



Η καπιταλιστική λειτουργία του αυτοελέγχου

Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ #5

αυτοελέγχομαι ρ. [**<αυτός + ελέγχομαι**] (αυτοελέγχτηκα) **ελέγχω τον εαυτό μου, ενεργώ αυτοκριτική.**



Την Παρασκευή 16 Απριλίου, λίγο πριν φύγουμε από τη δουλειά, ενημερωθήκαμε από τη διοίκηση πως μέσα στο Σαββατοκύριακο που ακολουθούσε ή στη χειρότερη τη Δευτέρα θα έπρεπε να περάσουμε από όποιο φαρμακείο θέλουμε, να πάρουμε και να κάνουμε το self-test και τη Δευτέρα να έρθουμε στη δουλειά με βεβαίωση πως το τεστ που κάναμε είχε αρνητικό αποτέλεσμα».

Αν μπορείτε να εξιστορήσετε σε πρώτο πρόσωπο τα παραπάνω, ξέρουμε τι δουλειά κάνετε! Γνωρίζουμε, επίσης, πως αρκετοί/ες από εσάς/εμάς, καθώς ερχέστε/ερχόμαστε σε επαφή με πελάτες, θεωρήσατε/με πως σίγουρα ανήκετε/ανήκουμε σε εκείνη την κλειστή και προνομιούχα ομάδα εργαζομένων που έχει δωρεάν πρόσβαση στον αυτοέλεγχο, αλλά μάταια. Ο αδιάστακτος φαρμακοποιός-περιπτεράς ήταν άθετος: δεν κάνετε ύποπτη δουλειά, δεν έχετε δικαίωμα στο τεστ!

Βλέπετε, τα δωρεάν τεστ δεν απευθύνονται σε εμάς ως υποκείμενα που έχουν μια συγκεκριμένη εργασιακή καθημερινότητα με περισσότερη ή λιγότερη επαφή με συναδέλφους/ισσες, πελάτες, κ.ο.κ. Απευθύνονται σε εμάς ως φορείς της εργασιακής δύναμης, τα χαρακτηριστικά της οποίας συνιστούν συγκεκριμένες καταγραφές των αφεντικών στις σχετικές βάσεις δεδομένων του κράτους. Ως τέτοιοι και τέτοιες είμαστε «ύποπτοι». Έτσι λοιπόν, τόσο τα σώματα των εργαζομένων που πρέπει να υφίστανται διαρκώς την δοκιμασία του αυτοελέγχου, όσο και ολόκληρα τμήματα του κοινωνικού εργοστασίου προβληματοποιούνται και θεωρούνται «ύποπτα». Και με αυτόν τον τρόπο «προβληματοποιείται»¹ και η διαδικασία αξιοποίησης της εργασιακής μας δύναμης εντός του κυκλώματος του κεφαλαίου στο οποίο εμπλεκόμαστε.

Κάπως έτσι, για ακόμα μια φορά, επιβεβαιώνεται η υποψία μας: μπορεί να μην ξέρουμε πολλά για τις διαβαθμίσεις του δείκτη Rt, αλλά μπορούμε να είμαστε σίγουροι/ες πως η covid19 είναι αυτή η αόρατη δύναμη που «διοικεί» πλέον την καπιταλιστική παραγωγή και το κοινωνικό εργοστάσιο. Ποιοί είναι όμως οι αυτοί οι «ύποπτοι» κλάδοι;

Λιανεμπόριο, Μεταφορές, Εστίαση, Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές δραστηριότητες, Δραστηριότητες καθαρισμού, Υπηρεσίες τυχερών παιχνιδιών και στοιχημάτων, Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών (κομμωτήρια, κουρέια και κέντρα αισθητικής), Δραστηριότητες σχολών οδηγών.

Η «κοινή λογική» θα έλεγε πως δίπλα στα παραπάνω θα έπρεπε να υπάρχει η βιομηχανία και η βιοτεχνία, η δουλειά στις αποθήκες, οι δουλειές των logistics και οπουδήποτε αλλού οι εργάτες/τριες αναγκάζονται από την ίδια τη φύση της εργασίας τους να έρχονται σε σωματική επαφή, να «συνωστίζονται» σε κλειστούς χώρους κ.ο.κ. Αντίθετα, βλέπουμε πως η κρατική ρύθμιση δίνει έμφαση αλλού. Στο κέντρο της «υγειονομικής επιτήρησης» τίθενται οι πωλητές/τριες, οι υπάλληλοι, οι μεταφορείς και οι εργαζόμενοι/ες στην



καθαριότητα, την φροντίδα και την εστίαση. Αν αφήσουμε εκτός την εργασία στη φροντίδα και την καθαριότητα, καθώς εκεί τα υγειονομικά πρωτόκολλα είτε είναι κανόνες, είτε οι εργαζόμενοι/ες βρίσκονται στις παρυφές του εργασιακής νομιμότητας, κι αν τοποθετήσουμε την εργασία στον επισιτισμό-τουρισμό σε μια άλλη ειδική- καθότι είναι εθνική βιομηχανία²- κατηγορία, τότε μπορούμε να ομαδοποιήσουμε τις υπόλοιπες κατηγορίες υπό τον εξής ευρύ τίτλο: «υπαλληλικές δραστηριότητες». Θα μας απασχολήσουν οι υπάλληλοι, λοιπόν.

Όλα καλά: Το έκανες το τεστ;

Ας δώσουμε τώρα μια λεπτομερή περιγραφή της διαδικασίας του αυτοελέγχου όπως την ερμηνεύουν οι εκπρόσωποι των αφεντικών. Διαβάζουμε στην Ναυτεμπορική:

«Η δήλωση του αποτελέσματος στην πλατφόρμα self-testing.gov.gr είναι υποχρεωτική προκειμένου ο εργαζόμενος να πάει στη δουλειά του. [...] Από τη Μεγάλη Εβδομάδα το αποτέλεσμα του τεστ θα πρέπει υποχρεωτικά να προαναγγέλλεται 24 ώρες πριν ο εργαζόμενος πάει στη δουλειά του. [...]«Κλειδί» στη διαδικασία είναι πως ο εργοδότης θα έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο της ηλεκτρονικής δήλωσης του εργαζόμενου, ώστε να ελέγχει αν ο εργαζόμενος έχει τηρήσει την υποχρέωσή του για διενέργεια self test και δήλωση του αποτελέσματος. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι όταν θα δηλώνουν στην πλατφόρμα το αποτέλεσμα του τεστ θα καλούνται να δηλώνουν και τη συγκατάθεσή τους για πρόσβαση του εργοδότη τους στο περιεχόμενο της δήλωσης. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργοδότης υποχρεούται να μην αποδεχθεί την παροχή της εργασίας και απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών, έως ότου ο εργαζόμενος συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις του. Αυτό σημαίνει πως μέχρι ο εργαζόμενος να κάνει το τεστ και να δηλώσει το αποτέλεσμά του ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μην τον πληρώνει.»³

Από τα παραπάνω προκύπτουν τρία νέα στοιχεία:

- α)** τα αφεντικά θα έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης, με τη συγκατάθεσή μας φυσικά, στα σχετικά με τον αυτοέλεγχο μας δεδομένα υγείας,
- β)** τα αφεντικά μπορούν να μη μας πληρώνουν, με άλλα λόγια να παραβιάζουν μονομερώς και με κρατική προστασία τις συμβάσεις εργασίας που έχουμε υπογράψει, στο βαθμό που εμείς δεν θέλουμε να «αυτοελεγχόμαστε»,
- γ)** ο αναγκαστικός αυτοέλεγχος μέσω των self-tests δημιουργεί ένα καθεστώς χάους και απορρύθμισης στην εργασιακή καθημερινότητα.

Η «προβληματοποίηση» και η «μολυσματικότητα» των υπαλληλικών δραστηριοτήτων σημαίνει την τοποθέτηση τους σε «καθεστώς εξαιρέσεων» από το εργατικό δίκαιο. Μπορεί η ισχύς των συμβάσεων εργασίας να αναστέλλεται εκτάκτως και προσωρινά, δεν θεωρούμε όμως ότι το «δίκαιο» αποσύρεται ακριβώς. Μπροστά στην ισχύ των καπιταλιστικών αναγκών στις οποίες ούτως ή άλλως είναι υποταγμένο, το εργατικό δίκαιο εκτείνεται σαν τυπική ρύθμιση εμπεριέχοντας και απονέμοντας καθεστώς κανόνα σε μία υλική πραγματικότητα την οποία νομιμοποιεί. Το εργατικό δίκαιο δεν καταργείται ακριβώς: το εργατικό δίκαιο οργανώνει την αποχώρησή του δίνοντας χώρο στην προτεραιότητα της «υγειονομικής ρύθμισης» εντάσσοντας τις πρακτικές του αυτοελέγχου και της πειθάρχησης στο περιεχόμενό του. Συνεπώς, από την άποψη εκείνη που το εργατικό δίκαιο συνιστά παρέμβαση του κράτους στο σύστημα εκμετάλλευσης της εργασίας, το εργατικό δίκαιο ως εργαλείο των αφεντικών, ισχυροποιείται: επικυρώνει τις υλικές πρακτικές των αφεντικών που συνίστανται στην περαιτέρω εξάρτησή μας από τα δικά τους συμφέροντα, τα οποία δια της «υγειονομικής έκτακτης ανάγκης» καθίστανται πλέον (εθνικό) καθήκον και τυπικός νόμος της ίδιας της μισθωτής σχέσης.

Παράλληλα, τα αφεντικά αποκτούν πρόσβαση στον ιατρικό μας φάκελο, καθώς μπορούν να γνωρίζουν το αν παραλάβαμε, αν κάναμε το τεστ και αν αυτό δηλώθηκε ως θετικό ή αρνητικό. Το γεγονός πως διατηρούμε τη δυνατότητα να δηλώνουμε ψευδή στοιχεία και να μην κάνουμε καθόλου το τεστ (όπως είναι λογικό) δεν καθιστά αδιάφορα τα τρία παραπάνω σημεία.

Σε περίπτωση που το τεστ δηλωθεί «θετικό» τα πράγματα περιπλέκονται ακόμα περισσότερο. Το αποτέλεσμα του αυτοελέγχου πρέπει να διασταυρωθεί με PCR τεστ. Προκειμένου να γίνει αυτό πρέπει ο/η εργαζόμενος/η με δική του/της πρωτοβουλία να κλείσει άμεσα ραντεβού σε κάποια δημόσια δομή. Τα ραντεβού αυτά, όμως, ποτέ δεν μπορούν να γίνουν την επόμενη μέρα, καθώς τα διαγνωστικά κέντρα είναι φίσκα. Οπότε συχνότερα θα καταφύγει στην λύση του ιδιωτικού διαγνωστικού, που σημαίνει επιπλέον επιβάρυνση. Κι από τη στιγμή που δηλώσει τον εαυτό του ως θετικό/η, οφείλει να μπει σε καραντίνα. Κατά τις μέρες που μεσολαβούν μεταξύ αυτοδιάγνωσης με θετικό αποτέλεσμα και «μοριακής εξέτασης», ο εργαζόμενος/η βρίσκεται σε καθεστώς στέρξης της ελεύθερης κίνησης του, είναι αποκλεισμένος/η από τη δουλειά του/της, δεν νοσεί αλλά δεν είναι και «επιβεβαιωμένο κρούσμα» και τελικά υπόκειται μονάχα στους περιορισμούς που ορίζει η Πολιτική Προστασία. Φυσικά, για εκείνες τις μέρες που ο/η εργαζόμενος θα απουσιάσει χαμένος στα διάκενα του νόμου, οι συνάδελφοι/σες του/ της θα πρέπει να τον καλύπτουν δουλεύοντας περισσότερο και εκείνος/η να αναπληρώσει τις ώρες που πέρασε φυλακισμένος/η στο σπίτι με υπερωρίες.

Η υποχρεωτική αυτοδιάγνωση των εργαζομένων δημιουργεί έτσι ακόμα μια ευκαιρία για τα αφεντικά. Μπορούν να δοκιμάσουν την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων τους- μείωση των νεκρών ωρών στη δουλειά- που πηγαινούν στο γραφείο, ενώ το κράτος κρατάει τους υπόλοιπους/ες κλεισμένους/ες στο σπίτι. Το χάος είναι δημιουργικό. Η διαρκώς εναλλασσόμενη εργασιακή καθημερινότητα σε συνδυασμό με το άγχος της ανεργίας επιβάλλει στους εργαζομένους να προσαρμόζονται διαρκώς. Κι αυτή η προσαρμογή είναι διαρκώς παραγωγική.

Είναι η εκπαίδευση στην προσαρμοστικότητα και την ελαστικότητα, η εκπαίδευση στη συμμόρφωση σε νέες συνθήκες, σε νέες καθημερινές πρακτικές και συνιστά μία συνεχή δοκιμή που είναι παραγωγική καθεαυτή ανεξαρτήτως των αποτελεσμάτων της καθώς μας εκπαιδεύει να ανεχόμαστε την ίδια την πειραματική (κάθε φορά) διαχείριση της κρίσης. Ταυτόχρονα, μας εξοικειώνει με την ταχύτητα των «αλλαγών»: των αναδιαρθρωτικών μεθόδων που μπορούν να είναι αποτελεσματικές μόνο στον βαθμό που εμείς συμμορφωνόμαστε ηθικά, πρακτικά και πολιτικά στα περιεχόμενά τους. Κανένας «κλάδος της παραγωγής» δεν μπορεί να αναδιαρθρωθεί, χωρίς την εκπαίδευσή μας σε νέες συνθήκες παροχής της εργασίας μας.

Τι δουλειές κάναμε στο λιανεμπόριο και τι κάνουμε τώρα;

Οι στατιστικές του 2018 καταγράφουν 144.352 επιχειρήσεις που καταχωρού-

νται στον κλάδο του «λιανικού εμπορίου»⁴ και συμμετέχουν με ποσοστό 18% στην ετήσια απασχόληση και με 11% στο ΑΕΠ. Οι δαπάνες του κλάδου για μισθούς και ασφαλιστικές εισφορές είναι 3,3 τρις ευρώ σε ετήσια βάση. Με τα στοιχεία του 2021, οι πιο κερδοφόρες επιχειρήσεις «λιανικής» είναι τα φαρμακεία (6,8% αύξηση σε σχέση με πέρυσι), ενώ, οι πλέον χαμένες είναι οι σχετικές με την ένδυση (62,5% απώλεια του κύκλου εργασιών)⁵. Παράλληλα, οι ετήσιοι δείκτες δείχνουν μείωση των συνολικών ωρών εργασίας για το Δ' τρίμηνο του 2020, σε σύγκριση με αυτό του 2019 κατά 9,9%, ενώ ο γενικός δείκτης απασχολούμενων στο λιανεμπόριο σημείωσε πτώση σε σχέση με τον αντίστοιχο του 2020 κατά 0,9%.

Οι παραπάνω στατιστικές δείχνουν πως η απασχόληση στο λιανεμπόριο είχε αναδιαρθωθεί ήδη αρκετά μέσα σε 9 μόνο μήνες. Τα ωράρια τέθηκαν σε αμφισβήτηση από τον πανούργο ιδιοκτήτη το είδος της συμφωνημένης εργασίας μετασχηματίστηκε: οι εργαζόμενοι/ες άλλαξαν πόστα μέσα στην δουλειά. Μεγάλα τμήματα του κλάδου τέθηκαν σε αναστολή και ακόμα περισσότερα μετασχηματίστηκαν προκειμένου να προσαρμοστούν στις νέες «e-συνθήκες». Ενδεικτική είναι η στατιστική που δημοσιεύσε η Alpha Bank για την εκτίναξη των συναλλαγών του ηλεκτρονικού εμπορίου⁶, ενώ και οι δραστηριότητες των e-shop για το 2020 σημείωσαν αλματώδη αύξηση κατά 42,7%⁷.

Μια μη μετρήσιμη συνθήκη που συμπληρώνει τους παραπάνω δείκτες είναι το γεγονός πως αρκετοί/ες από τους εργαζόμενους/ες στο λιανεμπόριο βρέθηκαν το προηγούμενο διάστημα να εκτελούν εργασία διαφορετική από αυτή που προέβλεπε η σύμβαση εργασίας τους και με ωράρια αισθητά τροποποιημένα. Αρκετές πωλήτριες βρέθηκαν κλεισμένες σε αποθήκες ώστε να ετοιμάζουν ηλεκτρονικές παραγγελίες και αρκετοί ταμίες βρέθηκαν να ταξινομούν αποθήκες, να φορτώνουν και να ξεφορτώνουν τις παραλαβές, να απαντούν στα emails και στα τηλέφωνα.

Αν λοιπόν η συνεισφορά του εργαζομένου/ης στην κυκλοφορία ενός εμπορεύματος (π.χ.. ενός ρούχου ή ενός βιβλίου) μέχρι πρότινος ήταν να λειτουργεί ως η «ομιλούσα φωνή» του εμπορεύματος, δηλαδή να το εντοπίζει στο κατάστημα, να μιλάει με καλά λόγια γι' αυτό, να πείθει τον πελάτη κι αν χρειαστεί να προτείνει κάποιο εναλλακτικό ή συμπληρωματικό, μέσα στον τελευταίο χρόνο, η εργασία αυτή έχει αλλάξει σημαντικά. Οι εργαζόμενοι/ες που συνέχισαν να δουλεύουν με φυσική παρουσία στον εργασιακό τους χώρο, μεταφέρθηκαν στο αμέσως προηγούμενο στάδιο της παραγωγής. Βρέθηκαν να ασχολούνται με την οργάνωση των παραγγελιών, τη συσκευασία και την οργάνωση των αποστολών. Οι ομιλούσες φωνές των εμπορευμάτων έγιναν ψηφιακές και αντίστοιχα τα χέρια που μετέφεραν τα εμπορεύματα από τα ράφια στον πελάτη ανέβηκαν σε μηχανάκια.

Η διαδικασία που περιγράφουμε παραπάνω είναι μια διαδικασία εκπαίδευσης. Οι εργαζόμενοι/ες στο λιανεμπόριο έμαθαν να κάνουν πολλές διαφορετικές δουλειές καλύπτοντας συνάδελφους/σες που έλειπαν, ενώ παράλληλα, προσπαθούσαν να ανταποκριθούν στο μετασχηματισμό της εργασίας τους. Έπρεπε, για τον έναν ή τον άλλο λόγο, να γίνουν από υπάλληλοι, αποθηκάριοι και από πωλήτριες, γραμματείς. Η διαρκής αυτοδιάγνωση των υπαλλήλων, τα καταναγκαστικά self test και η απορρύθμιση της εργασιακής καθημερινότητας που έρχεται να επιβληθεί στο λιανεμπόριο, συμπληρώνει και εδραιώνει τον διπλό μετασχηματισμό του κλάδου μεταξύ ηλεκτρονικού εμπορίου και logistics.

Το τέλος των υπαλλήλων

Θέλουμε να ισχυριστούμε πως όσα βιώσαμε και αφηγούμαστε παραπάνω δεν είναι καθόλου «έκτακτα» ή συγκυριακά, παρότι περιβάλλονται και νομιμοποιούνται από την «έκτακτη ανάγκη» που εγκαθίδρυσε η εμφάνιση της covid19. Αντίθετα, το ζήτημα των υπαλληλικών στρωμάτων «που αμοιβούνται σχετικά καλά χωρίς να παράγουν αξία» είναι ένα από τα ακανθώδη ζητήματα που αντιμετωπίζουν όλο και πιο εμφανικά τα αφεντικά από τη δεκαετία του 1960 και μετά. Ο Τζορτζ Καφέτζις στο «Κρύσταλλοι και αναλυτικές μηχανές» παρατηρεί πως η πρώτη φάση της «υποβάθμισης» των υπαλληλικών επαγγελματιών συμπίπτει με την εισαγωγή στον εξοπλισμό του γραφείου του Ηλε-



κτρονικού Υπολογιστή:

«Η αλλαγή στο μέγεθος της εργασιακής δύναμης που απασχολείται στις υπηρεσίες από τα μέσα του 19ου ως τα μέσα του 20ου αι. συνέβη ταυτόχρονα με αυτή του κυρίαρχου φύλου (από τα αρσενικά στο θηλυκό) και του σχετικού μισθού (από το διπλάσιο του μέσου μισθού του εργοστασιακού εργάτη, σε ποσό χαμηλότερο από αυτό του εργάτη) (Braverman, 1974: 296- 298). Αυτός ο μετασχηματισμός δεν θα μπορούσε να συμβεί χωρίς την ουσιαστική αλλαγή του μηχανικού εξοπλισμού του γραφείου, και ειδικότερα τη χρήση των υπολογιστών. [...] Αυτή η κλιμακωτή κρίση των μισθών στην εργασία στις υπηρεσίες έδωσε, λοιπόν, προβάδισμα στην ανάπτυξη των υπολογιστικών μηχανών, η οποία μπορούσε να αναχαιτίσει τις μισθολογικές απαιτήσεις ενός υψηλά ειδικευμένου τμήματος της εργατικής τάξης.»⁸

Ο Καφέτζις παρατηρεί πως οι ειδικευμένοι και με υψηλό κοινωνικό στάτους εργαζόμενοι στις υπηρεσίες σχημάτιζαν μια «άνωτερη» εργατική τάξη η οποία αν δεν υποβαθμιζόταν θα δημιουργούσε με τις μισθολογικές της απαιτήσεις προβλήματα στην αναπαραγωγή του κεφαλαίου. Η εισαγωγή των νέων μηχανών στο γραφείο (του ηλεκτρονικού υπολογιστή, του εκτυπωτή, του σκάνερ, του ασύρματου τηλεφώνου και στη συνέχεια των ολοένα και πιο έξυπνων και φορητών εκδοχών τους) αποτέλεσε το μηχανικό σκέλος της στρατηγικής των αφεντικών για την «υποβάθμιση» των εργαζομένων στις υπηρεσίες.

Η Σουσάνα Ζούμποφ από την άλλη παρατηρεί στο «In the age of smart machine» πως την ίδια περίοδο συμβαίνει μια σχάση στο εσωτερικό των εργασιών στις υπηρεσίες. Ο εξορθολογισμός της υπαλληλικής εργασίας και η μετατροπή της σε προσβάσιμη πληροφορία της γνώσης-της-δουλειάς που είχαν στον μυαλό τους οι εργαζόμενοι/ες, οδηγεί στη μετατροπή κάποιων εξ αυτών σε διευθυντές που πλέον διαχειρίζονται το σύνολο της πληροφορίας με όρους διοίκησης της επιχείρησης και των υπόλοιπων σε ανειδίκευτους εργαζόμενους/ες που ταΐζουν με δεδομένα τις μηχανές και βιώνουν στο σώμα, την πλάτη, τα γόνατα και τους αυχένες τους τις συνέπειες της μονότονης και επαναλαμβανόμενης εργασίας τους⁹.

Η ευστοχία των δύο παραπάνω αναφορών σχετικά με τους μετασχηματισμούς των δεκαετιών του '70 και του '80 είναι παραπάνω από προφανής και εντοπίζεται στον τρόπο με τον οποίο δουλεύουμε σήμερα. Όσα ισχυρίζονται οι Καφέτζις και Ζούμποφ δεν συνιστούν ολοκληρωμένες διαδικασίες. Αντίθετα, περιγράφουν τη μέθοδο με την οποία τα αφεντικά οργανώνουν ξανά και ξανά την εργασία μας, ώστε αυτή να προσαρμοστεί στις ανάγκες τους σε διαφορετικές περιόδους της καπιταλιστικής εξέλιξης. Η αποδιοργάνωση του λιανεμπορίου εν μέσω ενός –σχεδόν– ετήσιου λοκντάουν και η εφαρμογή της τεχνολογίας του αυτοελέγχου των εργαζομένων ως μια διαδικασία έκτακτης άρσης του εργατικού δικαίου και ριζικής απορρύθμισης του κλάδου έρχεται να ισχυροποιήσει τις δύο τάσεις που περιγράφονται: α) τα e-shops έρχονται να καλύψουν τα περιορισμένα προς χρήση τετραγωνικά των φυσικών καταστημάτων, β) οι εργαζόμενοι/ες στο λιανεμπόριο που αποειδικεύονται και αναγκάζονται να πειθαρχούν στους νέους ρυθμούς των τηλεπαραγγελιών, γίνονται χειριστές των e-shops και διαχειρίζονται την εργασία άλλων εργαζομένων¹⁰.

Αποχαιρετισμός στα όπλα (-)

Ενώσω λοιπόν αναρωτιόμαστε για το αν υφιστάμεθα ορθολογική επιδημιολογική επιτήρηση ή αν θα έπρεπε τα τεστ να είναι περισσότερα και να μας τα κάνει εξειδικευμένο προσωπικό φορώντας τριπλή μάσκα στην είσοδο του γραφείου, η ζωή μας αλλάζει με τρόπο που μας διαφεύγει. Ενώ «προσέχουμε την υγεία μας» τα αφεντικά αλλάζουν τους όρους της εργασίας μας, και τους αλλάζουν σε βάρος μας. Όσοι και όσες βρεθήκαμε να κάνουμε δύο και τρεις δουλειές μέσα στο 8ώρο, όσοι και όσες βρέθηκαμε να δουλεύουμε λίγο στη δουλειά και λίγο στο σπίτι ή αγγίξαμε τις 10 ώρες συνεχούς εργα-

σίας, το γνωρίζουμε καλά. Αυτό που λένε υγειονομική επιτήρηση, εμείς το λέμε νέες συνθήκες εργασίας. Και είναι νέες συνθήκες εργασίας με σταθερό – ή και μικρότερο– μισθό προς το παρόν.

Ο Αντόνιο Γκράμισι παρατηρούσε πως δίπλα στο καινοφανές επεισόδιο της εισαγωγής της αλυσίδας παραγωγής στη βιομηχανία, οι ίδιοι οι εισηγητές της επιχειρούσαν να επιβάλλουν και μια νέα κουλτούρα για τους εργάτες: «Οι «πουριτανικές» πρωτοβουλίες αποσκοπούν μονάχα να διατηρήσουν, έξω από την εργασία, μια ορισμένη ψυχο-φυσική ισορροπία που θα αποτρέψει τη φυσιολογική κατάρρευση του στιμμένου από τη νέα μέθοδο παραγωγής εργάτη. Η ισορροπία αυτή δεν μπορεί παρά να είναι καθαρά εξωτερική και μηχανική, αλλά θα μπορούσε να γίνει εσωτερική αν αυτή προτεινόταν από τον ίδιο τον εργάτη και δεν επιβλήονταν από τα έξω, από μια νέα κοινωνική μορφή με κατάλληλα και πρωτότυπα μέσα.»¹¹. Τα self-tests έρχονται να ανταποκριθούν σε αυτή τη διπλή αναγκαιότητα: είναι ταυτόχρονα η «πουριτανική πρωτοβουλία» των αφεντικών κι η εργασιακή αναδιάρθρωση που επιβάλλεται. Ο άνθρωπος που ελέγχεται διαρκώς είναι η νέα εργατική φιγούρα στις υπηρεσίες, με τον ίδιο τρόπο που ο εγκρατής και συντηρητικός προτεστάντης του 19ου αι. ήταν ο αναδυόμενος βιομηχανικός εργάτης.

Ο Αντρίου Γιούρ, ίσως ο σπουδαιότερος θεωρητικός και φιλόσοφος του «αυτόματου εργοστασίου» του 19ου αι., έγραφε πως «οι εργάτες πρέπει να απευθύνουν ευχαριστήρια προσευχή στη θεία πρόνοια, που με τις μηχανές της τούς έδωσε τον καιρό να σκέφτονται τα συμφέροντα της αθανασίας της ψυχής τους»¹². Δυστυχώς, ακόμα λέμε ευχαριστώ και θα συνεχίσουμε να λέμε, μέχρι τη στιγμή που ο παλιός τυφλοπόντικας θα ξεκινήσει να μεταχειρίζεται καινούργια εργαλεία.

1. Χρησιμοποιούμε τον όρο καθόλου τυχαία. Το γεγονός ότι ένα τμήμα της παραγωγής χαρακτηρίζεται έμμεσα ως «προβληματικό» ή «μολυσματικό», συμβαίνει προκειμένου να οριστεί ως πεδίο κρατικής ρύθμισης και παρέμβασης. Έτσι ο ορισμός του προβλήματος οδηγεί σε κάποιες – και όχι σε κάποιες άλλες– ενδεδειγμένες λύσεις.
2. Η εστίαση παρότι είναι ένας κλάδος που έχει μηχανοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό (βλ. για παράδειγμα την εισαγωγή μηχανών στον μπουφέ, τον ολοένα πιο σύνθετο εξοπλισμό κουζίνας, τα ράα για τους/τις σερβιτόρους/ες κ.λπ.) συνεχίζει να απομυζεί την εργασία με όρους «απόλυτης υπεραξίας». Παράλληλα οι σερβιτόροι/ες ενώ μπορούν να είναι λιγότεροι/ες ή κάποια καταστήματα, η επιθυμία του πελάτη να τον σερβιρούν με τον τρόπο που εκείνος θέλει άτομα με παρουσία αντίστοιχη με τις προσδοκίες του, είναι σχεδόν ενσωματωμένη στην αξία του προς κατανάλωση εμπορεύματος. Το γεγονός αυτό κάνει τον/την σερβιτόρα απαραίτητο.
3. Πρεμιέρα» του self test σε 7 κλάδους της αγοράς, εφημ. «Ναυτεμπορική» 19-04-2021.
4. Από τη συγκεκριμένη καταγραφή αφαιρούμε τις σχετικές με την επιδιόρθωση και τη συντήρηση αυτοκινήτων, καθώς δεν εγγράφονται ακριβώς στις υπηρεσίες λιανικής.
5. Στην κατηγορία αυτή δεν εντάσσονται οι αποθήκες και οι υπηρεσίες τύπου e-shop που εξυπηρετούνται από αυτές αλλά μόνο τα καταστήματα λιανικής.
6. Το 91% των συνολικών συναλλαγών στην Alpha Bank πραγματοποιήθηκε μέσω των ψηφιακών της δικτύων (e-banking, ATM, κέντρα αυτόματων συναλλαγών- ΚΑΣ), ενώ εντυπωσιακή ετήσια αύξηση 70% κατέγραψε και η χρήση του mobile banking της τράπεζας, εξυπηρετώντας περισσότερες από 65 εκατομμύρια συνδέσεις. Ο αριθμός των ενεργών χρηστών του Alpha mobile banking αυξήθηκε κατά 51% σε σχέση με πέρυσι και αντίστοιχα, οι συναλλαγές που διεκπεραιώθηκαν μέσω της υπηρεσίας ήταν υψηλότερες κατά 66% σε σχέση με το πρώτο εξάμηνο του 2019.
7. Αύξηση 42,7% στο ηλεκτρονικό εμπόριο, εφημερίδα «Ναυτεμπορική» 27-01-2021.
8. George Caffetis, *Crystals and analytic engines: historical and conceptual preliminaries to a new theory of machine*, Ephemera vol. 7, 2007, pp. 24-45. (υπό έκδοση)
9. Shoshana Zuboff, *In the age of smart machines: the future of work and power*, New York: Basic Books, pp. 170- 171.
10. Οι διαχειριστές των e-shops συχνά τηλεργάζονται απέχοντας εντελώς από το φυσικό χώρο της εργασίας. Αρκούνται στην ψηφιακή και λογιστική επιτήρηση του.
11. Αντόνιο Γκράμισι, *Αμερικανισμός και Φορντισμός*, Α/συνέχεια, 1990, σελ. 70-71.
12. Καρλ Μαρξ, *Το Κεφάλαιο (1ος τόμος)*, Σύγχρονη Εποχή, 1978, σελ. 434.