

Β.Βεσκούκης

Περί στελεχών πληροφορικής

Μια ρεαλιστική αναφορά στους σύγχρονους εργαζόμενους στην πληροφορική και όχι μόνο

...και όχι μόνο, θα μπορούσε να συμπληρωθεί ο τίτλος, ωστόσο εμείς θα αναφερθούμε στο χώρο της πληροφορικής. Το θέμα είναι γνωστό σε όλους, αλλά σπάνια συζητείται και ακόμη σπανιότερα φτάνει "το μαχαίρι στο κόκαλο". Πότε είναι που ο "απλός εργαζόμενος" στην πληροφορική αναβαθμίζεται σε "στέλεχος"; Τι σημαίνει αυτό για το ρόλο του, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του, τις συνθήκες εργασίας του, αλλά και το μισθό του και την εργασιακή του σχέση; Θα το πούμε από την αρχή: η κατάσταση νοσεί σημαντικά και όσο και αν αλλάξει κανείς τα νοήματα των λέξεων, η ουσία παραμένει η ίδια και το βάπτισμα ενός εργαζόμενου ως "στέλεχος" λίγο αντιστοιχεί στην πάλαι πότε "προαγωγή".

Οι εποχές έχουν αλλάξει. Η απασχόληση έχει πλέον γίνει "ευέλικτη". Σε μερικά επαγγέλματα, με πρώτα, ίσως, αυτά της πληροφορικής, η "ευελιξία" είναι τουλάχιστον αξιοθαύμαστη. Ευελιξία στις απαιτήσεις: Καμία τυπική απαίτηση για να εργαστεί κανείς στην πληροφορική παρά μόνον η δήλωσή του (ας όψονται οι φίλοι μας του ΤΕΕ και της ΕΠΥ). Τα επαγγελματικά δικαιώματα ηχούν ως απαιτήσεις άλλων εποχών - "προηγούμενης έκδοσης", όπως θα λέγαμε με πληροφορικούς όρους. Ευελιξία στο ωράριο: Ποιο ωράριο; Η σύγχρονη εταιρία πληροφορικής έχει deadlines και όχι ωράριο. Αν μπορεί κανείς να προφτάσει τα deadlines εντός ωραρίου (με την παλιά έννοια) έχει καλώς. Διαφορετικά, περάστε κατά τις 7 το απόγευμα από γραφεία μεγάλης εταιρίας πληροφορικής και θα καταλάβετε τι εννοούμε.

Ευελιξία στις αμοιβές: Τα στελέχη δεν είναι πρωτίστως εργαζόμενοι, αλλά "μέλη μιας ομάδας". Όσο καλύτερα πάει η "ομάδα", τόσο περισσότερο μπορούν να αμείβονται. Η αμοιβή, εξάλλου, δεν είναι το κυρίαρχο - το στέλεχος πρώτα και κύρια βιώνει έναν τρόπο ζωής. Εδώ που τα λέμε, τι να την κάνει κανείς την αξιοπρεπή αμοιβή όταν στις 7 το βράδυ βρίσκεται στο γραφείο του; Να ζήσει καλύτερα, θα μας πείτε, αλλά πότε, θα ρωτήσουμε. Τέλος, δεν είναι σπάνια η ευελιξία στην εργασιακή σχέση και την ασφάλιση. Η πρώτη, εκφυλίζεται σε 12 δελτία παροχής υπηρεσιών ανά έτος (ή και περισσότερα, ανάλογα με την προσέγγιση που ακολουθεί ο "συνάδελφος" εργοδότης) και η δεύτερη, είναι απλά καθολική ευθύνη του "στελέχους".

Οι έχοντες έστω και μικρή σχέση με το εργασιακό γίνεσθαι στην πληροφορική και τα συναφή επαγγέλματα, δύσκολα θα αρνηθούν τεκμηριωμένα ότι τα παραπάνω είναι μέρος της πραγματικότητας. Θα εκφέρουν ίσως αντίλογο, αλλά δεν θα αρνηθούν τα γεγονότα. Η εν λόγω "ευελιξία", είναι, βλέπετε σημείο των καιρών. Όλα φέρονται να αλλάζουν να "εκσυγχρονίζονται" να στοιχειοθετούν μια νέα τάξη πραγμάτων σε μια νέα ψηφιακή χιλιετία. Οι εργαζόμενοι έχουν την "επιλογή" να μην εργαστούν αν οι όποιες "ευελιξίες" που σχετίζονται με την εργασία, τους βρίσκουν να διαφωνούν. Είναι πραγματικά η επιλογή αυτή υπαρκτή και αν ναι, σε ποιους; Το ερώτημα είναι τόσο θεωρητικό όσο και αυτό της απόλυτης ελευθερίας του ατόμου στην ιδεαλιστική φιλοσοφία. Δυστυχώς η απάντηση δεν περιλαμβάνει τα περισσότερα των "στελεχών" της πληροφορικής τα οποία απλά δουλεύουν για να ζήσουν και για τα οποία η πλέον της δεκάωρης εργασία με δελτίο παροχής υπηρεσιών και χωρίς ασφάλιση, είναι η μοναδική λύση για την επιβίωση.

Η "επιβίωση", βέβαια, σημαίνει σήμερα διαφορετικά πράγματα από ότι στο παρελθόν. Η απαίτηση για τροφή, στέγη και ένδυση, συμπληρώνεται από την απαίτηση για πολυτελή μεταφορά, ψηφιακά μέσα επικοινωνίας, home cinema, clubbing και πολλά άλλα "αναγκαία" αγαθά των ημερών μας. Το μόνο που λείπει, είναι μια εξέλιξη της ορολογίας, ώστε να μη θυμίζει τίποτε ενοχλητικό από το παρελθόν. Το παρελθόν, η ιστορία σε τελική ανάλυση, επιχειρείται να αποτελέσει απλά "προηγούμενη έκδοση" της πραγματικής εικονικότητας του σήμερα (δεν πρόκειται για σαρδάμ). Οπως, ας πούμε, ένα παλιό πρόγραμμα ηλεκτρονικού υπολογιστή το οποίο όποιος το πρόλαβε απλά το γνωρίζει, αλλά κανένας δεν ενδιαφέρεται να το μάθει γιατί όλοι περιμένουν την επόμενη έκδοση.

Ετσι, λοιπόν, τα στελέχη της πληροφορικής απλά εργάζονται άνευ όρων, αναγκαζόμενα να συμπεριφέρονται ως αν όλα αυτά ήταν απολύτως φυσιολογικά. Η "εξασφάλιση" του σταθερού μισθού, της ασφάλισης και των λοιπών πάλαι πότε κεκτημένων δικαιωμάτων είναι χαρακτηριστικά των "κατωτέρων βαθμίδων". Οι "μέσες και ανώτερες" βαθμίδες, είναι αυτές που παίρνουν το "ρίσκο", αυτές που νιώθουν τη συγκίνηση, αυτές που μοιράζονται τις μετοχές της εταιρίας, αυτές που νιώθουν την ανακούφιση ότι όλες αυτές οι γραβάτες και τα ιδρωμένα "σινιέ" πουκάμισα δεν πήγαν χαμένα.

Το νόημα όλων αυτών αφήνεται ως άσκηση σε όλους εκείνους που την τελευταία στιγμή της ζωής τους θα αναπολούν περισσότερες "συγκινήσεις" από την "ομάδα" της εταιρίας όπου μαζί με τα άλλα "στελέχη" έτρεχαν να προλάβουν το deadline για να γράψουν το proposal. Ίσως τότε να υποψιαστούν το τι πραγματικά εννοούσαν αυτοί που τους ονομάτισαν "στελέχη", μόνο που θα είναι λίγο αργά...

Δημοσιεύτηκε στο OPEN Newsletter

τον Οκτώβριο του 1999