

امروز گسترش هر چه بیشتر کمپانی‌های اینترنتی چون Airbnb, Uber و امثالهم بحث‌ها و سردرگمی‌های فراوانی را نه تنها در میان کارفرمایان قدیمی که با پیدایش چنین کمپانی‌هایی خود را بازنده احساس می‌کنند، بلکه در میان اقتصاددانان و نهادها و مؤسسات دولتی، مانند بیمه‌های اجتماعی، مالیات و... نیز ایجاد نموده است. آیا وجود چنین کمپانی‌هایی نشانه ظهور مرحله تازه‌ای از سرمایه‌داری می‌باشد؟ آیا این به پیدایش طبقات جدیدی در جامعه سرمایه‌داری منجر شده است؟ آیا با شیوع هر چه گسترده‌تر «اقتصاد اشتراکی»، ما شاهد رشد هر چه بیشتر نهادهای سوسیالیستی در درون جامعه سرمایه‌داری هستیم؟ یا آنکه به عکس، این کمپانی‌ها، آخرین بقایای حقوق کارگری در جامعه رفاه رانیز نیست و نابود می‌سازند؟

اورسولا هیوز، پروفیسور کار و جهانی شدن در دانشگاه هر تفور دشایر، و مدیر مؤسسه تجزیه و تحلیل اجتماعی و تحقیقات اقتصادی در انگلستان است. او نویسنده کتاب‌های متعدد، از جمله «کار در اقتصاد دیجیتال جهانی: بلوغ سایر تریات» می‌باشد.

لازم به تذکر است که نویسنده این مقاله از بسیاری از اصطلاحات جدید دنیای کار دیجیتالی استفاده می‌کند که برای بسیاری از آن‌ها معادل رایج فارسی وجود ندارد. در حد توان در متن حاضر سعی شده تا بعضی از اصطلاحات مهم برای درک این مقاله توضیح داده شود.

در سیستمر

نوشته: اورسولا هیوز

برگردان: رضا جاسکی

تعداد کلمات: ۳۶۱۶

این یک الگوی اشناست. اول بحران اقتصادی وجود دارد. پس از آن بازسازی عظیم سرمایه می‌آید- و همراه آن بازسازی کار- و اطمینان خاطر گذشته را غرق در شک و تردید می‌نماید. صنایع، شرکت‌ها و مشاغل قدیمی ناپدید می‌شوند و گونه‌های جدید به کمک تکنولوژی‌های جدید ظهور می‌کنند. از آنجا که مردم در تلاش برای یافتن راهی در توصیف تحولات متزلزل در چشم‌انداز اقتصادی و اجتماعی هستند، آنگاه یک ابهام زبانی بوجود می‌آید، که رویکرد این چشم‌انداز جدید را اشفته نموده و تلاش برای تجزیه و تحلیل و ترسیم آن را تیره و تار می‌کند.

این بار، در میان اولین مفسران خیال‌اندیش تکنولوژیکی، کسانی بودند که اصطلاحاتی مانند «اقتصاد اشتراکی» (sharing economy) 'شبکه‌سازی همتا' (peer-to-peer networking) را ارائه دادند تا با تردستی چشم‌انداز مثبتی از تحولات جدید جلوه دهند. زیرا آن‌ها مدعی هستند این تحولات، دلالت بر آنچه که یک جامعه تعاونی، پیاسرمایه‌داری می‌تواند باشد، دارد. این جامعه‌ای است که اجازه می‌دهد خدمات، به آزادی بین افرادی که به چنین خدماتی نیاز دارند و آن‌هایی که این خدمات را عرضه می‌کنند، مبادله گشته و واسطه‌های سرمایه‌دار از میان برداشته شوند. آن‌ها حتی حدس می‌زنند، از آنجا که چاپگر سه‌بعدی اجازه می‌دهد کالاها فقط زمانی که به آن‌ها نیاز هست تولید شوند، در نتیجه می‌توان حتی کارخانه‌ها را نیز حذف کرد.

این تصور که مردم از ارائه خدمات به طور نوع‌دوستانه به غریبه‌ها خوشحال هستند، نیز بخش دیگری از مجموعه گفتمان‌هایی است که بنا به آن، از «خرد جمعی» (wisdom of crowds) با راه‌حل‌های «جمع‌سپاری» (crowdsourcing) و «ابر سپاری» (cloudsource) برای مشکلات سخت بهره‌برداری می‌شود.

شاید در اینجا سرخ کلمه «منبع» (source) باشد که شیوه‌های شرکت‌های بزرگ در دهه ۱۹۹۰ مانند برون‌سپاری (outsourcing)، انواع جهانی‌سپاری (global sourcing)، درون‌سپاری (insourcing)، یا بازپس‌سپاری (backsourcing) و خویشاوندان نزدیک آن خارج‌سپاری (offsourcing) و نزدیک‌سپاری (nearsourcing) را تداعی می‌کند.

هنگامی که کلماتی مانند جمع‌سپاری یا انبوه‌سپاری بکار گرفته می‌شوند، آن‌ها برای یک اقتصاد پیشکشی داوطلبانه استفاده نمی‌شوند، بلکه مربوط به اقتصادی هستند که از سیستم‌های آنلاین برای دستیابی به مخزنی از کارگران، بر پایه اصل «درست به موقع» (just in time) استفاده می‌برد. در عباراتی چون «کار سیال» (liquid labor) و «نیروی کار بنا بر تقاضا» (workforce on demand) این منطق بیشتر آشکار می‌شود.

۱ اقتصاد اشتراکی به معنی اشکال متفاوت اجاره، اشتراک یا قرض اشیاء به جای مالکیت می‌باشد.

حتی امکان استفاده از خدمات، تعویض و یا هدیه اشیاء، در این مقوله می‌گنجد. م

۲ شبکه همتا به همتا در کامپیوتر نام نوعی از معماری است که هر رایانه‌ای می‌تواند از اطلاعات

دیگری استفاده و یا به آن اطلاعات بفرستد. در اینجا از شباهت کار و کامپیوتر استفاده شده

است. م

گاهی اوقات این نیروی کار حاضر اماده (ابر انسانی یا جمع انسانی) بطور بدبینانه «هوش مصنوعی» توصیف می‌شود. کار آن، که برای وظایف زیادی حیاتی است و اینترنت را به فعالیت وادار می‌دارد، و اغلب با «مکانیکال ترک (Mechanical Turk)، صفحه شطرنج «اتوماتیک» قرن نوزدهم که در واقع توسط یک اپراتور پنهان انسانی هدایت می‌شد، قیاس می‌شود.^۳

خواه وظیفه ان، کنترل دقت رتبه‌دهی گوگل (Google rating)، رمز گشایی شماره خانه و خیابان برای گوگل مپس، تصمیم در مورد تصاویر وحشتناک سواستفاده جنسی یا رفتار با کودکان باشد، داده مورد نظر یا بایستی از رسانه‌های اجتماعی استخراج شود، یا از طریق تطبیق درخواست با پیشنهادها کار در سیستم جستجوی کار باشد؛ بسیاری از فعالیت‌هایی که اکثر کاربران تصور می‌کنند بطور اتوماتیک با الگوریتم‌های ویژه‌ای انجام می‌شوند، در واقعیت توسط «کلیک ورکر»ها (clickworkers)^۴، صورت می‌گیرند.

خوش بینان با گزافه‌پردازی و تبلیغات، خلاقیت و خودمختاری مربوط به کلیک-ورک (کار کلیک) آزاد را اقتصاد گیگ (Gig economy)^۵ می‌نامند. مفسران بی‌طرف‌تر آن را «اقتصاد پلت‌فرم» یا «اقتصاد شبکه» توصیف می‌کنند.

آن را هر چه که بنامیم، بسیاری از ما تاکنون به اندازه کافی با ماجراهای زیادی آشنایی داریم - حتی اگر تجربه شخصی و دست اول نباشند - تا بتوانیم یک تصویر ذهنی از آنچه که نیروی کار بنا بر تقاضای (on-demand workforce) معاصر از آن تشکیل شده است، داشته باشیم. داستان‌های وحشتناکی در مورد کارگران مکانیکال ترک امازون (Amazon Mechanical Turk) وجود دارند، مبنی بر اینکه اگر آن‌ها در ایالات متحده و یا هند زندگی نکنند، آنگاه ممکن است اجرتشان توسط

۳ نام ترک مکانیکی مربوط به یک دستگاه شطرنج‌باز ظاهراً «خودکار» در قرن هجدهم می‌باشد که شهرت زیادی کسب نمود. بعدها معلوم شد که دستگاه خودکار نبوده بلکه یک استاد شطرنج در دستگاه پنهان می‌شد و دستگاه را هدایت می‌نمود.

۴ ناسا در بعضی از پروژه‌های خود از داوطلبان اینترنتی برای تحلیل داده‌ها استفاده می‌کند، میزان زمان کار داوطلبان توسط خود آنان تعیین می‌شود. این داوطلبان «کلیک ورکر» نامیده می‌شوند. م
۵ اقتصادی که در آن مدت استخدام محدود و موقتی است. در رشته موسیقی، گیگ هم به برنامه موسیقی و هم شاغل بودن در رشته موسیقی گفته می‌شود که معمولاً مدت محدودی را در بر

می‌گیرد. م]

ژتون‌های هدیه -یک استفاده مجدد از فروشگاه کمپانی- پرداخت شود.

به کارگران سیستم‌هایی چون فری لانسر (Freelancer) یا الانس (Elance) مؤکداً گفته شده است که آن‌ها استخدام نیستند، حتی اگر دریابند که مشتریانشان اختیار انحصاری دارایی فکری آن‌ها را در دست دارند، حتی در زمانی که اجرتی نمی‌گیرند- یعنی نوعی از سرقت دستمزد در قرن بیست و یکم. و قصه‌های شهرت آنلاین که با تلاش بی‌وقفه ماه‌ها و سال‌ها کار و زحمت کسب شده است، با سرعت برق، به خاطر رتبه‌بندی پایین یک مشتری کینه‌توز بر باد می‌رود.

به نظر می‌رسد نوع جدیدی از زندگی کاری در حال ظهور است.

این یک زندگی است که در آن شما هر که باشید و آنچه که می‌توانید انجام دهید در شکل یک پروفایل استاندارد به جهان نشان داده می‌شود؛ فهرست مهارت‌های شما و وظایفی را که می‌توانید انجام دهید در یک فرم تیک-باکس، شاید با متن خود-تبلیغی که کمی آب و تاب داده شده- ارائه می‌شود. غریبه‌هایی که قدرت استخدام شما را دارند، می‌توانند از کیفیت کار شما از طریق رتبه‌بندی کاربران مطلع شوند؛ کاربران ممکن است بطور منطقی در موردتان قضاوت کرده باشند، اما قضاوت آنان به همان اندازه نیز ممکن است نشانه سلیقه بد، و یا فقط دلیلی برای عدم پرداخت به شما باشد. شما از یک هفته، از یک روز، و حتی یک ساعت قبل نمی‌دانید که آیا کار دارید یا نه؛ بنابراین همیشه با تلفن هوشمند در دست، آماده «پذیرش» در همان لحظه اعلام هستید. خلاصه شما بطور دائم در سیستم و سایت هستید.

و از آنجا که کار شما عمدتاً آنلاین صورت می‌گیرد، همه فعالیت‌های شما ثبت می‌گردد. در نتیجه به طور دائم داده‌هایی را تولید می‌کنید، که امکان دیده‌بانی هر چه بیشتر از خودتان، با شاخص‌های که به طور فزاینده‌تری عملکردتان را دقیق‌تر نشان می‌دهند، را فراهم می‌کنید؛ و هر چه بیشتر فضا را برای خودمختاری فردی کمتر می‌سازید.

شما بخشی از یک نیروی کار اتمیزه می‌گردید، که در آن افراد به طور هرچه بیشتری قابل تعویض هستند. کار این افراد ثبت (logged) می‌شود؛ logged (در اینجا به معنی تکه‌تکه کردن م) به معنی آنکه در واحدهای استاندارد خرد می‌شود؛ logged (در اینجا به معنای داخل سیستم بودن م) به معنای آنکه مرتبط با سیستم آنلاین می‌باشد؛ logged (در اینجا به معنای ثبت وقایع م) به معنای آنکه همه چیز ثبت شده و برای تجزیه و تحلیل آینده استفاده خواهد شد. شما می‌توانید آن را

ثبت سه گانه بنامید^۶.

این ممکن است بیش از حد کابوس اباد و پادآرمان به نظر رسد. با این حال، می توان استدلال کرد که کارهایی که اکنون بطور فزاینده‌ای توسط سیستم‌های آنلاین مدیریت می‌شوند، همیشه متزلزل و موقت بوده‌اند. کدام زمان رانندگی تاکسی یا کار کپی-ویرایش آزاد، امن و استوار بوده است؟ در کدام خواب و خیالی تمیز کردن یا پادویی و شاگردی می‌توانست کار منظم و ثابت در نظر گرفته شود؟ یکی از روش‌های نگرستن به رشد تصاعدی سیستم‌های آنلاین در ارائه خدمات این است که آن، به عنوان رسمی کردن یک اقتصاد غیررسمی در نظر گرفته شود که در نتیجه، شفافیت بازار جایگزین راه‌های قدیمی پیدا کردن دهان به دهان کار، پرداخت قابل ردیابی آنلاین، جایگزین دستمزدهای دستی نقد غیر ثبتي، می‌گردد و حداقل راه را برای امکان جمع‌آوری مالیات و رواج انصاف باز می‌کند.

برخی ممکن است استدلال کنند که چیز خوبی است. به ویژه برای افرادی که قبلاً از انجام چنین کارهایی به خاطر جنسیت، قومیت یا معلولیت محروم بوده‌اند. آیا تکنو-اوتوپيست‌ها (خیال‌اندیشان تکنولوژیکی) حق دارند؟

اما نگرش به سازمان کار سیستم آنلاین به عنوان موضوعی که فقط بر بازار غیررسمی تأثیر می‌گذارد، به معنی ندیدن واقعیتی بزرگ‌تر است. چند روند متفاوت که در طی دهه‌ها به آرامی ایجاد شده است، اکنون در حال همگرایی و تسریع شکل‌گیری و انتشار مدل مدیریت جدید کار در سراسر طیف وسیعی از بخش‌های شغلی می‌باشد. آن، هم در بخش عمومی و هم خصوصی، در کارهای دستی، دفتری، و مشاغل فکری؛ با مهارت بالا و پایین؛ صرف نظر از اینکه تحت پوشش قراردادهای کار دائم قرار دارند یا نه، ظاهر می‌شود.

کار مبتنی بر ثبت وقایع، به هنجار جدید بدل گشته است.

آن به آرامی و موذیانه مورد پذیرش قرار گرفته است، طوری که شما باید همیشه یک رزومه [در اینجا خلاصه تجربیات کاری .م] تازه، آماده برای بازرسی داشته باشید تا اینکه خود را بطرز نوین برای کار، ارتقا، پذیرش یا گنجیدن در یک تیم پروژه آماده کنید. مسلم فرض می‌شود که این برنامه‌ها باید به صورت آنلاین ساخته شوند تا با تیک باکس‌ها و منوهای استاندارد مطابقت کنند. حتی اگر شما دارای

۶ در اینجا نویسنده از معانی گوناگون logged استفاده می‌کند که ترجمه آن به فارسی مشکل

قرداد چهل ساعت کار هفتگی هستید، باز هم طبیعی این است که از شما انتظار رود، ایمیل خود را در هر کجا که باشید بی‌وقفه کنترل کنید.

هر مناسبتی ممکن است با صدای غژ گوشی هوشمند، که اشاره به احضار به جلسه است که در تقویم اتان ناگهان ظاهر می‌شود یا کاری که در ایمیل شما تکمیل نشده، دچار وقفه گردد. وای بر شما اگر نام کاربری یا رمز عبور خود را در زمان ورود به سیستم فراموش کرده باشید: ساده‌تر این است که دائماً در داخل سیستم باقی بمانید، حتی اگر دلالت بر عدم رعایت موارد امنیتی باشد.

این فقط تعویض یک نوع از ارتباطات با دیگری نیست. این نشانه‌های ظاهری از تغییر عمده ساختار کار است: مظهر یک الگوی اساسی در اینکه وظایف استاندارد گشته، و امکان هماهنگی و نظارت سیستماتیک و وظایف فراهم شده است.

هر واحد تولیدی در یک سلسله مراتب بزرگتری از هماهنگی مدیریت الکترونیکی قرار داده می‌شود. و هر کدام از این واحدها، تحت فشار اینکه هزینه‌ها تا حد امکان پایین نگه داشته شوند، در پی حداقل رساندن آن‌ها از طریق واگذاری کار به کاربران، تا جایی که ممکن است، یا در سطح پایین‌تر در هیرارشی، می‌باشند.

آیا شما نیاز به یک پایگاه داده‌ها با جزئیات همه افراد دارید؟ پولاتان را برای یک کارمند به خاطر ثبت داده‌ها به هدر ندهید. همه کاربران را وادار کنید که یک فرم آنلاین را با اطلاعات مربوط به خود پر کنند. آیا می‌خواهید مطمئن شوید که یک پروژه حتماً سر وقت تمام شود؟ تمام اعضای تیم را وادار کنید که همه ساعت‌های خود را در طی کار ثبت کنند و به خاطر شکست در اهداف، جریمه را مرسوم کنید.

هر کاری ممکن است تنها چند دقیقه و یا حتی چند ثانیه بیشتر طول نکشد، اما آن را در همه اقتصاد ضرب کنید، هر کسی بلیت خود را رزور کند، اظهارنامه مالیاتی خود را پر کند، مقالات را به صورت فایل بفرستد، مواد غذایی سفارش دهد، پروفایل خود را به روز کند، و ساعات کار خویش را ثبت کند، آنگاه میلیون‌ها دلار به شکل دستمزد پرداخت نشده صرفه‌جویی می‌گردد- و در مجموع به بار سایبر-بوروکراتیک «کار مصرفی» پرداخت نشده که برای بقای روزمره مورد نیاز است، اضافه می‌شود.

نه فقط هزینه چنین کاری به دوش دیگران می‌افتد؛ این فرایندها همچنین ردی برای بررسی دقیق ایجاد می‌کند و اجازه می‌دهد هر معامله‌ای ردگیری شود، و عمکرد هر کارمندی بررسی و نظارت گردد؛ پایه‌ای برای تشکیل آنچه یک الگوی «نرمال» کاری است ایجاد می‌کند که شبیه به هر گروه شغلی دیگری بنظر رسد تا بتواند برای تعیین اهداف در آینده مورد استفاده قرار گیرد.

این مدل در بسیاری از صنایع و مشاغل نفوذ کرده است، و نشان‌دهنده پارادوکس کار است که از یک

طرف رسمی تر گشته- برای مطابقت با اهداف عمل کرد استاندارد، از حجم محتوی منتشر شده گرفته تا فروش انجام شده یا میزان سازی دقیق کارکرد در یک شرکت پیچیده چندملیتی- اما در عین حال متزلزل تر و نامطمئن تر.

اما سرمایه داری فقط نیاز به استاندارد سازی ندارد، آن محتاج نوآوری نیز می باشد. و نوآوری آشفته بازار است، شامل آزمون و خطا می گردد، در یک لحظه هم انفجار خلاقیت، و هم اشتباه آغاز می شود. برای بسیاری از سازمان های سرمایه داری، حل مشترک این تناقض آشکار هر چه بیشتر این می گردد که، این نوع از فعالیت ها را در نوعی جعبه سیاه قرار داده. و با کنترل بیرونی دورش را حصار بکشند تا اینکه خطر را به حداقل برساند.

گرایش یا به سمت توسعه محصولات و فرایندهای جدید- و نیز بسیاری از جنبه های پژوهشی- در گروه متخصصین می باشد یا این که، همه آن به شکل کار سازمان یافته بر پایه پروژه به پروژه که توسط تیم های موقت انجام می شود، برون سپاری می گردد.

مدلی که طی مدتی طولانی وجه مشخصه صنایع مبتکر بوده است، مدلی است که کارگران به طور سنتی برای تولید یک فیلم، نمایش، یا البوم بخصوص دور هم جمع شده، می باشد و این به بازی های ویدئویی، توسعه نرم افزار، و بسیاری از برنامه های دیگر گسترش یافته است.

اینجاست که عدم اطمینان و موقتی بودن وارد صحنه می شود. حتی اگر آن ها به ظاهر کارمندان، کارگران توسعه گر با مهارت بالا هستند، به طور فزاینده ای احساس می کنند که آن ها فقط به اندازه آخرین پروژه خود خوب هستند. آن ها همیشه باید لیاقت خود را ثابت کنند؛ باید وقت اضافی بگذارند، تعهد بیش از حد خود را نشان دهند، و عمل سخت موازنه نمایش اینکه آن ها یک بازیگر تیمی خوب هستند و در عین آن که توجه را به سوی درخشش فردی خویش جلب نمایند- هر چیزی که آن ها را مطمئن کند که آن ها در تیم بعدی انتخاب خواهند شد- را با موفقیت انجام دهند. زندگی در درون شرکت به شکل هر چه بیشتری شبیه زندگی در خارج از آن بدل می گردد.

وقتی به کارگران خدمات با حقوق پایین می رسیم، حتی شباهت های برجسته تری وجود دارد. اختلاف کمی بین کار برای یک سوپرمارکت، انبار، کافه، یا رستوران های زنجیره ای همبرگر- در انتظار تلفن رئیس برای کار- و تماشا کردن تلفن هوشمند وقتی که کار بعدی از طرف TaskRabbit، Handy، یا Uber وارد می شود، وجود دارد.

یک اختلاف، بین یکی که کار آزاد می کند و یک کارمند از لحاظ نظری این است که اولی آزادی بیشتری برای عدم قبول کار دارد. اما در این روزهای کارآموزی بدون پرداخت و دزدی آنلاین مالکیت

فکری، برای آن‌هایی که والدین یا همسر ثروتمند برای تکیه کردن ندارند، به طور فزاینده‌ای شبیه آزادی معروف اناتول فرانس در خوابیدن زیر پل و گدایی در خیابان شده است.

انتخاب تنها هنگامی وجود دارد که گزینه‌های واقعی انتخاب وجود داشته باشند.

آیا این بدان معناست، همان‌طور که عده‌ای اظهار کرده‌اند، که همه کارگران به بخشی از یک «پریکریات» عام یا «مولتی‌تود» (انبوه) نامتمایز بدل می‌گردند؟ نه. عدم اطمینان شرط عادی تمام کارگران زیر سلطه سرمایه‌داری بوده است - که تنها به کمک سازمان قوی کارگران، تحت شرایط مطلوب در تگنا قرار داه شد. چسبی که کارگران را در یک هویت مشترک طبقه به هم پیوند دهد، مثل گرسنگی یا فقر، وجود ندارد.

آوردن بخش‌های زیادی از نیروی کار به بازارهای باز، تمایز بیشتر، و نه کمتر، ایجاد می‌کند. این امر اهمیت مهارت‌ها و استعداد‌های خاص را کم نمی‌کند. به عکس، بازار باز بر آن تأکید می‌کند. کارفرمایان می‌توانند با تقاضاهای دقیق خودشان، با دقت، اشاره به اهداف کارگران بالقوه نموده، و کارگران را اغلب بدون در نظر گرفتن محل، به رقابت با یکدیگر وادار کنند.

نیروی کار متمایز شده است، اما کارگران عموماً در درون محدوده مجموعه مهارت ویژه خود با یکدیگر قابل تعویض هستند.

مرسوم شدن یک بازار رسمی و متمایز در شرایطی که قبلاً تقریباً بسته بود، برندگان جدید و همچنین بازندگان جدیدی را به همراه دارد. آنچه که برای یک طراح گرافیک مستقل یا یک راننده مجاز تاکسی در نیویورک یا لندن فاجعه‌بار است، می‌تواند برای فارغ‌التحصیل هنر در پاکستان یا بولیوی یا یک مهاجر تازه‌وارد که تمام دارایی‌اش یک اتومبیل است، فرصت تغییر زندگی باشد. با گنجاندن همه آن‌ها به عنوان اعضای یک طبقه مشترک، نمی‌توان به طور جادویی با حرکتی سریع اختلافات واقعی در منافع مادی‌اشان را پاک کرد.

اقتصاددانان سیاسی چگونه باید این فاز جدید از سرمایه‌داری که اکنون به یک توده حساس رسیده است را درک کنند؟

آن قلمروهای جدیدی از زندگی در مدار سرمایه را به ارمغان می‌آورد. که اجازه می‌دهد از فعالیت‌هایی که قبلاً ازادانه به اشتراک گذاشته می‌شدند، سود کسب کند. کمپانی‌هایی چون، Airbnb، SnapGoods، Lyft، یا Gnammo ایتالیایی، برای نمونه، با آوردن گروه‌گرایی و جامعه‌جویی انسانی به مدار سرمایه‌داری، اجازه می‌دهند که از هر عمل مشترک اجاره گرفته شود، حتی وقتی که هیچ ارتباط استخدای وجود ندارد.

دوم، آن با سازمان و تشکیلات آنلاین هم برای کار آنلاین (مانند Elance, Amazon Mechanical Turk یا Upwork)، هم کار دستی (مانند Handy, TaskRabbit یا Zaarly) یا بازار برای تولیدات خرد (مانند Esty) بنیاد اقتصاد قلمرو سرمایه‌داری را به اقتصاد غیررسمی گسترش می‌دهد. دوباره اجاره سنگین از هر داد و ستدی کسب می‌کند، و همچنین این نوع کار را در حوزه انطباق سرمایه‌داری و روش‌های زمانی آن قرار می‌دهد.

سوم، آن بیانگر بیرونسازی هزینه‌های سرمایه‌گذاری است. در گذشته، شرکت‌هایی که به عنوان زنجیره‌های هتل یا کاروان ماشین فعالیت می‌کردند مجبور به سرمایه‌گذاری در املاک و مستغلات یا خودرو واقعی بودند، که استهلاک دارایی را در بر داشت. هم‌اکنون Airbnb, Uber و شرکت‌های مشابه شهروندان را وادار کرده‌اند تا این هزینه، بشمول بهره وام و رهن‌هایی که آن‌ها مجبورند برای به دست آوردن این دارایی‌ها داشته باشند، را تقبل کنند. این روابط، آن‌ها را هر چه محکم‌تر با سیستم سرمایه‌داری، حتی وقتی که آن‌ها ریسک را بعهده دارند، گره می‌زند.

چهارمین اثر آن شاید موزیانه‌تر باشد زیرا آن، شیوه و روش سیستم‌های جدید آنلاین را فراتر از قلمروشان به قلمرو اقتصادهای «قدیمی» گسترش می‌دهد. با تثبیت یک مدل هنجاری جدید از اینکه کار باید چگونه انجام شود-logged در همه معناهای آن-باعث می‌شود حتی وقتی که کار به گونه‌ای متفاوت سازمان داده شده است، هرگونه احساسی نسبت حق کار کردن، از بین رود.

اندام، افکار، و زندگی روزمره اعضای این نیروی کار جدید جهانی، محل تضادهای شدیدی است. هر دو آن‌ها بسیار متمیز شده و تا حد زیادی به هم متصل هستند. وظایف آن‌ها بسیار تخصصی گشته و از این رو آن‌ها با کارگران دیگر نسبت به قبل اشتراک بیشتری دارند.

آن‌ها هر دو، هم مستقل و هم مکمل هستند. آن‌ها باید با هم رقابت کرده و همکاری کنند. باید همیشه در دسترس باشند اما هیچ نشانی از خستگی را به نمایش نگذارند. آن‌ها باید تجربه و شهرت گذشته را نشان دهند، اما با این حال بر اساس آخرین کارشان قضاوت می‌شوند. پتانسیل برای ανταگونیسم‌های جدید و نیز همبستگی‌های جدید بین آن‌ها وجود دارد.

چه نوع از آگاهی در چنین شرایطی ظهور می‌کند؟ چه چیز بالقوه‌ای در خواسته‌های مشترک آن‌ها وجود دارد؟ آیا ما باید به عقب، به مدل‌های هنجاری سه ربع اول سده بیستم، وقتی که حداقل هسته نیروی کار در جهان توسعه یافته، انتظار داشتن یک شغل ثابت، با مراقبت‌های بهداشتی، مرخصی و حقوق بازنشستگی، امری طبیعی و نرمال محسوب می‌گشت، نگاه کنیم؟ یا زمان آن فرا رسیده که شیوه‌های

کاملاً متفاوتی را برای سازماندهی کار و رفاه در نظر بگیریم؟

برگرفته از ژاکوبین

Ursula Huws, Logged in, jacobinmag.com, 2016-01-06