



Juliet Webster | *Work & Equality Research, Λονδίνο*

Ψηφιακή εργασία: έμφυλοι διαχωρισμοί, έμφυλες σχέσεις, έμφυλες προοπτικές¹

Σας ευχαριστώ πολύ που με καλέσατε να μιλήσω σήμερα εδώ. Θα εστιάσω στη δυναμική και τις όψεις του φύλου στην ψηφιακή εργασία. Αυτό που θα κάνω στη σημερινή ομιλία είναι να εξετάσω τι εννοούμε με τον όρο ψηφιακή εργασία και ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της, ενώ θα διερευνήσω και κάποια ερωτήματα σχετικά με το πώς συνδέεται το φύλο με την ψηφιακή εργασία, το είδος δηλαδή της εργασίας που όλοι/ες κάνουμε αυτόν τον καιρό με τη χρήση συσκευών και υπολογιστών. Και θέλω να υποστηρίξω ότι οι έμφυλες ανισότητες (gender disadvantages), οι οποίες παλαιότερα χαρακτήριζαν ορισμένους τομείς της αγοράς εργασίας καθώς και θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονταν κυρίως από γυναίκες, έχουν πλέον επικρατήσει σε μεγάλο μέρος της αγοράς εργασίας. Με άλλα λόγια, στη σημερινή μου ομιλία, θα υποστηρίξω ότι οι έμφυλες ανισότητες στον χώρο εργασίας έχουν πλέον κανονικοποιηθεί. Και, τέλος, θα επικεντρωθώ στο ερώτημα του πώς μπορούμε να απομακρυνθούμε από την εξατομικευμένη διάσταση των διορθωτικών μέτρων και να κατευθυνθούμε προς συλλογικές δράσεις για τη βελτίωση των εργασιακών δικαιωμάτων και των συνθηκών

¹ Το παρόν κείμενο αποτελεί μετάφραση της απομαγνητοφωνημένης ομιλίας που έδωσε η Juliet Webster (Τζούλιετ Γουέμπστερ) στην εκδήλωση «Εργασία στην ψηφιακή εποχή» στο πλαίσιο του προγράμματος Τεχνολογία, Κοινωνία και Αριστερά του Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς και του δικτύου Transform! Europe στις 4 Μαρτίου 2020. Τα βίντεο της εκδήλωσης βρίσκονται στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://poulantzias.gr/ergasia-stin-psifiaki-epochi/>

απασχόλησης, το οποίο ελπίζω να αποτελέσει μια ωραία εισαγωγή για την ομιλία που θα δώσει η Sara de Heusch σε λίγο για το έργο της και την οργάνωσή της.

Λοιπόν, αυτά είναι τα κύρια ερωτήματα που θα θέσω σήμερα το απόγευμα και θα βασιστώ στην έρευνα που κάνουμε με συναδέλφισσες και συναδέλφους από όλη την Ε.Ε στην οποία προσπαθούμε να καταγράψουμε τη δυναμική αυτού που ονομάζουμε ψηφιακή εργασία. Αξίζει να πούμε σε αυτό το σημείο ότι είμαστε όλες και όλοι πλέον απόλυτα εξοικειωμένες/οι, νομίζω, με την ιδέα ότι οι θέσεις εργασίας που σχετίζονταν με υπολογιστές, οι τεχνολογικές θέσεις εργασίας, ήταν πάντα θέσεις εργασίας στις οποίες οι γυναίκες υποεκπροσωπούσαν σε μεγάλο βαθμό. Αυτό λοιπόν εμείς το γνωρίζουμε, οι ερευνητές/ριες το γνωρίζουν, οι φεμινίστριες είναι απογοητευμένες με αυτή την κατάσταση εδώ και χρόνια, τα θεσμικά όργανα χάραξης πολιτικής σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και σε πολλά κράτη-μέλη έχουν προσπαθήσει να εφαρμόσουν αρκετά διαφορετικές δημόσιες πολιτικές προκειμένου να αντιμετωπίσουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την πληροφορική, οπότε αυτά είναι λίγο-πολύ τα δεδομένα στο πλαίσιο των τριάντα ετών προσπάθειας για την αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας. Ωστόσο, νομίζω ότι σήμερα στην ψηφιακή εργασία, με την έννοια που τη χρησιμοποιούμε απόψε, αυτό που βλέπουμε είναι ένα πολύ διαφορετικό τεχνολογικό τοπίο και ένα πολύ διαφορετικό εργασιακό τοπίο (labour-scape) και εργατικό δυναμικό και είναι τα ζητήματα φύλου γύρω από αυτό το νέο εργασιακό τοπίο στα οποία θέλω να εστιάσω.

Τι είναι ψηφιακή εργασία

Τι εννοούμε, λοιπόν, όταν μιλάμε για ψηφιακή εργασία; Μία από τις συναδέλφισσές μας στο ερευνητικό δίκτυο για της οποίας το έργο θα μιλήσω απόψε, η Ursula Huws, όρισε την ψηφιακή εργασία –με έναν κατά την άποψή μου πολύ χρήσιμο ορισμό– ως εργασία, είτε αμειβόμενη είτε μη αμειβόμενη –και αυτό είναι κρίσιμο–, η οποία πραγματοποιείται με τη χρήση ενός συνδυασμού ψηφιακών και τηλεπικοινωνιακών τεχνολογιών και/ή παράγει περιεχόμενο για ψηφιακά μέσα. Επομένως, δεν είναι απλώς η εργασία η οποία εκτελείται με τη χρήση

ψηφιακών τεχνολογιών όπως μπορεί να λέγαμε για τις προηγούμενες γενιές θέσεων εργασίας στον τομέα της πληροφορικής, αλλά είναι επίσης η εργασία η οποία μπορεί να παράγει περιεχόμενο για αυτές τις τεχνολογίες και, κυρίως, μπορεί να παράγει αξία για τους/τις ιδιοκτήτες/ριες ψηφιακών και νέων μέσων. Και αυτή η σύγχρονη ψηφιοποίηση της εργασίας έχει κατά τη γνώμη μου ορισμένα διακριτά χαρακτηριστικά τα οποία θα εξετάσω αμέσως τώρα. Νομίζω ότι υπάρχουν τρία κύρια χαρακτηριστικά της ψηφιακής εργασίας που είναι πολύ σημαντικά και στα οποία θα επανέρχομαι ξανά και ξανά καθ' όλη τη διάρκεια της αποψινής ομιλίας. Το πρώτο είναι η ιδέα ότι η ψηφιακή εργασία εκτελείται εξ αποστάσεως. Μπορεί να είναι σε απόσταση από πελάτες/ισσες, σε απόσταση από εργοδότες/ριες, σε απόσταση από συναδέλφους/ισσες και σε απόσταση από άλλους οργανισμούς σε διαφορετικές αλυσίδες αξίας. Συχνά είναι τελείως επισφαλής εργασία και αυτό που έχει μεγάλη σημασία για τα ζητήματα φύλου και για τις έμφυλες σχέσεις εντός του εργατικού δυναμικού και του πληθυσμού εν γένει είναι ότι η ψηφιακή εργασία καθιστά δυσδιάκριτα τα όρια που παραδοσιακά θεωρούσαμε ότι καθορίζουν την εργασία. Και αυτά τα όρια είναι τόσο χωρικά, τα όρια του τόπου, όσο και χρονικά.

Άρα, εάν αρχίσουμε να εξετάζουμε την εξ αποστάσεως εργασία, την επιτέλεση της εργασίας από απόσταση, ή αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε εκ-τοπισμένη εργασία (dislocated work), μπορούμε να σκεφτούμε πολλές εκφάνσεις της. Έτσι, μπορούμε να σκεφτούμε όλο και περισσότερες ομάδες εργαζομένων οι οποίοι/ες εργάζονται από πολλές διαφορετικές τοποθεσίες, οι οποίοι/ες είναι νομάδες, οι οποίοι/ες τείνουν να μετακινούνται, και αυτό σε μεγάλο βαθμό έχει καταστεί δυνατό λόγω της ανάπτυξης των κινητών τεχνολογιών, των κινητών συσκευών, της φθηνής ασύρματης τηλεφωνίας και της φθηνής συνδεσιμότητας. Αυτές οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν καταργήσει σχεδόν απόλυτα την ανάγκη για σταθερούς χώρους εργασίας. Επομένως, οι εργασιακές διαδικασίες που αφορούν επικοινωνίες ή πληροφορική καθορίζουν πλέον τον τόπο στον οποίο λαμβάνει χώρα η εργασία. Με άλλα λόγια, ενώ κάποτε με τον όρο κινητή εργασία αναφερόμασταν σε περιπτώσεις όπως οι πωλητές/ριες ασφαλειών ζωής, οι οποίοι/ες έπαιρναν τους φορητούς υπολογιστές τους στο αυτοκίνητο για να εισάγουν τα σχετικά δεδομένα μετά τη συνάντησή τους με έναν πελάτη/ισσα, τώρα

μπορούμε να ισχυριστούμε και μπορούμε να δούμε ότι η εκ-τοπισμενη εργασία αποτελεί πλέον χαρακτηριστικό στοιχείο και είναι αρκετά συνηθισμένη για όλους/ες σχεδόν τους/τις επαγγελματίες, σε δημιουργική εργασία και σε εργασία γραφείου, και όχι μόνο στους/στις ασφαλιστές/ριες ή άλλους/ες περιοδεύοντες/ουσες πωλητές/ριες. Αυτή η εξέλιξη έχει μεταφέρει τον χώρο εργασίας σε πολλαπλές τοποθεσίες. Δεν είμαστε εξοικειωμένες/οι με την ιδέα ότι –όπως γνωρίζετε– στις δημόσιες συγκοινωνίες, σε καταστήματα, σε καφετέριες, σε εστιατόρια, σε δημόσια πάρκα, σχεδόν παντού οι άνθρωποι μπορούν να εργάζονται μέσω των συσκευών τους. Ως αποτέλεσμα, η συλλογική εμπειρία της εργασίας έχει διαταραχθεί εντελώς από αυτήν την εξέλιξη. Επειδή τα όρια του χώρου εργασίας έχουν καταρρεύσει. Όλες/οι γνωρίζουμε από προσωπική εμπειρία ότι δεν υπάρχει τίποτα που να μας βοηθά να αναγνωρίσουμε, εσείς ή εγώ, την/τον μετακινούμενη/ο εργαζόμενη/ο καθώς καθόμαστε και την/τον κοιτάζουμε. Το άτομο που στέλνει μηνύματα στο κινητό του τηλέφωνο στο μετρό μπορεί να επικοινωνεί με συναδέλφους/ισσες όπως μπορεί και να παίζει παιχνίδια και δεν γνωρίζουμε τι από τα δύο κάνει. Και, όπως υποστήριξε η αυστραλιανή ακαδημαϊκός Melissa Gregg, αυτό έχει συμβεί σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην μπορούμε πλέον να διακρίνουμε τι είναι δουλειά και τι όχι. Πραγματικά δεν ξέρουμε.

Οπότε, στο ένα άκρο του φάσματος έχουμε αυτή τη μορφή εργασίας δίχως σταθερό τόπο. Όμως, στο άλλο άκρο του φάσματος, μπορούμε να επισημάνουμε ολόκληρο το παγκόσμιο εμπόριο, την ανάπτυξη του παγκόσμιου εμπορίου των επιχειρήσεων τηλεπικοινωνιών και των υπηρεσιών πληροφορικής που έχουν δημιουργήσει ομάδες εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών οι οποίες είναι διασπαρμένες σε πολλές παγκόσμιες αλυσίδες αξίας ή καλύπτουν διαφορετικές θέσεις εργασίας σε διάφορα μέρη του πλανήτη. Έχω εδώ κατά νου, για παράδειγμα, τους/τις εργαζόμενους/ες στην ανάπτυξη λογισμικού που μπορεί να βρίσκονται στην Ινδία αλλά να δουλεύουν για την αγορά της Αμερικής, οπότε εργάζονται σε έναν κύκλο παραγωγής όπου όταν τελειώνει η ημέρα του/της ενός/μιας αρχίζει η ημέρα του/της άλλου/ης και άρα η εργασία τους καταλήγει να είναι εντελώς εκτός ωραρίου σε σχέση με τη γεωγραφική τους θέση. Οι παραπάνω είναι δύο μορφές εκ-τοπισμένης εργασίας και υπάρχουν πολλές άλλες, σε μερικές από τις οποίες θα επανέλθω σε λίγο.

Έμφυλοι διαχωρισμοί στην αγορά εργασίας

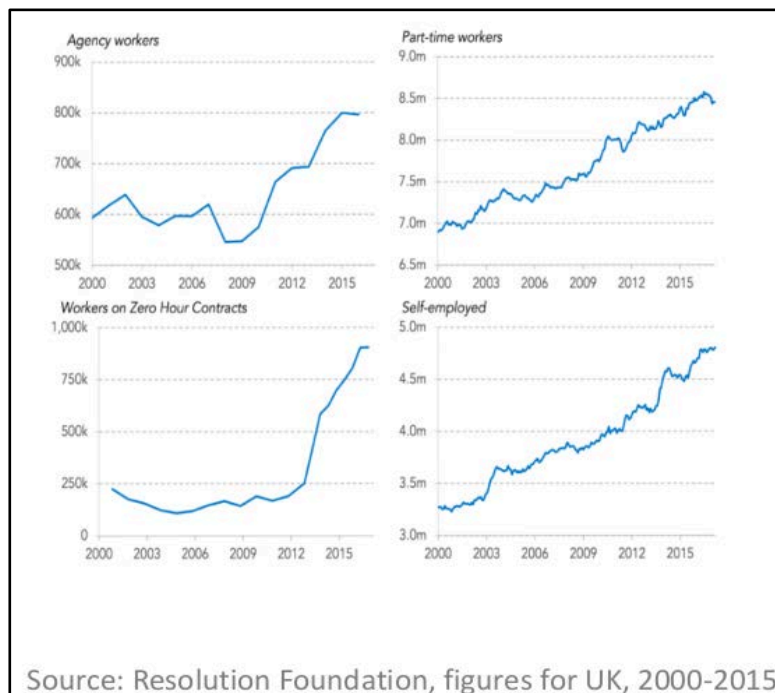
Η αγορά εργασίας στην ψηφιακή εργασία, όπως η αγορά εργασίας σε πιο συμβατικές θέσεις ανάπτυξης λογισμικού και άλλες μορφές εργασίας στην πληροφορική, είναι μια αγορά η οποία χαρακτηρίζεται από σαφείς έμφυλους διαχωρισμούς. Αν λοιπόν σκεφτούμε προγραμματιστές λογισμικού ή παίκτες ηλεκτρονικών παιχνιδιών ή επαγγελματίες των Νέων Μέσων, θα σκεφτούμε κυρίως άντρες. Βλέπουμε ότι σε αυτούς τους τομείς κυριαρχούν αριθμητικά οι άντρες και ότι συχνά αυτές οι μορφές εργασίας έχουν βαθιά ενσωματωμένη μια κουλτούρα σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξισμού. Για παράδειγμα, έχουμε εκατοντάδες περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου και απολύσεων εργαζομένων στη Silicon Valley, που συνεχίζονται και αποτελούν σήμερα πολύ παλιά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία καταδεικνύουν την κουλτούρα έμφυλων διακρίσεων στον χώρο εργασίας καθώς και το γεγονός ότι σε τέτοιου είδους θέσεις εργασίας κυριαρχούν αριθμητικά οι άνδρες.

Βέβαια, από την άλλη, μπορούμε να σκεφτούμε περιπτώσεις όπως οι υπεράκτιες εταιρείες παροχής υπηρεσιών πληροφορικής, όπως οι υπηρεσίες που μόλις περιέγραψα, όπου οι εργαζόμενοι/ες σε ένα μέρος του κόσμου μπορεί να καλύπτουν αγορές ή απαιτήσεις της αγοράς σε ένα τελείως διαφορετικό μέρος του κόσμου. Ή, μπορούμε να σκεφτούμε την «εργασία των κλικ» (click-work), την επαναλαμβανόμενη διαδικτυακή εργασία, στην οποία θα επιστρέψω και θα την περιγράψω σε ένα λεπτό, στην οποία οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό. Γι' αυτό, θέλω να υποστηρίξω ότι η ψηφιακή εργασία αντανακλά, επεκτείνει και εδραιώνει μια μακρόχρονη δυναμική έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Αν σκεφτούμε, για παράδειγμα, τις/τους εργαζόμενες/ους των κλικ (click-workers), τα άτομα που δουλεύουν διαδικτυακά κάνοντας μικροεργασίες για κάποιον/α που τους έχει αναθέσει το έργο εξ αποστάσεως, για έναν/μια απομακρυσμένο/η εργοδότη/ρια, ανακαλύπτουμε ότι, με βάση τα όσα γνωρίζουμε μέχρι στιγμής, είναι συνήθως νέες/οι, υπερτερούν ελαφρώς οι γυναίκες, είναι

ηλικίας 16 έως 35 ετών και γενικά προσπαθούν να κάνουν αυτή τη δουλειά προκειμένου να συγκεντρώσουν ένα ικανοποιητικό εισόδημα, να βγάλουν τα προς το ζην από διαφορετικές μορφές απασχόλησης. Αυτή, άρα, δεν είναι μια μορφή απασχόλησης που από μόνη της μπορεί να εξασφαλίσει έναν επαρκή μισθό ή να εξασφαλίσει τα προς το ζην.

Κανονικοποίηση των έμφυλων ανισοτήτων

Αυτό που βλέπουμε, λοιπόν, είναι ότι δημιουργείται μια ολόκληρη τάξη εργαζομένων η οποία μοιράζεται κάποιες από τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας τις οποίες στο παρελθόν συνήθως ταυίζαμε με τη γυναικεία εργασία, αλλά οι οποίες τώρα πια εμφανίζονται πολύ πιο κανονικοποιημένες. Δηλαδή, οι έμφυλες ανισότητες έχουν κανονικοποιηθεί. Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε τα δεδομένα για το Ηνωμένο Βασίλειο από το 2000 έως το 2015 και διάφορες μορφές εργασίας που μερικές φορές ονομάζονται άτυπη εργασία, οπότε στις δύο πάνω σειρές έχουμε τους/τις εργολαβικούς/ές εργαζόμενους/ες και τους/τις εργαζόμενους/ες μερικής απασχόλησης και στις δύο κάτω σειρές είναι οι εργαζόμενοι/ες με συμβάσεις εργασίας μηδενικών ωρών και οι αυτοαπασχολούμενοι/ες. Αυτό που είναι σημαντικό να παρατηρήσουμε είναι η πορεία των γραφημάτων κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου των 15 ετών και, ειδικότερα, αυτό στο οποίο θα



ήθελα να επιστήσω την προσοχή σας είναι το κάτω αριστερά, δηλαδή το γράφημα των συμβάσεων μηδενικών ωρών, οι οποίες έχουν αυξηθεί εκθετικά στο Ηνωμένο Βασίλειο τα τελευταία οκτώ χρόνια και η άνοδος αυτή συνεχίζεται.

Τώρα, η αύξηση αυτού που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε ψηφιακή ευάλωτη εργασία συνεπάγεται ένα εργατικό δυναμικό που είναι τόσο ευάλωτο όσο και καταπονημένο από την δουλειά. Παρ' όλο που τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο, ή λιγότερες ώρες τελοσπάντων, σε αυτήν την περίπτωση ισχύει ακριβώς το αντίθετο, ιδιαίτερα για τους/τις εργαζόμενους/ες με συμβάσεις μηδενικών ωρών. Αυτό που προκαλεί επίσης έκπληξη είναι ότι ενώ ορισμένες από αυτές τις μορφές πολύ επισφαλούς εργασίας χαρακτηρίζουν ειδικά τα χαμηλότερα επίπεδα της αγοράς εργασίας τείνουν να εμφανίζονται όλο και περισσότερο σε εργασιακούς κλάδους με ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα εξειδίκευσης, όπως οι μηχανικοί. Η επισφαλής εργασία είναι ιστορικά αρκετά συνηθισμένη στα χαμηλότερα επίπεδα της αγοράς εργασίας και ιδιαίτερα συνηθισμένη όταν εκτελείται από γυναίκες, μετανάστες, νέους, νέες και ούτω καθεξής. Και δεν προστατεύεται από κάποιο ρυθμιστικό πλαίσιο. Επομένως, θεωρώ ότι σήμερα όσες και όσοι εργάζονται ψηφιακά, όσες και όσοι κάνουν αντίστοιχες δουλειές στις συνθήκες που παρουσιάζουν τα παραπάνω γραφήματα, αποτελούν το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα αυτού του είδους της επισφάλειας. Έτσι, ενώ η επισφάλεια περιοριζόταν σε ένα από τα κατώτερα τμήματα της εργατικής τάξης, το οποίο παρεμπιπτόντως ήταν κατά κύριο λόγο αποτελούμενο από γυναίκες, τώρα νομίζω ότι αυτό το είδος επισφάλειας είναι χαρακτηριστικό των περισσότερων αν όχι όλων των μορφών εργασίας. Και με αυτή την έννοια, οι ανισότητες που σχετίζονται με τα έμφυλα πρότυπα, με τα έμφυλα εργασιακά πρότυπα, κανονικοποιούνται.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, η αυτοαπασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται τώρα σε υψηλότερα επίπεδα από οποιαδήποτε άλλη στιγμή στο παρελθόν. Και ένα σημαντικό μέρος αυτής της αυτοαπασχόλησης οφείλεται στο ότι έχουν αναπτυχθεί διάφορες διαδικτυακές πλατφόρμες εργασίας, όπως το Appwork ή το Amazon Mechanical Turk. Πρόκειται για πλατφόρμες στις οποίες έχουν εγγραφεί

εκατομμύρια ελεύθεροι/ες επαγγελματίες και στις οποίες δημοσιεύονται αγγελίες για εκατοντάδες χιλιάδες θέσεις εργασίας κάθε μήνα. Οι εγγεγραμμένοι/ες σε αυτές τις πλατφόρμες προέρχονται από όλο το φάσμα της αγοράς εργασίας.

Έτσι, στο υψηλότερο επίπεδο της αγοράς εργασίας μπορεί να βρίσκονται επαγγελματίες προσανατολισμένοι/ες στα ψηφιακά μέσα, μπορεί να είναι δημιουργοί βίντεο, σχεδιαστές/ριες ανιμείσον, δημιουργοί εφαρμογών για το διαδίκτυο και για κινητά, γραφίστες/ριες και ούτω καθεξής. Και οι δεξιότητές τους μπορεί να αφορούν την πληροφορική, τον προγραμματισμό ή τον σχεδιασμό ή τα πολυμέσα, τη συγγραφή ή τη μετάφραση ή τις πωλήσεις και το μάρκετινγκ, ή ακόμα και τα οικονομικά και την οργάνωση και διοίκηση επιχειρήσεων. Όπως ανέφερα, στη Γερμανία όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας με υψηλή εξειδίκευση, όπως αυτές στην αυτοκινητοβιομηχανία, καταλήγουν να ανατίθενται σε εξωτερικούς/ές συνεργάτες/ίδες μέσω διαδικτυακών εφαρμογών. Έτσι, υπάρχουν πλέον διαθέσιμες πλατφόρμες για την πρόσληψη μηχανικών για την κατασκευή αεροπλάνων και αυτοκινήτων, ή για την κατασκευή εξαρτημάτων για αεροπλάνα και αυτοκίνητα.

Και στο κατώτατο επίπεδο της αγοράς εργασίας βρίσκουμε ανθρώπους που συχνά αναφέρονται ως «εργαζόμενοι/ες των κλικ». Οι εργαζόμενοι/ες των κλικ εκτελούν πολύ μικρές εργασίες, μικρά κομμάτια περισσότερο πολύπλοκων εργασιών ή μεγάλων έργων τα οποία χωρίζονται σε μικρότερα έργα. Έτσι, ενδέχεται να εργάζονται εισάγοντας δεδομένα, ή βγάζοντας φωτογραφίες, ή μεταγράφοντας κείμενα που έχουν ψηφιοποιηθεί, ή ελέγχοντας την ικανοποίηση των πελατών/ισσών από τα προϊόντα ή τις αξιολογήσεις τους για κάποιο διαδικτυακό κατάστημα προϊόντων τεχνολογίας. Και αυτές είναι εργασίες που απαιτούν ελάχιστες δεξιότητες, πολύ λίγο χρόνο, λεπτά ή δευτερόλεπτα για να ολοκληρωθούν με μερικά κλικ. Εκτελούνται από διαφορετικούς ανθρώπους και όχι απαραίτητα από αλγόριθμους. Ορισμένες από αυτές τις εργασίες δεν μπορούν να αυτοματοποιηθούν πλήρως, αλλά είναι θεμελιώδεις για αυτό που αποκαλείται οικονομία των επί μέρους παραδοτέων ή της περιστασιακής απασχόλησης (gig economy) και έχουν περιγραφεί ως οι βαρετές, δίχως σκέψη, χαμηλά αμειβόμενες δουλειές που επιτρέπουν στην οικονομία του διαδικτύου να λειτουργεί και να

αναπτύσσεται με τέτοια ταχύτητα.

Αφού λοιπόν αυτές οι εργασίες έχουν ανατεθεί σε διάφορους/ες εργαζόμενους/ες ανά τον κόσμο, όταν οι σχετικές βάσεις δεδομένων ή οι οποιεσδήποτε τέλος πάντων εργασίες οι οποίες τους έχουν ανατεθεί έχουν πλέον ολοκληρωθεί, τα ψηφιοποιημένα κείμενα ή οι συλλογές εικόνων ή οτιδήποτε δημιουργείται από τις ξεχωριστές προσπάθειές τους συναρθρώνονται στη μορφή ενός τελικού έργου ή προϊόντος από αυτόν/ήν που έχει παραγγείλει το έργο ή από τον/την εργοδότη/ρια. Αυτό σημαίνει ότι τέτοιου είδους ψηφιακές πλατφόρμες διαχωρίζουν τον/την εργαζόμενο/η από τον/την εργοδότη/ρια και αυτό είναι κρίσιμης σημασίας: έτσι, ο/η εργαζόμενος/η και ο/η εργοδότης/ρια ή αυτός/ή που έχει παραγγείλει το έργο δεν συναντιούνται ποτέ. Το αίτημα για το εκάστοτε έργο δημοσιεύεται στο διαδίκτυο, ο/η εργαζόμενος/η υποβάλλει προσφορά για τη δουλειά χωρίς να γνωρίζει ποιους/ες ανταγωνίζεται για τη συγκεκριμένη εργασία. Πιέζεται να ρίξει την τιμή των υπηρεσιών του/της, ενώ οι άγνωστοι/ες ανταγωνιστές/ριες του/της μπορεί να είναι στην Ινδία ή μπορεί να είναι στην Ευρώπη, ή μπορεί να είναι στην Αμερική, μπορεί να είναι οπουδήποτε. Αλλά ο/η εργαζόμενος/η δεν το γνωρίζει αυτό. Άρα είναι ξεκάθαρο ότι υπάρχει μια τάση αυτές οι μορφές απασχόλησης να μειώνουν τόσο τις αποδοχές όσο και το επίπεδο των συνθηκών εργασίας για τους/τις εργαζόμενους/ες.

Τώρα, αν σκεφτούμε μια πολύ διαφορετική μορφή ψηφιακής εργασίας, στα Νέα Μέσα και στη βιομηχανία του πολιτισμού, η πρόσβαση στην εργασία είναι γενικά πολύ πιο προσωπική, αλλά είναι εξίσου επισφαλής με έναν διαφορετικό τρόπο. Συνήθως την καθορίζουν τα προσωπικά δίκτυα γνωριμιών και οι άτυπες πρακτικές πρόσληψης. Άρα, η απασχόληση σε αυτόν τον χώρο μπορεί να είναι επισφαλής. Σε αυτόν τον τομέα υπάρχει έντονη αυτοαπασχόληση, οπότε οι εργαζόμενες/οι πρέπει να υπομένουν τους κινδύνους της επισφάλειας. Οφείλουν να είναι πρόθυμες/οι να εργάζονται με συμβάσεις που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «λιμού και αφθονίας». Έτσι, μπορεί να τύχει να αναλάβουν πολλά έργα ταυτόχρονα και μετά να μην έχουν τίποτα και οφείλουν να μπορούν να το διαχειριστούν. Αυτό έχει περιγραφεί ως «βουλιμική εργασία» από τον Andy Pratt. Και αυτό το είδος της βουλιμικής εργασίας έχει πλέον κανονικοποιηθεί στον τομέα των Νέων Μέσων.

Συχνά, οι εργοδότες/ριες αναμένουν, υποθέτουν και ελπίζουν ότι οι εργαζόμενοι/ες θα αποδεχθούν όλους αυτούς τους όρους απλώς και μόνο λόγω της αγάπης τους για την ίδια τη δουλειά, λόγω του πάθους που έχουν, αν θέλετε, για αυτό το είδος εργασίας, ιδίως στα Νέα Μέσα. Οπότε, ανεξάρτητα από το πόσο ανούσια ή ταπεινή είναι η δουλειά που κάνουν, πρέπει να είναι παθιασμένοι/ες με αυτήν.

Σε όλες αυτές τις μορφές απασχόλησης βρίσκουμε συνθήκες εργασίας από τις οποίες σε μεγάλο βαθμό απουσιάζουν το νομικό πλαίσιο και η προστασία της απασχόλησης. Το ρυθμιστικό πλαίσιο και οι δικλίδες ασφαλείας που προστατεύουν τους/τις συμβατικούς/ές υπαλλήλους που εργάζονται για εργοδότες/ριες που διαθέτουν χώρο εργασίας δεν καλύπτουν αυτό το είδος εργαζομένων. Επομένως, δεν έχουν καμία προστασία απέναντι στην εκμετάλλευση, στις διαμάχες σχετικά με την αμοιβή τους –οι οποίες είναι πολύ συχνό φαινόμενο– ή ακόμη και απέναντι στις αρνητικές κριτικές, οι οποίες μπορούν να καταστρέψουν μονομιάς την καριέρα σου ή την προσεκτικά χτισμένη διαδικτυακή σου φήμη. Και οι χαμηλοί μισθοί ενισχύονται από τον άτυπο χαρακτήρα και την έλλειψη διαφάνειας σε πολλούς τομείς της ψηφιακής εργασίας, ενώ επιπλέον υπάρχει ένας διάχυτος ατομικισμός που έχει διεισδύσει σε ολόκληρη την αγορά εργασίας και ο οποίος υποκρύπτει όλες τις δομικές ανισότητες που υπάρχουν σε αυτήν και ασκεί σημαντικές πιέσεις στους/στις εργαζομένους/ες, ωθώντας τους/τις να αναπτύξουν εξατομικευμένες στρατηγικές αντιμετώπισης των προβλημάτων τους, ενώ θα μπορούσαν να αντιταχθούν, για παράδειγμα, στην εργασιακή εβδομάδα των δύο ωρών.

Για να συνοψίσω λοιπόν μερικά από αυτά που έχω πει μέχρι στιγμής, ισχυρίζομαι ότι οι έμφυλες ανισότητες της επισφαλούς απασχόλησης κανονικοποιούνται στην ψηφιακή εργασία, με την έννοια ότι μεγάλο μέρος της ψηφιακής εργασίας είναι επισφαλής και επηρεάζει αρνητικά τους ανθρώπους που βρίσκονται στις κατώτερες θέσεις της αγοράς εργασίας. Οι αποδοχές και οι συμβάσεις μπορεί να είναι εξαιρετικά άνισες και οι χαμηλές αμοιβές ή ακόμα και η μη-αμειβόμενη εργασία είναι πάρα πολύ συχνά φαινόμενα. Δεν υπάρχει προστασία της εργασίας, δεν αναγνωρίζονται εργασιακά δικαιώματα και σε πολλούς τομείς η δουλειά εξασφαλίζεται μέσω προσωπικών διασυνδέσεων. Κι αυτό αντιτίθεται στο είδος της

διαφάνειας που, όπως γνωρίζουν όσες από εμάς παλεύουμε για την έμφυλη ισότητα στους χώρους εργασίας, είναι απολύτως ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Επομένως, ο διάχυτος ατομικισμός και οι εξατομικευμένες στρατηγικές αντιμετώπισης των εργασιακών προβλημάτων που οφείλουν να υιοθετήσουν οι εργαζόμενες/οι υποκρύπτουν τις δομικές ανισότητες που υπάρχουν σε αυτούς τους τομείς.

Οι αρνητικές επιπτώσεις επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες

Αυτές είναι λοιπόν οι εργασιακές συνθήκες που είναι ευρέως διαδεδομένες στην ψηφιακή εργασία. Και παρότι εκφράζουν την κανονικοποίηση των έμφυλων ανισοτήτων σε όλο το εργατικό δυναμικό, θέλω να υποστηρίξω ότι οι αρνητικές επιπτώσεις αυτών των συνθηκών εξακολουθούν να επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες. Και επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες, επειδή οι γυναίκες συχνά καταλήγουν να γίνουν ελεύθερες επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενες γιατί προφανώς αυτό προσφέρει κάποια λύση στις αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις της αμειβόμενης εργασίας και της οικογενειακής φροντίδας. Για αυτόν τον λόγο ίσως να μην προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, οι γυναίκες αποτελούν οριακά την πλειοψηφία των εργαζομένων στη διαδικτυακή εταιρεία μαζικής ανάθεσης έργων Amazon Mechanical Turk. Το ίδιο συμβαίνει και στον χώρο των Νέων Μέσων. Όπως έχω ήδη αναφέρει, πρόκειται κυρίως για προσωρινές και επισφαλείς θέσεις εργασίας όπου κυριαρχούν συνήθως οι γυναίκες καθώς και οι νέοι και οι αρτιμελείς κι υγιείς (able-bodied) εργαζόμενοι/ες. Και στα δύο είδη εργασίας, τόσο οι συμβάσεις όσο και οι αμοιβές χαρακτηρίζονται από έντονες ανισότητες. Η έμφυλη ανισότητα στις αμοιβές είναι ένα διαδεδομένο χαρακτηριστικό όλων αυτών των ιδιαίτερας άτυπων εργασιακών συμφωνιών. Γενικά οι γυναίκες χαίρουν λιγότερης προστασίας από τα συνδικάτα από ό,τι οι άνδρες και είναι πολύ λιγότερο πιθανό να απολαμβάνουν τα οφέλη συλλογικών φορέων, όπως αυτών που υπάρχουν σ' αυτές τις νεοεμφανιζόμενες βιομηχανίες και άλλων οργανώσεων της οικονομίας του διαδικτύου.

Και τέλος, θα πρέπει επίσης να επισημάνουμε την ίδια την επιτέλεση της εργασίας ως μια μορφή έμφυλης συγκρότησης. Η Angela McRobbie, για παράδειγμα, έχει υποστηρίξει ότι αυτή η ιδέα της παθιασμένης εργασίας: «φέρει εγγεγραμμένη έναν διακριτό τρόπο επιστροφής στις παραδοσιακές ταυτότητες των φύλων, μέσω της οποίας ο συντηρητισμός του μετα-φεμινισμού επαναφέρει τις φιλοδοξίες των νέων γυναικών για επιτυχία σε καθορισμένες ζώνες δραστηριότητας, όπως είναι η αγορά δημιουργικής εργασίας ή η δημιουργική εργασία, οι οποίες στη συνέχεια γίνονται χώροι για την ανάπτυξη μιας ιδιαιτέρως κανονιστικής θηλυκότητας», «όπως», λέει, «ο κοριτσίστικος ενθουσιασμός, ο οποίος μπορεί να συγκροτηθεί ως προθυμία των γυναικών να εργαστούν όλες τις ώρες της ημέρας για μια ελάχιστη αμοιβή, με την ελπίδα να κερδίσουν την είσοδό τους στον κόσμο της εργασίας». Και μεγάλο μέρος της ψηφιακής εργασίας βασίζεται σε αυτήν την ιδέα ότι εάν κάνεις αυτή τη δουλειά για ένα ελάχιστο χρηματικό ποσό, θα σου ανοίξει μια καινούργια πόρτα. Υπάρχει λοιπόν αυτή η συνεχής οφθαλμαπάτη των περαιτέρω ευκαιριών που προσφέρονται.

Το τίμημα που όλες/οι πληρώνουμε

Τώρα, ως προς αυτή τη διπλή όψη της εργασίας: η αυξανόμενη επισφάλεια της εργασίας συνοδεύεται από μια αυξανόμενη εντατικοποίηση και επέκταση της εργασίας. Από τη μια πλευρά οι άνθρωποι εργάζονται πιο σκληρά –η εργασία εντατικοποιείται και συμπιέζεται– αλλά ταυτόχρονα, η εργασία επεκτείνεται σε περισσότερους τομείς της ζωής μας. Πολλές ομάδες ατόμων που εργάζονται ψηφιακά οφείλουν να είναι συνεχώς διαθέσιμες/οι και προσπαθούν απεγνωσμένα να ανταπεξέλθουν στον διαρκώς αυξανόμενο φόρτο εργασίας τους σε βάρος του προσωπικού τους χρόνου και των προσωπικών δραστηριοτήτων τους. Επομένως, υπάρχει ένα τίμημα για όλα αυτά.

Οι συνάδελφοί μας Rafnsdottir και Juliusdottir στην Ισλανδία μελέτησαν εργαζόμενους/ες οι οποίοι/ες εργάζονται διαδικτυακά από το σπίτι και διαπίστωσαν ότι, όπως γνωρίζουμε, η διαδικτυακή εργασία από το σπίτι είναι μία

μέθοδος μέσω της οποίας οι γυναίκες επαγγελματίες καλούνται να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Όμως προφανώς η υπερβολική εργασία είναι στην πραγματικότητα τόσο η αιτία όσο και η λύση, οπότε υπάρχει αυτή η διαρκής προσδοκία που προκαλεί τεράστιο στρες και ενοχές στις/στους εργαζόμενες/ους στην ψηφιακή εργασία, είμαστε όλες/οι πολύ αγχωμένες/οι τώρα και αισθανόμαστε στρες και ενοχές για όσα δεν κάνουμε, για τα μηνύματα ή τα μείλ που αφήνουμε αναπάντητα, για όσα δεν προλαβαίνουμε. Και ο αντίκτυπος στην οικογενειακή ζωή και στις οικογένειες, στις οικογενειακές σχέσεις, στα νοικοκυριά και ούτω καθεξής είναι τεράστιος, επειδή οι άνθρωποι αισθάνονται ότι είναι διαρκώς διχασμένοι ανάμεσα στην εργασία τους και στις οικογενειακές τους σχέσεις.

Και όλα αυτά συμβαίνουν στο πλαίσιο μιας ιδεολογίας ανεξέλεγκτου ατομικισμού. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενες/οι πιστεύουν ότι πρόκειται για μια ατομική τους ανικανότητα να βρουν το δρόμο τους και να ισορροπήσουν ανάμεσα σε αυτούς τους δύο κόσμους και όχι για ένα γενικό δομικό πρόβλημα. Συνεπώς, αναπτύσσουν εξατομικευμένες στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν προβλήματα τα οποία στην πραγματικότητα είναι δομικά. Και σας δίνω το παράδειγμα του «Lean in», του βιβλίου της Sheryl Sandberg το οποίο δημοσιεύθηκε πριν κάποιον καιρό και απευθύνεται σε γυναίκες οι οποίες εργάζονται στον τομέα της πληροφορικής. Αφενός πρόκειται για μια διαπραγμάτευση γεμάτη με έμφυλα μηνύματα και αφετέρου επί της ουσίας αποτελεί μία πρόταση που ωθεί τις εργαζόμενες να λάβουν τα δικά τους μεμονωμένα, εξατομικευμένα μέτρα για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση.

Η έμφυλη εργασία στον ιδιωτικό χρόνο και χώρο

Τώρα, μεγάλο μέρος της ψηφιακής εργασίας, όπως γνωρίζουμε από την δική μας προσωπική εμπειρία, πραγματοποιείται από το σπίτι. Και το σπίτι μέχρι τώρα ήταν παραδοσιακά ένας χώρος επιτέλεσης οικιακής εργασίας και εργασίας φροντίδας, ένας χώρος για ιδιωτικές και εξατομικευμένες ασχολίες, απαλλαγμένες από το βάρος της επιρροής της αμειβόμενης εργασίας. Παρότι, όπως γνωρίζουμε, για τις

γυναίκες το σπίτι δεν ήταν ποτέ συνώνυμο με τον ελεύθερο χρόνο. Όμως, όταν το σπίτι μετατρέπεται σε χώρο εργασίας του/της μετακινούμενου/ης επαγγελματία ή του/της αυτοαπασχολούμενου/ης ελεύθερου/ης επαγγελματία στον τομέα της δημιουργικής εργασίας, μετατρέπεται στο επίκεντρο αυτών των αλληλοσυγκρουόμενων μορφών εργασίας: φυσική, διαχειριστική, συναισθηματική, φροντίδας, έτσι που δεν είναι πλέον δυνατόν να οριοθετηθεί τι είναι πραγματικά εργασία και τι δεν είναι. Οπότε οι συνήθειες έμφυλες δυναμικές στην οικιακή σφαίρα χαρακτηρίζονται από τον ανταγωνισμό μεταξύ αυτών των διαφορετικών απαιτήσεων που επιβάλλονται στους/ις εργαζόμενους/ες ψηφιακά, τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν σχετικά με τον τρόπο που δίνεται προτεραιότητα σε έναν τομέα δραστηριότητας έναντι ενός άλλου και τη σύγκρουση για το χρόνο και το χώρο. Όλο αυτό είναι ιδιαίτερα καταστροφικό για την υγεία και τις οικογενειακές σχέσεις των εργαζομένων.

Άρα, η ψηφιακή εργασία μεταφέρεται κατευθείαν στην καρδιά του σπιτιού και τα όρια μεταξύ μισθωτής εργασίας και προσωπικής ζωής διαλύονται, οπότε το σπίτι γίνεται πλέον το επίκεντρο ανταγωνιστικών μεταξύ τους μορφών εργασίας. Και όταν η μισθωτή εργασία αρχίζει να εισβάλλει στον οικιακό χρόνο, συχνά κάτω από την ταμπέλα της «ευέλικτης εργασίας», ο χρόνος των μελών του νοικοκυριού μετατρέπεται ακόμα περισσότερο σε πεδίο συγκρούσεων. Έτσι, τα μέλη του νοικοκυριού αρχίζουν να τσακώνονται για τον χρόνο και για το ποιου/ποιας ο χρόνος είναι πιο πολύτιμος. Έχουμε λοιπόν μια μάχη για μικρά κομμάτια χρόνου για τη μισθωτή εργασία και για τις ιδιωτικές ασχολίες, γεγονός που συμπυκνώνει και ενισχύει τις έμφυλες σχέσεις εξουσίας στο πλαίσιο του νοικοκυριού και τη σχετική αποτίμηση του χρόνου των μελών του.

Έχει από καιρό εκφραστεί η άποψη, ορθώς κατά τη γνώμη μου, ότι δεν είναι όλος ο χρόνος ίσης αξίας. Όπως ακριβώς οι δεξιότητες, ο χρόνος αποτιμάται διαφορετικά ανάλογα με το τίνος είναι ο χρόνος. Έτσι, τόσο σε ιδιωτικές όσο και σε δημόσιες συναλλαγές, αυτοί/ές που έχουν τη μεγαλύτερη εξουσία στην κοινωνία, είναι αυτοί/ές που έχουν περισσότερες δυνατότητες να ορίσουν και να διαχειριστούν τον χρόνο τους και τον χρόνο άλλων ανθρώπων. Υπάρχουν πολλές έρευνες για τις γυναίκες που αγωνίζονται να διαχειριστούν τις διαφορετικές

απαιτήσεις που τους επιβάλλονται από την αμειβόμενη εργασία τους, από τις ευθύνες οικογενειακής φροντίδας και από τις όλο και περισσότερες ευκαιρίες που τους προσφέρουν οι ψηφιακές τεχνολογίες να είναι συνεχώς σε επαφή με άλλους/άλλες. Έχουμε πλέον εκατοντάδες αναφορές για τη φτώχεια χρόνου (time poverty) που περιγράφουν μια πραγματικότητα δραματικής έλλειψης χρόνου, και όχι μόνο για τις εργαζόμενες μητέρες. Και όλα αυτά παραμένουν επενδυμένα με μια απολύτως ιδεολογική αντίληψη των πραγμάτων, με βάση την οποία η δουλειά είναι διασκέδαση και, επομένως, η εισβολή της στον ιδιωτικό χρόνο όχι μόνο δεν είναι προβληματική αλλά είναι ακόμη και ευπρόσδεκτη. Η Melissa Gregg, πάλι, έχει γράψει ότι αν κάποτε οι πολιτικές της εργασίας βασιζόταν στην ιδέα της θέσπισης ορίων, στη μείωση των ωρών εργασίας και στη διασφάλιση δικαιωμάτων και κοινωνικών παροχών, οι σημερινές συνθήκες και ρυθμίσεις στον χώρο εργασίας συχνά φιλοδοξούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον εντελώς εχθρικό απέναντι στην ιδέα ότι η εργασία είναι μια κοπιώδης και επίπονη διαδικασία. Έχουμε λοιπόν αυτήν την αντίφαση μεταξύ των πτυχών της εργασίας που είναι ευχάριστες ή δημιουργικές ή διασκεδαστικές, η οποία αποτελεί αληθινή πρόκληση για εμάς όταν προσπαθούμε να καταλάβουμε τι είναι ψηφιακή εργασία, καθώς αυτό το είδος ευχαρίστησης μοιάζει να ανταποκρίνεται σε μια από τις πιο βασικές μας ανθρώπινες ανάγκες, την ανάγκη να εκφράσουμε τη δημιουργικότητά μας μέσω της εργασίας μας. Όμως το τίμημα για τις ζωές των ανθρώπων είναι ιδιαίτερα υψηλό και η απαίτηση για εξατομικευμένες λύσεις πολύ έντονη.

Η ψηφιακή εργασία ως κοινωνική αναπαραγωγή

Εντάξει, τώρα θέλω απλώς να ολοκληρώσω με μερικές σκέψεις και μία από αυτές είναι για την ιδέα της κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων στην ψηφιακή εργασία. Η κοινωνική αναπαραγωγή ορίζεται παραδοσιακά ως η μη αμειβόμενη εργασία για την αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού, τη συντήρηση και τη φροντίδα των οικογενειών, την εκτέλεση οικιακών εργασιών και παρόμοια τέτοια πράγματα. Το κεφάλαιο εξαρτάται τόσο από την κοινωνική αναπαραγωγική εργασία όσο και από την άμεσα παραγωγική εργασία. Όμως, στην εποχή της ψηφιακής εργασίας θεωρώ ότι η κοινωνική αναπαραγωγή αρχίζει να αποκτά

καινούρια σημασία. Πρώτον, υπάρχει αυτό που κάνουμε όλες/οι μας όλη την ώρα, μια μορφή μη αμειβόμενης κατανάλωσης που γίνεται πια από εμάς ως καταναλώτριες/ές ενώ κάποτε γινόταν από εργαζόμενες/ους. Οπότε έχουμε την οικονομία της αυτοεξυπηρέτησης, στην οποία οι άνθρωποι μετατρέπονται από καταναλωτές/ριες σε παραγωγούς ή αυτό που ο Don Tapscott αποκαλεί παραγωγοί-καταναλωτές/ριες (prosumers). Άτομα που κάνουν μόνα τους τις τραπεζικές συναλλαγές τους διαδικτυακά, τα διαδικτυακά τους ψώνια, τη δική τους έρευνα προϊόντων, που κλείνουν μόνα τους τα εισιτήριά τους και κανονίζουν τα ταξίδια τους. Έτσι η οικιακή σφαίρα γίνεται ο τόπος όλο και μεγαλύτερου μέρους τόσο της αμειβόμενης εργασίας στην παραγωγή όσο και της μη-αμειβόμενης εργασίας στην κατανάλωση. Και με αυτόν τον τρόπο επαναπροσδιορίζεται η καθιερωμένη ταύτιση της κοινωνικής αναπαραγωγής με τη γυναικεία εργασία, θέτοντας το ερώτημα πώς αντιλαμβανόμαστε την έμφυλη εργασία της κοινωνικής αναπαραγωγής στο μέλλον.

Επιπλέον νομίζω ότι η κοινωνική αναπαραγωγή έχει εισέλθει και στη διαδικασία δημιουργίας αξίας για το κεφάλαιο με μια άλλη έννοια, και αναφέρομαι στο προσωπικό branding και τη διαχείριση της ταυτότητας που όλες/οι μας κάνουμε. Το κάνουμε όλες, ιδίως αν είμαστε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, καθώς εκεί λειτουργεί ως ενός είδους νομίσματος και επιπλέον είναι απολύτως απαραίτητο στους αναπτυσσόμενους τομείς της αμειβόμενης εργασίας. Έτσι, οι ελεύθεροι/ες επαγγελματίες και οι αυτοαπασχολούμενοι/ες πρέπει όλο και περισσότερο να δημιουργούν αφηγήματα για το πόσο ιδανικοί/ες είναι για πρόσληψη, να κατασκευάζουν αφηγήματα για τους/τις ίδιους/ες, συνεχώς αλλάζοντας τον τρόπο που αυτοπαρουσιάζονται ή αναπαράγουν τον/την εαυτό/ή τους ή εκδοχές του/της εαυτού/ής τους για τη διαδικτυακή κατανάλωση. Και το να είναι κανείς ελεύθερος επαγγελματίας, ειδικά στο διαδίκτυο, εξαρτάται ουσιαστικά από το να μπορεί να εμπορευείται αποτελεσματικά τον εαυτό του ξανά και ξανά, με εντελώς επιχειρηματικό τρόπο. Και μπορούμε τώρα να σκεφτούμε όλα αυτά, αυτή τη δουλειά που πρέπει όλες/οι μας να κάνουμε για τη «διατήρηση της ζωής» (life maintenance) όπως αναφέρεται συχνά, η οποία νομίζω ότι καταλαμβάνει όλο και περισσότερο από τον χρόνο μας, με αποτέλεσμα να είμαστε σήμερα όλες/οι πράγματι όχι μόνο πολύ αγχωμένες/οι, αλλά και διαρκώς απίστευτα

απασχολημένες/οι.

Δυνατότητες για συλλογική δράση

Λοιπόν, μετά από αυτήν την ελαφρώς απογοητευτική εικόνα της ψηφιακής εργασίας, τι ελπίδα υπάρχει και ποιες δυνατότητες υπάρχουν για συλλογική δράση σε αντίθεση με τις εξατομικευμένες απαντήσεις; Νομίζω ότι υπάρχουν κάποιες δυνατότητες και θα ήθελα απλώς να δώσω ορισμένα παραδείγματα. Και είμαι σίγουρη ότι η Σάρα θα μας πει πολλά περισσότερα όταν μιλήσει. Υπάρχουν βέβαια πολλά παραδείγματα ομάδων εργαζομένων που χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να οργανωθούν. Και σκέφτομαι εδώ ιδιαίτερα ομάδες εργαζομένων στην Κίνα που εργάζονται σε κάποια από τα εργοστάσια ηλεκτρονικών ειδών σε αρκετά σκληρά και δομημένα περιβάλλοντα εργασίας, οι οποίοι ωστόσο χρησιμοποιούν το WhatsApp για να οργανωθούν. Το ίδιο συμβαίνει και με τους/τις οδηγούς της Uber και της Deliveroo, για την ακρίβεια όχι για τους/τις οδηγούς της Deliveroo αλλά για τους/τις ποδηλάτες/ισσες. Ορισμένοι/ες έχουν προχωρήσει σε απεργίες μέσω των εφαρμογών, δηλαδή απενεργοποίησαν τις εφαρμογές που χρησιμοποιούνται για τη λήψη και την εκτέλεση των παραγγελιών. Απαιτούν οι εργαζόμενοι/ες να μην θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι/ες αλλά μισθωτοί/ές υπάλληλοι. Έχουμε επίσης το Turkopticon. Το Turkopticon είναι η αντιστροφή του πανοπτικού, εκείνου του συστήματος παρακολούθησης που βλέπει τα πάντα και που παρακολουθεί μέσω λογισμικού όλες/ους τις/τους εργαζόμενες/ους. Το Turkopticon είναι ένα εγχείρημα που αναπτύχθηκε στη Γερμανία, μια διαδικτυακή πλατφόρμα για να μπορούν οι εργαζόμενες/οι των κλικ να ανταλλάσσουν πληροφορίες για αυτούς που τους αναθέτουν έργα και για τους/τις εργοδότες/ριες για τους/τις οποίους/ες εργάζονται. Με αυτόν τον τρόπο, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να ξεσκεπάσουν ή να εκθέτουν όσους/ες συστηματικά δεν ανταποκρίνονται στις πληρωμές ή όσους/ες προσπαθούν να εκμεταλλευτούν τους/τις εργαζόμενους/ες δημοσιεύοντας αγγελίες για υλοποίηση πραγματικά ανέφικτων έργων με εξαιρετικά χαμηλές αμοιβές.

Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι/ες χρησιμοποιούν την ίδια την τεχνολογία που χρησιμοποιείται εναντίον τους. Είχαμε συμβατικές διαμαρτυρίες από υπαλλήλους της Google στις ΗΠΑ και αντίστοιχα συνασπισμούς συνδικαλιστικών φορέων και τοπικών κοινοτήτων σε πρωτοβουλίες όπως το Silicon Valley Rising. Επομένως, υπάρχουν όντως ενδείξεις συλλογικής δράσης. Υπάρχουν ενδείξεις ότι δημιουργούνται νέες οργανώσεις για την εκπροσώπηση εργαζομένων οι οποίοι/ες συνήθως υποεκπροσωπούνταν ή δεν εκπροσωπούνταν καθόλου από τα παραδοσιακά συνδικάτα, τα οποία δυσκολεύτηκαν ή έδειξαν απροθυμία να οργανώσουν αυτούς τους τύπους εργαζομένων. Υπάρχουν λοιπόν θετικά σημάδια για το μέλλον. Και σας αφήνω με τη σκέψη ότι μπορεί να δούμε πολλή περισσότερη μαχητικότητα στα επόμενα χρόνια απ' όση έχουμε δει μέχρι τώρα. Σας ευχαριστώ.

Μετάφραση: Κίμωνας Μαρκάτος