

Το κείμενο αυτό αποτελεί κεφάλαιο του τεύχους «*DISRUPT! - Widerstand gegen den technologischen Angriff*» (*DISRUPT! – Αντίσταση στην τεχνολογική επίθεση*) που εκδόθηκε από την hacktivist ομάδα **capulcu** τον Οκτώβρη του 2017. Τίτλος πρωτότυπου: «*Zwischen Karoshi und Surplus. Zukunft der Arbeit und Nichtarbeit*». [capulcu.blackblogs.org](http://capulcu.blackblogs.org)

## **Μεταξύ Karoshi και Surplus. Το μέλλον της εργασίας και της μη εργασίας**

Ο λονδρέζος σύμβουλος επιχειρήσεων Deloitte κάνει μια προσπάθεια να διαλύσει τυχόν αμφιβολίες: «Ρωτήστε οποιονδήποτε οικονομολόγο ή εμπειρογνώμονα και θα σας πει ευχαρίστως ότι δεκαετίες δεδομένων αποδεικνύουν πως ο αυτοματισμός δημιουργεί περισσότερες θέσεις εργασίας από ότι καταστρέφει.» Όλες οι προγνώσεις για το τέλος της αμειβόμενης εργασίας μέχρι τώρα έχουν διαψευστεί. Ωστόσο, οι διαβεβαιώσεις απέναντι στις βαθιές αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος που προκαλούνται από τις καινοτομίες της τεχνολογικής επίθεσης είναι όλο και λιγότερο πειστικές, όταν οι ίδιοι οι αντιδραστικοί οικονομολόγοι όπως ο Thomas Straubhaar (Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft) απαιτούν ένα «άνευ όρων» βασικό εισόδημα ως μέσο προληπτικής ανακούφισης, καθώς όλο και λιγότεροι άνθρωποι θα μπορούν να ζήσουν από το εισόδημα της εργασίας τους στο μέλλον. Το ποσοστό του Surplus (= πλεονάσματος) που θα πρέπει να οργανώσει την επιβίωσή του χωρίς απασχόληση θα αυξηθεί δραστικά. Θα δούμε εάν και ποιο είδος εργασίας θα καταστεί σπάνιο στο τελευταίο κεφάλαιο. Πρώτα θέλουμε όμως να εξετάσουμε τις συνθήκες που οδηγούν σε μαζική υποτίμηση της εργασίας και μαζική υποταγή εκείνων που εξακολουθούν να εργάζονται ή βρίσκονται ήδη εκτός απασχόλησης.



## **Διαρκής εκμετάλλευση ως βάση για έναν έξυπνο καινούργιο κόσμο**

Περισσότεροι άνθρωποι πεθαίνουν ετησίως από τις συνέπειες της εργασίας παρά από όλους τους σημερινούς πολέμους. Μια μελέτη της εργατικής οργάνωσης ILO από το 2015 αναφέρεται σε περίπου 2,3 εκατ. ανθρώπους που χάνουν τη ζωή τους απευθείας από εργατικά ατυχήματα. Τα περισσότερα από αυτά συνέβησαν στον παγκόσμιο νότο. Ανθρακωρύχοι που εγκλωβίστηκαν, εργάτες οικοδομών που έπεσαν από σκαλωσιές ή εργάτες κλωστοϋφαντουργίας που χάθηκαν στα συντρίμια εργοστασίων που κατέρρευσαν στο Μπαγκλαντές.

Όλοι όσοι πεθαίνουν από μακροχρόνιες συνέπειες της δουλειάς τους δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτά τα 2,3 εκατομμύρια. Όλοι αυτοί κι αυτές που έρχονται σε επαφή με τοξικές βαφές ρούχων για μεγάλες ευρωπαϊκές εταιρείες, όλοι αυτοί και αυτές που πρέπει να εργαστούν με οξέα για να εξορύξουν τις σπάνιες γαίες που χρησιμοποιούνται σε κινητά, φορητούς υπολογιστές και μπαταρίες για «καθαρά» ηλεκτρονικά αυτοκίνητα. Ή εκείνοι που αναγκάζονται να εισπνεύσουν φυτοφάρμακα και λιπάσματα για την παραγωγή της σόγιας που ταΐζεται στα ζώα της ευρωπαϊκής και βορειοαμερικάνικης παραγωγής κρέατος.

Η Foxconn είναι ο μεγαλύτερος υπεργολάβος ηλεκτρονικών με 1,4 εκατ. υπαλλήλους παγκοσμίως. Ο εν λόγω υπεργολάβος έγινε γνωστός το 2010 για μια σειρά αυτοκτονιών λόγω των ανυπόφορων συνθηκών εργασίας. Αλλά λίγα έχουν αλλάξει από τότε. 100 ώρες υπερωρίας ήταν συνηθισμένες πριν από τις αυτοκτονίες, τώρα είναι ακόμα 80. Η Foxconn βάζει τους υπαλλήλους να υπογράψουν ότι συννεούν. Κυριαρχεί μια κουλτούρα περιοριστικής τυποποίησης συμπεριφοράς - τόσο στην εταιρεία όσο και στους χώρους διαβίωσης που είναι οργανωμένοι σαν στρατόπεδα φυλακών. Οποιαδήποτε παράβαση κανόνων απαντάται από μια σαφώς καθορισμένη λίστα τιμωριών: προσβολές, εξαναγκασμός σε στάση προσοχής, απαγγελία τοιμάτων των αφεντικών της εταιρείας, δημόσια αυτοκριτική. Το αυστηρό σύστημα του εργοστασίου λειτουργεί ακριβώς όπως σε μια φυλακή. Αν ένας εργαζόμενος πατήσει κατά λάθος με το πόδι του στο γρασίδι, δύο υπάλληλοι ασφαλείας από το εργοστάσιο θα σπεύσουν με ηλεκτροσόκ και κλοτσιές. Η αστυνομία δεν γίνεται δεκτή στις εγκαταστάσεις. Ο ρόλος της υποκαθίσταται από την ασφάλεια του εργοστασίου.

Ο ιαπωνικός όρος «*karoshi*» (=θάνατος από υπερβολική εργασία) είναι ένας συγκεκριμένος όρος για τον ξαφνικό θάνατο που οφείλεται στην εργασία – συνήθως καρδιακή προσβολή ή εγκεφαλικό επεισόδιο. Αλλά ακόμη και έξω από την Ιαπωνία το άγχος και η υπερεργασία προκαλούν στους ανθρώπους εξάντληση όλο και συχνότερα. Οι επιπτώσεις στην υγεία κυμαίνονται από διαταραχές ύπνου και προβλήματα στην πλάτη μέχρι καρδιακές προσβολές.

### **Η οικονομία διαμοιρασμού (share economy) δεν έχει καμία σχέση με το να μοιράζεσαι**

Σε έναν «έξυπνο» κόσμο όλα μετατρέπονται σε πλατφόρμα ή σε εφαρμογή και όλοι/ες γίνονται χρήστες. Η ψηφιοποίηση όλων των πλευρών της ζωής προτείνει «έξυπνο» διαμοιρασμό αυτοκινήτων, διαμερισμάτων διακοπών, γραφείων καθώς και «αυτο-οργανωμένη» παροχή κοινωνικών διασυνδέσεων και υπηρεσιών. Το ίντερνετ επιτρέπει την άμεση και σχεδόν δωρεάν συνδεσιμότητα μεταξύ των χρηστών σε ένα δίκτυο «διαμοιρασμού» και διασφαλίζει ότι τα παραδοσιακά ιδρύματα χάνουν τη σημασία τους ως μεσάζοντες. «Οι αρχές ιεραρχικής δομής θα μπορούσαν να αντικατασταθούν από μη ιεραρχικές πλατφόρμες με άμεση end-to-end ανταλλαγή.»

Μερικοί αριστεροί είδαν εδώ μια ευκαιρία για αλλαγή παραδείγματος στην κατεύθυνση της χειραφέτησης κατά την οποία οι καπιταλιστικές δομές της αγοράς αργά ή γρήγορα θα αντικατασταθούν από την κοινωνική οικονομία των κοινών. Ωστόσο, η άνοδος των πλατφορμών δεν οδήγησε στον μετα-καπιταλισμό, αλλά μάλλον σε ένα υπερ-καπιταλιστικό άνοιγμα για την αξιοποίηση περιοχών της κοινωνικής ζωής που μέχρι πρόσφατα ήταν μόνο σπάνια εκμεταλλεύσιμες.

Μέσω των εφαρμογών ακόμη και η αλληλοϋποστήριξη ή η βοήθεια από τον γείτονα έχουν εμπορευματοποιηθεί.

Η έννοια του ανοικτού διαμοιρασμού διαστρεβλώνεται τη στιγμή που ένα δίκτυο αρχίζει να αναπτύσσεται αποτελεσματικά και το φαινόμενο δικτύου (network-effect) ενεργοποιείται. Το όφελος ενός δικτύου για τους χρήστες του αυξάνεται εκθετικά ως προς τον αριθμό τους – ανάλογα με τις δυνατότητες άμεσης διασύνδεσης εντός του δικτύου. Η συνέπεια είναι μια διαδικασία συγκέντρωσης πολλών μικρών ειδικών πλατφορμών και δικτύων σε ένα μεγάλο, βλέπε Facebook, όπου «είναι όλοι μέσα». Με αποτέλεσμα οι υπό αμφισβήτηση παλαιότερες μορφές οργανωτικών δομών, όπως π.χ. της επικοινωνίας, να αντικαθίστανται. Νέοι παίκτες όπως η Facebook, η Apple, η Airbnb και η Uber καθορίζουν μονομερώς, μέσω της πλατφόρμας τους τις προϋποθέσεις αλληλεπίδρασης μεταξύ των χρηστών και «μέσω των όρων χρήσης», αποφεύγουν να διεκπεραιώσουν οποιαδήποτε πολιτική διαπραγμάτευση.

Η πλατφόρμα ως μια αρχικά αποκεντρωμένη δομή οργάνωσης, με την (κάθε άλλο παρά) παρενέργεια της καταγραφής και του ελέγχου της κοινωνικής διασύνδεσης, καταλήγει να είναι ένα εξαιρετικό καπιταλιστικό εργαλείο αξιολόγησης. Ως εκ τούτου, προτιμάμε να μιλάμε για *οικονομία on demand* όπου οι υπηρεσίες παρέχονται όταν αυτές ζητούνται. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο παραπλανητικά εύηχος όρος *οικονομία διαμοιρασμού* (στα ελληνικά επίσης: *συνεργατική ή συμμετοχική οικονομία*) δεν έχει καμία σχέση με το να μοιράζεσαι συμμετοχικά. Πράγματι, προχωράμε μάλλον προς μια οπισθοδρόμηση, προς μια (ψηφιακά διαμεσολαβημένη) κοινωνία υπηρετών στην οποία η κοινωνική ανισότητα αυξάνεται ραγδαία. Εταιρείες όπως η Deliveroo, η Airbnb και η Uber είναι πραγματικά μεγάλες επιχειρήσεις, η τελευταία με αξία 70 δισεκατομμυρίων δολαρίων.

### **Click-working και crowd-working στο καπιταλισμό των πλατφορμών**

Στο «*crowdsourcing*», μια μίξη των λέξεων «*crowd*» (=πλήθος) και «*outsourcing*» (=εξωτερική ανάθεση) οι εργασίες δεν ανατίθενται πλέον στους υπαλλήλους μια εταιρείες, αλλά σε ένα στρατό από ψηφιακούς νομάδες. Η crowdworking πλατφόρμα *Mechanical Turk* της Amazon είναι μια από τις πολλές που προσφέρουν μικρές αναθέσεις εργασίας. Μισό εκατομμύριο άνθρωποι από 190 χώρες βρίσκονται σε αναμονή για αναθέσεις εργασίας όπως την επεξεργασία μιας ιστοσελίδας, ενός κειμένου, μιας περιγραφής προϊόντος ή την απομαγνητοφώνηση κάποιου ηχητικού αρχείου.

Το σήμα εκκίνησης για τη χρήση του σμήνους των «*clickworkers*» δόθηκε από την Amazon το 2006 όταν η εταιρεία άρχισε να πουλά CD. Εκατοντάδες χιλιάδες εξώφυλλα CD έπρεπε να ελεγχθούν για σεξουαλικό περιεχόμενο προτού μεταφορτωθούν στην ψηφιακή πλατφόρμα. Μια εργασία που λόγω των ασαφών κριτηρίων της ένας υπολογιστής δεν ήταν σε θέση να την εκπληρώσει. Η εφεύρεση του crowd από την Amazon μιμούταν τη δομή των αποκεντρωμένων και κατανεμημένων υπολογιστών στο cloud, ένα είδος «*μαζικού παράλληλου*» ανθρώπινου υπολογιστή: αντιστρέφοντας τη σχέση ανθρώπου-μηχανής, ο υπολογιστής ζητά τώρα από τους ανθρώπους να τον βοηθήσουν με το έργο του. Ο καθένας μπορούσε να συνδεθεί σε μια ψηφιακή πλατφόρμα για να ελέγξει τα εξώφυλλα CD για μερικά δολάρια την ώρα. Αφού επιτεύχθηκε αυτή η συγκεκριμένη δουλειά η Amazon εξέλιξε την

πλατφόρμα ανάθεσης εργασιών. Πλέον, αφήνει τον εργοδότη να καθορίσει την τιμή, χρεώνοντας τη διαμεσολάβηση για την τοποθέτηση μιας μικρο-εργασίας 10% της συνολικής αμοιβής.

Η κατάσταση που περιγράφει τους «μικρο-εργαζόμενους» αυτούς που αναλαμβάνουν τέτοιες δουλειές, αντικατοπτρίζει τους σύγχρονους ωρομίσθιους/ες: η δουλειά υπάρχει μόνο και όταν παρουσιάζεται από τα αφεντικά. Ερωτήματα περί σύμβασης εργασίας ή κοινωνικής ασφάλισης περιττεύουν. Οι μονομερώς καθορισμένοι όροι των κανόνων των πλατφορμών υπηρεσιών λειτουργούν υπέρ του δεσποτισμού των αφεντικών. Η Isabella Mader το έθεσε ως εξής: «*η κλοπή των μισθών είναι ένα χαρακτηριστικό (feature), όχι ένα σφάλμα (bug)*». Η πληρωμή συχνά καθυστερεί σημαντικά και μερικές φορές ανακαλείται εξ ολοκλήρου. Το είδος της ισορροπίας δυνάμεων σύμφωνα με την Amazon αναφέρεται ρητά στην ιστοσελίδα της: «*Εάν η απόδοση της εργασίας δεν πληροί τα πρότυπα σας, απορρίψτε την και μην πληρώσετε τον εργαζόμενο.*»

Στη Γερμανία αναπτύσσονται επίσης πλατφόρμες crowdworking, όπως η βερολινέζικη εταιρεία CrowdGuru ή η Clickworker GmbH από το Έσσεν και δεν διαφαίνεται κανένα σημείο κορεσμού στον ορίζοντα. Μόλις μια εργασία οριοθετηθεί με ακρίβεια και καταταμηθεί, μπορεί να ανατεθεί σε «μη υπαλλήλους». Για τις περισσότερες αναθέσεις καθορίζεται ένα ελάχιστο αντίτιμο - τις περισσότερες φορές ανακοινώνεται ως διαγωνισμός: Ο μόνος που πληρώνεται είναι ο νικητής αυτού του διαγωνισμού, όλοι οι υπόλοιποι θα φύγουν με άδεια χέρια. Οι πλατφόρμες που πληρώνουν με την ώρα προϋποθέτουν το κατέβασμα μιας εφαρμογής. Ο crowdworker πρέπει να τη χρησιμοποιήσει για να συνδεθεί όταν εργάζεται πάνω σε μια ανάθεση. Όμως δεν σημειώνεται μόνο ο χρόνος εργασίας. Σε ακανόνιστα διαστήματα (έξι φορές κάθε ώρα) φωτογραφίζεται η οθόνη (screenshot) και καταγράφονται τα πλήκτρα και οι κινήσεις του ποντικιού ανά λεπτό. «*Δεν ελέγχουμε, διευκολύνουμε το πλαίσιο προστασίας και εμπιστοσύνης*» λέει ένας διαχειριστής πλατφόρμας. Η «*εμπιστοσύνη*» δημιουργείται από προσβάσιμες αξιολογήσεις, παρόμοιες με αυτές των διαδικτυακών υπηρεσιών delivery. Τα αφεντικά αξιολογούν την εργασία των ψηφιακών τους νομάδων με τρόπο προσβάσιμο σε όλους τους πιθανούς μελλοντικούς εργοδότες. Για να διατηρηθεί μια επίφαση ισορροπίας, οι «μικρο-εργάτες» μπορούν επίσης να βαθμολογήσουν τους εργοδότες τους αν και αυτό δεν φέρει καμία συνέπεια.

Ακόμα κι αν μια μικρή μποέμ μερίδα κόσμου πιστεύει ότι μπορεί να σχεδιάσει τη ζωή της με πιο ευέλικτο και ανεξάρτητο τρόπο ως ελεύθεροι επαγγελματίες «*στο όνομα της ενισχυμένης αυτονομίας*» (Burawoy) και να προωθήσει το συνδυασμό της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου με γνώμονα τη μεγιστοποίηση της χωρικής ανεξαρτησίας μέχρι τα όρια, τα αναδυόμενα ψηφιακά κάτεργα θα χρησιμεύσουν τελικά για τη μείωση των μισθών - σε κάθε επιχειρηματικό κλάδο. Το γερμανικό σωματείο Verdi ορθώς αναφέρεται σε μια «*κανιβαλιστικοποίηση της αγοράς εργασίας*»: οι ελεύθεροι επαγγελματίες θα κάνουν το ίδιο έργο με χειρότερες εργασιακές συνθήκες. Το DGB (γερμανική συνδικαλιστική ομοσπονδία) το βλέπει ως «*σύγχρονο είδος δουλειάς*» όπου όλοι προσπαθούν να υποτιμήσουν όλους τους υπόλοιπους για να κερδίσουν την πλειοδοσία. Σε περίπτωση ασθένειας ή γήρατος τα πράγματα γίνονται ακόμη πιο άσχημα για τους *εργάτες-πλήθος (crowd workers)*. Δεν υπάρχει (μέχρι τώρα) κοινωνική ασφάλιση ή κάποιος αξιόπιστος κανονισμός εργασίας που να λαμβάνει υπόψη του αυτού του είδους την εργασία χωρίς δικαιώματα. Για να μπορέσουν να αποκρούσουν τις όποιες κατηγορίες τους έχουν απαγγελθεί, η Uber και η Deliveroo αποφεύγουν να

ονομάζουν τους οδηγούς τους «υπαλλήλους», μιλώντας για αυτούς ως αυτοαπασχολούμενους. *Καλώς ήλθατε σε έναν έξυπνο καινούργιο κόσμο σκλάβων.*

## **Διαρκής αξιολόγηση μέσω ψηφιακής καταγραφής**

Όλοι/ες οι on demand πάροχοι υπηρεσιών που προσλαμβάνονται ψηφιακά μοιράζονται μια κοινή μοίρα. Η αποδοτικότητα της εργασίας τους βρίσκεται συνεχώς υπό βαθμολόγηση και αξιολόγηση. Η αλγοριθμική μέτρηση της ατομικής δραστηριότητας οποιουδήποτε και οποιασδήποτε εργάζεται on demand γίνεται εφικτή μέσα από πολύ διακριτές αναφορές που λαμβάνονται ψηφιακά. Έτσι δημιουργείται μια τεράστια πίεση που ωθεί την προσαρμογή της συμπεριφοράς στους όρους του ανταγωνισμού, μέσω της αξιοποίησης των τεράστιων δεξαμενών αυτο-βελτιστοποίησης και αυτο-επικύρωσης.

Η προσβασιμότητα, η ταχύτητα προσέγγισης και η φιλικότητα των οδηγών Uber αξιολογείται σε κάθε διαδρομή. Όσοι απορρίπτουν διαδρομές στην εφαρμογή μειώνεται η βαθμολογία τους. Όσες κολλήσουν στην κίνηση και αντικατασταθούν με ένα κλικ από ανυπόμονους πελάτες όχι μόνο χάνουν την ταρίφα, αλλά διατρέχουν τον κίνδυνο να χάσουν τα μέχρι τώρα υψηλά τους σκορ. Αυτή η συλλογή πόντων προσδιορίζει ποιοι οδηγοί είναι προτιμητέοι και εν τέλει καθορίζει το βιοπορισμό των σχεδόν χωρίς εξαίρεση επισφαλών οδηγών. Η τιμή της ταρίφας στην Uber είναι ούτως ή άλλως περίπου 25% χαμηλότερα από τα κοινά ταξί. Επιπλέον, ένα άλλο 20% από αυτήν την τιμή dumping θα παρακρατηθεί από την Uber ως ενδιάμεσος. Το λαχανιασμένο κυνήγι για ένα σκορ πάνω απ' το μέσο όρο, που απ' έξω μπορεί να θυμίζει κάτι από ηλεκτρονικά παιχνίδια, αναπόφευκτα εσωτερικεύεται ως τρόπος επιβίωσης.

Εταιρείες όπως η foxconn και η Amazon καταφέρνουν ακόμη να δημιουργούν μια σχεδόν ολοκληρωμένη καταγραφή και για την offline εργασία, μέσω της συστηματικής high tech παρακολούθησης. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων σε ορισμένα εργοστάσια της Amazon είναι ακόμη πιο ύπουλη (βλ. κεφ. *Εκπαίδευση αποδοτικότητας των ανθρώπων με πρότυπο τις μηχανές*). Λόγω των υψηλών ποσοστών ασθένειας έως και 20%, ο κολοσσός διαδικτυακού λιανεμπορίου εισήγαγε ένα «μπόνους παρουσίας». Όχι μόνο για κάθε μεμονωμένο υπάλληλο, αλλά και για την αξιολόγηση των ομάδων. Ιδιαίτερα ανθεκτικές ομάδες που δήλωσαν ασθένεια λιγότερο από άλλες έλαβαν μπόνους 70-150 ευρώ το μήνα ανά άτομο. Αυτό όχι μόνο δηλητηριάζει την ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας, αλλά επίσης αρνείται την ασθένεια ως φυσική πλευρά της ζωής, αλλά και κυρίως ως αποτέλεσμα του μονότονου και μονοδιάστατου φόρτου εργασίας.

Με την μετατροπή όλων των διαδικασιών της εργασίας στην πιο smart εκδοχή τους (smartification), αυτό δηλαδή που έχει περιγραφεί ως «*Βιομηχανία 4.0*», ακόμα και οι δουλειές που μέχρι πρότινος έμειναν έξω από μια αξιολόγηση βελτιστοποίησης, θα αναλυθούν, θα καταταμηθούν σε μικρά κομμάτια και θα αναδιοργανωθούν από τα αφεντικά με τη βοήθεια της τεχνητής νοημοσύνης.

## Ευέλικτη εργατική δύναμη – σύγχρονη on demand εργασία διαθέσιμη και offline

Η ραγδαία αύξηση της εξάρτησης στον κόσμο της εργασίας που προκαλείται μέσα από την ψηφιοποίηση οδηγεί σε μια υπερχέλιση της ευελιξίας και έξω από τις υπερ-καπιταλιστικές πλατφόρμες της on demand οικονομίας. Από την στιγμή που αυτές οι επισφαλείς «συμπληρωματικές» δουλειές κανονικοποιούνται, ανοίγει ο δρόμος για μια σκανδαλώδη διάβρωση των νομικών στάνταρ ακόμη και σε κλασικούς offline κλάδους εργασίας. Η αναταραχή αυτή προωθεί νέες μορφές απασχόλησης.

Όλο και μεγαλύτερο τμήμα της εργασίας μετατρέπεται σε ευέλικτη, stand by εργατική δύναμη. Όλο και περισσότερο επίσης και στη Γερμανία – υπάρχουν ήδη περίπου 1,5 εκατ. τέτοιοι «εργαζόμενοι». Ας πούμε η μέση απασχόληση στην H&M καμία σχέση δεν έχει με ένα κανονικό συμβόλαιο εργασίας. Η εταιρεία τους αποκαλεί «ευέλικτη εργασία», εμείς τους αποκαλούμε σύγχρονους ημερομίσθιους εργάτες. 10 ώρες εργασίας τη βδομάδα εγγυώνται από την H&M, οι υπόλοιπες είναι ευέλικτη υπερεργασία. Σε κάποιους μήνες μπορεί να δουλεύουν μόνο 10 ώρες τη βδομάδα, δηλαδή 40 το μήνα, σε κάποιους άλλους μέχρι 150. Πριν 15 χρόνια το 40% των υπαλλήλων της H&M αντιστοιχούσε σε full time απασχόληση και μόνο το 22% δούλευε κατόπιν κλήσης σύμφωνα με την εταιρεία. Σήμερα η κατάσταση έχει αντιστραφεί: μόνο το 26% των πωλητών δουλεύουν σε μόνιμη full time απασχόληση, ενώ το 42% ως ευέλικτοι εργαζόμενοι.

Το νέο είδος ημερομίσθιας εργασίας δεν βρίσκεται μόνο στις πωλήσεις αλλά και στα catering, στην φροντίδα, στους οδηγούς κούριερ, στα MME, ακόμα και στις ΜΚΟ. Πολλοί από αυτούς περιγράφουν την εργασιακή τους εμπειρία ως μια μόνιμη κατάσταση αναμονής. Σύμφωνα με το νόμο οι εταιρείες είναι υποχρεωμένες να ανακοινώνουν 4 ημέρες νωρίτερα αν θέλουν να χρησιμοποιήσουν κάποιον/α εργαζόμενο/η - μια δικλίδα ασφαλείας που συχνά αγνοείται. Το Ινστιτούτο Ερευνών για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση (IAB) διαπίστωσε ότι στη Γερμανία μόνο το 27% των εργαζομένων on demand ενημερώνονται πράγματι 4 ημέρες νωρίτερα. Φαίνεται σχεδόν επακόλουθο ότι η Ομοσπονδιακή Ένωση Γερμανικών Εργοδοτικών Ενώσεων (BDA) καλεί τους πολιτικούς μέσα από ένα έγγραφο χάραξης στρατηγικής να μετριαστεί ο κανόνας των τεσσάρων ημερών και να διευρυνθεί η ευελιξία του χρόνου εργασίας.

Τα γερμανικά ταχυδρομεία επίσης απασχολούν περίπου 5.000 εργαζομένους κατόπιν κλήσης. Οι αναθέσεις εργασίες ρυθμίζονται σε μια συμφωνία-πλαίσιο και σε κάθε ανάθεση αντιστοιχεί ένα ανεξάρτητο, μεμονωμένο συμβόλαιο. Κάποιοι έχουν μερικές εκατοντάδες τέτοια μεμονωμένα συμβόλαια. Συχνά ο εργαζόμενος/η ενημερώνεται το προηγούμενο βράδυ πριν την ημέρα που καλείται να εργαστεί.

Η εργασία on demand επιτρέπεται σύμφωνα με το ομοσπονδιακό υπουργείο εργασίας με βάση την λογική ότι «μια δυναμική οικονομία χρειάζεται ως ένα βαθμό ευέλικτες θέσεις εργασίας». Όπως πάντα, η αποδοχή μιας τέτοιας σχέσης εργασίας θεωρείται «εθελοντική» και ως εκ τούτου υποτίθεται πως δεν υπάρχει πρόβλημα. Ένα μοτίβο που στην τρέχουσα φάση της «ψηφιοποίησης» όλο και διευρύνεται. Μπορούμε να ονομάσουμε αυτό το φαινόμενο μιας ελευθερίας γεμάτης δεσμά, όπου

υποχρεωνόμαστε να συμμετέχουμε «εθελοντικά», ως «συμμετοχική επιβολή». Με τη βοήθειά της επιτυγχάνεται χωρίς τριβές η μετάβαση σε μια κοινωνία υπηρετών.

## **Εκπαίδευση αποδοτικότητας των ανθρώπων με πρότυπο τις μηχανές**

Οι υπάλληλοι της Amazon εργάζονται κάτω από τεράστια πίεση. Σε αντίθεση με τη σύμβαση εργασίας τους, οι περισσότεροι κάνουν υπερωρίες ενώ εργάζονται και τα Σάββατα. Δρώντας αυστηρά ιεραρχικά, οι αποκαλούμενοι *leaders* (αρχηγί) μεταθέτουν την πίεση στους υφιστάμενους τους, δηλαδή τους *pickers* (μεταφορείς) και τους *packers* (συσκευαστές) της ομάδας τους, καταγράφοντας τα λάθη τους. Οι *pickers* μεταφέρουν τα παραγγελθέντα αντικείμενα από τα ράφια περπατώντας έως και 20 χλμ. τη μέρα – ενώ ηλεκτρονικοί καταγραφείς αξιολογούν την απόδοση του βαδίσματός τους εντοπίζοντας που ακριβώς βρίσκονται και ένας σαρωτής χειρός καταγράφει όλες τις ακολουθίες της παραγωγής καθορίζοντας κάθε φορά το επόμενο βήμα. Αν ένας *picker* καθυστερήσει τότε το σύστημα σημαίνει συναγερμό: οι *leaders* αυτομάτως δέχονται ένα μήνυμα στην οθόνη τους και κάνουν παρατήρηση στους *pickers*, το λεγόμενο «*feedback*». «Για τη βελτιστοποίηση της παραγωγής και μόνο γι' αυτή», φυσικά. Οι *packers* πρέπει κατ' ελάχιστο να συσκευάσουν 200 μονάδες ή 100 πολλαπλά μέσα σε μια ώρα. Η συνεχής αξιολόγηση των υπαλλήλων δεν είναι φυσικά χωρίς συνέπειες: η πράσινη κάρτα σημαίνει έπαινο ενώ η κίτρινη είναι το ισάξιο μιας γραπτής προειδοποίησης. Τρεις κίτρινες κάρτες σημαίνουν ότι ο υπάλληλος βαίνει προς απόλυση.

Η απαίτηση: Όλοι/ες πρέπει να αποδίδουν πάνω από το μέσο όρο. Αυτό που είναι μαθηματικά ανέφικτο είναι η δυναμική αρχή της συνεχούς εντατικοποίησης της εργασίας μέσω του ανταγωνισμού μεταξύ των υπαλλήλων. Η συνέπεια: ένας συνολικός εξαναγκασμός αυτο-βελτιστοποίησης.

Οι υπάλληλοι λαμβάνουν πόντους ποινής ακόμη κι εάν θέλουν να εκλογικεύσουν τα καθήκοντά τους αποφεύγοντας περιττές διαδρομές. Κάθε απόκλιση από το αλγοριθμικώς επιτρεπτό τιμωρείται – στο όνομα των προδιαγραφών παραγωγής. Κάθε σημάδι ατομικότητας σημαίνει απώλεια ελέγχου δηλαδή απώλεια δυνατότητας αντικατάστασης. Η Amazon στοχεύει στην άμεση αντικατάσταση κάθε υπαλλήλου από κάποιον άλλο χωρίς απώλειες κατά τη διάρκεια της μετάβασης. Ένας πληροφοριοδότης από το τμήμα διοίκησης αναφέρει: «Οι εργασιακές οδηγίες μου ορίζουν την ακριβή θέση του πληκτρολογίου και του mouse στο γραφείο μου. Και που ακριβώς τοποθετείται το καλάθι αχρήστων κάτω από το γραφείο μου. Είναι παράλογο και καταπιεστικό».

## **Από-ειδίκευση μέσω ψηφιακών γραμμών παραγωγής**

Αυτό που η αλυσίδα συναρμολόγησης κατάφερε μόνο εν μέρει, η αλγοριθμοποίηση της εργασιακής διαδικασίας καταφέρνει να το φτάσει σε ένα ολοκαίνουριο στάδιο τελειότητας: πλήρης ποσοτικοποίηση, τυποποίηση και ως εκ τούτου εξαναγκαστική απαλλοτρίωση και υποτίμηση της εργασίας – κάτι που προηγουμένως γινόταν αποκλειστικά στη φάση της παραγωγής, πλέον καταλαμβάνει τόσο τη διοίκηση όσο και την έρευνα και ανάπτυξη. Σε όλο και περισσότερες δουλειές γραφείου ο ατομικός εργασιακός φόρτος μετριέται και ελέγχεται από ένα σύστημα αξιολόγησης. Αν κάτι είναι ήδη σχεδιασμένο βάση αυστηρών προδιαγραφών απόδοσης σε υπηρεσίες και τηλεφωνικά κέντρα, τώρα επεκτείνεται σε εργασιακά περιβάλλοντα γραφείου γενικότερης φύσης. Στο μέλλον ένας

υπάλληλος γραφείου θα εργάζεται σαν σε μια γραμμή παραγωγής. Οι εταιρείες θα προσπαθήσουν να επικεντρώσουν την εργασία που, αναπόφευκτα, απαιτεί δημιουργική σκέψη σε λίγους καλά πληρωμένους υπαλλήλους.

Το αποτέλεσμα: Σε λίγες θέσεις εργασίας οι άνθρωποι θα λένε στους υπολογιστές τι να κάνουν. Και ταυτόχρονα, σε όλο και περισσότερες υποτιμημένες θέσεις εργασίας οι υπολογιστές είναι εκείνοι που θα ορίζουν στους ανθρώπους τις υποχρεώσεις τους.

Ο διαχωρισμός των δημιουργικών καθηκόντων που θα παραμείνει το προνόμιο των ανθρώπων σε βάθος χρόνου είναι μια απαραίτητη προϋπόθεση για τη μελλοντική «ρομποτοποίηση» των υπόλοιπων υποτιμημένων καθηκόντων. Οι pickers της Amazon για παράδειγμα, θα πάψουν να είναι απαραίτητοι στη πιο σύγχρονη μονάδα της στο Winsen, κοντά στο Αμβούργο στη Κάτω Σαξονία. Μέχρι το τέλος του 2017 τα ρομπότ θα φέρνουν τα τμήματα των ραφιών που απαιτούνται στον υπάλληλο που θα παραλαμβάνει τα προϊόντα και θα τα πακετάρει.

#### **Βιομηχανία 4.0 – Διοικώντας τον κόσμο σαν μια εταιρεία**

Η Βιομηχανία 4.0<sup>1</sup> είναι η ορολογία που περιγράφει το σύνολο της παραγωγής. Ένα νέο καθεστώς παραγωγής που προσβλέπει στον έλεγχο της παγκόσμιας παραγωγής στο σύνολό της, την ροή των χρημάτων, καθώς και το εργατικό δυναμικό πίσω από αυτή με τη βοήθεια ψηφιακής υποδομής. Υπάρχει η συζήτηση για μια «τέταρτη βιομηχανική επανάσταση» μετά την εκμηχάνιση του 18ου αιώνα, τον εξηλεκτρισμό του 19ου αιώνα και την αυτοματοποίηση του 20ου.

Οι προπαγανδιστές της Βιομηχανίας 4.0 σχεδιάζουν ένα σενάριο στο οποίο οι άνθρωποι, οι μηχανές και τα έξυπνα συστήματα μεταμορφώνονται σε ένα ενσωματωμένο ψηφιακό-ανθρώπινο εργατικό δυναμικό και γίνονται κομμάτι μιας παγκόσμιας, εξαιρετικά αποδοτικής, αυτο-ελεγχόμενης παραγωγικής διαδικασίας που εφαρμόζεται κατά το δοκούν. Εκείνο που χρειάζεται, υποτίθεται, είναι «*μια αρχιτεκτονική και ένα σύστημα ρυθμίσεων ενός παγκόσμιου δικτύου προστιθέμενης αξίας αποτελούμενο από εκατομμύρια διαδικτυακές οντότητες (...), που να είναι ασφαλές, σταθερό και εύκολα προσβάσιμο*».

Το εμφατικά λανσαρισμένο και κατά κάποιο τρόπο απαραίτητο hype σχετικά με την αναγκαιότητα της δικτύωσης όλων με όλους αφήνει ήδη τα σημάδια του. Η εταιρεία Compass, μια γερμανική start-up στη Silicon Valley αναλύει τις διαδικασίες με τις οποίες εταιρείες αυτοματοποιούν την εργασιακή διαδικασία. Συστήματα τα οποία ελέγχονται από τεχνητή νοημοσύνη που υποτίθεται διασφαλίζει μια ομαλή ενσωμάτωση των ρομπότ στην εργασιακή διαδικασία. Ο ανταγωνισμός με τα ρομπότ υποτιμά ραγδαία το εργατικό δυναμικό. Η Foxconn επιδιώκει να αυτοματοποιήσει πλήρως κάποιες από τις μονάδες της στη Κίνα και να αντικαταστήσει εξ ολοκλήρου το εργατικό δυναμικό με ρομπότ. Το 2016 στο Kunshan, στη Κίνα, η Foxconn απέλυσε 60.000 από τους κάποτε 110.000 υπαλλήλους που

---

<sup>1</sup> Ο όρος Βιομηχανία 4.0 (Industrie 4.0) προέρχεται από ένα think tank, γνωστό ως Forschungsunion, που χρηματοδοτήθηκε από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση της Γερμανίας από το 2006 μέχρι το 2013 για να αναπτύξει ένα στρατηγικό σχέδιο εκσυγχρονισμού της βιομηχανικής της παραγωγής.



εργάζονταν στην κατασκευή του iPhone 7 και τους αντικατέστησε με ρομπότ. Σύμφωνα με τη South China Morning Post, 600 εταιρείες στο Kunshan έχουν τη πρόθεση να προσθέσουν ρομπότ στις γραμμές παραγωγής τους πράγμα που θα οδηγήσει σε μαζικές απολύσεις.

Οι χαμένοι από αυτή την «επανάσταση» δε θα είναι απλώς οι υπάλληλοι που εκτελούν επαναλαμβανόμενες χειρωνακτικές εργασίες, αλλά επίσης, σε σημαντικό βαθμό, οι υπάλληλοι ασφαλιστικών εταιρειών και παρόχων οικονομικών υπηρεσιών. Η Goldman Sachs είχε μέχρι πρόσφατα 600 χρηματιστές ενεργούς στο εμπόριο μετοχών. Τώρα έχουν μείνει μόλις δυο. Οι αλγόριθμοι αντικατέστησαν τους υπόλοιπους 598. Μόνο στη Βρετανική βιομηχανία οικονομικών υπηρεσιών μισό εκατομμύριο υπάλληλοι απειλούνται με αντικατάσταση (από αλγόριθμους), σύμφωνα με μια μελέτη του Deloitte.

### **Πλεόνασμα σε αφθονία**

Όχι μόνο υπάρχουν πολλά περιττά μέρη στη ψηφιοποιημένη αφθονία, αλλά αυτά συνεχώς αυξάνονται αριθμητικά. Πως μοιάζει η αγορά εργασίας π.χ. στη Γερμανία; Παρά την αύξηση του αριθμού των ανθρώπων που εργάζονται, ο συνολικός αριθμός των εργατοωρών μειώνεται. Πράγμα που είναι εξηγήσιμο μόνο μέσω της αύξησης της υποεργασίας. Η προτεινόμενη γραμμή δράσεων του Work 4.0 από την υπουργό εργασίας Nahles, ενσωματώνοντας την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας, απλά θα ενισχύσει αυτή την τάση. Αυτή η τάση παρατηρείται στις περισσότερες δυτικές χώρες. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι το 2016, μια έρευνα από τον Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) έδειξε ότι για το 40% των crowdworkers αυτή η εργασία τους είναι η κύρια πηγή εισοδήματός τους.

Όσον αφορά το κομμάτι εκείνων των θέσεων εργασίας που έχουν εξαφανισθεί εξαιτίας της αποβιομηχάνισης στις ΗΠΑ, γνωρίζουμε ότι αυτές που τις αντικατέστησαν δεν προσφέρουν εξασφάλιση ενάντια στη φτώχεια: από τότε που η Walmart άνοιξε το πρώτο πολυκατάστημα της το 1988, έξι εκατ. θέσεις εργασίας στη βιομηχανία των ΗΠΑ έχουν καταστραφεί. Την ίδια στιγμή, δύο εκατ. έχουν δημιουργηθεί στις μεταφορές και τρία εκατ. στο λιανικό εμπόριο. Αλλά ενώ οι βιομηχανικοί εργάτες λάμβαναν 42.000 δολάρια το χρόνο, οι νέοι υπάλληλοι πλέον πληρώνονται με 23.000 δολάρια.

Παρόλο που η πολιτική προπαγάνδα στην Ευρώπη από δεξιά και «αριστερά» υπόσχεται πλήρη απασχόληση, αυτή εκ των πραγμάτων γίνεται για πρώτη φορά όλο και σπανιότερη σε βιομηχανικά κράτη εξαιτίας των νέων τεχνολογιών: το παγκόσμιο οικονομικό φόρουμ στο Davos έχει ήδη συζητήσει την απώλεια εκατομμυρίων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της Βιομηχανίας 4.0. Έρευνα από τη Deutsche Bank προβλέπει μια κρίση απασχόλησης άγνωστου μέχρι τώρα μεγέθους. Για πρώτη φορά στην ιστορία περισσότερες δουλειές εξαφανίζονται σε σχέση με αυτές που δημιουργούνται. Το Ινστιτούτο έρευνας δημόσιων πολιτικών IPPR (Institute for Public Policy Research) προβλέπει ότι το ένα τρίτο των θέσεων εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο θα βρεθούν υπό απειλή τα επόμενα 20 χρόνια. Η πιο επαναδημοσιευμένη σε ακαδημαϊκά κείμενα μελέτη της Οξφόρδης από τον Carl Benedikt Frey και τον Michael Osborne προβλέπει ότι οι μισές θέσεις εργασίας στις ΗΠΑ καθίστανται περιττές μέχρι το 2030. Σύμφωνα με την οπτική των Carl Benedikt Frey και Michael Osborne (όπως επίσης και των Brynjolfsson's και McAfee's, 2014) το κυρίαρχο πρότυπο της τεχνολογικά ενισχυόμενης

ανάπτυξης της αγοράς εργασίας θα αλλάξει. Το πρότυπο που παρατηρείται σε σχέση με τη πώλση της αγοράς εργασίας τόσο σε Ευρώπη όσο και σε ΗΠΑ δε θα συνεχιστεί. Αντ' αυτού, οι μεσαίες και κατώτερες βαθμίδες εργασίας θα εξαφανιστούν μέχρι το σημείο το οποίο καθορίζεται από τα -μέχρι τώρα- όρια της αυτοματοποίησης. Κάτω από τη μεγαλύτερη απειλή βρίσκονται οι άνθρωποι εκείνοι που απασχολούνται σε διαφημίσεις μέσω τηλεφώνου, οι βοηθοί σε έρευνες και οι ράφτες. Οι πιο ασφαλείς εργασίες είναι αυτές που καταλαμβάνουν φυσιοθεραπευτές, αμέσως μετά οι εργοδηγοί, η πολιτική προστασία και οι κοινωνικοί λειτουργοί. Συνολικά το 47% των θέσεων εργασίας βρίσκονται υπό απειλή στις ΗΠΑ, σύμφωνα με τους Frey και Osborne. Ο Carsten Brzeski, ανώτερος οικονομολόγος της ING-DiBa, υπολογίζει ότι βάση της μελέτης του Oxford ότι στη Γερμανία μέχρι και 18 εκατ. από τις συνολικά 31 εκατ. θέσεις εργασίας απειλούνται, ποσοστό που φτάνει το 59%. Δεν πρόκειται αποκλειστικά για χειρωνακτικές ή μηχανικές εργασίες, δηλαδή αυτές που βασίζονται στο σώμα ή στο χειρισμό μηχανών, αλλά κυρίως για διοικητικές εργασίες στην επεξεργασία δεδομένων, την αποκαλούμενη «*διανοητική εργασία*».

Το γεγονός πως αυτά που παραθέτουμε δεν αφορούν αποκλειστικά τρομολαγνικά σενάρια προκύπτει από το γεγονός ότι ακόμα και κάποιοι συντηρητικοί οικονομολόγοι έχουν ξεκινήσει να συζητάνε το ενδεχόμενο ενός κατώτατου εγγυημένου εισοδήματος προκειμένου να διατηρηθεί η κοινωνική ειρήνη. Αυτό, με σκοπό να επιτρέψει σε εκείνους που για καιρό αποκόπτονται από την παραγωγική διαδικασία ένα μίνιμουμ επίπεδο διαβίωσης. Κανείς δε πρέπει να τρέφει ψευδαισθήσεις ότι θα υπάρξει ένα άνευ όρων βασικό εισόδημα για τους περιττούς – το ταπεινό ποσό στο οποίο θα ανέρχεται θα είναι από μόνο του μια συνθήκη που θα ασκεί έλεγχο μέσω της εξάρτησης και της συμμόρφωσης.

Ποιες θα είναι οι συνέπειες αυτής της προβλεπόμενης κατάρρευσης της απασχόλησης; Θα υπάρξει σίγουρα αύξηση στις ανισότητες. Για παράδειγμα στο San Francisco, το αυτο-ανακυρηγμένο πρότυπο Έξυπνης Πόλης (*Smart City*) που μέσω της βιομηχανίας υψηλής τεχνολογίας της γειτονικής Silicon Valley παράγει τόσο ακραία υψηλό πλούτο, που το μηνιαίο ενοίκιο για ένα 3αρι μπορεί εύκολα να ανέρθει σε 8.000 δολάρια, η φτώχεια αυξάνεται ταχύτατα: 20% του πληθυσμού του San Francisco ζει με λιγότερο από ένα δολάριο τη μέρα. Ο αριθμός των αστέγων έχει αυξηθεί κατά 25% τα τελευταία δυο χρόνια, ενώ οι εξώσεις είναι καθημερινό φαινόμενο.

Όταν όλο και λιγότεροι άνθρωποι εργάζονται και ο εξαναγκασμός στη μισθωτή εργασία ως κανονιστική τάξη μόλις και μετά βίας μπορεί να επιβληθεί, τότε η πειθάρχηση μέσω της εργασίας δε θα επαρκεί πλέον για να διατηρήσει την (αυτό-)διακυβέρνηση. Η λύση για την κυρίαρχη τάξη είναι ήδη αντιληπτή. Η μελλοντική κοινωνική πειθαρχία δε θα βασίζεται αποκλειστικά στην αξιολόγηση της εργασίας, αλλά επιπλέον στην αξιοποίηση και στη προσθήκη αξίας σε κάθε μορφή ατομικής έκφρασης και έκφρασης της ζωής. Η αυτο-απασχόληση θα επεκτείνεται σε κάθε πτυχή της ζωής. Οι άνθρωποι έχουν σταματήσει προ πολλού να φέρουν αποκλειστικά το βάρος της εργασίας τους σαν παραγωγή αξίας. Τα αποκτήματα τους σαν σύνολο είναι τόσο ταυτισμένα με τον εαυτό τους, σε σημείο που κι οι ίδιοι καθίστανται προστιθέμενη αξία. Πουλάμε τους εαυτούς μας, όχι μόνο την εργατική μας δύναμη. Η κοινωνική αξία που καθορίζεται από τη βαθμολόγηση των δικτύων όπως το facebook μετατρέπεται σε πραγματική οικονομική (αυτ-)αξία.

Η προσπάθεια για αυτό-βελτιστοποίηση θα τιμολογηθεί. Μια έρευνα από τον OECD καθορίζει το ατομικό κεφάλαιο σαν το σύνολο των ικανοτήτων, των διαπιστευμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και

ατομικών χαρακτηριστικών κάθε ατόμου. Σχετικά με την πιο εξελιγμένη βαθμολογική προσέγγιση όσον αφορά τη μέτρηση και την αύξηση αυτού του ανθρώπινου κεφαλαίου στην κατεύθυνση της αυτοβελτιστοποίησης σας παραπέμπουμε στο άρθρο «*The Sesame Credit System*» σε αυτό το τεύχος.

### **Πως να τα αντιμετωπίσουμε όλα αυτά;**

Κάποιοι ακόλουθοι ορθόδοξων πολιτικών αντιλήψεων πιστεύουν ότι η απελευθέρωση της κοινωνίας είναι περισσότερο πιθανή όσο υψηλότερο είναι το (τεχνολογικό) επίπεδο της παραγωγικότητας που αναπτύσσεται. Αυτό σημαίνει να περιμένουμε και να απολαύσουμε την προσδοκία ότι με κάθε τεχνολογική καινοτομία η επανάσταση έρχεται πιο κοντά. Αυτή είναι μια αμφιλεγόμενη οπτική των κοινωνικών επαναστατών που προκύπτει από μία μακρο-προοπτική με ακόμα πιο αμφιλεγόμενες ιδέες για την επανάσταση· μία που θεωρεί ότι είναι απλώς αναγκαίο να απαλλαχτεί κάποιος από τη κακώς καθοδηγούμενη καπιταλιστική χρήση της τεχνολογίας, που εκ φύσεως είναι καλοδεχούμενη και υποτιθέμενα ουδέτερη. Ως εάν οι άνθρωποι θα παρέμεναν αδιάφοροι στην αλλαγή των βασικών συνθηκών διαβίωσης – εντελώς ανεπηρέαστοι από τον έλεγχο μιας πανταχού παρούσας οικονομίας της συμπεριφοράς.

Ακόμα και χωρίς καμία προβολή στο μέλλον, η βάση μιας εκ θεμελίων κριτικής (ως η γηραιότερη αδερφή του επαναστάτη) καταρρέει μπροστά σε μια σημαντικά αυξανόμενη ετερονομία και επεκτεινόμενη εξάρτηση. Αυτός είναι ο λόγος που αγωνιζόμαστε εναντίον μιας αυξανόμενης ανισότητας και για την επανάκτηση της ελάχιστης αυτονομίας στη μάχη ενάντια σε μια τεχνολογική επίθεση. Αυτή δεν αφορά μόνο της διάβρωση των διασφαλίσεων και των συμφωνιών στο εργασιακό μας περιβάλλον αλλά εμπρικλείει πολλά περισσότερα, όπως η απόλυτα παρεμβατική μορφή της ετερονομίας που τροφοδοτείται από τη τεχνολογία και συμπεριλαμβάνει τον τρόπο που συλλέγουμε πληροφορίες, το πως επικοινωνούμε καθώς και την σκέψη μας.

Πρέπει να επιτεθούμε σε αυτή τη διαδικασία αξιολόγησης και συμμετοχικής επιβολής στους εαυτούς μας, όπου η συνεχής (αυτό-)μέτρηση γίνεται η βάση της χειραγώγησης μας.