγορά. Ακολουθώντας την σκέψη της μπορεί κανείς να διακρίνει τον τρόπο με τον οποίο η αναπαράσταση του εξουθενωμένου εργαζόμενου στον

ανθρωπιστικό τομέα δημιουργεί κατηγορίες δεξιοτήτων και αλληλοπλέκεται με αποκλεισμούς από την εργασία ή και επαγγελματική ανέλιξη. Στο παράδειγμα της εργασίας στον ανθρωπιστικό τομέα φαίνεται ότι η ίδια η εργασιακή καθημερινότητα και η επαναλαμβανόμενη κατάσταση εγρήγορσης εγγράφεται στα σώματα ως εξουθένωση δίνοντας μία ενσώματη εμπειρία σε μία κατά κανόνα μη χειρωνακτική εργασία και καθιστά τους εργαζόμενους δυσκολότερα διαχειρίσιμους.

Με σκοπό να διερευνήσω το πώς οι ίδιες οι εργαζόμενες αντιλαμβάνονται και δρουν στην παρέμβαση με εξωτερικά επιβεβλημένους και δεδομένους όρους επείγοντος παραθέτω παρακάτω τα λόγια της Έλλης, η οποία σχολιάζει με θετικό τρόπο το βίωμα της διαχείρισης των «έκτακτων περιστατικών». Αρχικά διευκρινίζει ότι υπήρξαν συγκεκριμένες προϋποθέσεις που σχετίζονται με τις υποστηρικτικές σχέσεις στο περιβάλλον εργασίας και καθιστούν το βίωμα μη εξουθενωτικό και στην συνέχεια, ενώ έχει περιγράψει λεπτομερώς τον τρόπο διαχείρισης των έκτακτων περιστατικών, φωτίζει ένα είδος συναίνεσης στις συνθήκες εργασίας. Η ίδια δίνει στο βίωμα της διαχείρισης μία διάσταση εξατομικευμένου «παιχνιδιού» (Burawoy, 1979), η επιτυχία του οποίου στηρίζεται στις σχέσεις με συναδέλφους και εξωτερικούς συνεργάτες, στην προσωπική αφοσίωση κι εφευρετικότητα, αλλά και σε ένα είδος αναμέτρησης με τον χρόνο. Η αμοιβή εδώ, σε περίπτωση που επιτευχθεί ο στόχος, δεν αποτελείται από κάποιου είδους bonus αλλά φαίνεται να είναι η απόκτηση εμπειρίας και η αποκόμιση γνώσης, κατάρτισης, εξειδίκευσης και δεξιοτήτων:

«Σε ό,τι αφορά τη δουλειά την ίδια, σε αυτές τις καταστάσεις είδα πράγματα και προκλήσεις που δεν τα συναντάς εύκολα και αυτό μου άρεσε... Υπήρχε αδρεναλίνη. Με έκανε να αισθάνομαι ότι τα κατάφερα, ικανοποίηση και χαρά, παρά το άγχος που είχα μέχρι να ολοκληρωθεί. Ένιωθα ότι είμαι ικανή και ότι όσο επιμένω να βρω την λύση, να είμαι αφοσιωμένη, να σκύβω πάνω από το πρόβλημα, ...να κινητοποιηθώ, να βρω ανθρώπους, γενικά να μπορώ να αξιολογώ ψύχραιμα με βάση το συμφέρον του ωφελούμενού μου. Ένιωθα περήφανη και ότι είμαι καλή... μου έδινε εμπειρία και γνώση για πολλά διαφορετικά πράγματα: ψυχιατρικά περιστατικά, νεανική παραβατικότητα, νέοι πρόσφυγες στα κάγκελα, ενδοοικογενειακή βία... Χρειαζόντουσαν αποτελεσματικότητα, δεξιότητες.» (Έλλη, εργαζόμενη ως διαχειρίστρια περιστατικών)

Από αυτή την οπτική, το επείγον ως καταστασιακή συνθήκη του ανθρωπισμού φαίνεται να βιώνεται ως ένα πεδίο που παρέχει ευκαιρίες ανάπτυξης των ατομικών επαγγελματικών δεξιοτήτων. Ο επαγγελματίας σε συνθήκες έντονης εργασιακής αστάθειας και κινητικότητας εφοδιάζεται με πολλαπλά προσόντα, δεξιότητες και εμπειρίες, αυξάνοντας την ικανότητά του να προσαρμόζεται σε νέα περιβάλλοντα, στη λογική της δια βίου εκπαίδευσης. Η Procoli (2004) συζητώντας για την κατάρτιση αναδεικνύει αφ' ενός το πώς η θεσμική βία στρέφεται εναντίον του εργαζόμενου για να τον ρίξει στο καλούπι της σύγχρονης οικονομίας αφετέρου όμως θίγει τον τρόπο που η αύξηση των ατομικών επαγγελματικών δεξιοτήτων βιώνεται και ως τόπος ανασυγκρότησης της ταυτότητάς του. Στο συγκεκριμένη χωροχρονική συνθήκη ο κυρίαρχος εργασιακός λόγος συγκροτεί τις υποκειμενικότητες ως φιγούρες που η ίδια η εμπειρία μπορεί να καταστήσει αναλώσιμες. Ωστόσο, τα υποκείμενα βιώνουν τη συνθήκη του επείγοντος ενδυναμωτικά. Την νοηματοδοτούν ως επιβεβαίωση ότι -αν και νέοι σχετικά εργαζόμενοι- έχουν συμπυκνώσει γνώσεις κι εμπειρία κι έχουν αποκτήσει πολλαπλές δεξιότητες. Υιοθετώντας ένα είδος αυτό-αξιολογητικής σκέψης εκτιμούν ότι τα εφόδια που έχουν αποκτήσει τους επιτρέπουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους αλλά και στην σύγχρονη εργασιακή συνθήκη που απαιτεί εναλλαγές επαγγελματικών καθηκόντων και εργασιακού περιβάλλοντος, έντονη κινητικότητα κι ελαστικότητα, τόσο εντός του εργασιακού πεδίου του προσφυγικού όσο και της αγοράς γενικότερα.

Στην κλίμακα της καθημερινής εργασίας, όταν η κινητοποίηση που απαιτεί η έκτακτη παρέμβαση ενεργοποιεί την οπτική του παιχνιδιού, όπως την περιγράφει ο Burawoy (1979)¹³, μπορεί κανείς ενδεχομένως να διακρίνει μία απάντηση στην ανία της καθημερινής εργασίας. Ακόμα κι αν η εργασία μοιάζει να εντατικοποιείται, η αντιμετώπιση του επείγοντος συμπυκνώνει με κάποιον τρόπο τον χρόνο. Ωστόσο,

¹³ Ο Burawoy (1979) εξηγεί πώς η οργάνωση της εργασίας στο εργοστάσιο διαρθρώνεται ως παιχνίδι που ονομάζει «making out». Στην ουσία το παιχνίδι είναι ένας αγώνας με τον χρόνο που βασίζεται στις σχέσεις εντός του εργοστασίου και στο σύστημα αμοιβής, το οποίο λειτουργεί με στάνταρ μισθό για την ελάχιστη παραγωγή και μπόνους με το κομμάτι, εάν το κατώτατο όριο παραγωγής ξεπεραστεί. Το παιχνίδι αποτελείται από μία σειρά σταδίων που είναι σημεία συνάντησης ανάμεσα στους εργάτες και τις μηχανές / βοηθητικό προσωπικό. Οι κανόνες του παιχνιδιού τίθενται και βιώνονται ως εξωτερικά επιβεβλημένες σχέσεις και οι εργάτες πρέπει να χειριστούν αυτές τις σχέσεις με στόχο τη γρήγορη μετάβαση από το ένα στάδιο στο άλλο. Οι εργάτες προκειμένου να χειριστούν τους αστάθμητους παράγοντες αναπτύσσουν κόλπα μεταφέροντας είτε τον χρόνο είτε το προϊόν από το ένα στάδιο στο άλλο.

ακολουθώντας το νήμα της σκέψης του Burawoy (1979), η συγκεκριμένη προσέγγιση της εργασίας σε έκτακτες συνθήκες θα μπορούσε να αποτελεί ένα είδος συναίνεσης στη δράση με όρους έκτακτης παρέμβασης που υπαγορεύεται από τη λογική της ανθρωπιστικής δράσης. Ταυτόχρονα όμως, η αντίληψη της εντατικοποιημένης εργασίας ως μεταβατικό στάδιο, ως αναλώσιμο βίωμα το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί μελλοντικά, θα μπορούσε να αποτελεί ένα είδος συναίνεσης όχι μόνο στην λογική του επείγοντος, που διατρέχει και αναπαράγεται από τον κυρίαρχο ανθρωπισμό αλλά και στο ευρύτερο κλίμα της δια βίου εκπαίδευσης στο πλαίσιο ενός νεοφιλελεύθερου λόγου, δηλαδή της δια βίου εκπαίδευσης με στόχο τη συνεχή προσαρμογή. Ο Han (2015) συζητά ότι στο σύγχρονο καπιταλιστικό σύστημα η βία εκπηγάει από αυτήν ακριβώς τη συναίνεση στον κυρίαρχο λόγο της ατομικής ανοδικής πορείας, όπου δίνεται η εντύπωση της ελευθερίας ανάμεσα σε πολλαπλές επιλογές αλλά με πολύ συγκεκριμένους όρους, κανόνες και περιορισμούς.

Η επείγουσα μορφή της ανθρωπιστικής παρέμβασης καθορίζει σε μεγάλο βαθμό και το καθεστώς πρόσληψης των εργαζομένων. Οι προσλήψεις στον ανθρωπιστικό τομέα γίνονται συνήθως με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μάλιστα μικρής διάρκειας, γεγονός που βασίζεται στο επιχείρημα ότι οι εργαζόμενοι δεν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του οργανισμού, αλλά προσλαμβάνονται στο πλαίσιο της επείγουσας ανθρωπιστικής παρέμβασης στην «προσφυγική κρίση». Αυτή η όψη της συνθήκης του επείγοντος σχολιάζεται εμμέσως και από μία από τις επόπτριες με τις οποίες συνομίλησα. Η ίδια εντοπίζει μία αντίφαση, η οποία προκύπτει από την συνθήκη αυτή που διατρέχει όλο το προσφυγικό. Συζητώντας, φέρνει στο προσκήνιο την έννοια της επισφάλειας.

« ...είναι κάτι που οι χρηματοδότες υποστηρίζουν. Τροφοδοτούν αυτή την επισφάλεια με τον τρόπο που χρηματοδοτούν τα προγράμματα. Γιατί όταν δίνεις προγράμματα τρίμηνα, εξάμηνα αναγκάζεις τις συμβάσεις να είναι τρίμηνες, εξάμηνες, ετήσιες, πολλές φορές μήνα-μήνα. Οπότε ο τρόπος που γίνονται οι χρηματοδοτήσεις έχει πολύ μεγάλη ευθύνη για την επισφάλεια, η οποία μεταφέρεται σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης και τελικά η οργάνωση δουλεύει με ανθρώπους που ζουν στην επισφάλεια.» (Κατερίνα, επόπτρια, εξωτερική συνεργάτιδα σε πολλές οργανώσεις)

Στην αρχή της συνομιλίας μας, η Κατερίνα περιγράφει ότι η προφύλαξη του προσωπικού από την εργασιακή εξουθένωση είναι το συνηθέστερο και κυριότερο αίτημα των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού των ΜΚΟ και αποτελεί συχνά μέρος της

χρηματοδότησης των προγραμμάτων από τους διεθνείς οργανισμούς. Στην συνέχεια βασίζεται σε συγκρίσεις και παραδείγματα από τη δική της εργασιακή εμπειρία για να επισημάνει ότι η εργασιακή συνθήκη των συμβάσεων αορίστου χρόνου -την οποία εξασφαλίζει η σταθερή χρηματοδότηση- υπήρξε παράγοντας που απέτρεψε την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων. Κατά την άποψή της, η ίδια η απειλή της ανεργίας και οι επισφαλείς εργασιακές σχέσεις ευνοούν την εργασιακή εξουθένωση.

Τόσο από το σχολιασμό της όσο και από την εμπειρία των υπόλοιπων συνομιλητριών μου επισημαίνεται η διάχυση μιας αίσθησης επισφάλειας σε πολλαπλά επίπεδα. Οι πρόσφυγες ζουν σε προσωρινότητα, καθεστώς εκκρεμότητας και κατάσταση έκτακτης ανάγκης (Feldman, 2018). Οι εργαζόμενοι που έρχονται σε άμεση επαφή μαζί τους, καλούνται να ανταποκρίνονται σε συνθήκες επείγοντος, με το αντικείμενο της εργασίας και των καθηκόντων τους συχνά να αλλάζει ανάλογα με τις απαιτήσεις, τις πολιτικές, τις χρηματοδοτήσεις ή τις νομοθεσίες, ακολουθώντας ελαστικά ωράρια, χωρική κινητικότητα και βραχυπρόθεσμες συμβάσεις (Καψάλη & Μεντίνης, 2018). Παράλληλα, η εκάστοτε διοίκηση πιέζεται και ταυτόχρονα πιέζει τους εργαζόμενους, προκειμένου να αποδεικνύεται η αποτελεσματική διαχείριση των κονδυλίων και να διατηρούνται οι θέσεις εργασίας (Cabot, 2018). Η συμμόρφωση με τις συγκεκριμένες εργασιακές πρακτικές δεν συνδέεται με τη βελτίωση των αποδοχών ή κάποια επαγγελματική ανέλιξη, αλλά με τη βιωσιμότητα του προγράμματος. Μάλιστα, η μη συμμόρφωση φέρνει στο προσκήνιο την άμεση απειλή της μη ανανέωσης της χρηματοδότησης, άρα και της απόλυσης των εργαζομένων. Η μετατόπιση του βάρους της παράτασης της χρηματοδότησης στους εργαζόμενους του πεδίου αντικατοπτρίζει πολύ καλά τον τρόπο που η συμπεριφορά των ατόμων ρυθμίζεται σε αντιστοιχία με τις αρχές της ελεύθερης αγοράς υπό το καθεστώς της νεοφιλελεύθερης κυβερνησιμότητας (Dunn, 2004). Τα κοινά σημεία που επισημαίνονται παραπάνω δεν επιδιώκουν σε καμία περίπτωση να καταστήσουν την επισφάλεια κοινό περιγραφικό όρο για τους πρόσφυγες, τους εργαζόμενους και τις διοικήσεις των οργανώσεων, αλλά επιδιώκουν να περιγράψουν διαφορετικές ποιότητες επισφαλειών, οι οποίες συνδέονται με την επείγουσα μορφή της ανθρωπιστικής παρέμβασης.

3.3 Η έννοια της φροντίδας

Η έννοια της φροντίδας αποτέλεσε μία πτυχή του εργασιακού καθεστώτος που ήρθε στο προσκήνιο από τις συνεντεύξεις και ο τρόπος με τον οποίο προκύπτει στον λόγο των

συνομιλητριών μου ως χαρακτηριστικό του εργασιακού πλαισίου είναι ενδεικτική της συναισθηματικής εμπλοκής των εργαζομένων αλλά και το τρόπο με τον οποίο το συναίσθημα χρησιμοποιείται για να συσκοτίσει άλλου είδους ιεραρχίες και άνισες σχέσεις. Στην εργασία στο προσφυγικό μπορεί κανείς να διακρίνει ότι το συναίσθημα παράγει μία μορφή αξίας, η οποία αποτυπώνεται σε νούμερα που διευκολύνουν την εξασφάλιση χρηματοδοτήσεων. Ταυτόχρονα όμως, ο συγκεκριμένος εργασιακός χώρος δεν βασίζεται απλά στην συναισθηματική εργασία, αλλά ενδέχεται να (ανα)παράγει συναισθήματα προκειμένου αυτά να μετατραπούν σε συγκεκριμένο είδος δράσης. Πρόκειται για έναν χώρο όπου η έκφραση εργασιακών θεμάτων με συναισθηματικούς όρους μπορεί να γίνεται πιο εύκολα αποδεκτή, καθώς τα εξατομικεύει. Σε αυτή τη συνθήκη, όταν προκύπτει η ανάγκη για διαχείριση συναισθημάτων και όχι επίλυση εργασιακών θεμάτων ή διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων, η έννοια της φροντίδας προσδιορίζει με διαφορετικούς όρους τις εργασιακές σχέσεις. Υπό αυτό το καθεστώς, η «φροντίδα» αποτελεί ακόμα μία ευθύνη που βαραίνει τις εργαζόμενες. Λαμβάνει χαρακτηριστικά «αυτοφροντίδας», δηλαδή ατομικής διαχείρισης θεμάτων στο πλαίσιο της βελτίωσης δεξιοτήτων «προσαρμογής» και «ανθεκτικότητας». Επιπλέον, ενδιαφέρον παρουσιάζει το ότι τα συναισθήματα ενδέχεται σε μερικές περιπτώσεις να αποτελούν και ζήτημα ομαδικής διαχείρισης. Με τον τρόπο αυτό αναπτύσσεται ένα είδος σχεσιακότητας και κοινωνικών δεσμών που επιδιώκεται να παραμείνουν στην ιδιωτική σφαίρα. Η Muehlebach (2011) αναλύει την επίτευξη της μαζικής κινητοποίησης της σχεσιακής εργασίας, μέσω της κρατικής παρέμβασης, στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης διακυβέρνησης. Σε αναλογία με τη σκέψη αυτή μπορεί κανείς να διακρίνει και εδώ τον τρόπο που η διοίκηση των οργανώσεων, χρησιμοποιώντας τη ρητορική της φροντίδας, ενδέχεται να επενδύει σε αυτό το επιπλέον είδος μόχθου που χρειάζεται να καταβάλουν οι εργαζόμενοι προκειμένου να διατηρήσουν την αποδοτικότητά τους αλλά και τις εσωτερικές ισορροπίες της οργάνωσης. Τελικά, με τον τρόπο αυτό φαίνεται να αποδυναμώνεται η εργασιακή ταυτότητα και να ενδυναμώνεται μια επιπλέον ηθική διάσταση της εργασίας.

Στη συνέχεια, μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα, θα επιδιώξω να διερευνήσω τι διαστάσεις λαμβάνει και πώς νοηματοδοτείται η «φροντίδα» στο συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς, αλλά και πώς συναρτάται με την εργασιακή εξουθένωση. Όπως φαίνεται από τα λόγια της Χριστίνας, στο απόσπασμα που ακολουθεί, ο κυρίαρχος εργασιακός λόγος

προσεγγίζει την εργασιακή εξουθένωση με όρους φροντίδας. Η Χριστίνα αμφισβητεί τη «φροντίδα» με αυτούς τους όρους και σχολιάζει ότι στις συγκεκριμένες συνθήκες η ευθύνη για την εργασιακή εξουθένωση μετατίθεται στην εργαζόμενη και μάλιστα την βαρύνει με διπλό τρόπο.

«Το να το πει κάποιος άλλος από το εργασιακό περιβάλλον σημαίνει ότι εσύ δεν έκανες κάτι καλά γιατί είσαι πολύ αγχωμένη και κουρασμένη. Αν υπήρχε διαφορετική προσέγγιση θα παίρνονταν ίσως και κάποιες άλλες αποφάσεις προς την κατεύθυνση του πώς να σε φροντίσουν. Δεν θα υπονοούσε ότι δεν κάνεις καλά τη δουλειά σου ή ότι στην επόμενη ανανέωση σύμβασης θα σου άνοιγε την πόρτα να σου πει να πας να ξεκουραστείς που το χρειάζεσαι. Σε βγάζω αδύναμη, κουρασμένη, πολύ αγχωμένη, που δεν αντέχει την πίεση. Σε υποτιμώ. Τα ψυχολογικά σου χαρακτηριστικά είναι που σε βάζουν σε αυτή τη θέση. Χρησιμοποιείται σαν απόδειξη ότι δεν είσαι επαρκής, σαν ένα σημείο που δείχνει ότι χωλαίνεις. Η κούραση σου μου δείχνει την ανεπάρκειά σου. Δεν είναι κάτι από τα έξω, είναι κάτι από τα μέσα σου.» (Χριστίνα, αναφερόμενη γενικά στις εμπειρίες της στο πεδίο του προσφυγικού)

Τα λόγια της Χριστίνας αναδεικνύουν το πώς σε ένα πλαίσιο που η κανονιστικά ρυθμισμένη φροντίδα λαμβάνει τη διάσταση της πατερναλιστικής προστασίας και υποβαθμίζεται στην ιδιωτική σφαίρα (Αθανασίου, 2020), η έννοια της εργασιακής εξουθένωσης λειτουργεί ως εργαλείο αξιολόγησης ή και αποκλεισμού και φαίνεται να εκλαμβάνεται από τις εργαζόμενες ως μομφή για τον επαγγελματισμό τους και ως υποτίμηση της δουλειάς τους, γεγονός που δείχνει να εκλαμβάνεται απειλητικά. Η κούραση παίρνει διάσταση ατομικών χαρακτηριστικών και με τον τρόπο αυτό αποσυνδέεται από το εργασιακό περιβάλλον και αποτελεί θέμα ατομικής διαχείρισης και ευθύνης και επιχείρημα ατομικής αποτυχίας και απόρριψης. Η επισφάλεια της εργασίας μάλιστα ενισχύεται με το πρόσχημα της «φροντίδας».

Η διατήρηση μίας κατάστασης αποτελεσματικότητας, δύναμης, και ψυχικής ισορροπίας φέρνει στο επίκεντρο του εργασιακού χώρου μία σειρά από ψυχολογικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Παράλληλα, αναδεικνύει την εργασιακή απόδοση ως ατομικό επίτευγμα και δοκιμασία αντοχής. Οι εργαζόμενες προκειμένου να αποδώσουν, χρειάζεται να προσαρμοστούν σε συγκεκριμένες συνθήκες, οι οποίες δεν μπορούν να τεθούν υπό αμφισβήτηση. Στο πλαίσιο του κυρίαρχου εργασιακού λόγου οι εργαζόμενοι

καλούνται να ενεργοποιήσουν τις «τεχνολογίες εαυτού», προκειμένου να προληφθεί η εργασιακή εξουθένωση, υποδεικνύοντας έτσι την ατομική ευθύνη για αυτή (Τσιώλης, 2013). Η Dunn (2004), μιλώντας για τη μετάβαση από τον σοσιαλισμό στον ευέλικτο νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό, περιγράφει τον μετασχηματισμό των εργαζομένων ενός εργοστασίου στην Πολωνία σε αυτό-ρυθμιζόμενα ευέλικτα άτομα, τα οποία μέσω διαδικασιών «ατομικής ενδυνάμωσης» ανέπτυξαν δεξιότητες αυτοπαρατήρησης και αυτοβελτίωσης σύμφωνα με τους κανόνες της εταιρίας. Αναδεικνύει τον τρόπο που οι εργαζόμενοι διδάχτηκαν να επιλύουν προβλήματα, επανατοποθετώντας τους εαυτούς τους κι όχι αλλάζοντας εξωτερικές, δομικές συνθήκες. Η εφαρμογή τεχνολογιών αυτοελέγχου υπογραμμίζει μία νέα μορφή πειθαρχίας, τη φιλελεύθερη κυβερνησιμότητα, η οποία ενθαρρύνει την αυτο-κινητοποίηση. Η «ελεύθερη» και ατομική ανάπτυξη δεξιοτήτων αντοχής παραπέμπει σε όσα περιγράφουν οι Dunn (2004) και Makovsky (2014) για τη συγκρότηση του νεοφιλελεύθερου ατόμου.

Η Χριστίνα ωστόσο, δεν απορρίπτει, αλλά υιοθετεί την έννοια της φροντίδας για να μιλήσει για το εργασιακό καθεστώς. Από το παρακάτω απόσπασμα αναδεικνύεται ο τρόπος που η ίδια αντιλαμβάνεται την έννοια. Ως «φροντίδα» φαίνεται να νοηματοδοτεί την συνεργατική δουλειά για την επίτευξη ενός κοινού σκοπού που αφορά το αντικείμενο της εργασίας, αλλά και την τήρηση της εργασιακής σύμβασης για σαφές και ξεκάθαρο καθηκοντολόγιο:

«Η οργάνωση θα μπορούσε να είναι πιο φροντιστική, να μην εξαντλεί τα όρια και τις αντοχές των ανθρώπων που έχει. Να μην είναι ασυνεπής σε αυτά που λέει και να μην έχει παράλογες απαιτήσεις. Για πράγματα που δεν είναι εφικτό να γίνονται να μην μετακυλίεται η ευθύνη στη δική μου αδυναμία. Ότι και καλά εσύ είσαι που αγχώνεσαι, που έχεις χάσει την ψυχραιμία και την υπομονή σου κι όχι ότι η απαίτηση είναι παράλογη ή το πλαίσιο έχει όρια. Όταν επιλέγουμε να κάνουμε κάτι, παρόλο που είναι λάθος, να ξέρουμε ότι υπάρχουν και συνέπειες. Δεν υπήρχε πλαισίωση και προσωποποιείται η ευθύνη στον εργαζόμενο. Ότι όταν κάτι δεν γίνεται φταις εσύ και η αντοχή και τα όριά σου κι ότι είσαι υστερική κι όχι ψύχραιμη κι όχι εγώ που σου ζητάω απίθανα. Μήπως ψήνεσαι όμως τώρα που αποφασίσαμε -παρά τις αντιρρήσεις μου- να το φτάσω ως εδώ, να μεις κι εσύ στον ρόλο σου ως υπεύθυνη και μάνατζερ και να επικοινωνήσεις με [...] αντί να λες ότι τα παιδιά είναι πολύ αγχωμένα; Γίνεται να λειτουργήσεις όπως απαιτεί ο ρόλος σου; Το περιστατικό μου δεν είναι το παιδί μου. Είναι τόσο δικό μου περιστατικό όσο και δικό σου. Είμαι υπάλληλός σου. Αυτό σημαίνει ότι όταν

εγώ έχω κάνει ό,τι προβλέπεται από το καθηκοντολόγιό μου και δεν προχωράει το περιστατικό για λόγους που δεν εξαρτώνται από εμένα, αλλά από επικοινωνίες κι ενέργειες που μπορείς να κάνεις εσύ κι άλλα ανώτερα στελέχη, δεν γίνεται να εφησυχάζεις γιατί το χειρίζομαι εγώ και να απαιτείς να μειώνω εγώ τους κινδύνους. Σε όλο αυτό με ανακούφιζε ότι το μοιραζόμουν με την ομάδα.» (Χριστίνα, διαχειρίστρια περιστατικών)

Η Dunn (2012) μελετώντας το ανθρωπιστικό πεδίο στην Γεωργία, εισάγει την έννοια του «adhocracy» και την προσδιορίζει ως «μια μορφή εξουσίας που δημιουργεί χάος και ευαλωτότητα» για να ισχυριστεί ότι το χάος δεν είναι αποτέλεσμα κακής οργάνωσης και τεχνικής αποτυχίας αλλά εγγενής συνθήκη της ανθρωπιστικής διακυβέρνησης. Η κατά περίπτωση παρέμβαση διαπερνά ολόκληρο τον τρόπο δραστηριοποίησης στο πεδίο, ωθώντας συχνά τους εργαζόμενους να αναζητούν «πλαισίωση», βοήθεια και καθοδήγηση, προκειμένου να βοηθηθούν στη διαχείριση των περιστατικών, να προσδιορίσουν τα όρια της δράσης αλλά και της συναισθηματικής τους εμπλοκής και να διευκρινίσουν εκείνα των ανωτέρων τους. Σε αυτές τις συνθήκες το σαφώς προσδιορισμένο αντικείμενο, ο σκοπός της εργασίας και το καθηκοντολόγιο, φαίνεται να μη θεωρούνται δεδομένα και να αποτελούν ένα αίτημα προς διεκδίκηση. Σε ένα πλαίσιο όμως, που η εργασία λαμβάνει ηθική διάσταση, τα όρια ανάμεσα στην δουλειά και την ηθική υποχρέωση θολώνουν, ενώ το να εκφράζεται κανείς με όρους που παραπέμπουν στο συναίσθημα και όχι σε εργασιακή διεκδίκηση ενδέχεται να γίνεται πιο αποδεκτό.

Από τα λόγια της Χριστίνας αναδεικνύεται μία αντίφαση ανάμεσα στο τι είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί και τι καλείται να επιδιώξει η ίδια στο πλαίσιο της εργασίας της. Έχοντας περιγράψει προηγουμένως την αντίρρησή της ως προς τον τρόπο που θα έπρεπε να χειριστεί ένα περιστατικό, αναγκάζεται να προχωρήσει σε ενέργειες με τις οποίες διαφωνεί, καθώς από την εμπειρία της γνωρίζει ότι λόγω των θεσμικών περιορισμών δεν θα οδηγήσουν στην επίλυση του προβλήματος του ωφελούμενού της. Πρόκειται για ένα από τα ζητήματα που αφορούν την σχέση ανάμεσα στους εργαζόμενους που δραστηριοποιούνται άμεσα στο πεδίο από τις κατώτερες βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας και σε εκείνους που λαμβάνουν αποφάσεις για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των προγραμμάτων, χωρίς άμεση επαφή με τους ωφελούμενους (Pascucci, 2018 & 2019).

Σύμφωνα όμως με το αίτημά της απέναντι στην οργάνωση, που αντανακλάται στην φράση «να μην είναι ασυνεπής σε αυτά που λέει» φαίνεται ότι διατηρεί την πίστη και την ελπίδα του σκοπού της δράσης βοήθειας που προσφέρει η οργάνωση στην οποία δραστηριοποιείται. Με βάση αυτό προχωρά σύμφωνα με τις υποδείξεις, καθώς τάσσεται υπέρ του σκοπού και του οράματος της οργάνωσης από την οποία απαιτεί στήριξη στον άξονα ενός στόχου παροχής βοήθειας, που αντιλαμβάνεται ως κοινό. Συνειδητοποιεί, όμως, ότι αυτό που της ζητούν να κάνει είναι τελικά να προσαρμοστεί χωρίς απαιτήσεις στη λογική των αποσπασματικών λύσεων ή στις εκάστοτε προτεραιότητες του φορέα και θυμώνει με το ότι η ευθύνη εξατομικεύεται σε εκείνη και μάλιστα μέσω της ψυχολογικοποίησης των αντιδράσεών της. Γνωρίζοντας τις δυσκολίες δεν αποσύρεται μπροστά σε αυτές κι εκφράζει με ένταση τη βούλησή της να παρέχει βοήθεια, η οποία μετατρέπεται σε θυμό, όταν η συνεργατική δράση απουσιάζει ή προκύπτει μόνο από την ομάδα των ισότιμων συναδέλφων της.

Η Muehlebah (2012) αναλύει το πώς συναρθρώνονται τα κίνητρα των ίδιων των ανθρώπων με την πολιτική του ηθικού νεοφιλελευθερισμού στη Βόρεια Ιταλία. Αναφερόμενη στον Antonio Gramsci συζητά για την κεντρική σημασία που έχουν «τα πάθη» στην πολιτική ζωή και τα αντιπαραβάλλει με τα συναισθήματα. Τα πρώτα αποτελούν τρόπο ένωσης σε ένα συλλογικό ενιαίο στόχο που πηγάζει από μία κοινή αντίληψη του κόσμου, ενώ τα δεύτερα είναι μεμονωμένες εκρήξεις που δεν επιτρέπουν συντονισμένη πολιτική δράση. Αναλύοντας την συλλογιστική του Gramsci εξηγεί:

«Τα πολιτικά πάθη... στην πραγματικότητα αποτελούσαν μέρος της μόνιμης ψυχικής δομής του συλλογικού ανθρώπου, που δημιουργούνταν από ιστορικά συγκεκριμένες υλικές συνθήκες, βιώνονταν βαθιά, επειδή εσωτερικεύονταν ως έντονα αισθητή δέσμευση, και προσανατολίζονταν προς έναν αντικειμενικό στόχο. Τα πάθη, εν ολίγοις, ήταν ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία του "συλλογικού ανθρώπου" και για τη συγχώνευση αυτού που διαφορετικά θα ήταν απλώς ένα σύνολο μιας πληθώρας διασκορπισμένων θελήσεων.» (Muehlebah, 2012: 182-183).

Συνεχίζοντας την συλλογιστική της, φέρνει ένα παράδειγμα από την εθνογραφική της έρευνα αναλύοντας πώς η βούληση ξεπερνά την ατομικότητα και γίνεται ηθικοπολιτικό καθήκον.

Σε αναλογία με την σκέψη της Muehlebah, θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι τα λόγια της συνομιλήτριάς μου δεν αναφέρονται σε μία ιδιωτική, αυθόρμητη, πηγαία

επιθυμία γενναιοδωρίας, αλλά πρόκειται για ατομική βούληση που πηγάζει από ένα όραμα που προσδοκά να είναι συλλογικά μοιρασμένο στην ομάδα εργασίας της. Δεν πρόκειται για μία ατομική της θέληση για κάποια δράση με όρους διάσωσης, αλλά για την διάθεσή της να δράσει στο πλαίσιο ενός σχεδιασμού και συλλογικών δεσμεύσεων. Η βούλησή της δεν είναι τοποθετημένη έξω από το κοινωνικοιστορικό πλαίσιο, αντιθέτως γνωρίζει πολύ καλά τους δομικούς περιορισμούς και τις δυσκολίες, διατηρεί όμως το κίνητρο της για βοήθεια. Δεν είμαι σίγουρη εάν μπορώ να ονομάσω «πολιτικό πάθος» την ένταση της συνομιλήτριάς μου, ωστόσο η νοοτροπία της σύμφωνα με τα λεγόμενά της, αλλά και αντίστοιχες νοοτροπίες μερικών από τις άλλες συνομιλήτριές μου, υπήρχαν σε κάποια μορφή ήδη από την επιλογή των σπουδών τους, διαμορφώθηκαν περαιτέρω στις κοινωνικοϊστορικές συνθήκες που προηγήθηκαν και συνεχίζουν να αποτελούν ένα από τα κίνητρα τους για τις μελλοντικές τους επιλογές. Για τις περιπτώσεις που διέκρινα κάτι τέτοιο θεωρώ ότι συνδέεται με τις συγκεκριμένες κοινωνικοϊστορικές συνθήκες εντός των οποίων δραστηριοποιούνται και εργάζονται και φαίνεται να βιώνεται βαθιά και να ενισχύει την ηθική τους δέσμευση προς ένα μέλλον πιο συλλογικό και στη διεκδίκηση της κοινωνικής φροντίδας με άλλους όρους.

Από τις συνεντεύξεις που πήρα αλλά και από την προσωπική μου εμπειρία προέκυψε ότι μεγάλος αριθμός των συζητήσεων σχετικά με πιθανές παρεμβάσεις και αλλαγές στη μεθοδολογία του εργασιακού αντικειμένου, οι οποίες θα διευκόλυναν την άσκηση των καθηκόντων και θα βελτίωναν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, κατέληγε σε επίκληση συναισθηματικών διεργασιών που «κινητοποιούν συγκεκριμένη εσωτερική διάθεση προκειμένου αυτή να μετατραπεί σε δημόσια χρήσιμη δράση» (Muehlebah, 2011: 60). Διατυπώσεις όπως «ουσία της δουλειάς μας είναι η ανθρώπινη επαφή», «δεν μπορείς να κάνεις τίποτε άλλο, αλλά είναι ανακουφιστικό το να αισθάνεται (ο ωφελούμενος) ότι είσαι εκεί», «δεν θα αφήσουμε κανέναν ακάλυπτο», επικαλούνται παροδικά συναισθήματα, στέκονται παρηγορητικά και πολλές φορές καλούν για δράση πέρα από την περιγραφή των καθηκόντων, σε μία βάση συνυπευθυνότητας, στον άξονα της συμπόνιας και του ανήκειν με όρους της «ηθικής ιδιότητας του πολίτη» (Muehlebah, 2011, 2012). Σε αυτές τις συνθήκες οι εργαζόμενες προσπαθώντας να καθορίσουν τα πλαίσια και τις δυνατότητες δράσης τους συνειδητοποιούν την εργαλειακότητα στη χρήση της εξουθένωσης αλλά και τον ετεροπροσδιορισμό τους με ψυχολογικούς όρους.

Οι παραπάνω επικλήσεις του κυρίαρχου εργασιακού λόγου, αναφέρονται σε ένα ασαφές ομογενοποιημένο «εμείς», αποσιωπούν ανισότητες και παραβλέπουν διαφορές ιεραρχικών σχέσεων αλλά και κινήτρων δράσης, θεωρώ πως μπορούν να γίνουν εξαντλητικές. Καθώς προσπαθούν να κινητοποιήσουν συναισθηματικές διεργασίες, θολώνουν τα όρια του εργασιακού ρόλου. Έτσι οι εργαζόμενες καλούνται συνεχώς να επανατοποθετούνται και να επαναπροσδιορίζουν το τρόπο δράσης τους ώστε να αποδεικνύεται συνεπής με όσα υπαγορεύονται από το όραμα και τα συμφέροντα της οργάνωσης. Το γεγονός αυτό, εκτός από το ότι απαιτεί επιπλέον μόχθο, ενδέχεται να τις φέρνει στο επίκεντρο μίας αντίφασης, καθώς δεν συνάδει πάντα με τις δικές τους νοοτροπίες για παροχή βοήθειας, τα δικά τους κίνητρα και την επιδίωξή τους για εξεύρεση εναλλακτικών τρόπων δράσης που διευκολύνουν την υλοποίηση της δουλειάς τους.

Στο πλαίσιο του τρόπου που το κυρίαρχο εργασιακό καθεστώς νοηματοδοτεί και διαχειρίζεται την «φροντίδα», πολύ συχνά παρέχεται από την διοίκηση των οργανώσεων ομαδική εποπτεία για τους εργαζόμενους. Ένα από τους βασικούς στόχους της παρέμβασης της εποπτείας, όπως αυτός έχει διατυπωθεί από τις ίδιες τις επόπτριες, είναι η πρόληψη ή η καθυστέρηση της εργασιακής εξουθένωσης. Σύμφωνα με την περιγραφή της Κατερίνας (επόπτρια, εξωτερική συνεργάτιδα σε πολλές οργανώσεις), οι ομάδες εποπτείας εντάσσονται από τις οργανώσεις στις ενέργειες για την «φροντίδα του προσωπικού». Η εποπτεία παρέχεται συνήθως στο πλαίσιο εξωτερικής συνεργασίας με την οργάνωση απομακρύνοντας έτσι και συμβολικά το θέμα της εργασιακής εξουθένωσης από τις εσωτερικές διαδικασίες του εργασιακού καθεστώτος. Στην περίπτωση αυτή η εποπτεία εγκρίνεται από τον χρηματοδότη και παρέχεται από τη διοίκηση για να λειτουργήσει ως ένα εξειδικευμένο εργαλείο αυτό-βελτίωσης και προαγωγής ατομικών και ομαδικών δεξιοτήτων. Έτσι, το βάρος των συγκρούσεων, αποτυχιών, εντάσεων και αντιδράσεων μετατίθεται πέρα από τις ιεραρχικές εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο η εποπτεία, ως εργαλείο πειθάρχησης, φαίνεται να έχει την δυνατότητα να ανακατασκευάζει υποκειμενικότητες και να παράγει ως αποτέλεσμα τόσο καταναγκασμό όσο και αντίσταση (Freeman, 2010).

Είναι αξιοσημείωτο ότι τις περισσότερες φορές στις ομάδες εποπτείας συμμετέχουν οι εργαζόμενοι που δραστηριοποιούνται στο πεδίο ως επί το πλείστον σε άμεση επαφή με τους πρόσφυγες και όχι εργαζόμενοι από ανώτερες βαθμίδες ιεραρχίας. Χαρακτηριστικό των συνεδριών εποπτείας είναι η επεξεργασία και η προσπάθεια διαχείρισης των

συναισθημάτων που εκφράζονται από τα μέλη της ομάδας. Η διαδικασία της εποπτείας εφορμά από την κοινή παραδοχή μιας πολύ δύσκολης πραγματικότητας στο συγκεκριμένο πεδίο εργασίας προκειμένου να αποτελέσει εργαλείο για την ενεργητική ανάπτυξη δεξιοτήτων αντοχής ως μέρος της «αυτό-φροντίδας». Η ενεργητική στάση από την μεριά των υποκειμένων με σκοπό να καλλιεργήσουν τις δεξιότητες αυτές, φέρνει στο προσκήνιο μια εξατομικευμένη προσέγγιση σε ζητήματα που ανακύπτουν εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και βασίζεται στην αυτό-κινητοποίηση.

Εκτός, όμως, από την σχέση με τον εαυτό και την ατομική επένδυση στο προσωπικό ανθρώπινο κεφάλαιο (Τσιώλης, 2013: 182), δίνεται έμφαση και στην ομάδα. Μία από τις σημαντικές επιδιώξεις της εποπτείας είναι και η ενδυνάμωση των ομάδων εργασίας. Κρίνεται αναγκαίο να αναπτυχθούν δεξιότητες επικοινωνίας, κατανόησης, ενσυναίσθησης και αντίληψης των δυναμικών της ομάδας, καθώς επίσης και να καλλιεργηθεί ένα πνεύμα ομαδικότητας και διάθεση κοινής ανταπόκρισης. Εντός του νεοφιλελεύθερου ιδιώματος της νοηματοδότησης της έννοιας του εαυτού, ως ιδιότυπο είδος επιχείρησης που αναπτύσσει δεξιότητες προσωπικής ανάπτυξης και αυτορρύθμισης, ώστε να προσαρμόζεται στο περιβάλλον (Makovsky, 2014), η ομάδα φαίνεται να αποτελεί μια ασφαλιστική δικλείδα που το αναπαράγει. Πέραν της εποπτείας στην εργασιακή πρακτική, εκτός της διαδικασίας εποπτείας συνεργατικών ομάδων, τονίζεται σε αρκετές περιπτώσεις από μέρους της διοίκησης η ομαδική φύση της εργασίας, ενώ παράλληλα ενθαρρύνεται η ανάπτυξη ομαδικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση εξεύρεσης λύσεων, προσαρμοσμένων πάντα στις δεδομένες καταστάσεις. Η ομάδα στις περιπτώσεις αυτές γίνεται αντιληπτή ως ένα ενιαίο σώμα και η μετάθεση ευθύνης σε αυτή την περίπτωση δεν βαραίνει ένα άτομο αλλά μία ομάδα ή υποομάδα. Οι δυναμικές αυτές αλλάζουν στις περιπτώσεις που οι ομάδες αναπτύσσουν πιο συλλογική αντίληψη, δράση και συνείδηση και στην αλλαγή αυτή ενδέχεται, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, να συντελέσει και η διαδικασία της εποπτείας.

Ο βαθμός που η εποπτεία θα γίνει αποδεκτή από την ομάδα και θα λειτουργήσει προς την κατεύθυνση της απορρόφησης, της άμβλυνσης ή της ανάδειξης των συγκρούσεων της κάθετης ιεραρχίας εξαρτάται από πολλαπλούς παράγοντες. Σε μεγάλο βαθμό συναρτάται με τα κίνητρα της ίδιας της επόπτριας και τον τρόπο που εκείνη αντιλαμβάνεται και νοηματοδοτεί την εργασία της, τοποθετεί τον εαυτό της απέναντι στην

ομάδα, ενεργεί και διαχειρίζεται τις δυναμικές που προκύπτουν από αυτή. Επιπλέον, σχετίζεται με τη σταθερότητα της σύνθεσης των συνεδριών, τη διάρκεια και την περιοδικότητα της συνεργασίας. Από τις αφηγήσεις των εμπειριών των συνομιλητριών μου προκύπτει ότι συχνά η συμβολή της εποπτείας περιοριζόταν σε θέματα «εργασιακής εξουθένωσης» και «ενδυνάμωσης της ομάδας» που αναλύονταν σε έναν άξονα ατομικότητας ή σχέσεων μεταξύ ατομικότητων. Σε κάποιες περιπτώσεις όμως, καθώς η συνεργασία είχε χρονική διάρκεια και οι σχέσεις εντός της ομάδας εμβάθυναν, αναδείχθηκαν κι άλλου είδους θέματα. Αυτά έφεραν στο προσκήνιο συγκρούσεις και αντιθέσεις που αντικατοπτρίζουν σχέσεις εξουσίας στο εργασιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο της διαδικασίας της εποπτείας δόθηκε χώρος και καλλιεργήθηκαν συνειδητοποιήσεις που αφορούν δομικά εργασιακά ζητήματα, συνδεδεμένα με ανισότητες και ιεραρχίες, ενώ παράλληλα ενθαρρύνθηκε η εμπρόθετη δράση σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, η οποία ξεπέρασε τα όρια του χώρου της εποπτείας -σε μερικές περιπτώσεις ακόμα και της ομάδας εργασίας- και στράφηκε στη διοίκηση ή την εργοδοσία ως αίτημα, αντίρρηση ή διεκδίκηση. Τελικά, αναδείχθηκε η πολυπλοκότητα, η ασάφεια και η εξουσία του κυρίαρχου εργασιακού λόγου. Όλα τα παραπάνω αντικατοπτρίζονταν από την επόπτρια, πάντα στον βαθμό που εκφράζονταν από την ομάδα. Πιο συγκεκριμένα, οι ομάδες εποπτείας φαίνεται να μπορούν να λειτουργήσουν ως εργαλείο πειθάρχησης αλλά και ως διαδικασία που προκαλεί τα υποκείμενα να συνειδητοποιήσουν και να τοποθετηθούν απέναντι στο εργασιακό καθεστώς.

Σε ένα εργασιακό καθεστώς που χαρακτηρίζεται από ασάφεια και αλληλοπλοκή πολλαπλών κι ενίοτε αντιφατικών επιδιώξεων, η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για να θέσει περιορισμούς και να προσδιορίσει ποιες συμπεριφορές είναι εντός του ορίου αποδοχής ή ανοχής και ποιες το ξεπερνούν. Η συλλογική δράση, η οποία θέτει υπό εμφανή αμφισβήτηση αποφάσεις της διοίκησης σχετικά με εργοδοτικά θέματα αλλά και κυρίαρχες ανθρωπιστικές πρακτικές, τίθεται εκτός των ορίων αποδοχής. Η αντικειμενοποιημένη έννοια της εργασιακής εξουθένωσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ανάγει τις αντιδράσεις σε ψυχολογικό και άρα εξατομικευμένο θέμα και στο συγκεκριμένο παράδειγμα να αναδείξει πόσο μη διανοητή είναι η συλλογική διεκδίκηση.

«Υπήρχαν πολλά νεύρα για τις αποφάσεις που είχαν προηγηθεί και τον τρόπο που είχαν παρθεί και αποφασίσαμε κάποιοι συνάδελφοι να συνυπογράψουμε και να στείλουμε επιστολή στην διοίκηση με τις απόψεις, τα ερωτήματα και τα αιτήματά μας... Αργότερα, σε συζήτηση με την υπεύθυνη μου, ήταν ξεκάθαρο πως ήμουν θυμωμένη με όσα είχαν προηγηθεί, αλλά εκείνη μου είπε πως έχει διαπιστώσει ότι με έχει κουράσει η δουλειά... θεωρούσε πως ίσως θα έπρεπε να πάρω κάποιες μέρες από την άδειά μου και να ηρεμήσω...» (Εύη, διαχειρίστρια περιστατικών).

Κατά τη διάρκεια της αφήγησής της, η Εύη εξηγεί πώς στη συλλογική αυτή διεκδίκηση διαταράχτηκαν για αρκετό διάστημα οι ισορροπίες εντός της οργάνωσης και η ένταση μεταφέρθηκε μεταξύ των υπάλληλων ομάδων, εξατομικεύοντας τις συγκρούσεις μεταξύ υποομάδων, ατόμων που βρίσκονταν χαμηλά στην ιεραρχία ή μεταξύ των εργαζομένων πρώτης γραμμής και των υπευθύνων τους. Για τον εργασιακό λόγο, η υιοθέτηση της εργασιακής εξουθένωσης ως κατηγορία ψυχικής κατάστασης που συνδέεται με την εργασία αλλά δεν θέτει προβληματισμούς για το ποιες είναι οι συνθήκες εντός του εργασιακού περιβάλλοντος που προκαλούν τις παρατηρούμενες δράσεις ή και τα συναισθήματα, αποκλείει κάθε δυνατότητα αναγνώρισης και διαπραγμάτευσης γύρω από τα αιτήματα που τέθηκαν συλλογικά από την πλευρά των εργαζομένων. Επιπλέον, εκτός από την πλήρη αποσιώπηση της φωνής τους, δημιουργεί κατηγορίες εργαζομένων γύρω από τον άξονα της ψυχικής τους κατάστασης μεταθέτοντας πάλι την ευθύνη σε αυτούς και κάνει ξεκάθαρο ότι η συλλογική δράση για εργασιακά θέματα ξεπερνά το όριο ανοχής και είναι αδύνατο να ακουστεί. Ο κυρίαρχος λόγος περί εξουθένωσης φαίνεται σα να αντιπροσωπεύει/αναπαριστά τα υποκείμενα, ενώ ουσιαστικά ακυρώνει τη δράση ή τα συναισθήματά τους αποκαλύπτοντάς τα (Spivak, 2018). Έτσι, αυτά μένουν ψυχολογικοποιημένα και αποσιωπημένα ως προς την πολιτική τους διάσταση στη σφαίρα της ιδιωτικής διαχείρισης.

3.4. Μιλώντας με συναισθηματικούς όρους για την εργασία

Η εργασιακή εξουθένωση σχεδόν απουσιάζει από τον αυθόρμητο λόγο των συνομιλητριών μου ως αυτοπροσδιορισμός. Ο όρος είναι αναγνωρίσιμος από αυτές και μάλιστα πολύ οικείος. Συζητούν ότι επανέρχεται συχνά στην εργασιακή καθημερινότητα και αρκετές φορές μπαίνουν στη διαδικασία να αναρωτηθούν αν πραγματικά «την έχουν» ή όχι, δίνοντας με αυτό τον τρόπο στην έννοια τη διάσταση της διαγνωστικής κατηγορίας, με την οποία ωστόσο δυσκολεύονται να ταυτιστούν. Περιγράφουν έντονα αισθήματα κούρασης,

ψυχικής πίεσης και εκνευρισμού, συχνά και απώλειας κινήτρων. Μιλώντας με όρους συναισθημάτων, αναδεικνύουν πώς αυτά επηρεάζουν την καθημερινότητά τους ακόμα και εκτός χρόνου εργασίας και εξηγούν τη σύνδεσή τους με τις συνθήκες και το περιβάλλον. Όπως επιδίωξα να αναδείξω ήδη, ενίοτε δίνουν την εντύπωση ότι η ίδια η συζήτηση για την εργασιακή εξουθένωση, ο τρόπος με τον οποίο επανέρχεται στο επισφαλές εργασιακό περιβάλλον και η επιταγή να τη διαχειριστούν αποτελεί άλλη μια κουραστική συνθήκη.

Οι συνομιλήτριές μου δεν εργάζονται πλέον στις θέσεις για τις οποίες εκτίθεται η άποψή τους στην έρευνα. Δύο από αυτές συνεχίζουν να δραστηριοποιούνται επαγγελματικά σε ΜΚΟ αλλά καμία σε άμεση επαφή με τους πρόσφυγες, ενώ οι υπόλοιπες είναι άνεργες ή εργαζόμενες σε διαφορετικό τομέα. Σε αυτή την αλλαγή στην εργασιακή τους πορεία, τα όρια μεταξύ απόλυσης και παραίτησης, εξαναγκασμού και επιλογής είναι θολά. Είτε έφυγαν με τον ένα είτε τον άλλο τρόπο, όλες ανέφεραν ότι στο άμεσο μέλλον αναμενόταν να απολυθούν. Για όσες επέλεξαν την παραίτηση, περιγράφουν ότι ωθήθηκαν σε αυτήν από τις εξελίξεις και τις συνθήκες στο εργασιακό πεδίο τους, ενώ εκείνες που απολύθηκαν φαίνεται να βίωσαν την απόλυσή τους ως φυσική συνέχεια της μειωμένης εργασιακής τους απόδοσης. Σε όλες τις περιπτώσεις, το εργασιακό πεδίο του προσφυγικού αναγνωρίζεται ως πλούσια και ενδιαφέρουσα εμπειρία όσον αφορά το αντικείμενο και τις συναδελφικές / ιεραρχικές σχέσεις, ενώ οι λόγοι και οι συνθήκες αποχώρησης σχετίζονται με τις εξελίξεις σε αυτό και περιγράφονται με όρους συναισθηματικούς ως ψυχική κούραση, απογοήτευση, ματαίωση ή/και ανάπτυξη μιας κυνικής στάσης.

Οι συναισθηματικές αυτές καταστάσεις εντείνονται σταδιακά και φαίνεται να σχετίζονται με τις εξελίξεις και τις πολιτικές αποφάσεις στο πεδίο του προσφυγικού, αλλά και με τις αλλαγές στις χρηματοδοτήσεις των προγραμμάτων, οι οποίες εξασφαλίζουν τις θέσεις εργασίας. Από το 2018, δεδομένης της πρόθεσης η διαχείριση του προσφυγικού και μεταναστευτικού πληθυσμού να περάσει στο κράτος, οι διεθνείς ΜΚΟ αποχωρούν σταδιακά και οι ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις στρέφονται προς δράσεις ενσωμάτωσης του πληθυσμού. Ως το 2021, το Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου αναλαμβάνει σταδιακά τη διαχείριση των Ευρωπαϊκών κονδυλίων και τη χάραξη των πολιτικών, πάντα στη βάση των αντίστοιχων ευρωπαϊκών και διεθνών εξελίξεων (Καραγιάννη, 2020). Όλο αυτό το διάστημα, οι κοινωνικές πολιτικές είναι υπολειμματικές και βασίζονται σε

προγράμματα διαχείρισης ακραίας φτώχειας, καθώς θέτουν τους πληθυσμούς σε προνοιακή εξάρτηση¹⁴. Παράλληλα, από το 2019 κι έπειτα, οι κρατικές πολιτικές εντείνουν την καταστολή της μετανάστευσης μέσω του ελέγχου των συνόρων και των παράνομων επαναπροωθήσεων, της δημιουργίας κλειστών δομών και της αποσάθρωσης των προγραμμάτων στήριξης (Καραγιάννη, 2020).

Υπό το ανθρωπιστικό, λοιπόν, καθεστώς των «μετακινούμενων κυριαρχιών» που βασίζονται στη ρητορική του επείγοντος (Pandolfi, 2003) και των αντιμεταναστευτικών κρατικών και ευρωπαϊκών πολιτικών, ολόένα και μεγαλύτερο μέρος του προσφυγικού και μεταναστευτικού πληθυσμού αντιμετωπίζει συνεχώς επιδεινούμενα και αλληλοεμπλεκόμενα προβλήματα που άπτονται βασικών αναγκών και δικαιωμάτων. Στο εργασιακό τοπίο, συνεχίζεται η κινητικότητα μεταξύ των οργανώσεων και κατά περιόδους εντείνεται το κλίμα απειλής απολύσεων. Οι εργαζόμενοι/ες καλούνται να διαχειριστούν σύνθετα περιστατικά με πολλαπλά και αλληλοεμπλεκόμενα προβλήματα νομικής, ιατρικής και κοινωνικής φύσης, ενώ παράλληλα σε κάποιες περιπτώσεις καλούνται από τις ΜΚΟ-εργοδότες να εφαρμόσουν κρατικές αποφάσεις ή πολιτικές της οργάνωσης που δεν προτεραιοποιούν ή ακόμα και στρέφονται εναντίον του συμφέροντος των προσφύγων. Ταυτόχρονα, από τις αφηγήσεις περιγράφεται μια τάση απομυθοποίησης της δράσης και του ρόλου των τοπικών ΜΚΟ και στο εσωτερικό των οργανώσεων λαμβάνουν χώρα συζητήσεις, διαφωνίες και συγκρούσεις σχετικά με τον ρόλο, τον σκοπό και την ποιότητα των παρεμβάσεων. Πολλές από τις μειώσεις σε πόρους αποτυπώνονται στην καθημερινή εργασία και δημιουργούν εντάσεις και αλλαγές στις συμμαχίες των εργαζομένων στην πρώτη γραμμή. Σε αυτές τις συνθήκες αναφέρονται οι συνομιλήτριές μου όταν συζητούν για τη ματαίωση, την απόρριψη και τον κυνισμό.

Στο περιβάλλον εργασίας στον ανθρωπιστικό τομέα του προσφυγικού, το συναίσθημα και οι συγκεκριμένες ψυχικές καταστάσεις γίνονται αντικείμενο διαχείρισης και συχνά αντιμετωπίζονται με νεοφιλελεύθερες στρατηγικές αυτοφροντίδας. Έτσι, εντός της εργασιακής συνθήκης, διαιώνίζεται η υιοθέτηση της προσέγγισης που ενισχύει το ατομικό κεφάλαιο, ώστε ο εργαζόμενος να αυξάνει συνεχώς την ικανότητα και την ανθεκτικότητά του σε περιβάλλοντα που (ανα)παράγουν ανασφάλεια, καθώς και να

¹⁴ Ενδεικτικές οι πολιτικές στέγασης προσφύγων (Κουραχάνης, 2019).

ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις αναμενόμενες κρίσεις. Η περαιτέρω διερεύνηση αυτών των εργασιακών συνθηκών και πλαισίων που δίνουν έμφαση σε συναισθηματικές διαστάσεις είναι ενδεικτική του νοήματος που αποδίδεται από τις εργαζόμενες στην εργασία τους και στην αξία της δράσης τους. Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται να υποδεικνύει ένα είδος σύγκρουσης και μια κριτική αμφισβήτηση στην ηθική της φροντίδας με τους όρους που τίθενται από τον κυρίαρχο ανθρωπισμό αλλά και στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές.

3.5 Η ματαίωση και ο κυνισμός

Το πεδίο εργασίας στο προσφυγικό έχει αναφερθεί από υπάλληλους του δημόσιου τομέα -με την προϋπόθεση της ασφάλειας που παρέχει η μονιμότητα- ως ευκαιρία ατομικής αξιοποίησης των ικανοτήτων τους και άρα ως πεδίο που παρέχει κίνητρο για δράση σε αντίθεση με τις προηγούμενες θέσεις εργασίας στο δημόσιο, όπου η δημιουργικότητά τους «ματαιωνόταν» (Σίμογλου, 2018: 41). Ωστόσο, από εργαζόμενους σε ΜΚΟ με επισφαλή σχέσεις εργασίας, η ματαίωση έχει αναφερθεί ως προερχόμενη από την αίσθηση της συμμετοχής τους στο ανθρωπιστικό σύστημα αποκλεισμών και εξαιρέσεων. Θεωρείται πως προέρχεται από την επίγνωση ότι αναπαράγουν αυτό το κυρίαρχο σύστημα, αλλά έχει συζητηθεί και ως συν-αίσθημα που βιώνεται καθημερινά από τους εργαζόμενους και τους εξυπηρετούμενους, σαν αποτέλεσμα των πολιτικών καταστολής (Καραγιάννη, 2020). Εξηγώντας πώς νοηματοδοτεί τη ματαίωση, η Χριστίνα. αναφέρει:

«Η ματαίωση ήταν στο ότι δεν υπάρχει ελπίδα κι όλα είναι πολύ πρόσκαιρα και κάνεις, κάνεις, κάνεις αλλά είναι σαν να κυνηγάς την ουρά σου. Δεν έχει νόημα. Ενώνονται οι πραγματικότητές μας ίσως λίγο, για όσο σε συναντώ, εσένα την ωφελούμενη, αλλά από εδώ που είμαι παραμένω σε μια διαφορετική πραγματικότητα και κόσμο. Και το τί μπορώ να κάνω από δω είναι πολύ περιορισμένο. Κάποια εποχή έρχονταν γυναίκες άστεγες και ζητούσαν βοήθεια. Αρχικά ερχόταν μία την εβδομάδα και την αντιμετωπίζαμε σαν έκτακτο περιστατικό, μετά αυτό γίνεται κανονικότητα, γίνεται καθημερινότητα. Κι εσύ αντικειμενικά δεν μπορείς να το αντιμετωπίσεις όλο αυτό, απευαισθητοποιείσαι και γίνεσαι προστατευτικά κυνική, διεκπεραιωτική. Ταυτόχρονα, εσωτερικά από την οργάνωση δέχεσαι πιέσεις να βλέπεις περιστατικά όλο και πιο πολλά, χωρίς να έχεις λύσεις. Βρίσκεσαι να έχεις κανονικοποιήσει κάτι παράλογο και τελικά αυτό σου τρώει όλο το νόημα, σου απορροφά όλη την ενέργεια. Είναι σαν να είσαι στο εργοστάσιο παραγωγής και να περνάνε μπροστά σου, σε αυτή τη γραμμή, κουτιά και να βάζεις καπάκια. Δεν υπάρχει σύνδεση μετά, δεν υπάρχει άνθρωπος, δεν είναι η

Τάδε ή η Τάδε, είναι προσφύγισσα. Από μέσα δεν έχεις καμία υποστήριξη και μπαίνεις σε μία διερώτηση «τί άλλο να μου δώσει αυτό εδώ; πόσο καιρό να το κάνω; Εκτός από το οικονομικό που για κάποιο καιρό με εξασφαλίζει.»... Έφτασα σε ένα σημείο που ένιωθα πολύ μοναχικά, ανεπαρκής. Ακόμα κι αν έβαζα τα όριά μου, κι έκανα yoga μετά τη δουλειά κι ήμουν πλήρως ενημερωμένη στο τί και πως μπορώ να πω στην ωφελούμενη, δεν μπορούσα να βοηθήσω. Εγώ θέλω να βοηθήσω, η ωφελούμενη έχει ανάγκη να πάρει βοήθεια αλλά αυτό που χρειάζεται δεν υπάρχει. Αυτό είναι αποκαρδιωτικό. Πόσο να κατευνάσεις αυτό που νιώθεις;»

Όπως έχει συζητηθεί, η ρητορική του επείγοντος καθορίζει την ανθρωπιστική δράση και καλεί σε άμεση και αυστηρά παροντική διαχείριση μιας έκτακτης κατάστασης που διαταράσσει την κανονικότητα και προκαλεί οδύνη. Η αντιμετώπιση αυτή δε λαμβάνει υπόψη τις συνθήκες και τις δομές που προκάλεσαν το επείγον και με τον τρόπο αυτό τις διατηρεί (Calhoun, 2010). Η Χριστίνα περιγράφει ως ματαίωση τη συνειδητοποίηση αυτής ακριβώς της συνθήκης που διατρέχει την ανθρωπιστική παρέμβαση και ως κυνισμό την κανονικοποίηση της. Στην πραγματικότητα αυτό που αναφέρει ως κυνισμό, με έναν τόνο αυτομομφής στον λόγο της, είναι η ίδια η εφαρμογή των πολιτικών διακυβέρνησης στο πλαίσιο του ανθρωπισμού σε συνθήκες κρίσης. Όπως παρατηρεί και η ίδια, η ρητορική της κρίσης και του επείγοντος αποκρύπτει ότι η κατάσταση που αντιμετωπίζεται ως έκτακτη είναι τελικά η καθημερινότητα, η νομιμοποιημένη κανονικότητα και όχι η σοκαριστική εξαίρεση (Αθανασίου, 2012). Συνειδητοποιεί λοιπόν ότι καλείται να δράσει σε μια συνθήκη που (ανα)παράγει το επείγον, το τραύμα και την οδύνη χωρίς η ίδια να μπορεί να συμβάλει προς κάποια κατεύθυνση αλλαγής.

Πέρα όμως από την αμφισβήτηση της αντίληψης του χρόνου που επιβάλει το επείγον, η Χριστίνα συσχετίζει τη ματαίωσή της με την αποτυχία να αισθανθεί επαρκής στην εργασία της, ακόμα κι όταν εντός αλλά και εκτός εργασιακού χρόνου δραστηριοποιούνταν, ώστε να μπορεί να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της δουλειάς. Ο Tsianos (2007: 194) υποστηρίζει ότι η επισφάλεια είναι μια μορφή εκμετάλλευσης του εργατικού δυναμικού που «λειτουργεί κυρίως στο επίπεδο του χρόνου», καθώς συμβαίνει «πέρα από τα όρια της εργασίας και κατανέμεται σε όλο το χρόνο και τον χώρο της ζωής». Σύμφωνα με την αφήγηση της Χριστίνας, προκειμένου να παραμείνει παραγωγική, να διατηρήσει το νόημα της εργασίας της αλλά και την ίδια την εργασία, υιοθετεί μηχανισμούς αυτοδιακυβέρνησης, οι οποίοι επεκτείνονται κι εκτός ωραρίου εργασίας. Η

ματαίωσή της φαίνεται να προέρχεται από τη συνειδητοποίηση ότι αυτή η μόνιμη προσπάθεια για βελτίωση των δεξιοτήτων συμβαίνει και παραμένει στο παρόν, χωρίς καμία προοπτική για το μέλλον, ούτε όσον αφορά το νόημα της εργασίας της ούτε σχετικά με την οικονομική της εξασφάλιση. Η μатаίωση που περιγράφει η Χριστίνα προέρχεται ακριβώς από αυτή τη διαρκή προσπάθεια προσαρμογής σε μόνιμα προσωρινές συνθήκες που επιβάλλουν τα εργασιακά και ανθρωπιστικά πλέγματα εξουσίας. Ακολουθώντας τη συλλογιστική του Tsianos, αυτό που η Χριστίνα περιγράφει ως μатаίωση, έχει τις ρίζες του στην επισφάλεια και θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι πρόκειται για μία από τις ενσώματες εμπειρίες της που επεκτείνονται «πέρα από τις άμεσες συνθήκες εργασίας και αποικίζουν ολόκληρο το ζωτικό χωροχρόνο του εργαζομένου» (Tsianos, 2007: 12).

Ο κυνισμός παρουσιάζεται από τη συνομιλήτριά μου ως μηχανισμός φροντίδας, χωρίς να διευκρινίζεται σε ποιον απευθύνεται η φροντίδα αυτή. Η Casalini (2019) διερευνά τις επιπτώσεις της έννοιας της επισφάλειας, κυρίως σε όσους δραστηριοποιούνται σε τομείς φροντίδας και ισχυρίζεται ότι αυτή εμφανίζεται με μορφή εξουθένωσης, κατάθλιψης κι εξάντλησης λόγω της προσπάθειας συμμόρφωσης με τους κανόνες των νεοφιλελευθεροποιημένων πλαισίων. Αναφερόμενη συγκεκριμένα στον κυνισμό, υποστηρίζει ότι -με την προϋπόθεση ότι αυτός στρέφεται προς τα θεσμικά πλαίσια και όχι προς τους αποδέκτες της φροντίδας- ενδέχεται να αποτελεί μια εναλλακτική προσέγγιση φροντίδας του εαυτού. Στις περιπτώσεις που ο κυνισμός δεν έχει διαβρωτικές συνέπειες για τους κοινωνικούς δεσμούς, μπορεί να είναι *«μια μορφή αντίστασης ή διαφωνίας απέναντι σε ιδρύματα και οργανισμούς που έχουν υιοθετήσει νέες προσεγγίσεις δημόσιας διαχείρισης στο πλαίσιο του νεοφιλελευθερισμού και των οποίων οι εσωτερικοί γραφειοκρατικοί και φορμαλιστικοί κανόνες συγκρούονται με τις ουσιαστικές ηθικές αξίες οι οποίες προσανατολίζουν τις επαγγελματικές πρακτικές φροντίδας»* (Casalini, 2019: 137). Στην περίπτωση αυτή, διευκρινίζει η Casalini, ο κυνισμός επιστρατεύεται ως προστατευτικός μηχανισμός στην κακουχία που προκύπτει από τη σύγκρουση δεοντολογικών αξιών. Επιπλέον, η αυτοφροντίδα δεν λαμβάνει τη διάσταση της κανονιστικής αυτοδιαχείρισης και της αντιμετώπισης προσωπικών δυσκολιών, αλλά γίνεται αντιληπτή ως πηγή κριτικής σε κανόνες και συνθήκες που θεωρούνται αδιαμφισβήτητες κι αναπόφευκτες.

Αναλύοντας περισσότερο την οπτική της Χριστίνας, η σχεσιακή εργασία, έτσι όπως την έχει περιγράψει η Muehlebach (2012), φαίνεται να βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός της. Σε ακολουθία με τη συλλογιστική της Casalini, μπορεί κανείς να διακρίνει στα λόγια της συνομιλήτριάς μου ότι το συναίσθημα από την εμπειρία του αδιεξόδου και της εντατικοποίησης της εργασίας αναγνωρίζεται ως μη διαχειρίσιμο, τόσο μέσω της επαγγελματοποίησης της δράσης όσο και μέσω των διαδεδομένων νεοφιλελεύθερων πρακτικών αυτοφροντίδας. Το συναίσθημα από την εμπειρία της την οδηγεί στην αμφισβήτηση των συνθηκών και του καθεστώτος εργασίας, το οποίο και απαξιώνει ως προσωρινό. Παράλληλα, αν και το αρχικό κίνητρο μπορεί να παραμένει ηθικό και συναισθηματικό, στην περιγραφή της δεν φαίνεται να συναισθηματοποιεί την ανάγκη για δράση στη δημόσια σφαίρα, αλλά αντίθετα αναδεικνύει μέσω του συναισθήματός της την αποπολιτικοποίηση των κοινωνικών προβλημάτων και την κανονικοποίηση των συνθηκών κρίσης.

Η συζήτηση με την Έλλη θα μπορούσε να είναι πιο διαφωτιστική για τη νοηματοδότηση των εννοιών της ματαίωσης και του κυνισμού. Υπό μία φουκωική θεώρηση, θα μπορούσε να αποτελεί παράδειγμα του τρόπου που η εξουσία μπορεί εκτός από κατασταλτική να είναι και παραγωγική:

«Όσο περνούσε ο καιρός αυξανόταν η αίσθηση ότι δεν μπορούμε να κάνουμε τίποτα παρά μόνο να δίνουμε πληροφορίες. Αρχικά, υπήρχε μια δραστηριοποίηση από την ομάδα να εντοπίζει, να συγκεντρώνει και να προσπαθεί να βρει τρόπο να λύσει προβλήματα [των προσφύγων] που έβλεπε να προκύπτουν πιο συχνά. Αργότερα, αυτή η προσπάθεια, η προσδοκία, το ενδιαφέρον και η ανάγκη να αναδειχθεί και να γίνουν ορατά τα προβλήματα αντικαταστάθηκε από μια απελπισία. Κάπως καταλάβαμε ότι είναι πολύ πάνω από εμάς. Κυρίως στην πανδημία επιβεβαιώθηκε πανηγυρικά. Υπήρχε μια συζήτηση «μέχρι που φτάνουμε βρε παιδιά; Κλείνουν όλα τα pathways;»... Όλο το βάρος έπεφτε σε μας, επωμιζόμασταν όλο το βάρος... Για κάθε ένα περιστατικό σου έλεγε [η συντονίστρια] «πάρε τηλέφωνο, «στείλε μείλ, ξανακάντο», χωρίς νόημα, μόνο για να πει κάτι και για να καταχωρηθεί σα νούμερο η ενέργεια... Μου έλεγε ας πούμε μια ωφελούμενη: «Ωραία και να σου πω δηλαδή καρέ-καρέ τι μου συνέβη, τι σχέση έχει με το που θα κοιμηθώ το βράδυ και με αυτά που σου ζητάω;». Δεν είναι η έκθεση στο τι ακούς [από τους πρόσφυγες] είναι η έκθεση στο τι σε αναγκάζουν να κάνεις. Δευτερογενής κακοποίηση και για τους ανθρώπους και για εμάς... Τον τελευταίο χρόνο αποφεύγαμε να κλείνουμε περιστατικά για να μην παίρνουμε νέα,

αφού δεν είχαμε τί να τα κάνουμε. Έπεσαν τα νούμερα αλλά έτσι τουλάχιστον ίσως φαινόταν το αδιέξοδο. Από πάνω αρχικά βρήκαν ευκαιρία να βγάζουν δελτία τύπου και να δείχνουν ότι είναι στο πεδίο και ξέρουν και καταλαβαίνουν το πρόβλημα, αλλά επί της ουσίας δεν δινόταν καμία λύση στο πρόβλημα της δουλειάς μας.»

Η Έλλη, περιγράφοντας την αίσθηση αδιεξόδου ολόκληρης της ομάδας, αναφέρεται σε διαδοχικές απογοητεύσεις οι οποίες αφορούν τόσο στο αντικείμενο της εργασίας και του επαγγελματικού της ρόλου όσο και στην αδυναμία της ίδιας και των συναδέλφων της να παρέχουν βοήθεια. Η αγωνιώδης προσπάθεια για εξεύρεση λύσεων και για ορατότητα τόσο των εργαζομένων όσο και των προβλημάτων των εξυπηρετούμενων τους, φαίνεται να εξαντλεί τη δημιουργικότητα και τις δυνατότητες σε επίπεδο ατομικό και ομαδικό. Η επιδίωξη αυτή, έτσι όπως περιγράφεται, δεν αποσκοπεί στη διατήρηση της θέσης εργασίας, η οποία είναι σε κάθε περίπτωση εξαιρετικά επισφαλής. Άλλωστε, αν οι εργαζόμενες λειτουργούσαν προς αυτή την κατεύθυνση, προτεραιότητα θα αποτελούσαν τα «νούμερα», μέσω των οποίων αυξάνονται και οι πιθανότητες ανανέωσης της χρηματοδότησης. Στην περίπτωση αυτή, ο στόχος είναι η ανάδειξη των προβλημάτων του εξυπηρετούμενου πληθυσμού -ώστε να βρεθούν λύσεις- και η αναζήτηση του νοήματος της εργασίας. Η προσέγγιση της εργασίας μέσω του ηθικού κινήτρου της παροχής βοήθειας κινητοποιεί μια συναισθηματική διάσταση και η δράση αποκτά νόημα και αξία όταν αναγνωρίζεται ως σημαντική στις συγκεκριμένες κοινωνικοϊστορικές συνθήκες. Η εργασία εδώ δεν γίνεται αντιληπτή μόνο ως τρόπος επιβίωσης αλλά, μέσα από την προσέγγιση της Έλλης, αναδεικνύεται η αξία της εργασίας ως τρόπος συμμετοχής στο κοινωνικοπολιτικό παρόν, με όρους αλληλοβοήθειας και ουσιαστικής συλλογικής παρέμβασης που επιδιώκει την αλλαγή.

Στην παραπάνω αφήγηση αποτυπώνεται μια πορεία προσπαθειών η οποία αποκαλύπτει σταδιακές αλλαγές στο κίνητρο δράσης. Η ματαίωση που προκύπτει από ανεκπλήρωτες παρελθοντικές προσδοκίες, ωθεί σε ένα είδος δραστηριοποίησης που προϋποθέτει την αναγνώριση της δομικής βίας του ηγεμονικού ανθρωπισμού και της κρατικής εξουσίας, για να θέσει υπό διεκδίκηση μελλοντικές προοπτικές αλλαγής που αφορούν το νόημα του αντικειμένου της εργασίας και την παροχή ουσιαστικής βοήθειας στους εξυπηρετούμενους. Η Έλλη φαίνεται να αμφισβητεί τον τρόπο που ο ανθρωπισμός επικεντρώνεται στον ανθρώπινο πόνο και αναζητά την αναγνώριση του θύματος μέσα από

την διαδικασία της μαρτυρίας και της μετατροπής της εμπειρίας σε αφήγηση ιστοριών τραύματος (Fassin, 2005, Fassin & Rechtman, 2009, Ticktin, 2011). Όπως προκύπτει από την αφήγηση της αλλά και από την εργασιακή μου εμπειρία, η έκφραση τέτοιου είδους αντιρρήσεων συνήθως λαμβάνει από τη διοίκηση ψυχολογική διάσταση και αντιμετωπίζεται ως αδυναμία ανταπόκρισης στην επαφή με τους πρόσφυγες και στην έκθεση στις αφηγήσεις τους. Με τον τρόπο αυτό, ανάγεται σε μια σφαίρα ατομικής ή ομαδικής διαχείρισης και κατευνάζεται με την επίκληση συναισθηματικών διεργασιών. Όπως όμως διευκρινίζεται από την Έλλη, δεν είναι η έκθεση σε αυτές τις ιστορίες που δυσκολεύει την εργασία αλλά ο τρόπος με τον οποίο η εργαζόμενη καλείται να τις διαχειριστεί. Η γραφειοκρατική αριθμητική αποτύπωση της εργασίας στην περίπτωση αυτή, αν και αποτελεί μέρος της εργασιακής διαδικασίας, κρίνεται ως απώλεια του νοήματός της, καθώς δεν εμπεριέχει καμία αξίωση αλλαγής. Αντιθέτως, αυτός ο τρόπος προσέγγισης που επιβάλλεται κατά την εφαρμογή των διεθνών προγραμμάτων ανθρωπιστικής βοήθειας σε τοπικό επίπεδο αναστέλλει τις επιδιώξεις του εγχειρήματος της βοήθειας.

Η Καραγιάννη (2020: 27) υποστηρίζει ότι, καθώς το ανθρωπιστικό όραμα του «κοινού καλού αποτυγχάνει», οι εργαζόμενοι στο ανθρωπιστικό πεδίο δραστηριοποιούνται για να επανηθικοποιήσουν τα νεοφιλελεύθερα πολιτικά συστήματα. Θεωρώ πως ο κριτικός αναστοχασμός της συνομιλήτριάς μου σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας της και τα περιθώρια δράσης της θα μπορούσε να γίνει αντιληπτός ως μια απόκριση στο νεοφιλελεύθερο πνεύμα που ανθρωπισμού που αφενός πηγάζει από το ηθικό κίνητρο, αφετέρου όμως αναγνωρίζει και αμφισβητεί κυρίαρχες πρακτικές. Όταν λοιπόν εντείνονται οι πιέσεις για την τεχνοκρατική αποτύπωση ενεργειών που στην πραγματικότητα δεν αντανakλούν την εργασία αλλά αποκρύπτουν τις δυσκολίες της και υποτιμούν την αξία της, οι εργαζόμενες επιβραδύνουν την «παραγωγή νούμερων», απορρυθμίζοντας έτσι τις ισορροπίες που συντηρούνται από μια αίσθηση ομαλής ροής¹⁵. Η ίδια πάντως επισημαίνει ότι η δράση αυτή όχι μόνο δεν βελτίωσε τις συνθήκες αλλά,

¹⁵ Η Pun Ngai (2005) περιγράφει μικροαντιστάσεις σε εργοστάσια στην Κίνα, διαμεσολαβημένες από το δίκτυο διαπροσωπικών σχέσεων των εργατριών, που δεν παίρνουν τη μορφή επίσημου λόγου. Αναφέρεται σε μία διαλεκτική πειθάρχησης και ελευθερίας, όπου σιωπηλές κινήσεις αλληλεγγύης μεταξύ των εργατριών απορρυθμίζουν τον κυρίαρχο χρόνο παραγωγής.

παίρνοντας τη μορφή επίσημου λόγου, έγινε αντικείμενο εκμετάλλευσης για τη δημόσια προβολή της οργάνωσης.

Η προσέγγισή της Ιωάννας, όπως και αυτή της Χριστίνας, φέρνει στο προσκήνιο τη συζήτηση για τον «αλληλέγγυο ανθρωπισμό», ο οποίος πέρα από την αμφισβήτηση των καθιερωμένων τρόπων ανθρωπιστικής δράσης και την υποστήριξη μιας οριζόντιας, αντιγραφειοκρατικής και πολιτικής μορφής βοήθειας επικεντρώνεται υπό ένα εξισωτικό πρίσμα στη συνύπαρξη με τους πρόσφυγες / αιτούντες άσυλο / μετανάστες (Ροζάκου, 2008, 2018). Η Ιωάννα υποστηρίζει ότι η ματαίωση διευρύνεται πέρα από το εργασιακό περιβάλλον, αποδίδοντας σε αυτή μια κοινωνική διάσταση. Τη συνδέει με το κύμα αλληλεγγύης προς τους πρόσφυγες, το οποίο παρατηρήθηκε τα προηγούμενα χρόνια –και κυρίως από το 2015 και μετά– και πλέον έχει αντικατασταθεί από την αορατότητα των αντιμεταναστευτικών πολιτικών.

Η Ιωάννα εκλαμβάνει τον κυνισμό ως ένδειξη αξιακής αλλαγής μεταξύ των εργαζομένων. Αναλύει ότι, όταν ο συστημικός κυνισμός στρέφεται εναντίον των προσφύγων, οι εργαζόμενοι ενίοτε τον υιοθετούν και διαμορφώνουν τη στάση τους σε αναλογία προς αυτόν. Τέτοιου είδους διαφωνίες που άπτονταν ιδεολογικών και πολιτικών συγκρούσεων μεταξύ των συναδέλφων αναφέρθηκαν και από άλλες συνομιλήτριές μου ως πηγή έντονης συναισθηματικής φόρτισης και έντασης. Η Ιωάννα συγκεκριμένα αναφέρει:

«Κι εμένα αυτό ήταν που με χάλασε την τελευταία χρονιά, ότι... άρχισε σιγά σιγά να υπάρχει ένας κυνισμός απέναντι στους πρόσφυγες. Σίγουρα έπαιξε ένα ρόλο οι καινούριοι που ήρθαν αλλά δεν ξέρω από που προήλθε... Απλώς το σύστημα σε αυτό το θέμα φταίει στο ότι πετάει ένα μπαλάκι στους εργαζόμενους, που οι εργαζόμενοι αντί να το διαχειριστούν το πετάνε στους πρόσφυγες. Για παράδειγμα, το αν πάνε μαθήματα ή έχουν βρει δουλειά, που ίσως δεν τους αφορά γιατί σκέφτονται να φύγουν από τη χώρα. Δομικά προβλήματα που όμως έβγαζε μια αυστηρότητα απέναντι στους πρόσφυγες σε μερικά πράγματα αντί να το παλεύεις... να το δεις... Μια μονογονεϊκή από το Κογκό με τρία παιδιά, πότε να πάει η μητέρα σε σχολείο; Ναι, είναι καθαρά από πάνω και είναι μια προσπάθεια να αποδείξω περγαμινές ένταξης, χωρίς να παρέχω άλλα πράγματα σχετικά με την ένταξη. Ναι, αλλά ο εργαζόμενος θα μπορούσε να πει «δεν είναι κινητοποιημένοι οι πρόσφυγες» ή θα μπορούσες να ακούσεις και να πει -τελευταία χρονιά το είχα ακούσει αυτό και γι' αυτό ήθελα και να φύγω: «τους Μπαγκλαντεσιανούς που δεν τους δίνουν τίποτα, δουλεύουν λάντζα και τα καταφέρνουν, ενώ τώρα με τα επιδόματα και

το σπίτι...» Η «άμα δεν μαθαίνουν ελληνικά να πούμε στην Ύπατη να τους κόψει το επίδομα». Και τα άκουγες από εργαζόμενους που παράλληλα όμως παλεύανε για τη δική τους σύμβαση αορίστου... Εγώ νομίζω πως άμα βλέπεις ότι γίνονται περικοπές και κόβονται δαπάνες στο προσφυγικό, δεν μπορεί να μην βλέπεις ότι αυτό θα γυρίσει σε σένα και δεν το λέω να το κάνεις «για να...», αλλά μαζί. Υπήρχαν εργαζόμενοι στις εξώσεις που υπογράφανε ενάντια στις εξώσεις. Στο τέλος απολύθηκαν, βέβαια, αλλά πρέπει να το ανοίγεις. Να το συνδέεις όλο και περισσότερο.»

Η προσέγγιση αυτή στέκεται κριτικά στον κυρίαρχο ανθρωπισμό, ενώ παράλληλα περιλαμβάνει και μια κριτική θεώρηση της μετανεωτερικής συνθήκης, στην οποία η ταυτότητα κατασκευάζεται στη βάση μιας λογικής κατακερματισμού και εξατομίκευσης. Παραπέμπει επιπλέον σε μια οπτική της επισφάλειας, έτσι όπως έχει διατυπωθεί από την Buttler (2017: 40), σύμφωνα με την οποία αυτή μπορεί να λειτουργήσει ως «τόπος συμμαχίας» για διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, ακόμα κι αν αυτοί δεν μοιράζονται πολλά κοινά ή/και ανταγωνίζονται μεταξύ τους. Με βάση τη δική μου βιωμένη εμπειρία, οι εργαζόμενοι σε αυτό το πεδίο ταυτίζονται σημαντικά με το αντικείμενο της εργασίας τους. Τα κίνητρά τους δεν εξαντλούνται στην επιβίωση, αλλά έχουν και μια διάσταση ηθική. Η δράση τους, είτε διαμορφώνεται προς μια πιο επαγγελματοποιημένη είτε προς μια πιο εξισωτική προσέγγιση, παρουσιάζει χαρακτηριστικά συναισθηματικής εργασίας. Βασίζεται στο ανθρωπιστικό συναίσθημα και ενίοτε το εργαλειοποιεί για να παράγει μετρήσιμα αποτελέσματα. Από αυτή τη διαδικασία, παράγονται συναισθήματα που τίθενται υπό βιοπολιτική διαχείριση, αναπαράγουν αποκλεισμούς και εντείνουν την επισφάλεια. Παράλληλα όμως, οι εργαζόμενες, από μια θέση εργασίας που θεωρούν έτσι κι αλλιώς προσωρινή κι επισφαλή, μπαίνουν σε μια διαδικασία κριτικής, αναστοχασμού και διεκδίκησης που ξεφεύγει από τα όρια των ατομικών επιδιώξεων.

Ο Tsianos (2007) αναλύει πώς οι επισφαλείς υποκειμενικότητες παράγουν ένα πλεόνασμα κοινωνικών σχέσεων, δικτύων ή και ιδεών που μένει εκτός της δημιουργίας νέων μορφών κεφαλαίου και ενδέχεται να «επιτρέψει μια μορφή πολιτικής που δεν απορροφάται από το καθεστώς του ενσώματου καπιταλισμού» (Tsianos, 2007: 193). Αναφέρεται σε ένα πλεόνασμα «κοινωνικότητας» που παράγεται από την εμπειρία των επισφαλών εργαζομένων στην καρδιά του «ενσώματου καπιταλισμού» και δεν υπόκειται σε κάποια μορφή ελέγχου. Κατά την άποψή του, αυτή αποτελεί την «ανεπαίσθητη πολιτική

των επισφαλών εργαζομένων» (Tsianos, 2007: 14). Ακολουθώντας το νήμα της σκέψης του, το πλεόνασμα των ιδεών, των δικτύων, των δεξιοτήτων, των κοινωνικών σχέσεων που έχει παραχθεί από την εμπειρία των εργαζομένων στο πεδίο εργασίας του προσφυγικού, στη διασταύρωση πολλαπλών κρίσεων και κινήτρων, ενδέχεται να αποτελεί μια τέτοιου είδους ανεπαίσθητη πολιτική των επισφαλών υποκειμένων.

Συμπεράσματα

Η ιατρικοποιημένη προσέγγιση της εργασιακής εξουθένωσης από τον θεσμικό λόγο διαμορφώνει μια κυρίαρχη εργασιακή αντίληψη εξατομικευμένης διαχείρισης, η οποία βασίζεται σε μηχανισμούς αυτορρύθμισης και αυτοπειθαρχίας με όρους ατομικής επίτευξης. Η ψυχολογικοποίηση εργασιακών θεμάτων κατασκευάζει και αναπαριστά τους εργαζόμενους ως πιθανά παθολογικά υποκείμενα, η ευρύτερη πορεία των οποίων καθορίζεται από τις ελεύθερες ατομικές επιλογές τους. Έτσι, περιορίζεται η δυνατότητα πρόσβασής τους στον δημόσιο λόγο. Η εργασιακή εξουθένωση αποτελεί ένα φαινόμενο που αντιμετωπίζεται συχνά με ατομικές στρατηγικές εντός ή εκτός εργασιακού πλαισίου. Συνδέεται με την παραγωγικότητα και αγνοεί ευρύτερα δομικά ζητήματα, τα οποία εκτείνονται πέρα από τον εργασιακό χωροχρόνο. Υπό αυτό το πρίσμα αποτελεί ένα καθεστώς αποσιώπησης που αναπαράγει αποσιωπημένα υποκείμενα, στραμμένα σε εξατομικευμένες στρατηγικές επιβίωσης.

Η κυρίαρχη εργασιακή ηθική της ευελιξίας, η οποία αναπτύσσεται σε ένα γενικευμένο καθεστώς αβεβαιότητας και εργασιακής επισφάλειας, οδηγεί τα υποκείμενα σε μια εξουθενωτική προσπάθεια βελτίωσης των δεξιοτήτων τους. Η απειλή της ανεργίας, οι απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις και η αυξημένη κινητικότητα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον ωθούν άλλοτε προς την κατεύθυνση μετασχηματισμών του εαυτού και των κοινωνικών δομών κι άλλοτε στη δια βίου εκπαίδευση στο πλέγμα των σύγχρονων τεχνολογιών εαυτού και της πειθαρχησης των ατόμων στη νέα κουλτούρα του ευέλικτου καπιταλισμού. Οι πολλαπλές νοοτροπίες και νοηματοδοτήσεις της εργασίας συναντώνται στη συνάρθρωση του νεοφιλελευθερισμού και του ανθρωπισμού, δημιουργώντας ένα νέο εργασιακό τοπίο με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

Από το 2016 και μετά, τοπικές μη κυβερνητικές οργανώσεις αναλαμβάνουν την υλοποίηση προγραμμάτων ανθρωπιστικής παρέμβασης που χρηματοδοτούνται από διεθνείς οργανώσεις και απευθύνονται στον προσφυγικό πληθυσμό που το 2015 έχει

αρχίσει να φθάνει στην χώρα σε πρωτόγνωρα μεγάλους αριθμούς. Το γεγονός αυτό δημιουργεί θέσεις εργασίας για νέους -στην πλειοψηφία τους- επαγγελματίες που βρίσκουν διέξοδο από την ανεργία. Το εργασιακό περιβάλλον που διαμορφώνεται αντλεί χαρακτηριστικά από προηγούμενες πρακτικές επαγγελματοποιημένης εθελοντικής ανθρωπιστικής δράσης αλλά και από το πρόσφατο κύμα αλληλοβοήθειας που είχε παρατηρηθεί στο πλαίσιο της οικονομικής και της προσφυγικής κρίσης, αλληλοπλέκοντας παραδοσιακά σχήματα με αυτά του αλληλέγγυου ανθρωπισμού.

Στο εργασιακό πεδίο του προσφυγικού στην Ελλάδα, η αξία της εργασίας διασταυρώνεται με τη νεοφιλελεύθερη ηθική. Τα κίνητρα της εργασίας, πέρα από τη διάσταση του βιοπορισμού, λαμβάνουν και την ηθική διάσταση της παροχής βοήθειας στον «άλλο» και της αναπαράστασης του εαυτού ως συμμετέχοντα στην κοινωνική πραγματικότητα. Έτσι, η εργασία αποκτά πολλαπλά νοήματα που συνυπάρχουν ή εναλλάσσονται ανάμεσα στον βιοπορισμό, τον εμπλουτισμό της εμπειρίας και των δεξιοτήτων και την ηθική στράτευση με όρους παροχής βοήθειας. Επιπλέον, η εργασία λαμβάνει μια συναισθηματική και σχεσιακή διάσταση, η οποία στο εργασιακό πλαίσιο ενεργοποιεί στρατηγικές διαχείρισης των εργαζομένων και θολώνει τα όρια μεταξύ επαγγελματικών αρμοδιοτήτων, ηθικής υποχρέωσης και συνυπευθυνότητας.

Το εργασιακό πεδίο του προσφυγικού συντηρεί και αναπαράγει το κυρίαρχο καθεστώς της επισφαλούς εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι συνεχίζουν και εκπαιδεύονται περαιτέρω στην προσπάθεια ανταπόκρισης και προσαρμογής στις νεοφιλελεύθερες επιταγές, οι οποίες απαιτούν τον συνεχή μετασχηματισμό του εαυτού. Παράλληλα, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται στο επίκεντρο των αντιφάσεων του νεοφιλελευθερισμού και του ανθρωπισμού, ενδέχεται να ενεργοποιεί αναστοχαστικές διαδικασίες και αμφιθυμίες σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες αλλά και την ίδια την ανθρωπιστική παρέμβαση.

Από την έρευνα προέκυψε ότι στο εργασιακό αυτό πλαίσιο η εργασιακή εξουθένωση εμφανίζεται ως ετεροπροσδιορισμός και δεν χρησιμοποιείται από τους ίδιους τους εργαζόμενους για να περιγράψει την αντίληψή τους για την εργασία. Οι συνομιλήτριές μου ανέδειξαν τον τρόπο που αντιλαμβάνονται την έννοια και την εργαλειακή της χρήση από τον κυρίαρχο εργασιακό λόγο, μέσα από τη συζήτηση για το επείγον και τη «φροντίδα». Η ρητορική της έκτακτης συνθήκης, συνιστά βασικό

παράγοντα διαμόρφωσης της δράσης των εργαζομένων, των εργασιακών συνθηκών και σχέσεων, καθώς τις ρυθμίζει γύρω από τον άξονα της προσωρινότητας και της εντατικοποιημένης εργασίας. Η ρητορική της έκτακτης παρέμβασης διαμορφώνει το καθεστώς πρόσληψης σε προσωρινό και εντατικοποιεί τον έλεγχο της παραγωγικότητας, αναπαράγοντας συνθήκες επισφαλούς εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η εργασιακή εξουθένωση λειτουργεί ως κριτήριο αξιολόγησης και αποκλεισμού σε μια εργασία με ασαφή αλλά συνήθως αναμενόμενη ημερομηνία λήξης.

Η έννοια της φροντίδας αναδεικνύει τη σχεσιακή και συναισθηματική διάσταση της εργασίας. Αν και συνολικά η ανθρωπιστική δράση τίθεται συχνά με όρους «φροντίδας», εδώ εστιάζω στη ρητορική της φροντίδας που διέπει τις εργασιακές σχέσεις εντός της οργάνωσης. Η κυρίαρχη ρητορική της εργασιακής εξουθένωσης φαίνεται να εντάσσεται στον ευρύτερο λόγο περί φροντίδας. Στο συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο, μπορεί κανείς να εντοπίσει μια ενδιαφέρουσα αντίφαση που έγκειται στο γεγονός ότι, αν και τα ανθρώπινα δικαιώματα βρίσκονται στον πυρήνα της προσέγγισης των ανθρωπιστικών οργανώσεων, τα ζητήματα που άπτονται των εργασιακών δικαιωμάτων τείνουν να εκφράζονται με όρους πιο προσωπικών, υποκειμενικών και συναισθηματοποιημένων εννοιών. Η εργασιακή εξουθένωση χρησιμοποιείται στο πλαίσιο ενός συναισθηματικού λόγου οικείων σχέσεων, προκειμένου να θέσει τα όρια της δράσης των εργαζομένων ανάγοντας συγκρούσεις που αφορούν την κάθετη ιεραρχία σε παθολογικοποιημένα ατομικά θέματα, αποσιωπώντας έτσι αντιρρήσεις και συλλογικές δράσεις. Συνεπώς, η έμφαση στη «φροντίδα» και στον τρόπο που γίνεται αντιληπτή, αλλά και εμφανίζεται στο συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο, υποδεικνύει μια στροφή προς την ψυχολογικοποίηση των εργασιακών σχέσεων.

Καθώς οι πολιτικές εξελίξεις στο πεδίο του προσφυγικού αναδιαμορφώνουν συνεχώς το αντικείμενο της εργασίας, αναδεικνύονται όλο και περισσότερο οι αντιφάσεις της ανθρωπιστικής παρέμβασης. Η ματαίωση και ο κυνισμός αναφέρθηκαν ως συναισθηματικές καταστάσεις και προέκυψαν στην έρευνα ως παράγοντες ψυχικής κούρασης. Χωρίς να νοηματοδοτούνται με τον ίδιο τρόπο από όλες τις συνομιλήτριές μου, είναι ενδεικτικές του ηθικού νοήματος και της αξίας που οι εργαζόμενες απέδιδαν στη δράση τους. Παράλληλα, καθώς η συζήτηση διαρθρωνόταν γύρω από τις έννοιες αυτές, αναδείχθηκαν προστατευτικοί μηχανισμοί που μπορούν να λάβουν πιο συλλογική

διάσταση, αλλά και πτυχές κριτικής αμφισβήτησης των πλεγμάτων εξουσίας που αναπαράγονται από τη ρητορική των κρίσεων και δημιουργούν επισφαλείς συνθήκες διαβίωσης.

Πηγές

Burnout as an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Ανακτήθηκε από: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

ICD-10 Version: 2019. Ανακτήθηκε από: <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/Z73.0>

ICD-11for Mortality and Morbidity Statistics (version 2/2022). Ανακτήθηκε από: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

Τί είναι η ψυχική υγεία. Ανακτήθηκε από:

<https://www.vimakoino.gr/%CF%88%CF%85%CF%87%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%85%CE%B3%CE%B5%CE%AF%CE%B1/>

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αθανασίου, Α. (2012). *Η κρίση ως «κατάσταση έκτακτης ανάγκης»*. Κριτικές και αντιστάσεις. Αθήνα: Σαββάλας

Αθανασίου, Α. (2020). Πρόλογος. Στο Α. Χατζηδάκης (επιμ.), *Το Μανιφέστο της Φροντίδας: Η πολιτική της αλληλεξάρτησης* (ix-xxiv). Θεσσαλονίκη: Ροπή

Αντωνίου, Α.Σ. & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική Εξουθένωση και Ικανοποίηση από το Επάγγελμα Ελλήνων Δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) Και Καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Συγκριτική Μελέτη. Στο Χ. Καρακιουλάφη & Μ. Σπυριδάκης (επιμ.), *Εργασία και Κοινωνία: Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις* (σ. 365-391). Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος

Butler, J., (2018). *Σημειώσεις για μία Επιτελεστική Θεωρία της Συνάθροισης*. (Μτφρ Μ. Λαλιώτης). Αθήνα: Angelus Novus

Λέκκα, Β. (2012). *Ιστορία και Θεωρία της Ψυχιατρικής: Από τον Ιπποκράτη μέχρι το κίνημα της αντιψυχιατρικής και τον Michael Foucault*. Αθήνα: Futura

- Καραγιάννη, Α., (2021). *Απα-λύνοντας τον πόνο του άλλου: Η επισφαλαιοποίηση της φροντίδας υπό το πρίσμα της ανθρωπιστικής εργασίας με ασυνόδετους ανήλικους στην Ελλάδα* (Διπλωματική εργασία). Πάντειο Πανεπιστήμιο – Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Αθήνα.
- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ., Σώρος, Γ. (2014). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια: Διαστάσεις κι επιπτώσεις σε καιρό κρίσης Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Καψάλη, Α., Μεντίνης, Μ. (2018). *Ψυχολογίες Συμμόρφωσης: Σημειώσεις πάνω στον ψυχοπολιτικό έλεγχο του μεταναστευτικού*. Αθήνα: Oposito.
- Κουραχάνης, Ν. (2019). *Πολιτικές Στέγασης Προσφύγων: Προς την κοινωνική ενσωμάτωση ή την προνοιακή εξάρτηση*; Αθήνα: Τόπος.
- Pandolfi, M., (2003). «Moral Entrepreneurs»: Κινούμενες Κυριαρχίες και συρματοπλέγματα: Το βιοπολιτικό στο μετακομμουνιστικά Βαλκάνια. *Σύγχρονα Θέματα*, 82, 29-32.
- Παπαταξιάρχης, Ε., (2016). Μια μεγάλη ανατροπή: Η «Ευρωπαϊκή προσφυγική κρίση» και ο νέος πατριωτισμός της «αλληλεγγύης». *Σύγχρονα Θέματα*, 132-33, 7-28.
- Ροζάκου, Κ. (2007). *Οι πολιτικές του δώρου: Κοινωνικές και πολιτισμικές διαστάσεις της εθελοντικής εργασίας με πρόσφυγες*. (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Αιγαίου – Σχολή Κοινωνικών Επιστημών- Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, Μυτιλήνη.
- Ροζάκου, Κ. (2008). «Κοινωνικότητα και κοινωνία αλληλεγγύης»: η περίπτωση ενός εθελοντικού σωματείου. *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 32, 95-120.
- Ροζάκου, Κ. (2018). *Από «αγάπη» και «αλληλεγγύη». Εθελοντική εργασία με πρόσφυγες στην Αθήνα του πρώιμου 21ου αιώνα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια
- Σίμογλου, Α. (2018) *Δουλεύοντας για τους πρόσφυγες: Μετασχηματισμοί της εργασίας στο δημόσιο τομέα* (Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο – Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας). Πάνδημος.
- Σπυριδάκης, Μ. (2018). *Homo Precarious: Εμπειρίες Ευαλωτότητας στην κρίση*, Αθήνα: Πεδίο

- Σπυριδάκης, Μ. (2013). *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένουτος κινδύνου*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια
- Τόμσον Ε. Π., (1994). Ε.Ρ. Thompson. 1994. Χρόνος, εργασιακή πειθαρχία και βιομηχανικός καπιταλισμός. Θεσσαλονίκη: Νησίδες.
- Τσιώλης, Γ. (2005). Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση. *Ινστιτούτο Εργασίας (INE) ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*. Αθήνα
- Τσιώλης, Γ. (2012). Η δια βίου εκπαίδευση υπό το πρίσμα της βιογραφικής προσέγγισης: κριτικές επισημάνσεις. *Περιοδικό Εκπαίδευση Ενηλίκων (Αφιέρωμα: Η βιογραφική προσέγγιση στην έρευνα της εκπαίδευσης ενηλίκων)*.
- Τσιώλης, Γ. (2013). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων» – Προβληματισμοί με αφορμή μία εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (επίμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια. Όψεις ενός εμμένουτος κινδύνου* (σ. 151- 185). Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Φουκώ, Μ. (1989). *Επιτήρηση και Τιμωρία. Η Γέννηση της Φυλακής* (μτφρ. Κ. Χατζηδήμου, Ι. Ράλλη). Αθήνα: Ράππα. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το έτος 1976).
- Φουκώ, Μ. (2005). *Ιστορία της Σεξουαλικότητας. Ι. Η Δίψα της Γνώσης* (μτφρ. Γ. Ροζάκη). Αθήνα: Κέδρος. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το έτος 1976).
- Χαν, Μ.Τ., (2015). *Η Κοινωνία της Κόπωσης* (μτφρ. Α. Κράουζε). Αθήνα: Opera.

Ξενόγλωσση

- Berlant, L. (2011). Slow Death. In L. Berlant, *Cruel Optimism* (95-120). Durham & London: Duke University Press
- Burawoy, M. (1979). Thirty Years of Making Out. In *Manufacturing Consent* (p. 46-73). Chicago: The University of Chicago Press.
- Cabot, H. (2018). The European refugee crisis and humanitarian citizenship on Greece. *Ethnos*, DOI: 10.1080/00141844.2018.1529693
- Calhoun, C. (2004). A World of Emergencies: Fear, Intervention, and the Limits of Cosmopolitan Order. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 41: 373–395.

- Casalini, B., (2019). Care of the Self and Subjectivity in Precarious Neoliberal Societies. *Insights of Anthropology* 3, 134-139.
- De Neve, G. (2008). «We Are All Sondukarar (Relatives)!»: Kinship and Its Morality in an Urban Industry of Tamilnadu, South India. *Modern Asian Studies* 42, 1, 211–246.
- Dunn, E. (2004). *Privatizing Poland: Baby food, Big business and the Remaking of Labor*. Ithaca: Cornell University Press.
- Dunn, E. (2012). The Chaos of Humanitarian Aid: Adhocracy in the Republic of Georgia. *Humanity: An International Journal of Human Rights, Humanitarianism and Development*, 3: 1–23.
- Fassin, D., D' Halluin, E. (2005). The Truth from the Body: Medical Certificates as Ultimate Evidence for Asylum Seekers. *American Anthropologist* 107, 597-608.
- Fassin, D., Rechtman, R. (2009). *The Empire of Trauma: An Inquiry into the Condition of Victimhood* (trans. R. Gomme). Princeton and Oxford: Princeton University Press. (originally published in 2007).
- Fassin, D., Pandolfi, M., (2010). Introduction: Military and Humanitarian Government in the Age of Intervention. In D. Fassin and M. Pandolfi (ed.) *Contemporary States of Emergency*, New York: Zone books.
- Feldman, I. (2018). *Life Lived in Relief: Humanitarian Predicaments and Palestinian Refugee Politics*. Auckland: University of California Press.
- Freeman, C. (2010). Introduction. In June C. Nash (ed.), *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory women in Malaysia – second edition*. Albany: State University of New York Press.
- Graeber, D., (2001). *Toward an Anthropological Theory of Value: The False Coin of our Own Dreams*. New York: Palgrave
- Freudenberger, H.J.(1974). Staff Burnout. *Journal of Social issues*, 30, 55-59
- Harris, O. (2007). What makes people work. In Astuti,R., Parry, J., and Stafford, C., (eds.) *Questions of Anthropology*. Oxford: Berg (pp. 137-166)
- Hochschild, A. R., (1983). Exploring the Managed Heart In *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (p. 3-23). Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press

- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Cambridge MA: Mallor Books. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1982).
- Makovicky, N. (2014). “Introduction: Me, Inc.? Untangling neoliberalism, personhood, and postsocialism”. In N. Makovicky (eds.), *Neoliberalism, Personhood, and Postsocialism: Enterprising Selves in Changing Economies*. (p. 1-16). London: Ashgate.
- Muehlebach, A. (2011). On affective labor in post-Fordist Italy. *Cultural Anthropology* 26(1), 59–82.
- Muehlebach, A. (2012). *The moral neoliberal: Welfare and citizenship in Italy*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pascucci, E. (2018). *Who welcomes? The geographies of refugee aid as care work – commentary to Gill. Fennia*, 196(2), 236–238. doi: 10.11143/fennia.76588
- Pascucci, E. (2019). *The local labour building the international community: Precarious work within humanitarian spaces*. EPA: Economy and Space, 51(3), 743-760. doi: 10.1177/0308518X18803366
- Procoli, A. (2004). Introduction. In *Workers and Narratives of Survival in Europe* (p. 1-11). Albany: State University of New York Press
- Pun, N., (2005). The Social Body: The art of discipline and resistance. In Pun Ngai (ed.) *Made in China: Women factory workers in a global workplace*. Hong Kong: University Press.
- Rakopoulos, Th., (2014). The crisis seen from below, within, and against: from solidarity economy to food distribution cooperatives in Greece. *Dialect Anthropology* 38:189–207.
- Rozakou, K. (2017β). Solidarity#humanitarianism: The blurred boundaries of humanitarianism in Greece. *Etnofoor*, 29(2), 99-104.
- Spivak, G.C. (2018). *Μπορούν οι υποτελείς να ομιλούν;* (μτφρ. Χ. Κολύρη, Π. Τριτσιμπίδας). Τρίκαλα: Επέκεινα. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το έτος 1988).
- Ticktin, M. (2011). Introduction. The Politics and Antipolitics of Care. Στο M. Ticktin (Ed.), *Causalities of Care: Immigration and the Politics of Humanitarianism in France* (σσ. 1–26). Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

- Tsianos, V. (2007). *Imperceptible politics. Rethinking radical politics of migration and precarity today*, Dissertation zur Erlangung des Grades des Doktors der Philosophie im Department Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, Hamburg 2007
- Vodopivec, N. (2010). Textile Workers in Slovenia: From Nimble Fingers to Tired Bodies. *Anthropology of East Europe Review* 28 (1): 165–83.