

حقوق بگیران تهدید می شوند و به حقوق اجتماعی حمله می شود همبستگان دیروز و رقیبان امروز

دانشجویان و جوانانی که در وضعیت بی ثباتی به سر می برند ، بر علیه قرارداد «نخستین استخدام» (Contrat premier Embauche CPE) مورد پیشنهاد نخست وزیر فرانسه بسیج شده اند و همه مراکز و اتحادیه های سندیکایی نیز در راهپیمایی ۷ مارس (و به دنبال آن ۱۶، ۱۸، ۲۳ و ۲۸ مارس - م) به آنها پیوسته اند. از طرف دیگر قرارداد «استخدام جدید» (Contrat nouvelle embauche CNE) «نیز که از اوت ۲۰۰۴ در شرکت های کوچک رایج شده است، به کارفرما امکان می دهد تا هر لحظه که اراده کند بتواند دست به اخراج زنده، این نوع قرارداد تا کنون تأثیرات منفی خود را نشان داده است و ده ها نفر به واسطه آن ، بدون دلیل اخراج گشته اند. مطابق آمار رسمی، بی ثباتی وسعت یافته ، در حالیکه کار آفرینی تضعیف گشته است. دولت که از نتایج این آمار در تناقض با تبلیغات رسمی اش ناخشنود می باشد ، با آمارگران در افتاده است. در فرانسه ، همچون در ایالات متحده آمریکا، شانناژ در مورد اشتغال، مصیبت به بار می آورد.

همه تا کنون تلفن های تبلیغاتی شبانه را تجربه کرده اند. هنگامی که یک مامور تبلیغاتی به خانه تلفن می کند، مشتری را به نام صدا کرده و خود را نیز معرفی می کند، محاوره جنبه شخصی می گیرد و معمولا چنین پایان می یابد: « در تماس مجدد با من درنگ نکنید، من خود شخصا به شما پاسخ می دهم و پرونده شما را دنبال می کنم». البته همه نمی دانند که مامورین رهنمود گرفته اند که خود را با نامی واحد معرفی کنند. دلیل این امر هم تنها پوشاندن اسامی خارجی نیست ، بلکه همچنین در نظر دارد که مشتری چنین گمان کند که واقعا به صورت اختصاصی پرونده او دنبال می شود. البته به واقع، با کمک کامپیوتر، داده ها منتقل شده و هر بار مامور متفاوتی به پرونده وی رسیدگی می کند. داده های کامپیوتری سریعاً قابل بررسی هستند و به مامور اجازه می دهند ادعا کند که از همه پرونده مشتری آگاهی دارد و او را به خوبی به خاطر می آورد.

به نام راضی کردن مشتری، در واقع این کارمندان به داشتن رفتاری توأم با دروغ (حتی در مورد هویت خویش) ، دخالت در زندگی شخصی افراد و حتی گاه فشار روانی و توصیه نامورد (مثلا هنگامی که اصرار به ارائه خدمات ، یا فروش کالایی دارند که هیچ ربطی به خواست مشتری ندارد) کشانده می شوند. این مامورین اسیر در چنگ ضوابط کار تایلوری (کار زنجیره ای تفکیک شده - م) دارای اهداف تعیین شده، مثلا در رابطه با تعداد مکالمات در ساعت یا در روز، آن هم مطابق سناریویی از قبل تعریف شده (۱) می باشند و فراموش می کنند که مشتری هایشان نه تنها عوامل بالا بردن فروش بلکه انسان می باشند و به همین ترتیب آن ها از یاد می برند که خود نیز انسان اند. روزه کالدون می نویسد : که آن ها به « ربات هایی برای جذب مشتری» تبدیل می شوند . (۲)

فشار بر این کارمندان آنقدر زیاد است که منطقا به آنجا می رسند که از همکارانی که کار را به تاخیر می اندازند یا حتی از خود مشتری ها منتفر شوند. شاهد این ادعا رفتار آنها در ساعات پر فروش رستوران های تغذیه سریع است، همه فروشندگان در این ساعات سرشان شلوغ است و همه آنها نیز می دانند که از طریق کامپیوتر های صندوق می شود رد یابی کرد که چه کسی در چه زمانی چه کاری را انجام داده است. لذا، کندی، بی تصمیمی یا تزلزل مشتری برای آنها غیر قابل تحمل است. البته، مطابق گزارش یک جوان جامعه شناس که بررسی ای در این مورد انجام داده است، در چنین شرایطی مشتری مسلمانی که از دیدن اینکه استیکش در کنار گوشت خوک سرخ شده ابراز ناراحتی می کند، قوز بالا قوز و موجب اعتراض شدید می شود. (۳)

حلقه ضعیف ویز بلا گردان

در گذشته هم بدون شک روابط کاری می توانست حول نفرت رقم خورد ، اما نفرت از روسا و مدیران. پدیده نوین در این نوع «کار مدرن» - که معمولا هم نخستین تماس جوانان با دنیای کار می باشد- این است که خشونت به سمت همقطاران (همکاران) یا افراد خارج از محیط کار (مشتری ها) سوق داده شده است، چرا که برای

کارمند مورد نظر، پیشرفت در کار، مزایده و یا حتی به طور ساده حفظ شغل در گرو رفتار دیگران نیز می باشد. همانطور که درون محل کار، اکثر سختی ها و دشواری های مربوط به سازماندهی کار را برگردن حلقه ضعیف می نهند (۴)، در خارج از محیط کار نیز، مشتری به مثابه بزرگترین بار فشارهای ناشی از کار را بر دوش می کشد. این پدیده، البته توسط مدیران، که سعی دارند اعتراضات را از خود دور کنند، دامن زده می شود.

جذب در جامعه شدن، نه بر پایه احترام به دیگران و حقوق آنها، بلکه با در نظر گرفتن دیگران همچون سر چشمه بلایا و دردها، به هیچ عنوان مشوق رفتار مدنی نمی باشد. تاثیر چنین منطقی در اجتماعی کردن کار را بر کارمندان، بویژه جوانان که تجربه کار با دیگران را در چنین موقعیت ویژه ای کسب می کنند، نباید ناچیز شمرد. برای کم اهمیت ندادن به این پدیده باید متوجه شد که دقیقا چه چیزهایی تغییر کرده است.

در طول «سی سال طلایی» بعد از جنگ، شرایط جذب اجتماعی (و یا از نقطه نظر دیگری، شرایط ورود به بازار کار) در چارچوب نوعی «توافق»، مبتنی بر وجود طبقه کارگری تعریف می شد که قادر بود توسط سازمان ها و اتحادیه های کارگری قوی در جهت کسب امتیازات مهم از کارفرما بسیج شود. طبقه کارگر، در چارچوب ثبات اشتغال توانست ارزشهای خود را در سطح عموم کارگران و با فاصله گرفتن از سلطه مادی و ایدئولوژیک حاکم بر شرکت ها، تعریف و ابراز کند، این ارزش ها عبارتند از: همبستگی و همیاری که طرح برنامه جمعی ای را ارائه می دهد و مقاومت در مقابل سلطه یکجانبه کارفرما، که باعث می شود که کارگران نقش کارگزار جمعی سرنوشت خویش را پیدا کنند. بر بستری از زنجیره فشارها و تضیقات، کارگران توانسته بودند استقلالی را که می توان آن را مدنی توصیف کرد، در سطح کارخانه و جامعه بدست آورند. به یمن مبارزه و بسیج کارگران، دخالت کارفرما در زندگی خصوصی آن ها نا ممکن بود، کارگر در حریم منزل خود نمی خواست مجبور به تحمل قوانین کارفرما باشد و احاطه بر وقت خود را طلب می کرد. هنگامی که در سال ۱۹۷۴، اتحادیه کارفرمایان صنایع متالورژی و معادن، برای واکنش در مقابل ماهیانه کردن دستمزد کارگران، به مذاکره با شورای ملی نظام پزشکی نشست تا مقررات مربوط به سرکشی پزشکان به منزل کارگران برای کنترل مرخصی استعلاجی را وضع کند، جنجال برپا شد. آنچنان که بررسی ها در آن زمان نشان می دهد (۵)، این امر برای کارگران توهین محسوب می شد و این که کارفرما بتواند، حتی به واسطه پزشک، قدم به حریم خانه کارگر بگذارد موجب بروز روحیه سرکشی شد.

پذیرش بی چون و چرا

در مرحله نوین سرمایه داری که به آن «مدرنیزاسیون» نیز می گویند، دیگر در بر این پاشنه نمی چرخد. مفهوم مخالفت و تعارض، بی پایه و قدیمی ارزیابی می شود. اندیشه برنامه جمعی داشتن و یا ارزش های مشترک بدیل تعریف کردن به کل کنار گذاشته شده، موضع منتقد و با فاصله و جستجوی استقلال و آزادی نیز مردود است. هر نوع همبستگی و همیاری بی ارزش قلمداد می شود و به جای آن، فرد گرایی، رقابت، همیشه در اختیار تام و سیار بودن، زیر علامت سوال بردن دائم تخصص ها و مهارت های فردی و اجبار به اثبات بی وقفه کارایی و مفید بودن رایج گشته است.

قوانین نوین بازی در بازار کار، مستلزم آن است که هر کسی همیشه و در همه حال در «حداکثر کارایی» خود باشد، به این ترتیب بخشی از حقوق بگیران، خود به خود کنار گذاشته می شوند. کافی است به مشکلات ریش سفیدان بالای ۵۰ سال یا حتی گاه از ۵۲ سال به بالا (۶) نظری بیفکنیم، که همیشه در معرض اتهام رو به افول بودن می باشند. به همین دلیل هم سندیکای کارفرمایان فرانسه (MEDEF) و سه سندیکای دیگر قرار دادی با مدت محدود ویژه ای را برای پیش کسوتان تعریف کردند (۷).

برای آن هایی که علی رغم همه این مشکلات باز هم قادر به پاسخ به خواست های کارفرما می باشند، تازه مسئله سمت و سو و کیفیت روابط اجتماعی شان نیز مطرح است. برای اینکه شغلشان در شرکت محفوظ بماند، کارمندان باید به مبارزان از جان گذشته برای رسیدن به اهداف شرکت تبدیل شوند. هرگونه فاصله گرفتن مترادف با تمرد است. نوعی پذیرش بدون خدشه و بی چون چرای نظم موجود الزامی است.

کارمند «مدرن» جدا از جمع هم کیشان، غرق در روابط عمیقا فردی با روسا و شرکت، روابط رقابتی با همکاران و همقطاران و بدون هیچ تضمین ثباتی در وضعیتی شکننده بسر می برد. او فاقد امکان بروز عکس العمل و تعریف ارزش ها بدیل می باشد و کاملاً در اختیار استراتژی مدیریت قرار دارد و لذا می تواند بدون مخالفت به کار گرفته شود و به این ترتیب شمار زیادی از ابعاد گوناگون تجربیات زندگی جمعی بدست آمده در درون و خارج از محل کار را زیر پا نهد.

برای آنکه بتوان جایی در زندگی کاری مدرن برای خود دست و پا کرد باید توانست و قبول کرد که در قالب های اندیشه مدرن با شیوه های استاندارد تعقل و تفکر شرکت گنجید و فلسفه و فرهنگ آن را پذیرفت. این پذیرش البته بر کیفیت اجتماعی کار تاثیر دارد. در محل کار یاد گرفته می شود که باید محافظه کار بود و هر نوع روحیه مجادله جو، بحث و یا هر گونه فاصله گرفتن منتقدانه را رد کرد. پذیرفته می شود که تعهد کامل برای پاسخ به هدفی تحمیل شده از خارج، ضروری است.

برای هر فرد حقوق بگیر، فرد دیگر، خواه همکار باشد یا مقام بالاتر، مشتری باشد یا ارباب رجوع، همه در واقع سد های راه او می باشند که می توانند مانع انجام وظیفه اش شوند و باعث افزایش تنش در محیط کاری گردند که به خودی خود دشوار است و یاراه ارتقا احتمالی رتبه او را سد کنند. اما این کارمندان مدرن برای حفظ کار خود و یا یافتن کار جدید تا کجا حاضرند پیش روند؟ بدون آنکه بخواهیم دقیقاً اشکال ترسیم شده در فیلم ها را دنبال کنیم مثل سناریو دونالد وستلک (تیغ گیوتین) (۸) ساخته گوستاو گاوراس یا آلن وگشیدر (خلاصه کارم تو سرت بخوره) (۹)، که از کاربایی موضوع فیلم جنایی و قتل ساخته اند، باید به بار رقابت در بازار کار و در خود محل کار یعنی قلب اخلاق مدیریت، توجه کنیم. «کارمند مدرن» باید بتواند «خود را بفروشد»، از دیگران متمایز شود، خود را برجسته سازد و سرسپردگی خود را برای اینکه مورد تقدیر واقع شود، به ثبوت برساند.

به رخ کشیدن دانمی «ارزش های شرکت»

برای تحمیل این ایدئولوژی و این نوع روابط اجتماعی، مدیران شرکت ها خود را در یک نبرد هویتی واقعی درگیر کرده اند و با تصمیم بر کاهش پرسنل، قالب سازی و شکل دادن به کارمندان و محور هر گونه تمایل به استقلال به جلو می روند. در سال های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، مجموعه قابل توجهی از اقدامات جهت مشارکت کارمندان، از جمله جلسات در مورد کیفیت کار، گروه ابراز نظر، حرکت در جهت کیفیت، سمینار حول تعاریف مبادله افکار بین روسا و گروه های کارمندان سازمان دهی شد تا به کارمندان همه «قید و بند» های شرکت و منافع آن تفهیم شود. این اقدامات به طور منظم با ابزار ارتباطات درون شرکت همراهی می شد. البته با همکاری رسانه ها. و با توسل به دوره های آموزشی مناسب برای تفهیم «ارزش های شرکت» در نهایت به تعهد گرفتن از کارمند در رابطه با پذیرش و سرسپردگی کامل می انجامید. البته در این چارچوب نباید توییح ها را فراموش کرد، مثلاً اخراج های فردی که به دنبال فشارها و تضییقات روانی و یا کنار گذاشتن ها انجام می شود تا برای بقیه هم درس عبرت گردد و دیگران از ترس وارد قالب های تعریف شده گردند (۱۰).

اجتماعی شدن از طریق کار، به این ترتیب، اجتماعی شدن همراه با سرسپردگی است، یعنی همراه با محافظه کاری و طرد هر گونه تفکر فردی، رد هر نوع امکان تجربه جمعی از خلال مبارزه و ارائه طرح مشترک بدیل. در این شرایط، تنها عبارات ضخم قرارداد کار که قراردادی حقوقی برای تثبیت سرسپردگی می باشد باقی می ماند: وقت کارمند به واسطه قرارداد متعلق به کارفرما می شود که آن را می خرد و می تواند از آن بر طبق نقطه نظر خویش استفاده مطلوب سود آور کند (۱۱). خطر آن وجود دارد که به این ترتیب، تجربه اجتماعی شدن به پذیرش تصرف وقت کارمند و در نهایت پذیرش تصرف خود او، در جهت منطقی که باید قبول کرد و نمی توان بر آن تاثیر گذاشت، بیانجامد.

در دنیای کاری چنین پراکنده شده، که داشتن شغل امری نادرگشته است، کارمندان نیروی مقابله با این چارچوب را ندارند. بویژه جوانان که باید «دست و پای بلورین خود را» برای یافتن و حفظ شغل نشان دهند. هر چند پیش از پیش برای پاسخ مثبت به خواست های این ایدئولوژی می باید رفتار غیر مدنی تری در مقابل دیگران اتخاذ

کرد. نه تنها در صحن شرکت، که باید فرا گرفت چگونه خود را تحمیل و همکاران را نابود کرد، بلکه حتی مشتری که قاعدتا باید سرور باشد نیز در عمل هدف رفتار های غیر مدنی گشته است.

مداخله تدریجی در زندگی خصوصی

کارمندان که در شرکت تحت سلطه و فشار مدیریت می باشند، در خانه نیز از فرمان دهی آن ها در امان نیستند. تعلقات جغرافیایی، خانواده و دوستان هم دیگر در مقابل سیار بودن، انعطاف پذیری و در اختیار تام قرار گرفتن مورد نظر در قرار داد کار بی دفاع اند. چگونه می توان برای زندگی خود برنامه داشت، هنگامی که ساعات کار بر حسب دفتر سفارشات مشتری تغییر می یابد و روز های تعطیل (از جمله روز های بدست آمده در رابطه با کاهش عمومی ساعت کار) اکثرا به نسبت نیاز های شرکت تعیین می شوند. این امر علاوه بر تنش هایی که در سطح خانواده و با همسر ایجاد می کند به نوعی مداخله در زندگی خصوصی نیز می باشد که به نام تعدیل اقتصادی و ارزش های مربوط به آن انجام می گیرد. برخی از شرکت ها حتی به کارمندی که در دوران مرخصی زایمان بسر می برند، پیشنهاد می کنند تا کامپیوتر در اختیارشان قرار گیرد و از جریان تحول کارشان عقب نیفتند، البته این به عنوان یک امتیاز مطرح می شود. عملکرد فردی و عمومی هر فرد تنها در چارچوب سود آوری برای شرکت بررسی می شود و امکان فرار از این قید و بند کم و کم تر می گردد. تمایل به خروج از دایره این سرکردگی سلطه طلبانه حک شده در قواعد نوین بازی دنیای کار، می تواند منجر به طرد واقعی از کل جامعه گردد.

کار به مثابه محمل غیر قابل جایگزینی اجتماعی شدن و کسب تجربه تعاون بین افراد، به سوی تبدیل شدن به محل تقابل و عدم اعتماد بین آن ها سیر می کند. کار مند مورد نظر مدیریت مدرن ، کسی است که سعی دارد با جستجوی شیوه بهینه استفاده از خود ، مطلوب ترین سود آوری را برای شرکت مهیا کند، و حتی حاضر است علیه همکاران و مشتری ها و یا زندگی خصوصی خود عمل کند . البته چنین شخصی رفتار مدنی مورد پسندی ندارد.

Gilles Balbastre, “ les nouveaux esclaves de la télé opération ”, Le Monde - ۱
diplomatique, mai 2000

José Calderon, “ L’implication quotidienne dans un centre d’appels : les nouvelles - ۲
initiatives éducatives ”, in Travailler, Paris, n° 13,2005

Julien Choquet “ Le sentiment d’injustice sociale dans la restauration rapide, Mémoire - ۳
de DEA, Université de Nanterre, 2005

۴ - بر گرفته از تیتیر بر نامه تلویزیونی کانال ۱ فرانسه که به خوبی در قالب این ایدئولوژی می باشد

L’appel de la sirène, l’accoutumance au travail, Le Sycomore, 1981- ۵

۶- برخی قرارداد های دستجمعی باز خرید که مورد تایید دولت و کارفرمایان است از این سن شروع می شود

۷ - سندیکاهای CFE-CGC, CFTC , CFDT قرار داد ۱۳ اکتبر همه گیر برای اشتغال افراد با سن بالا به مدت ۱۸ ماه یک بار قابل تمدید تا قبل از ۵۷ سالگی بیکاران را به امضا رساندند.

۸ - کتاب Le Couperet, Rivages, paris 1998 و فیلمی به همین نام ساخته گوستاو گاوراس ۲۰۰۵ و مقاله اینانسو رامونه در لوموند دیپلماتیک مارس ۲۰۰۵ به نام «روایتی غیر اخلاقی»
<http://ir.mondediplo.com/article547.html>

Pétrelle, Paris, 1999- ۹

ضمیمه مقاله تا دیروز همبسته و امروز رقیب همه چیز از سال ۱۹۷۲ شروع شد

تغییر سازماندهی کار در کارخانه از شیوه گروهی به شیوه فردی، تنها در چهار چوب تغییرات روابط کار در این سالهای و در پیوند با بحرانهای ناشی از رقابتها و دگرگونی های بازار نیست. این روند از سالهای ۱۹۷۰ در پاسخ به پیش آمدهای ۱۹۶۸ شروع شد. پیش آمدهائی که برای کارفرمایان آن دوره گنج کننده بود: نحوه کار « تایلری» ویرتری جوینانه به شدت مورد سوال قرار گرفت و ترد استنمارو اختلاف طبقاتی به منظور شکوفائی شخصی در دستور گذاشته شد(۱). همه این مشکلات کارفرمایان را به لزوم اجرای رفرم های جدی برای جلوگیری از این حرکت های ریشه ای متقاعد نمود. بر این اساس، لازم شد هم ی امکانات به کار گرفته شود تا سرچشمه نارضایتی ها و بیویژه شیوه بروز آن به حد اقل برسد.

در نشست سندیکای کارفرمایان در سال ۱۹۷۲ در ماریسی، انسانی کردن و ارزش گذاری به کار مطرح شد. در همان دوره دولت نیز در جستجوی راه حل بود و بر این اساس آژانس ملی به سازی شرایط کار و وزارتخانه ارزش گذاری کار یدی را ایجاد نمود. رسماً هدف این بود که سازماندهی کار را خوشایند تر کنند: با استفاده از تجربه های کشورهای اسکاندیناوی، مدیران شرکتهای، گردش کار، گسترش آن و در مورد های ویژه ایجاد گروه های نیمه مستقل تولید را سازماندهی کردند.

اما از همان ابتدا، کارفرما کوشش خود را بر فردی نمودن مدیریت حقوق بگیران به شیوه برنامه ریزی شده متمرکز کرد، اسب تزوای واقعی ای که بمنظور واژگون کردن توازن نیروها که نشان از گسترش طبقه کارگر داشت و چندان به سود کارفرما نبود وارد میدان شد. این روند فردی کردن کار، که به منظور کاهش امکانات حقوق بگیران در اعتراضهای دستجمعی بود، ادعا می کرد که برخی از خواسته های ابراز شده در سال ۱۹۶۸ را پاسخگو بوده است: مانند توجه به فرد و خواسته ها و لیاقتش.

بدین سان یک دوره طولانی رفرورها آغاز شد که زندگی روزمره کار را به شیوه قابل ملاحظه ای دگرگون کرد، بدون آنکه خود کار تغییری اساسی ای کرده باشد. هدف ضربه زدن بود به هر آنچه بود که دستجمعی باشد.

این طرح از آغاز سالهای ۱۹۷۰ با وارد کردن ساعات کار متغیر و یا حتی مطابق میل کارگران در جهت فردی کردن حضور و غیاب آغاز شد. این روند سندیکاهارا سر در گم کرد: آنها نمی توانستند با آنچه که از سوی مزد بگیران به عنوان کم کردن اجبارات کاری مطرح شد، مقابله نمایند. امری که باعث تخلخل در ایجاد ارتباط سندیکاهای با مزد بگیران و پخش اعلامیه می شد. نشریه کارفرمایان سال ۱۹۷۶ را به «نخستین سال ساعاتهای انعطاف پذیر» اختصاص دادند(۲).

نیکلا هاتز فلد در پایاننامه دکترایش در مورد کار خانه پژو در شهر سوشو، به شکل بی نظیری استراتژی پسا ۱۹۶۸ با اهداف روشن را معرفی می کند. او از زبان سرپرست کارگران می نویسد « هدف توده زدائی، دوباره ارزش دادن و ایجاد سلسله مراتب و فردی کردن کار است». بحث بر سر « شکستن منطق قدرتمندی است که از پیوند دو عنصر پدید آمده است: تشکیلات تایلری کار از یکسو و قدرت سندیکائی طبقاتی از سوی دیگر»(۳).

این روند با فردی کردن پاداش و زیاد کردن حقوق همراه بود. در این دوران است که در قراردادهای جمعی معیارهائی وارد می شود که فقط بر پایه مدارک تحصیلی و تجربه کاری بنا نشده، بلکه شایستگی و لیاقت حقوق بگیران نیز مطرح است که «معیار های طبقه بندی کننده» نامیده می شود. بروشنی هدف باز سازی طبقه بندی شغل هاست ولی با در هم شکستن منطق جمعی.

از همان شروع سالهای ۱۹۷۰، اهمیتی که به ارتباطات در شرکت داده می شد که ارزشهای غیر از ارزشهای سندیکائی را تبلیغ میکردند، همین هدف را دنبال می کرد. از این جمله بود بوجود آوردن « محفل کیفیت» که با ایجاد رابطه هائی مستقیم بین حقوق بگیران و سلسله مراتب مدیران می خواست نفوذ کار دستجمعی را که گویا قدیمی شده بود تضعیف کنند.

باجا افتادن این روند، در سالهای ۱۹۹۰ گفتگوی مستقیم بین مدیران و کارکنان همه گیر می شود: مزدبگیران در برابر مدیران مستقیم خود تعهد میکنند که بعضی اهداف را اجرا نموده، در ارزیابی مهارت ها شرکت کنند و سال بعد نتایج را بررسی نمایند، چون اتاق اعتراف کلیسایی که در آن از لیاقتهای خود تعریف کرده و به اشتباهات خود گردن می دهند.

این تحولات، آنچنانکه متخصصین تاریخ اجتماعی شرکت ها آنرا نشان داده اند، منجر به یک پراکندگی واقعی شد و جایگزین روابط اجتماعی گذشته، که مشخصه آن وجود گروه های پر قدرت غیر رسمی و یک همبستگی طبقاتی بود (۴)، گشت.

- 1- Ce que Luc Boltanski et Eve Chiapello analysent comme la coexistence d'une critique esthétique et sociale dans leur ouvrage, *Le nouvel esprit du capitalisme*, NRF Essais, Gallimard, Paris, 1999.
- 2- Cf B Piazza Baruch " Stratégies de communication interne et transformation des rapports sociaux dans l'entreprise ", Thèse de sociologie, Université d'Evry, 2001.
- 3- " Organiser, produire, éprouver : histoire et présent de l'usine de carrosserie de Peugeot à Sochaux (1948 1996) ", thèse de doctorat d'histoire, EHESS, 2000.
- 4- Lire notamment Nicolas Hatzfeld, *Les gens d'usine. Peugeot Sochaux, 50 ans d'histoire*, Editions de l'Atelier, Paris, 2002.