

CHRISTOPHE DEJOURS

Η Μετουσίωση μεταξύ Κλινικής της Εργασίας και Ψυχανάλυσης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κλινική της εργασίας αναπτύχθηκε στη Γαλλία αρχικά κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου (Billiard, 2001) και στη συνέχεια, μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, συγκροτήθηκε ως διακριτό πεδίο υπό την ονομασία *ψυχοπαθολογία της εργασίας*. Από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, το πεδίο αυτό ανανεώθηκε μέσα από τις ερευνητικές εργασίες που προέκυψαν από τη συνάντηση της ψυχανάλυσης με την εργονομία. Έκτοτε, η κλινική της εργασίας διευρύνθηκε πέρα από τη μελέτη των ψυχικών διαταραχών που συνδέονται με την εργασία και στράφηκε στη διερεύνηση των ψυχικών πόρων που κινητοποιούν εκείνοι οι οποίοι κατορθώνουν να αντιστέκονται στις επιβλαβείς επιδράσεις των εργασιακών πιέσεων και να παραμένουν εντός των ορίων της κανονικότητας. Μέσα από αυτή την προσέγγιση αναδείχθηκαν οι αμυντικές στρατηγικές απέναντι στην οδύνη που προκαλεί η εργασία. Η ποικιλία και ο πλούτος των στρατηγικών αυτών ανέδειξαν ένα ευρύ πεδίο κλινικής έρευνας. Πέρα όμως από τους αμυντικούς μηχανισμούς και τη διατήρηση της κανονικότητας, το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε στη συνέχεια στις ειδικές συνθήκες που, σε ορισμένες περιπτώσεις, καθιστούν δυνατή την πρόσβαση στην ευχαρίστηση που προσφέρει η εργασία, καθώς και στη συγκρότηση της ψυχικής υγείας. Αυτή ακριβώς η διεύρυνση του κλινικού πεδίου οδήγησε, το 1992, στην εισαγωγή του όρου *ψυχοδυναμική της εργασίας* (*psychodynamique du travail*), για να περιγράψει το σύνολο αυτών των ερευνών που εκτείνονται από την οδύνη έως την ευχαρίστηση που αντλείται από την εργασία, από τις ψυχικές παθολογίες έως την προσωπική ολοκλήρωση μέσω της εργασίας.

Η κλινική αυτή προσέγγιση διακρίνεται για τον ιδιαίτερα μεγάλο πλούτο και την εξαιρετική ποικιλομορφία της. Ωστόσο, η ψυχοδυναμική της εργασίας δεν αποτελεί απλώς μια κλινική ειδικότητα. Συνιστά ταυτόχρονα μια θεωρία που επικεντρώνεται στην ανάλυση των διεργασιών οι οποίες βρίσκονται στη βάση τόσο της οδύνης που

προκαλεί η εργασία και των συναφών παθολογικών εκδηλώσεων, όσο και της ευχαρίστησης που αντλείται από αυτήν, καθώς και της συμβολής της εργασίας στη διατήρηση της υγείας. Μία από τις θεμελιώδεις θέσεις αυτής της θεωρίας διατυπώθηκε με τον όρο «*κεντρικότητα της εργασίας*» (*centralité du travail*) για τη συγκρότηση της υποκειμενικότητας.

Για μεγάλο χρονικό διάστημα, η ψυχοδυναμική της εργασίας αγνοήθηκε ή ακόμη και απορρίφθηκε από την ψυχαναλυτική κοινότητα. Η ανάπτυξή της στηρίχθηκε κυρίως μέσα από την αντιπαράθεση με άλλους επιστημονικούς κλάδους: αρχικά με την εργονομία και την ιατρική της εργασίας, στη συνέχεια με την κοινωνιολογία (ιδίως την κοινωνιολογία της ηθικής και την κοινωνιολογία του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας), με την ανθρωπολογία και αργότερα με τη φιλοσοφία —ιδιαίτερα με τη φαινομενολογία του Michel Henry και τη Σχολή της Φρανκφούρτης— καθώς και με το δίκαιο και, πιο πρόσφατα, με την οικονομική επιστήμη.

Τα τελευταία περίπου δύο χρόνια, οι ψυχαναλυτικές σχολές έχουν αρχίσει να στρέφουν το ενδιαφέρον τους προς το ζήτημα της εργασίας, αρχικά στη Γαλλία και στη συνέχεια σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, καθώς και στον Καναδά, τη Βραζιλία, την Αργεντινή. Η νέα αυτή εξέλιξη συνδέεται αναμφίβολα με το γεγονός ότι πολλοί ψυχαναλυτές υποδέχονται ολοένα και συχνότερα ασθενείς των οποίων το αρχικό αίτημα αφορά την οδύνη που βιώνουν στον εργασιακό τους χώρο. Ανακύπτει έτσι ένα καίριο ερώτημα: πώς μπορεί να ενταχθεί η προβληματική της εργασίας στο πλαίσιο του φροϋδικού θεωρητικού οικοδομήματος;

Για να απαντηθεί το ερώτημα αυτό, ίσως είναι προτιμότερο να ξεκινήσει κανείς από την ανάλυση των στοιχείων της εργασιακής εμπειρίας που επιστρατεύουν την υποκειμενικότητα. Αντί να εστιάσουμε στις παθογόνες επιδράσεις της εργασίας, όπως συμβαίνει συνήθως όταν η συζήτηση απευθύνεται σε άλλους επιστημονικούς κλάδους, φαίνεται γονιμότερο, στο πλαίσιο ενός διαλόγου με την ψυχανάλυση, να εξετάσουμε τι μπορεί να προσφέρει η ψυχοδυναμική της εργασίας στη θεωρία της *μετουσίωσης*. Μόνον υπό αυτή την προοπτική θα μπορούσαμε να εξετάσουμε γιατί ορισμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας, υπονομεύοντας τους υποκειμενικούς μηχανισμούς της μετουσίωσης, ή ακόμη και αντιστρατευόμενες ριζικά σε αυτήν, δύνανται να αποσταθεροποιήσουν το άτομο και να πυροδοτήσουν μια ψυχική κρίση, η οποία, σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να οδηγήσει ακόμη και στην αυτοκτονία. Η συνεκτίμηση

όλων αυτών των κλινικών δεδομένων οδηγεί, τέλος, στην ανάγκη να αναγνωριστεί στη μετουσίωση μια ιδιαίτερη θέση στη ψυχική λειτουργία, σημαντικά πιο κεντρική από εκείνη που της αποδίδεται συνήθως τόσο στην ψυχοπαθολογία όσο και στη μεταψυχολογία.

ΕΡΓΑΣΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ

Συνηθίζεται να γίνεται διάκριση ανάμεσα στην *εργασία σύλληψης* (*travail de conception*) και στην *εργασία εκτέλεσης* (*travail d'exécution*), με την πρώτη να θεωρείται ανώτερη ή ευγενέστερη από τη δεύτερη. Η διάκριση αυτή δεν είναι αβάσιμη. Χρειάζεται, όμως, να υπογραμμιστεί ότι δεν υπάρχει πραγματική «εργασία εκτέλεσης», εάν με τον όρο αυτό εννοούμε μια δραστηριότητα που περιορίζεται στην αυστηρή υπακοή στις προδιαγραφές, διαδικασίες ή εντολές.

Στην πραγματικότητα, όλοι όσοι εργάζονται παρακάμπτουν τους κανονισμούς, παραβιάζουν τις διαδικασίες, παραβαίνουν τις εντολές, παρεκκλίνουν από τις οδηγίες που τους δίνονται. Και αυτό δεν συμβαίνει μόνο από υπερβολική ροπή προς την αντίσταση ή την ανυπακοή, αλλά κυρίως επειδή επιδιώκουν να κάνουν σωστά το έργο τους. Διότι η πραγματική εργασία δεν παρουσιάζεται ποτέ ακριβώς όπως την έχουν προβλέψει οι σχεδιαστές και οι οργανωτές της. Σε κάθε εργασία ανακύπτουν πάντοτε απρόβλεπτα γεγονότα, βλάβες, δυσλειτουργίες και απρόοπτα συμβάντα. Αυτό που προκαθορίζεται από τις οδηγίες το ονομάζουμε *καθήκον* (*tâche*). Αυτό που οι εργαζόμενοι πραγματοποιούν στην πράξη συνιστά τη *δραστηριότητα* (*activité*). Το να εργάζεται κανείς σημαίνει να προσαρμόζεται διαρκώς, να επινοεί λύσεις, να αυτοσχεδιάζει, να «μαστορεύει» και να εφευρίσκει τρόπους αντιμετώπισης των απρόβλεπτων καταστάσεων. Εκείνος που δεν γνωρίζει ή δεν τολμά να παρεκκλίνει από τις οδηγίες είναι κακός επαγγελματίας, διότι όποιος εμμένει στην αυστηρή εκτέλεση των προδιαγεγραμμένων οδηγιών δεν κάνει τίποτε άλλο παρά «λευκή απεργία» (*grève du zèle*)¹. Καμία επιχείρηση, κανένα εργαστήριο, κανένας οργανισμός δεν μπορεί να

¹ ΣτΜ. Ο γαλλικός όρος *grève du zèle* αποδίδεται συνήθως στα ελληνικά ως «λευκή απεργία». Κυριολεκτικά σημαίνει «απεργία ζήλου» και περιγράφει τη μορφή κινητοποίησης κατά την οποία οι εργαζόμενοι εφαρμόζουν κατά γράμμα όλους τους κανονισμούς και τις

λειτουργήσει εάν οι εργαζόμενοι περιορίζονται στην αυστηρή εκτέλεση των επίσημων διαδικασιών. Ένας στρατός, του οποίου οι στρατιώτες αρκούνται στην τυφλή υπακοή των διαταγών, είναι ένας ηττημένος στρατός.

Αν οι νοσηλευτές εφάρμοζαν κατά γράμμα τις ιατρικές οδηγίες, οι θάνατοι στα νοσοκομεία θα ήταν πολύ περισσότεροι. Αυτό που τους αποτρέπει είναι ακριβώς ο επαγγελματικός τους ζήλος.

Από την αντίληψη της εργασίας που ανέπτυξαν η εργονομία και η κλινική της εργασίας προκύπτει ότι η εργασία συνίσταται σε εκείνο που ο ίδιος ο εργαζόμενος καλείται να επινοήσει και να προσθέσει στις προκαθορισμένες οδηγίες, «για να λειτουργήσει το σύστημα». Αυτός ο ζήλος, για τον οποίο γίνεται λόγος, δεν είναι τίποτε άλλο παρά η *ζωντανή εργασία* (*travail vivant*), χωρίς την οποία καμία οργάνωση της εργασίας δεν μπορεί να υπάρξει.

Υπό αυτή την προοπτική, η εργασία παρουσιάζεται θεμελιωδώς ως ένα αίνιγμα. Τι ακριβώς πρέπει να προστεθεί στις προκαθορισμένες οδηγίες ώστε η εργασία να μπορέσει να επιτελεστεί; Αυτό δεν είναι ποτέ γνωστό εκ των προτέρων· αντίθετα, οφείλει κάθε φορά να επινοηθεί. Σε τι συνίσταται η επινοητικότητα που επιστρατεύεται εδώ; Ποιοι είναι οι ψυχολογικοί μηχανισμοί που τη στηρίζουν; Αυτό αποτελεί ένα δεύτερο αίνιγμα.

Ακριβώς επειδή ο επαγγελματικός ζήλος προϋποθέτει την εμπλοκή της υποκειμενικότητας, η εργασία δεν μπορεί ποτέ να είναι ουδέτερη ούτε απέναντι στο Εγώ ούτε απέναντι στην ψυχική υγεία. Η εργασία μπορεί να γεννήσει το καλύτερο, σε τέτοιο βαθμό ώστε, σε ορισμένες περιπτώσεις, να αναδεικνύεται σε ουσιώδη διαμεσολαβητή για την οικοδόμηση της υγείας. Μπορεί όμως να γεννήσει και το χειρότερο, οδηγώντας σε εκδήλωση σοβαρής ψυχικής νόσου. Με άλλα λόγια, η εργασία δεν μπορεί να θεωρηθεί απλώς ως ένα περιβάλλον. Αντίθετα, διεισδύει στον πυρήνα της υποκειμενικότητας. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο κατέχει μια τόσο κεντρική θέση για την ψυχανάλυση.

διαδικασίες, χωρίς καμία απόκλιση ή πρωτοβουλία, με αποτέλεσμα να επιβραδύνεται ή να παραλύει η λειτουργία της εργασίας.

Η ΖΩΝΤΑΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η «ζωντανή εργασία» είναι αυτό που το υποκείμενο οφείλει να προσθέσει στις προκαθορισμένες οδηγίες για να επιτύχει τους επιδιωκόμενους στόχους. Η εργασία επιβαρύνεται πάντοτε από απρόβλεπτα συμβάντα, δυσλειτουργίες των τεχνικών συστημάτων (είτε πρόκειται για έναν πυρηνικό σταθμό, ένα αεροσκάφος ή έναν τερματικό υπολογιστή), αντιφατικές εντολές της ιεραρχίας, διαταραχές που προκαλούνται από επείγοντα αιτήματα τρίτων, αθετήσεις δεσμεύσεων εκ μέρους συναδέλφων ή ακόμη και αιφνίδιες ακυρώσεις πελατών κ.ο.κ. Όλα αυτά συγκροτούν αυτό που ονομάζεται «πραγματικό της εργασίας» (*le réel du travail*). Το πραγματικό είναι αυτό που αποκαλύπτεται στον εργαζόμενο μέσα από την αντίστασή του στην κυριαρχία και στον έλεγχο.

Η εμπειρία του πραγματικού του κόσμου, δηλαδή της αντίστασής του στην κυριαρχία και στον έλεγχο, βιώνεται αναπόφευκτα ως *αποτυχία*. Πρόκειται για μια *συναισθηματική* εμπειρία, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί ως έκπληξη, δυσαρέσκεια, ενόχληση, εκνευρισμός, απογοήτευση, θυμό, αίσθημα αδυναμίας κ.ά. Όλα αυτά τα συναισθήματα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της εργασίας. Συνιστούν τη θεμελιώδη πρώτη ύλη της γνώσης του κόσμου. Το πραγματικό του κόσμου αποκαλύπτεται αρχικά στο υποκείμενο που εργάζεται μέσω του συναισθήματος. Εκείνος που δεν διαθέτει επαρκή ευαισθησία είναι αναπόφευκτα αδέξιος. Καταστρέφει τις μηχανές, επειδή αδυνατεί να αισθανθεί συναισθηματικά πότε αυτές καταπονούνται. Αντίστοιχα, ο αδέξιος φροντιστής αποσταθεροποιεί τον ασθενή, επειδή δεν αναγνωρίζει συναισθηματικά το άγχος του άλλου.

Για να βιώσει κανείς συναισθηματικά το πραγματικό και, κατ' επέκταση, να γνωρίσει τον κόσμο, χρειάζεται καταρχάς ένα σώμα, διότι μέσω του σώματος βιώνονται οι συγκινήσεις.

Το να εργάζεται κανείς σημαίνει, πριν απ' όλα, να αποτυγχάνει. Σημαίνει επίσης να μπορεί κανείς να αντέχει την αποτυχία, να δοκιμάζει άλλους τρόπους δράσης, να αποτυγχάνει ξανά, να επιστρέφει στο έργο του, να μην εγκαταλείπει, να μην παραιτείται, να εξακολουθεί να το σκέφτεται και πέρα από τον χρόνο της εργασίας, να

αποδέχεται ότι η μέριμνα για το πραγματικό της εργασίας και η αντίστασή του θα εισβάλλει, ως έναν βαθμό, ακόμη και στον ιδιωτικό του χώρο. Όπως οι νέοι ψυχαναλυτές, που μιλούν ακατάπαυστα και σε κάθε ευκαιρία για την ψυχανάλυση, τις δυσκολίες της κλινικής τους πρακτικής και τις επιτυχίες τους, έτσι και ο νέος μηχανικός λειτουργίας ή συντήρησης ενός πυρηνικού σταθμού οφείλει να αποδεχθεί ότι τα διακυβεύματα της εργασίας του θα τον κατοικούν εικοσιτέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο. Το να εργάζεται κανείς δεν σημαίνει μόνο να αποτυγχάνει. Σημαίνει επίσης να είναι ικανός να *αντέχει* την αποτυχία, όσο χρόνο κι αν χρειαστεί, μέχρι να βρεθεί η λύση που θα του επιτρέψει να υπερνικηθεί το πραγματικό.

Η ΣΩΜΑΤΟ-ΙΔΙΟΠΟΙΗΣΗ (Corpsappropriation)

Η ικανότητα να *αντέχει* κανείς την αποτυχία είναι πραγματικά καθοριστικής σημασίας. Για να μπορέσει να βρεθεί η λύση, είναι αναγκαίο να εγκαθιδρυθεί προηγουμένως μια αληθινή οικειότητα με την αντίσταση του πραγματικού. Χρειάζεται, κατά κάποιον τρόπο, να γίνει κανείς ένα σώμα με αυτήν. Μπορεί, μάλιστα, να υποστηριχθεί ότι το αίνιγμα του πραγματικού, που παρουσιάζεται σε κάθε εργασία, πρέπει πρώτα να το οικειοποιηθεί κανείς με ιδιαίτερους τρόπους, ώστε να μπορέσει να αποκρυπτογραφηθεί. Η εξεύρεση της κατάλληλης λύσης είναι αδύνατη χωρίς την προηγούμενη διαμόρφωση μιας υποκειμενικής και συναισθηματικής οικειότητας ανάμεσα στο σώμα και το πραγματικό. Αυτή τη διαδικασία, ο φιλόσοφος Michel Henry περιέγραψε με την έννοια «*σώματο-ιδιοποίηση του κόσμου*» (*corpsappropriation du monde*) (1987). Η σώματο-ιδιοποίηση αυτή δεν είναι απλώς γνωσιακή. Το ουσιώδες στοιχείο της επινοητικότητάς της εκτυλίσσεται μέσα από τη σωματική αναμέτρηση με το πραγματικό.

Τελικά, κάθε νέα μορφή του πραγματικού που συναντά κανείς στην εργασία απαιτεί την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, τις οποίες ο εργαζόμενος δεν διέθετε έως τότε. Έτσι, η εργασία, νοούμενη ως έργο παραγωγής – *ποίησης (poïesis)* –, για να είναι ποιοτική, κινητοποιεί την υποκειμενικότητα ως τα βαθύτερα θεμέλια της, δηλαδή το σώμα, το οποίο αποτελεί τον τόπο της υποκειμενικής εμπειρίας. Κάθε δεξιότητα είναι στην πραγματικότητα το αποτέλεσμα μιας επεξεργασίας της υποκειμενικής εμπειρίας του σώματος κατά την αναμέτρησή του με το πραγματικό. Το σώμα είναι αυτό που

προσδίδει στην επινοητικότητα τη δημιουργική της δύναμη. Με αυτή την έννοια, η εργασία ως παραγωγή – ως ποίησης (*poiësis*) – μετασχηματίζεται χάρη στην αντοχή απέναντι στην απαίτηση ψυχικής εργασίας (*Arbeitsanforderung*) – η οποία επιβάλλεται στον ψυχισμό μέσω των σχέσεών του με το σώμα (Freud, 1915). Και αυτό επειδή η αντίσταση του πραγματικού βιώνεται πρωτίστως μέσα σε αυτό το σώμα. Το φροϋδικό λεξιλόγιο βρίθει αναφορών στον όρο *Arbeit* (ψυχική εργασία). Η εργασία ως ποίηση (*travail-poiësis*) προϋποθέτει συγχρόνως μια εργασία του εαυτού επί του εαυτού – μια εργασία (*Arbeit*), [όπως αυτή εκφράζεται στις έννοιες]: *Erarbeiten* (επίπονη επεξεργασία, κατάκτηση μέσω επίπονης εργασίας), *Durcharbeiten* (διεργασία, επεξεργασία σε βάθος, «working through»), από την οποία εξαρτάται η απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Η ευχαρίστηση που αντλείται από την επιτυχή ολοκλήρωση αυτής της ψυχικής εργασίας (*travail-Arbeit*), την οποία γεννά η ψυχική εργασία ως ποίηση, δηλαδή ως δοκιμασία για την ψυχική ζωή, συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη της υποκειμενικότητας. Το να εργάζεται κανείς δεν σημαίνει μόνο να παράγει· σημαίνει επίσης να μετασχηματίζει τον ίδιο του τον εαυτό. Και αυτός ο μετασχηματισμός είναι ουσιαστικά ένας μετασχηματισμός του τρόπου με τον οποίο κατοικεί το σώμα του. Η διαδικασία αυτή προϋποθέτει ακόμη ότι η υποκειμενικότητα κατακλύζεται από την εργασία ακόμη και πέρα από τον χρόνο της εργασίας, φθάνοντας έως την αϋπνία, επηρεάζοντας ακόμη και την οικονομία των ερωτικών σχέσεων· αλλά και τα όνειρα. Η εργασία του ονείρου είναι ο χρόνος κατά τον οποίο, χάρη στην μορφολογική παλινδρόμηση, το υποκειμενικό σώμα μετασχηματίζεται.

Μέσα από τη διαρκή ενασχόλησή του με το ξύλο, ο επιπλοποιός αισθάνεται τις διαφορετικές ποιότητες του ξύλου με την όσφρηση και την αφή του και αναπτύσσει μορφές αισθητηριακής ευαισθησίας που παραμένουν άγνωστες στους μη ειδικούς. Ο ναυτικός, έχοντας μάθει να ελίσσεται ανάμεσα στα κύματα, βιώνει το νερό, τη θαλασσοταραχή, τα κύματα και τον ωκεανό με μια απόλαυση άγνωστη στους άλλους. Και ο βιολονίστας, μέσα από τη μακρόχρονη και επίμονη τριβή με το όργανό του, αποκτά την ικανότητα να ακούει στην ερμηνεία ενός άλλου βιρτουόζου ηχητικές αποχρώσεις και ποιότητες, στις οποίες δεν θα μπορούσε να έχει πρόσβαση προτού εργαστεί ο ίδιος πάνω στο δικό του βιολί.

Όσα υποστηρίζω για την εργασία πάνω στην ύλη ισχύουν το ίδιο και για τη διανοητική εργασία. Ο εκπαιδευτικός, όπως και ο ηθοποιός, αισθάνεται και παρακολουθεί με το

σώμα του την ανταπόκριση του ακροατηρίου του και, στη συνέχεια, προσαρμόζει τη σωματική του τεχνογνωσία – αυτό που ονομάζουμε «δραματουργική δράση» – προκειμένου να διεγείρει, να προκαλέσει και να διατηρήσει το ενδιαφέρον και την προσοχή του κοινού. Με το σώμα μας βιώνουμε συναισθηματικά την επαφή με τους ασθενείς και αποκτούμε γνώση της ψυχικής τους κατάστασης. Πρόκειται για μια «γνώση μέσω του σώματος», (έκφραση δανεισμένη από τον Pierre Bourdieu, μολονότι εκείνος τη χρησιμοποιεί σε διαφορετικό θεωρητικό πλαίσιο).

Ο τρόπος με τον οποίο η καθημερινή εργασία κινητοποιεί την υποκειμενικότητα του επιδέξιου εργαζομένου συνιστά το πρώτο επίπεδο της μετουσίωσης.

ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (activité déontique)

Παρότι η ανάλυση της ατομικής σχέσης του υποκειμένου με το καθήκον του είναι ήδη ιδιαίτερα σύνθετη, το να περιοριστεί κανείς αποκλειστικά σε αυτή την ανάλυση της υποκειμενικής κεντρικότητας της εργασίας θα αποτελούσε μια αδικαιολόγητη απλούστευση. Πράγματι, η εργασία, στις περισσότερες συνηθισμένες εργασιακές καταστάσεις, συνεπάγεται πάντοτε και τη σχέση με τον άλλον. Εργάζεται κανείς για κάποιον: για έναν πελάτη, έναν προϊστάμενο, τους υφιστάμενους του ή για τους συναδέλφους του. Η εργασία προϋποθέτει επίσης, σε πολλές περιπτώσεις, την εργασιακή συλλογικότητα (collectif) και θέτει στο επίκεντρο το ζήτημα της συνεργασίας.

Το ίδιο ισχύει και για τη συνεργασία. Όπως συμβαίνει με την ίδια την εργασιακή δραστηριότητα, έτσι και στη συνεργασία υπάρχει πάντοτε μια απόσταση ανάμεσα στην προδιαγεγραμμένη οργάνωση της εργασίας, αυτό που ονομάζουμε συντονισμό, και στην πραγματική οργάνωση της εργασίας, δηλαδή σε αυτό που ονομάζουμε συνεργασία.

Η συνεργασία δεν ταυτίζεται με τον συντονισμό. Προϋποθέτει μια συναινετική αναδιαμόρφωση της προδιαγεγραμμένης οργάνωσης της εργασίας. Για να καταστεί δυνατή η συνεργασία, όσοι εργάζονται από κοινού στο πλαίσιο μιας εργασιακής

συλλογικότητας ή μιας ομάδας οφείλουν να αναδιαμορφώσουν τον καταμερισμό των καθηκόντων και των ανθρώπων, επινοώντας πρακτικούς κανόνες που γίνονται αποδεκτοί και τηρούνται από όλους.

Ελλείψει χρόνου, δεν είναι δυνατόν να αναφερθώ εδώ σε όλα τα ενδιαμέσια στάδια που συνθέτουν τη διαδικασία συγκρότησης της συνεργασίας. Θα αρκεστώ μόνο να επισημάνω ότι αυτή προϋποθέτει την εγκαθίδρυση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα σε όσους εργάζονται μαζί. Αυτή είναι η αναγκαία συνθήκη ώστε ο καθένας να τολμά να δείχνει στους άλλους τον τρόπο με τον οποίο εργάζεται, χωρίς να φοβάται ότι η αποκάλυψη των μικρών του παρεκκλίσεων από τους επίσημους κανόνες θα στραφεί εναντίον του. Η συνεργασία στηρίζεται σε μια σύνθετη δραστηριότητα αντιπαράθεσης των διαφορετικών ευρηματικών τρόπων με τους οποίους οι εργαζόμενοι παρεκκλίνουν από τις προκαθορισμένες οδηγίες. Η αντιπαράθεση αυτή αποσκοπεί στην αναζήτηση συμφωνιών και συναινέσεων γύρω από το τι είναι αποτελεσματικό και τι όχι, τι είναι ορθό και τι εσφαλμένο, τι είναι δίκαιο και τι άδικο κ.λπ. Πρόκειται, στην ουσία, για μια δραστηριότητα διαμόρφωσης συμφωνιών και κανόνων που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να «ερμηνεύονται» οι εντολές ή οι προδιαγεγραμμένες οδηγίες.

Από την ανάλυση της διαδικασίας συγκρότησης των κανόνων προκύπτει εύκολα ότι ένας κανόνας δεν επιτελεί ποτέ αποκλειστικά μια τεχνική λειτουργία, δεν έχει μόνο έναν τεχνικό προορισμό. Ταυτόχρονα, και πάντοτε, αποτελεί έναν κοινωνικό κανόνα που οργανώνει την αβρότητα των σχέσεων και τη συμβίωση, τη συνύπαρξη. Το να εργάζεται κανείς δεν σημαίνει ποτέ μόνο να παράγει· σημαίνει επίσης να συμβιώνει. Οι κανόνες της εργασίας και η συντροφικότητα είναι πάντοτε άρρηκτα συνδεδεμένες.

Σε αυτή τη δραστηριότητα διαμόρφωσης κανόνων, η οποία καταναλώνει σημαντικό μέρος του χρόνου και της ενέργειάς μας — όπως συμβαίνει, για παράδειγμα, στις ψυχαναλυτικές εταιρείες — αποδίδεται ο όρος δεοντική δραστηριότητα. Με την αυστηρή έννοια του όρου, εργασιακή συλλογικότητα υπάρχει μόνο όταν υφίστανται κανόνες που οργανώνουν την κοινή δραστηριότητα. Διαφορετικά, δεν πρόκειται για εργασιακή συλλογικότητα αλλά για μια ομάδα ή ένα πλήθος, ή ακόμη και για μια μάζα ανθρώπων.

Η δεοντική δραστηριότητα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής εργασίας και οδηγεί συχνά σε ιδιαίτερα έντονες διαφοροποιήσεις μεταξύ ομάδων ή εργασιακών

συλλογικοτήτων, μεταξύ διαφορετικών τρόπων άσκησης του επαγγέλματος και διαφορετικών σχολών. Οι εργασιακές συλλογικότητες και τα επαγγέλματα έχουν τη δική τους ιστορία, η οποία δεν είναι άλλη από την ιστορία των κανόνων τους και των διαδοχικών μετασχηματισμών τους.

ΔΕΟΝΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ, ΧΩΡΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

Για να καταστεί δυνατή η συνεργασία, πρέπει κανείς να αναλάβει ορισμένους κινδύνους· μεταξύ άλλων, τον κίνδυνο να εκτεθεί, να δείξει στους άλλους τι κάνει, πώς εργάζεται και να εκφράσει αυτό που πραγματικά σκέφτεται. Αναμφίβολα, πρόκειται για μια στάση ανάληψης κινδύνου.

Γιατί, λοιπόν, οι άνθρωποι που εργάζονται συναινούν να αναλαμβάνουν αυτούς τους κινδύνους, αντί να περιορίζονται όλοι σε μια λευκή απεργία, ήτοι στην αυστηρή και κατά γράμμα εφαρμογή των προβλεπόμενων οδηγιών;

Όσοι συμμετέχουν στη δεοντική δραστηριότητα, στη ζωή της εργασιακής συλλογικότητας και στη συλλογική συμβίωση συμβάλλουν ουσιαστικά στη συνεργασία, στην οργάνωση της εργασίας, στην επιχείρηση ή στον θεσμό και, κατ' επέκταση, στην ίδια την κοινωνία. Εάν εμπλέκονται με αυτόν τον τρόπο, είναι επειδή προσδοκούν, ως αντάλλαγμα για τη συμβολή τους, μια ανταμοιβή. Η κλινική της εργασίας, όμως, είναι κατηγορηματική ως προς αυτό το σημείο: η ανταμοιβή που κινητοποιεί την πλειονότητα των εργαζομένων δεν είναι πρωτίστως υλική. Αυτό δεν σημαίνει, βεβαίως, ότι η υλική ανταμοιβή είναι ασήμαντη· κάθε άλλο. Ωστόσο, δεν αποτελεί τον βασικό κινητήριο μοχλό. Η ανταμοιβή που προσδοκάται είναι, πάνω απ' όλα, μια συμβολική ανταμοιβή. Η κυριότερη μορφή της είναι η αναγνώριση. Η αναγνώριση εδώ νοείται με τη διπλή σημασία του όρου: αναγνώριση ως ευγνωμοσύνη για την προσφερόμενη υπηρεσία και αναγνώριση ως κρίση σχετικά με την ποιότητα της εργασίας που επιτελέστηκε. Ωστόσο, και η ίδια η αναγνώριση αποκτά τη συμβολική της αποτελεσματικότητα μόνο εφόσον απονέμεται και γίνεται αποδεκτή μέσα από διαδικασίες που διέπονται από εξαιρετικά σαφή κριτήρια. Δεν διαθέτω τον χρόνο να αναπτύξω περαιτέρω αυτό το ζήτημα, το οποίο είναι πλέον ευρέως γνωστό.

Θα αρκεστώ μόνο να επισημάνω ότι η αναγνώριση περνά μέσα από κρίσεις. Οι κρίσεις αυτές διακρίνονται σε δύο μορφές:

Η κρίση χρησιμότητας (*jugement d'utilité*) αφορά την οικονομική, κοινωνική ή τεχνική χρησιμότητα της συμβολής που προσφέρει το υποκείμενο στην οργάνωση της εργασίας. Η κρίση χρησιμότητας έχει ιδιαίτερη σημασία για το υποκείμενο, διότι του αποδίδει μια θέση και ένα κύρος μέσα στον οργανισμό για τον οποίο εργάζεται και, ευρύτερα, μια θέση μέσα στην κοινωνία. Αποτελεί επίσης την συνθήκη όχι μόνο για την απόκτηση μισθού αλλά και για την πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα. Για να αντιληφθεί κανείς τη σημασία της, αρκεί να αναλογιστεί τις οδυνηρές συνέπειες του λεγόμενου εργασιακού παραγκωνισμού (*mise au placard*), όταν ένας εργαζόμενος εκτοπίζεται σε υποδεέστερα, ασήμαντα ή παράλογα καθήκοντα ή ακόμη και αποκλείεται από κάθε ουσιαστική εργασία, παρότι εξακολουθεί να αμείβεται. Πολλοί εργαζόμενοι που υφίστανται έναν τέτοιο παραγκωνισμό καταρρακώνονται από το αίσθημα της ντροπής και την απώλεια της εμπιστοσύνης στον εαυτό τους και, τελικά, βυθίζονται στην κατάθλιψη.

Η δεύτερη μορφή αναγνώρισης είναι η κρίση ομορφιάς (*jugement de beauté*). Η κρίση ομορφιάς εκφράζεται πάντοτε με αισθητικούς όρους: «είναι ωραία δουλειά», «πρόκειται για ένα άρτιο έργο», «είναι μια κομψή απόδειξη, κομψή λύση», «είναι ένας ωραίος τρόπος να το κάνει κανείς, ένας όμορφος τρόπος εκτέλεσης». Η κρίση ομορφιάς δηλώνει πρωτίστως ότι η εργασία που επιτελέστηκε ανταποκρίνεται στους κανόνες της τέχνης και στους κανόνες του επαγγέλματος. Η κρίση αυτή μπορεί να διατυπωθεί μόνο από εκείνον που γνωρίζει εκ των έσω τους κανόνες της τέχνης και του επαγγέλματος. Πρόκειται για την κρίση των ομοτέχνων. Αναμφίβολα, είναι η αυστηρότερη αλλά, συγχρόνως, και η πολυτιμότερη μορφή αναγνώρισης. Η επίδρασή της στη συγκρότηση της ταυτότητας είναι καθοριστική. Όταν ένας εργαζόμενος αναγνωρίζεται από τους ομοτέχνους του, αποκτά το αίσθημα του ανήκειν: ανήκει πλέον σε μια ομάδα, σε μια εργασιακή συλλογικότητα, σε μια επαγγελματική κοινότητα. Το αίσθημα του ανήκειν είναι εκείνο μέσω του οποίου η εργασία επιτρέπει στον άνθρωπο να υπερβαίνει τη μοναξιά. Από εκείνη τη στιγμή λέγεται πλέον γι' αυτόν ότι είναι πιλότος μαχητικών αεροσκαφών όπως οι άλλοι πιλότοι μαχητικών αεροσκαφών, ότι είναι ερευνητής όπως οι άλλοι ερευνητές, ότι είναι ψυχαναλυτής όπως οι άλλοι ψυχαναλυτές.

Υπάρχει, τέλος, και μια δεύτερη διάσταση της κρίσης ομορφιάς. Αυτή αφορά την αναγνώριση από τους ομοτέχνους, της πρωτοτυπίας ή ακόμη και του προσωπικού, ιδιαίτερου ύφους με το οποίο ένας εργαζόμενος επιτελεί το έργο του. Η κρίση πρωτοτυπίας είναι, αναμφίβολα, η πολυτιμότερη μορφή αναγνώρισης, διότι μέσα από αυτήν αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο αυτό που τον καθιστά μοναδικό, αυτό που τον διαφοροποιεί από κάθε άλλον. Σε αντίθεση με την κρίση συμμόρφωσης προς τους κανόνες του επαγγέλματος, η κρίση πρωτοτυπίας καθίσταται δυνατή μόνο όταν έχει προηγουμένως αναγνωριστεί η κρίση συμμόρφωσης.

Πρέπει, ωστόσο, να υπογραμμιστεί ότι αυτό που προσδοκά ο εργαζόμενος από τις δύο αυτές μορφές κρίσης —την κρίση χρησιμότητας και την κρίση ομορφιάς— είναι να αφορούν πράγματι την ποιότητα της προσφοράς του και της εργασίας που επιτέλεσε. Μόνο σε ένα δεύτερο στάδιο το υποκείμενο μπορεί να μεταφέρει αυτή την κρίση από το πεδίο του πράττειν στο πεδίο του είναι, δηλαδή της ταυτότητας.

Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, η αναγνώριση ασκεί καθοριστική επίδραση στη συγκρότηση της ταυτότητας. Χάρη στην αναγνώριση, ένα ουσιώδες μέρος της οδύνης μετασχηματίζεται σε ευχαρίστηση από την εργασία.

Εδώ βρισκόμαστε πολύ μακριά από τον μαζοχισμό, δηλαδή από την ευχαρίστηση που αντλείται άμεσα από την ερωτικοποίηση της οδύνης. Η διαδρομή που διέρχεται μέσα από την αναγνώριση είναι πολύ πιο μακρά και δεν ανάγεται στη σεξουαλική συνδιέγερση. Εξαρτάται από την κρίση του άλλου. Υπό το πρίσμα της ψυχοδυναμικής της εργασίας, οι αιγιματικοί όροι με τους οποίους ο S. Freud περιέγραψε τη μετουσίωση αποκτούν πλέον συγκεκριμένο και ακριβές νόημα.

Με τον όρο μετουσίωση διακρίνουμε μια ιδιαίτερη μορφή μεταβολής του σκοπού και αλλαγής του αντικειμένου, κατά την οποία υπεισέρχεται η κοινωνική μας κλίμακα αξιών (Freud, 1933).

Ο τρόπος με τον οποίο η κοινωνική κλίμακα αξιών υπεισέρχεται στη μετουσίωση φαίνεται να διέρχεται μέσα από τις κρίσεις αναγνώρισης που προέρχονται από τους άλλους: την κρίση χρησιμότητας και την κρίση ομορφιάς. Η ψυχοδυναμική της αναγνώρισης στο πεδίο της εργασίας συνιστά το *δεύτερο επίπεδο της μετουσίωσης* και εισάγει σε αυτήν μια νέα διάσταση: η επιτυχία της μετουσίωσης εξαρτάται σε

σημαντικό βαθμό από την κρίση του άλλου και από την εντιμότητα των εταίρων της αναγνώρισης. (Σε αντίθεση με το πρώτο επίπεδο της μετουσίωσης, εκείνο της σωματο-ιδιοποίησης, είναι αυστηρά ενδοϋποκειμενικό).

Για πολλούς από τους ασθενείς μας, η ταυτότητα, κατά την ολοκλήρωση της εφηβείας, παραμένει αβέβαιη, ατελώς συγκροτημένη και ανώριμη, ενώ ο κίνδυνος μιας κρίσης ταυτότητας με τις συνακόλουθες ψυχοπαθολογικές της συνέπειες, παραμένει διαρκώς παρών. Γι' αυτό η εργασία, μέσω της αναγνώρισης που προσφέρει, αποτελεί συχνά μια δεύτερη ευκαιρία για τη συγκρότηση της ταυτότητας και την εδραίωση της ψυχικής υγείας.

ΜΙΑ ΝΕΑ ΜΕΘΟΔΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ

Την περίοδο κατά την οποία οι νέες μέθοδοι διαχείρισης είχαν πλέον κυριαρχήσει στον κόσμο της εργασίας, μια νέα μέθοδος οργάνωσης, στενά συνδεδεμένη με το διαχειριστικό δόγμα, εισήχθη στις περισσότερες ιδιωτικές επιχειρήσεις καθώς και στον δημόσιο τομέα. Πρόκειται για την εξατομικευμένη αξιολόγηση των επιδόσεων. Η μέθοδος αυτή παρουσιάζεται ως ένα «αντικειμενικό» μέσο αξιολόγησης της εργασίας κάθε ατόμου και σύγκρισής της με εκείνη των άλλων εργαζομένων. Η εξατομικευμένη αξιολόγηση στηρίζεται στην αρχή ότι η εργασία μπορεί να αναλυθεί με ποσοτικούς και αντικειμενικούς όρους, μέσω της μέτρησης των αποτελεσμάτων.

Η αξιολόγηση της εργασίας με αντικειμενικές και ποσοτικές μεθόδους μέτρησης στηρίζεται σε εσφαλμένες επιστημονικές βάσεις. Αυτή η μέθοδος ποσοτικής αξιολόγησης είναι επομένως λανθασμένη και θα παραμείνει πάντοτε έτσι. Γεννά ως εκ τούτου αισθήματα αδικίας, τα οποία έχουν επίσης επιβλαβείς συνέπειες στην ψυχική υγεία.

Το σοβαρότερο ζήτημα, ωστόσο, έγκειται πιθανότατα στις επιπτώσεις αυτής της μεθόδου στη συλλογική εργασία, στη συνεργασία και στη συμβίωση. Η εξατομικευμένη και ποσοτική αξιολόγηση των επιδόσεων θέτει, πράγματι, όλους τους εργαζομένους σε ανταγωνισμό μεταξύ τους. Οι επιτυχίες ενός συναδέλφου μετατρέπονται τότε σε απειλή για τον εργαζόμενο. Είναι πλέον «ο καθένας για τον

εαυτό του» και όλα τα χτυπήματα επιτρέπονται. Η δυσπιστία και ο φόβος κατακλύζουν τον κόσμο της εργασίας. Η αθέμιτη συμπεριφορά γίνεται κοινότοπη. Η μέριμνα για τον άλλον και η αλληλοβοήθεια εξαφανίζονται. Οι άνθρωποι δεν συνομιλούν πλέον μεταξύ τους. Οι δεσμοί αλληλεγγύης διαλύονται. Στο τέλος, ο καθένας βρίσκεται μόνος μέσα στο πλήθος, σε ένα ανθρώπινο και κοινωνικό περιβάλλον που σύντομα αποκτά χαρακτηριστικά εχθρότητας. Η μοναξιά κατακλύζει τον κόσμο της εργασίας και αυτό αλλάζει ριζικά τα δεδομένα, όσον αφορά την υποκειμενική σχέση με την εργασία και την ψυχική υγεία.

Σε αντίθεση με όσα υποστηρίζουν ορισμένοι συγγραφείς, η παρενόχληση στην εργασία δεν είναι νέο φαινόμενο. Εάν όμως, πράγματι, τα θύματα παρενόχλησης αυξάνονται σημαντικά, αυτό δεν είναι εξαιτίας της ίδιας της παρενόχλησης, είναι εξαιτίας της μοναξιάς διότι, απέναντι στην παρενόχληση, απέναντι στην αδικία, ακόμη και, πιο απλά, απέναντι στις δυσκολίες της καθημερινής εργασίας και στις αποτυχίες που περιλαμβάνει κάθε επαγγελματική ζωή, δεν είναι καθόλου το ίδιο να αντιμετωπίζει κανείς αυτές τις συνθήκες με την βοήθεια και την αλληλεγγύη των άλλων ή να βρίσκεται μόνος, απομονωμένος και μέσα σε ένα δυνητικά εχθρικό ανθρώπινο περιβάλλον.

Η ολοένα αυξανόμενη συχνότητα των αυτοκτονιών στον χώρο της εργασίας δεν προκύπτει μόνο από τις αδικίες, την απαξίωση ή την ηθική παρενόχληση. Οφείλεται κυρίως στην φρικτή εμπειρία της σιωπής των άλλων, της εγκατάλειψης από τους άλλους, της άρνησης των άλλων να γίνουν μάρτυρες, της δειλίας των άλλων.

Η ΗΘΙΚΗ ΟΔΥΝΗ

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ταραχής, ορισμένοι εργαζόμενοι καταλήγουν να θέτουν τον επαγγελματικό ζήλο τους στην υπηρεσία στόχων που η αίσθηση της ηθικής τους αποδοκιμάζει. Για παράδειγμα, για να επιτευχθεί ο κύκλος εργασιών στον οποίο έχει δεσμευθεί κανείς υπογράφοντας ένα συμβόλαιο στόχων, πρέπει στην πράξη να εξαπατώνται οι πελάτες· ή ακόμη, για να αυξήσει την απόδοση της ομάδας του, ο «μάνατζερ» πρέπει να χειραγωγεί τους υφισταμένους του, χρησιμοποιώντας εναλλασσόμενα υποσχέσεις και απειλές. Για να βοηθηθεί κανείς στην τέχνη της παραπλάνησης του πελάτη ή της χειραγώγησης των υφισταμένων, παρέχονται *ad hoc*

εκπαιδεύσεις και προκαθορισμένα σενάρια εμφανίζονται στην οθόνη του υπολογιστή, που προορίζονται να υποστηρίξουν τον χειριστή στο πώς να υπεκφεύγει τις ενοχλητικές ερωτήσεις που θέτουν οι πελάτες ή στο πώς να επιλέγει τις διατυπώσεις που είναι περισσότερο αποτελεσματικές να εντυπωσιάσουν τους υφισταμένους. Με άλλα λόγια, πρόκειται πλέον για ψεύδη προς τους πελάτες και τους υφισταμένους και για χειραγώγησή τους, κατ' εντολήν. Το ψεύδος και η χειραγώγηση συνταγογραφούνται. Όποια κι αν είναι τα μέσα που χρησιμοποιούνται και οι παραβάσεις των κανονισμών που διαπράττονται, η διοίκηση θα κλείσει τα μάτια εφόσον ο επιδιωκόμενος κύκλος εργασιών επιτευχθεί.

Παλαιότερα, οι εργαζόμενοι δεν θα αποδέχονταν να υπακούσουν σε τέτοιες επιταγές καθώς αυτές αντίκεινται στις αξίες της δημόσιας υπηρεσίας και της πίστης απέναντι στους χρήστες. Σήμερα, ωστόσο, ο εργαζόμενος διστάζει, διότι όλοι οι άλλοι, από τους διευθύνοντες έως τους συναδέλφους, από τα ανώτερα στελέχη έως τους υφισταμένους, συναινούν όλοι να θέσουν τον ζήλο τους στην υπηρεσία πράξεων που η ηθική συνείδηση αποδοκιμάζει.

Ανοίγεται εδώ το νέο κεφάλαιο – στην κλινική της εργασίας – της *ηθικής οδύνης* (*souffrance éthique*), δηλαδή της οδύνης σε σχέση με την εμπειρία της προδοσίας του εαυτού. Εκείνο που είναι ιδιαίτερα σοβαρό, από ψυχοπαθολογική άποψη, είναι ότι μια επιπλέον δικλίδα ασφαλείας της μετουσίωσης παραβιάζεται. Η «κοινωνική μας κλίμακα αξιών», όπως είδαμε προηγουμένως, παραπέμπει στην αναγνώριση. Στην πρώτη προσέγγιση που δώσαμε, η «κοινωνική κλίμακα αξιών» περνούσε από την κρίση του *άλλου*. Το νέο κεφάλαιο της ηθικής οδύνης επιτρέπει να καταστεί καλύτερα κατανοητή μια δεύτερη πτυχή του τρόπου με τον οποίο «η κοινωνική μας κλίμακα αξιών υπεισέρχεται στην εξίσωση». Πρόκειται για την κρίση που το υποκείμενο ασκεί στον εαυτό του, όχι μόνο ως προς την *ποιότητα* της συμβολής του στην παραγωγή, αλλά και ως προς την ηθική *αξία* της προσφοράς του. Διότι μέσω της παραγωγικής του δραστηριότητας, ο εργαζόμενος εμπλέκει, *de facto*, το πεπρωμένο του άλλου, και ιδίως του πελάτη τον οποίο καλείται να εξαπατήσει ή του υφισταμένου τον οποίο διατάσσεται να «θέσει υπό πίεση».

Αυτό σημαίνει ότι η εργασία δεν περιορίζεται απλά σε μια δραστηριότητα· εμπεριέχει διαστάσεις που ανήκουν ουσιαστικά στην *πράξη*, με την έννοια που ο Αριστοτέλης αποδίδει στον όρο *πρᾶξις*, δηλαδή της ηθικά ορθής πράξης. Οι νέες παθολογίες που

συνδέονται με την ηθική οδύνη δείχνουν ότι πίσω από τον όρο της «αξίας» υποδηλώνεται άρρητα το ηθικό υπόβαθρο της μετουσίωσης, το οποίο εμπλέκει ό,τι, στον ναρκισσισμό, αφορά την αυτοεκτίμηση. Πρόκειται κατά κάποιον τρόπο για το *τρίτο επίπεδο της μετουσίωσης*: όταν η ζωντανή εργασία κρίνεται πραγματικά και προσανατολίζεται σκόπιμα ώστε να τιμηθεί η ζωή, τότε οι αναδρομικές επιδράσεις της εργασίας πάνω στην ταυτότητα ή πάνω στο Εγώ μεταφράζονται μέσω της ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης και της αγάπης του εαυτού.

Συναινώντας να θέσει τον ζήλο του στην υπηρεσία εντολών και οδηγιών που ατιμάζουν την *Kultur*, με την διπλή γερμανική σημασία της κουλτούρας (culture) και του πολιτισμού (civilisation), ο εργαζόμενος ευθραυστοποιεί ακόμη περισσότερο τις ενδοϋποκειμενικές βάσεις της ταυτότητάς του και καθίσταται ακόμη πιο εξαρτημένος από την αναγνώριση που του παρέχει η επιχείρηση, προκειμένου να διατηρήσει την ταυτότητά του. Και, πράγματι, εκείνοι που είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στην αυτοκτονία είναι, μεταξύ των εργαζομένων, όσοι έχουν εμπλακεί περισσότερο στα καθήκοντά τους. Οι ανίκανοι, όσοι κάνουν το ελάχιστο δυνατό, οι «τεμπέληδες» δεν αυτοκτονούν όταν περιέρχονται σε δυσμένεια.

Η κλινική της εργασίας, προβαίνοντας στην διερεύνηση των αυτοκτονιών στην εργασία, υποδεικνύει ότι η εργασία εμπλέκει την υποκειμενικότητα και την ταυτότητα όλων όσοι συμμετέχουν αυθεντικά στο ήθος της ποιοτικής εργασίας. Η εργασία μπορεί να παράγει το καλύτερο όταν ανοίγει προς την *μετουσίωση* και επιτρέπει την ολοκλήρωση μιας κοινωνικά καταξιωμένης δραστηριότητας. Οι αυτοκτονίες στον χώρο της εργασίας αποτελούν πρόσφατο φαινόμενο, καθώς οι πρώτες καταγεγραμμένες περιπτώσεις χρονολογούνται, στη Γαλλία, από το 1995. Σηματοδοτούν μια ιστορική καμπή, στο μέτρο που δηλώνουν την εμφάνιση της ηθικής οδύνης σε όσους οδηγούνται, από τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, να βιώσουν την εμπειρία της προδοσίας του ίδιου τους του εαυτού.

ΖΩΝΤΑΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Αυτή η ιστορική καμπή είναι μια απειλή για τα άτομα, αλλά είναι επίσης μια απειλή για τον πολιτισμό, διότι σηματοδοτεί την δυνατότητα ρήξης της συνέχειας ανάμεσα στην καθημερινή εργασία και την κουλτούρα. Η κουλτούρα, πράγματι, είναι εκείνο

που στα ανθρώπινα έργα συσσωρεύεται μέσα στους αιώνες για να τιμηθεί η ζωή, και τα ανθρώπινα έργα είναι και θα παραμείνουν πάντοτε το αποτέλεσμα μιας εργασίας, υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι αυτή δεν είναι μόνο μια εργασία παραγωγής, μια *ποίησις*, αλλά και το αποτέλεσμα μιας *Arbeit*, δηλαδή μιας απαίτησης εργασίας του εαυτού επί του εαυτού, μιας *Arbeitsanforderung*, η οποία σφραγίζει την παραγωγή ή το έργο με την σφραγίδα της υποκειμενικότητας.

Με άλλα λόγια, η εργασία του πολιτισμού, η *Kulturarbeit* του Freud, δεν συνίσταται μόνο στα έργα που πραγματοποιούνται από τους «große Männer», δηλαδή τους ζωγράφους και τους γλύπτες, τους συνθέτες και τους φιλοσόφους, τους στοχαστές και τους ερευνητές. Η παραγωγή των έργων του πολιτισμού διέρχεται επίσης μέσα από σχέσεις συνεργασίας και μετάδοσης και προϋποθέτει, ορισμένες φορές, την συμμετοχή ενός μεγάλου αριθμού ατόμων, είτε πρόκειται για την κατασκευή πυραμίδων ή κρεμαστών γεφυρών, είτε για την οικοδόμηση πόλεων ή θεσμών, είτε για την αποκατάσταση ιστορικών μνημείων ή για την τελειοποίηση της ερμηνείας μιας όπερας. Και όταν, αντί να συγκεντρώνονται οι συνήθεις ατομικές συνεισφορές μέσα στον ενθουσιασμό της συμμετοχής σε ένα κοινό έργο, μια επιχείρηση ή ένας θεσμός αποδομεί τη συνύπαρξη και συμβίωση που είναι αναγκαίες για την συνεργασία, όταν ωθεί ορισμένα άτομα στην αυτοκτονία, τότε η *Kulturarbeit* δεν είναι πια στην ημερήσια διάταξη. Αυτό που προδιαγράφεται είναι μάλλον το φάσμα της χρεοκοπίας αυτής της επιχείρησης ή της κατάρρευσης αυτού του θεσμού και, εάν δεν κατορθώσουμε να ανακόψουμε την επέκταση αυτής της διαδικασίας, τότε επέρχεται η παρακμή της *Kultur*.

Και, πράγματι, δεν υπάρχει ουδετερότητα της εργασίας ως προς τη συνύπαρξη. Είτε η εργασία, δια μέσου της δεοντικής δραστηριότητας, λειτουργεί ως ισχυρό μέσο δημιουργίας, μετάδοσης κοινωνικών δεσμών συνεργασίας, είτε καταστρέφει αυτούς τους κοινωνικούς δεσμούς και προκαλεί την ανάδυση της «ερήμωσης»².

Εάν επιμένω σε αυτό το σημείο είναι διότι εγείρει ενδιαφέροντα θεωρητικά ερωτήματα. Η κλινική της εργασίας υποδεικνύει, πράγματι, ότι ο ισχυρότερος μοχλός διαμόρφωσης των κοινωνικών δεσμών είναι η εργασία. Προκειμένου να μπορούν να συνεργάζονται σε κοινά έργα, οι άνθρωποι αναζητούν οδούς συλλογικής διαβούλευσης

²ΣτΜ. *Désolation* στο πρωτότυπο, όρος με τον οποίο έχει αποδοθεί στα γαλλικά η έννοια της *Verlassenheit* / *Loneliness* κατά Η. Arendt.

προσανατολισμένης στην συνεννόηση και προσπαθούν έτσι να εξορκίσουν τους κινδύνους βίας που φέρει η ενορμητική οικονομία, η σεξουαλικότητα και το ασυνείδητο. Ο Sigmund Freud το είχε διαβλέψει. Τον παραθέτω:

Ελλείπει ιδιαίτερης προδιάθεσης που να επιβάλλει επιτακτικά την κατεύθυνση στα ζωτικά συμφέροντα, η συνήθης επαγγελματική εργασία, η οποία είναι προσιτή στον καθένα, μπορεί να καταλάβει τη θέση που της αποδίδει η σοφή συμβουλή του Βολταίρου. Δεν είναι δυνατόν να εκτιμηθεί επαρκώς, στο πλαίσιο μιας σύντομης συνολικής θεώρησης, η σημασία της εργασίας για την οικονομία της libido. Καμία άλλη τεχνική διαχείρισης του βίου δεν συνδέει τόσο στέρεα το άτομο με την πραγματικότητα όσο η έμφαση στην εργασία, η οποία το εισάγει με βεβαιότητα τουλάχιστον σε ένα τμήμα της πραγματικότητας, την ανθρώπινη κοινότητα. Η δυνατότητα μετάθεσης ενός μεγάλου ποσοστού λιβιδινικών συνιστωσών – ναρκισσιστικών, επιθετικών, ακόμη και ερωτικών συνιστωσών – προς την επαγγελματική εργασία και τις ανθρώπινες σχέσεις που συνδέονται με αυτήν, προσδίδει στην εργασία μια αξία που δεν υπολείπεται σε τίποτα έναντι της αναγκαιότητάς της για τον καθένα ως μέσο επιβεβαίωσης και δικαίωσης της ύπαρξής του μέσα στην κοινωνία. Η επαγγελματική δραστηριότητα παρέχει ιδιαίτερη ικανοποίηση όταν επιλέγεται ελεύθερα καθιστώντας αξιοποιήσιμες, μέσω της μετουσίωσης, υπάρχουσες κλίσεις, ενορμητικές κινήσεις που επιδιώκονται ή ενισχύονται ιδιοσυστασιακά (1929, σ. 267).

Πράγματι, οι εργασιακές σχέσεις και η μετουσίωση, στην οπτική της κλινικής της εργασίας, εμφανίζονται αναμφίβολα ως θεμέλιο του κοινωνικού δεσμού. Ο Sigmund Freud, από την πλευρά του, είναι περισσότερο συγκρατημένος. Όχι μόνο το απόσπασμα που μόλις παρέθεσα δεν εμφανίζεται παρά μόνο σε μια υποσημείωση, αλλά η υποσημείωση αυτή ολοκληρώνεται με ένα σκεπτικιστικό σχόλιο πάνω στην εργασία. Τον παραθέτω:

Κι όμως, η εργασία, ως οδός προς την ευτυχία, δεν εκτιμάται ιδιαίτερα από τους ανθρώπους. Δεν σπεύδουν προς αυτήν όπως προς άλλες δυνατότητες ικανοποίησης. Η μεγάλη πλειοψηφία των ανθρώπων εργάζεται μόνο ωθούμενη από την ανάγκη, και από αυτήν την φυσική αποστροφή των ανθρώπων προς την εργασία απορρέουν τα δυσκολότερα κοινωνικά προβλήματα (ό.π.).

Μεταξύ μιας θεωρίας του κοινωνικού δεσμού που θεμελιώνεται στην εργασία και τη συνεργασία και της κοινωνικής θεωρίας που διατυπώνει ο S. Freud στο «Ψυχολογία των μαζών και ανάλυση του εγώ» (1921), η συνέχεια δεν είναι διόλου προφανής.

Εξάλλου, στην ανάλυσή του για την κρίση του πολιτισμού, ο S. Freud αναφέρεται ελάχιστα στην κοινωνική θεωρία του 1921.

Το θεωρητικό αντικείμενο αυτής της συζήτησης μπορεί να ανακεφαλαιωθεί συνοπτικά ως εξής: τι είναι λοιπόν αυτό που αποτελεί το θεμέλιο του κοινωνικού δεσμού; Η αγάπη (και η libido), όπως υποστηρίζει ο S. Freud στο «Ψυχολογία των μαζών», ή η εργασία (και η μετουσίωση); Όχι αγάπη και εργασία, αλλά αγάπη ή εργασία. Εδώ, δεν πρόκειται για μια κατάφαση, αλλά μάλλον για ένα ερώτημα, το οποίο, στο τέλος αυτής της ανάπτυξης, επιτρέπω στον εαυτό μου να απευθύνω στους ψυχαναλυτές που ενδιαφέρονται για την κοινωνική θεωρία: ένα ερώτημα που, κατά την γνώμη μου, συνιστά μια πραγματική πρόκληση ώστε να μπορέσει να επανεξεταστεί, από νέα αφετηρία, και μέσα σε ένα αρκετά επείγον πλαίσιο, το θεμελιώδες ζήτημα της *Kulturarbeit*.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Από αυτήν την διαδρομή ανάμεσα στην κλινική της εργασίας και την μετουσίωση μπορούν να συναχθούν πολλά συμπεράσματα.

1) Η μετουσίωση δεν είναι μία. Μπορεί να διακριθεί σε:

- ένα πρώτο επίπεδο, όπου εμπλέκεται πρωτίστως η σχέση του εαυτού με τον εαυτό, μεταξύ σωματο-ιδιοποίησης και διεύρυνσης των δυνατοτήτων του σώματος,
- ένα δεύτερο επίπεδο, όπου εμπλέκεται πρωτίστως η σχέση με τον άλλον μεταξύ αναγνώρισης και ενίσχυσης της ταυτότητας,
- ένα τρίτο επίπεδο, όπου εμπλέκεται πρωτίστως η σχέση με την πόλη, την κουλτούρα, τον πολιτισμό μεταξύ *Kulturarbeit* και ολοκλήρωσης της εαυτότητας (*ipséité*) ή, διαφορετικά, ολοκλήρωσης του εαυτού (*accomplissement de soi*).

2) Η μετουσίωση δεν αποτελεί προνόμιο μόνο των «große Männer». Είναι παρούσα σε κάθε εργασία όταν αυτή προσανατολίζεται προς την αναζήτηση της ποιότητας και όταν, για να το επιτύχει, προσπαθεί να σεβαστεί τους κανόνες του επαγγέλματος (επαγγελματικό ήθος).

3) Η μετουσίωση, όταν περιορίζεται στα δύο πρώτα επίπεδα, εκείνο της σωματο-ιδιοποίησης του κόσμου και εκείνο της αναγνώρισης από τον άλλον, αποτελεί την

«συνήθη μετουσίωση» (sublimation ordinaire). Έχοντας ισχυρή επίδραση στην ταυτότητα και στην ψυχική υγεία, μπορεί ωστόσο να επιτευχθεί ακόμη και όταν οι προσπάθειες για ποιότητα τίθενται στην υπηρεσία του χειρότερου (για παράδειγμα, κατασκευή όπλων μαζικής καταστροφής, κίνηση των τραίνων για την προώθηση ανθρώπινων κοπαδιών προς τα κρεματόρια κλπ.). Αντίθετα, όταν η μετουσίωση είναι σκόπιμα καθορισμένη από την έγνοια να τιμηθεί η ζωή, και αναλαμβάνει τις απαιτήσεις της *Kulturarbeit*, τότε διαφαίνεται η μετουσίωση με την κλασικότερη έννοια του όρου, η οποία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «εξαιρετική μετουσίωση» (sublimation extraordinaire).

4) Η μετουσίωση μπορεί δυνητικά να προσφέρει ουσιώδη οφέλη για την ψυχική υγεία, μέσω της διεύρυνσης των πεδίων ευαισθησίας του σώματος, της ταυτότητας και της αγάπης προς τον εαυτό. Αντίστροφα, οι μορφές οργάνωσης της εργασίας που εμποδίζουν την μετουσίωση, όπως ο τεϋλορισμός ή η εξατομικευμένη αξιολόγηση των επιδόσεων, είναι επιβλαβείς για την ψυχική υγεία. Δεν μπορεί να υπάρξει ουδετερότητα της εργασίας ως προς την ψυχική υγεία· είτε η εργασία γεννά το καλύτερο δια μέσου της μετουσίωσης είτε γεννά το χειρότερο, σε σημείο να μπορεί, μέσω της ηθικής οδύνης, να οδηγήσει στην καταστροφή της αγάπης προς τον εαυτό και στο πέραςμα στην αυτοκτονική πράξη.

5) Η ζωντανή εργασία θα μπορούσε κάλλιστα να διαδραματίζει έναν ουσιώδη ρόλο στην δόμηση ή στην αποδόμηση του κοινωνικού δεσμού. Η παραίτηση από την σεξουαλική ικανοποίηση της ενόρμησης (Triebverzicht), η οποία βρίσκεται στη βάση της μετουσίωσης, είναι ίσως ένας καλύτερος υποψήφιος από την libido και την αγάπη, προκειμένου να περιγραφεί η φύση του κοινωνικού δεσμού, όπως υποστηρίζει ο S. Freud στο «*Ψυχολογία των μαζών και ανάλυση του Εγώ*».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Billiard I. (2001), *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, Paris, La Dispute.

Freud S. (1915), « Les Pulsions et leurs destins », *OCF.P*, t. XIII, pp. 163-188.

Freud S. (1921), « Psychologie des masses et analyse du moi », *OCF.P*, t. XVI.

Freud S. (1929), « Le Malaise dans la culture », *OCF.P*, t. XVIII, 2002, pp. 245-333.

Freud S. (1933), « Nouvelles conférences sur la psychanalyse », *OCF.P*, vol. XIX, p. 179.

Henry M. (1987), *La Barbarie*, Paris, Grasset, coll. « Biblio Essai ».

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η κλινική της εργασίας είναι κυρίως γνωστή για την ανάλυσή της σχετικά με την οδύνη και τις επιβλαβείς επιπτώσεις της εργασίας στην ψυχική υγεία («ψυχοπαθολογία της εργασίας»). Ωστόσο, περιγράφει επίσης τις συνθήκες χάρη στις οποίες, ορισμένες φορές, η ψυχική λειτουργία μπορεί να αντλεί οφέλη από την σχέση με την εργασία. Υπό το φως της κλινικής της εργασίας, η προβληματική της μετουσίωσης μπορεί να ωφεληθεί από αναπτύξεις που θα διευκρινιστούν.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Μετουσίωση. Εργασία. Οδύνη. Ευχαρίστηση. Αξιολόγηση. Επίδοση. Ηθική οδύνη. Συνεργασία. Κουλτούρα. Πολιτισμός.

Μετάφραση: Στέλλα Παρασκευά & Στέλιος Φαρσαλιώτης, 2026