

کار در صنایع نرم افزار هند

در همه‌پرسی دیگری که توسط Illavarasan (2007) انجام گرفت دربرگیرنده‌ی 62 مصاحبه در دو شرکت بزرگ نرم‌افزار هند بود. این بررسی نشان داد که اغلب شاغلین این شرکت‌ها ساعات کار انعطاف‌پذیری دارند و اکثر اوقات نیز شب‌ها با کامپیوترها مشغول به‌کار بوده‌اند. بر مبنای این بررسی 56 درصد در روزهای تعطیل کار کرده‌اند و 86 درصد از آن‌ها اضافه‌کاری‌شان پرداخت نشده است. میزان واقعی ساعات کار در هفته بسیار بیش‌تر از 40 ساعت کار رسمی منعقد شده در قراردادهای کار است. بنا بر این شاغلین بخش فناوری اطلاعاتی هندوستان "کوچ‌نشینان‌های‌تک [ابرتکنیک] هستند (اوپادیا&واساوی 24 : 2008). پدیده‌ی "خرید جهانی پیکر [globalen Körper-einkaufs] یکی از خودیژه‌گی‌های عملکرد شرکت‌های هندی است که بر اساس آن یک شرکت مشورتی هندی (فروشگاه پیکر Körper-shop) کارمندان فناوری اطلاعاتی را از تمام جهان - اما عمدتاً از هندوستان - استخدام می‌کند و سپس آن‌ها را به‌عنوان نیروی کار مختص یک پروژه‌ی مشخص به ارباب رجوع‌های مختلف معرفی می‌کند (بیانو 2007: 4؛ همچنین مراجعه شود به آتش 2006). به نظر آروندهاستی رؤی (2: 2003) استراتژی هند پیش‌برد برنامه‌ای نئولیبرال برای لیبرالیزه کردن، مقررات‌زدایی و خصوصی‌سازی است. بر همین اساس رؤی تاکید می‌کند که هندوستان "در شرایط کنونی مرکز توجه پروژه‌های شرکت‌های جهانی برای سرمایه‌سازی و خصوصی‌سازی است که دولت هندوستان و نخبگان جامعه از آن حمایت می‌کنند". در چارچوب این استراتژی نئولیبرالی صنایع نرم‌افزار نقش کلیدی اقتصادی ایفاء می‌کنند. در نتیجه مقررات‌زدایی، سمت‌گیری صادراتی [اقتصادی] و استقبال از سرمایه‌گذاری خارجی شکل ویژه‌ای از انباشت را در هند به‌وجود آورده است .

لنین صدور سرمایه را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزار امپریالیسم خصلت‌بندی کرد. "صدور سرمایه وجه‌مشخصه‌ی سرمایه‌داری معاصر با سلطه‌ی انحصارات است. (Lenin, 1917/1960: 244) "در این مورد هدف نرخ سود بالاتر از طریق صدور سرمایه به کشورهای با "سرمایه‌ی کمتر" است، یعنی به کشورهای که "قیمت زمین... در مقایسه بالا نیست"، اما "دستمزدها پائین و مواد خام ارزان است. (Lenin 1917/1960: 245) "استفاده از نیروی کار در کشورهای با نرخ استثمار بالاتر می‌تواند از طریق راه‌کارهای نظامی (اشغال یک کشور) نیز فراهم شود. به نظر دیوید

هاروی (2003) بازنمود امپریالیسم معاصر انباشت از طریق سلب مالکیت است. این امر در صنایع نرم‌افزار هندوستان بیانگر ردای ویژه اقتصادی است که سرمایه صنایع را کنترل می‌کند و در مقیاس جهانی دست‌مزد نازلی می‌پردازد (که از طریق قانون‌زدایی از این بخش حمایت می‌شود). این کار سودافزایی بیش‌تری دارد چرا که دست‌مزد برنامه‌ریزان نرم‌افزار هندی بسیار پائین‌تر از همکاران آمریکایی آن‌ها است. کنسرن‌های غربی می‌توانند از طریق انتقال تکامل و برنامه‌ریزی نرم‌افزار در هندوستان یا استخدام موقت برنامه‌ریزان هندی در آمریکا یا دیگر کشورها نرخ سود خود را افزایش دهند. بخش عمده‌ی ارزشی که از طریق تکامل و برنامه‌ریزی نرم‌افزار در هندوستان به‌وجود می‌آید در این کشور باقی نمی‌ماند و بدین‌ترتیب نمی‌تواند مورد استفاده‌ی عموم قرار بگیرد. به‌جای این کار شرکت‌های غربی این ارزش را تصاحب می‌کنند. سرمایه‌ی غربی نرم‌افزارهایی را می‌فروشد که مبتنی بر تصاحب ارزشی است که برنامه‌ریزان هندی به‌وجود آورده‌اند و از حد معینی منجر به افزایش بسیار زیاد نرخ استثمار می‌شود. صنایع نرم‌افزار هندوستان بخشی از تقسیم کار دیجیتالی جهانی (IDAT) است که توسط امپریالیسم معاصر ایجاد شده است که نیازمند چنین سطح بالایی از نرخ استثمار است تا بتواند این ارزش‌ها را از هندوستان به کشورهای غربی صادر کند. این امر منجر به رشد نابرابر صنایع فناوری اطلاعاتی در مقیاس جهانی و ایجاد و تقویت چنین نابرابری‌هایی در خود هندوستان شده است. حتی خود مارکس در مورد هندستان نوشت: "آریستوکرات‌ها می‌خواستند هند را فتح کنند، پلوتوکراسی [Plutokratie] ثروتمندان، توانگرسالاری [این کشور را چپاول و میلوکراسی [Millokратie]، الیگارشی کارخانه‌دار] آن را ویران کنند. (MEW 9: 222)" اشکال کنونی نئو‌امپریالیسم هنوز مبتنی بر استثمار مستعمرات است. در اینجا سرمایه‌ی غربی به‌عنوان طبقه‌ای عمل می‌کند که هند و دیگر کشورهای جنوب جهان را غارت می‌کند. این غارت در شکل ویژه‌ای انجام می‌گیرد: صنایع نرم‌افزار هند در تقسیم کار جهانی امپریالیسم معاصر به‌مثابه‌ی شاخه‌ی اقتصادی استراتژیک عمل می‌کند. همان‌طور که مارکس در سال 1853 نوشت اکثر هندی‌ها "از ثمرات عناصر جدید جامعه [- اطلاعاتی/ تاکید از نویسنده] بهره‌مند نمی‌شوند. (MEW 9: 224)"

کار در مراکز تلفن

پروژه‌ی مراکز تلفن جهانی (<http://www.ilr.cornell.edu/globalcallcenter>) شبکه‌ی تحقیقاتی است که کار در مراکز تلفن بیش از 20 کشور را بررسی کرده است. کارگران 2.500 مراکز تلفن در 17 کشور به پرسش‌نامه‌ی این شبکه دسترسی پیدا کردند که 69 درصد آنان زنان بودند. (Holmann u.a. 2007) درآمد متوسط سالانه‌ی یک کارمند مراکز تلفن در همیاری اجتماعی سازماندهی شده‌ی اقتصاد کلان US\$23,599 ، در همیاری اجتماعی لیبرال US\$ 32,925 و در کشورهای صنعتی بالغ بر US\$ 19,105 بود. نرخ اخراج و استخدام به‌طور متوسط 20 درصد بوده

است. مراکز تلفن در ابعاد بسیار گسترده‌ای از روش‌های کنترل به شکل شنود تلفن یا به‌کارگیری نرم‌افزارهای ویژه برای سنجش کارایی کارمندان‌شان استفاده می‌کنند (Holman u.a. 2007: 9-10). بر اساس این بررسی 39 درصد مشاغل بررسی‌شده‌ی مراکز تلفن از کیفیت نازل یا بسیار نازلی برخوردار هستند که همچنین با سطح بسیار نازل حفاظت اطلاعات و تراکم بسیار بالایی از اقدامات برای سنجش کارایی کارکنان مرتبط است. این موضع به‌صورت دقیق به این معناست که 36 درصد کارمندان شغل بسیار نامناسبی دارند، 67 درصد بایستی به محل کار نامناسب یا بسیار نامناسب تن بدهند و 14 درصد در مشاغلی با کیفیت بالا یا بسیار بالا مشغول به‌کار هستند. به‌طور کلی می‌توان گفت که پروژه‌ی مراکز تلفن جهانی توانست درجه‌ی بسیار بالایی از استانداردهای در مشاغل مراکز تلفن را مشخص نماید: استانداردهای معمول در تمام این مراکز، وجود نهادهایی برای کنترل کارایی فردی، سطح بسیار نازل تأثیرگذاری کارکنان در رابطه با فرایندهای کار، کیفیت نازل مشاغل و نرخ بسیار بالای اشتغال زنان است.

زیلاه آیزن اشناین (1979) استدال کرد که تقسیم کار پدرسالارانه در سرمایه‌داری پنج نوع کار را به زنان اختصاص داده است: کار بازتولید، تعلیم و تربیت، خانگی، جنسی و سازمان‌یابی مصرف (33). کار در مراکز تلفن نشان‌دهنده‌ی وسعت تقسیم کار پدرسالارانه از خانه تا محل کار سرمایه‌داری است. زنان در چهاردیواری خانه‌شان محکوم به بازتولید بیولوژیک و تعلیم و تربیت کودکان (خردسال) شده‌اند. همان ایدئولوژی پدرسالارانه‌ای که از زنان می‌خواهد در خانواده به کودکان‌شان با عشق، علاقه و محبت رفتار کنند و در اجتماع نیز فعال باشند، مطالبات رسمی برای شیوه‌ی کار را در مراکز تلفن تعیین کرده است، از زنان می‌خواهد که همان برخورد و رفتار را در مقابل مشتریان در آن‌سوی خط تلفن نیز داشته باشند. علاوه بر این از زنان خواسته می‌شود که همان حفظ نظم دائمی در مراکز تلفن بازتولید شود. در این مراکز تلفن به زنان نقش هدایت منظم بانک اطلاعات مشتریان و همچنین خرید کالاهای ارائه شده محول شده است. مردسالاری به زنان در کار خانگی نقش سازمان‌یابی مصرف خانگی - که به‌طور مثال دربرگیرنده‌ی خرید، تهیه‌ی غذا و توجه کافی به این امر که خرید چه محصولاتی می‌تواند زندگی مشترک را بهتر کند، محول نموده است. در مراکز تلفن نیز همین نقش برای زنان مدنظر گرفته شده است: کارمندان موظف به سازمان‌یابی مصرف از طریق مدنظر گرفتن خواسته‌های مشتریان و ارائه‌ی کمک به آن‌ها و کمک به حل مشکلات در رابطه با مشتریان، یعنی بهبود و ارائه‌ی دائمی تجارب بدست آمده در رابطه با مصرف می‌باشند. درنهایت کار جنسی در مراکز تلفن بازتولید می‌شود. بودن یک زن در آن سوی خط تلفن به‌معنای حساب بازکردن روی میل جنسی مردان تلفن‌کننده است. به همین ترتیب نیز وظیفه‌ی زنان در مراکز تلفن مثل سکس تلفنی اشاعه‌ی جاذبه‌ی جنسی است. کارمندان زن در مراکز تلفن ساده‌تر می‌توانند خدمات و فرآورده‌ها را به مردانی بفروشند که صدای یک زن در تلفن احساس بازهمانی جنسی را در آن‌ها

ایجاد می‌نماید. کلیه‌ی پنج کارخانگی که آیزن اشتاین خصلت‌بندی نموده - بازتولید، تعلیم و تربیت، خانگی، جنسی و سازمان‌یابی مصرف در مراکز تلفن بازتولید می‌شوند. از این‌رو نباید تعجب کرد که چرا زنان اکثریت کارمندان مراکز تلفن را تشکیل می‌دهند. سرمایه‌داری از مزیت‌های مردسالاری در مورد زنان که به‌عنوان انسان‌هایی اجتماعی، دل‌سوز، احساساتی، دارای جاذبه‌ی جنسی، معاشرتی و توانمند برای ایجاد رابطه قلمداد می‌شوند، برای به‌وجود آوردن و تحکیم شرایط کاری بسیار بد استفاده می‌کند. در مراکز تلفن مثل خانه "تمایز بیولوژیک بین مرد و زن" از جنبه‌ی ایدئولوژیک برای "تحکیم نقش‌های اجتماعی و اعمال قدرت فردی" استفاده می‌شود. (Eisenstein 1979: 17) و جایگاه اجتماعی کارمندان مراکز تلفن "به‌مثابه‌ی کارگرانی که حقوق‌شان پرداخت می‌شود تحت شرایط زن‌بودن [آن‌ها] تعریف می‌شود. (Eisenstein 1978: 30).

کار در مراکز تلفن مثل کارخانگی مبتنی بر دسترسی موقت و انعطاف‌پذیری زنان کارگر است که توسط دیگران دیکته می‌شود. زنان در خانه اغلب در تمام مدت 24 ساعت حاضر و آماده در خدمت کودکان و خانواده قرار دارند. مراکز تلفن اغلب 24 ساعته باز هستند و از زنان کارگر ایده‌آل مراکز تلفن خواسته می‌شود که به‌صورت شبانه‌روزی آماده‌ی کار باشند که می‌تواند مشکلاتی برای سلامتی و زندگی خانوادگی آن‌ها بوجود بیاورد. کار کارمندان مراکز تلفن (که کاری نامطمئن، با شرایط کاری بسیار بد، توأم با اشتراک و یک‌نواخت است) مستلزم انعطاف‌پذیری زمانی - مکانی است که توسط نیازهای سرمایه‌داری تعیین می‌شود. این موضوع به برنامه‌ی کار کل اقتصاد با کار نامطمئن تبدیل شده است که قبل از هرچیز زندگی و کار نسل جوان را تحت و شعاع آن قرار گرفته است. کاهش هزینه‌ی کار از طریق کار نیمه‌وقت بیان‌گر شکلی از تولید ارزش اضافی مطلق است - که آن بخشی از روز کاری طولانی‌تر می‌شود که در آن ارزش اضافی و مطابق با آن سود ایجاد می‌شود. از جنبه‌ی ایدئولوژیک زنان به‌عنوان "مادران کارکن" تعریف می‌شوند تا مطابق با آن دست‌مزد کمتر آنان نسبت به مردان توجیه شود.

کار در مراکز تلفن به‌صورت بسیار سخت‌گیرانه کنترل می‌شود و استانداردهایی شده است. در این‌جا مساله بر سر نوعی کار اطلاعاتی است که به‌صورت تابلوریستی سازمان‌یابی شده است، یک نوع بخش غیر رسمی بین کار دفتری و کار صنعتی. استانداردهایی و کنترل محل کار به همراه با ایجاد بی‌ثباتی تا کارگران را تحت فشار اجتماعی بگذارند که از روش‌های تولید ارزش اضافی نسبی است. هدف کنترل و فشار دائمی این است که کارگران را به‌جایی بکشانند که با گسترش انطباق فکری و بدنی مؤثرتر کار کنند. آن‌ها کار مشتریان را در مدت زمان کوتاه‌تری انجام می‌دهند و بارآوری افزایش پیدا می‌کند. کار مراکز تلفن از طریق تبعیت صوری و واقعی کار از سرمایه خصلت‌بندی می‌شود. روش‌های

تولید ارزش اضافی مطلق (پائین آوردن هزینه‌ی کار) و تولید ارزش اضافی مطلق (استانداردبندی، کنترل، بخش غیررسمی بین کاردفتی و کار صنعتی) برای گسترش انباشت سرمایه مورد استفاده قرار می‌گیرند .

برنامه‌ریزی نرم‌افزار در گوگل. سیلیکون‌ولی خواب‌های وحشتناک

سیلیکون‌ولی در سانتا کلارا ولی در جنوب سانفرانسیسکو قرار دارد. در سال 2011 در این منطقه حقوق متوسط کارمندان در بخش نرم‌افزار دو برابر حقوق متوسط در ایالات متحده آمریکا بوده است. حقوق در بخش پولیشینگ اینترنت [نشر و بازنشر اینترنتی] و وب - پورتال حتی 5,6 برابر بیش‌تر بوده است .

شرایط کار در اقتصاد دانشی به‌طور مثال در بخش برنامه‌ریزی نرم‌افزار چگونه است؟ برای پاسخ دادن به این سؤال مناسب است که نگاهی به معروف‌ترین شرکت در ولی یعنی گوگل بیندازیم. در سال 2014 سود این کنسرن که از سال 2015 الفابت نام دارد بالغ بر 14,4 میلیارد دلار، یعنی بیش‌ترین سود از زمان تأسیس آن در سال 1998 بوده است .

من برای نوشتن این مقاله مصاحبه‌ها برای استخدام در گوگل را که دربرگیرنده‌ی اصطلاح "نرم‌افزار" بودند را بررسی کردم. درباره‌ی سؤال مطرح شده 307 جواب در [2] Glassdoor بین 5 فوریه 2008 تا 15 دسامبر 2012 مندرج شده بود. علاوه بر این در [3] Thread auf Reddit از افراد خواسته شده بود که بدون اعلام هویت اصلی‌شان در مورد شرایط کار در گوگل گزارش بدهند. من به جستجوی خود ادامه دادم و به‌دنبال گزارشات تحلیلی کارمندان گوگل در باره‌ی موضوعاتی نظیر زمان کار بودم. نتیجه‌ی این جستجوی نمونه‌وار 75 گزارش، 10 گزارش در Thread auf Reddit و 65 گزارش در Glassdoor بود. 58 گزارش به جنبه‌های منفی کار در گوگل پرداخته و مصاحبه‌شوندگان از ساعات کار طولانی و برهم‌خوردن دائمی تعادل بین زندگی و کار (Work-life - Balance) ابراز نارضایتی کرده بودند. این بررسی ارائه‌کننده‌ی تصویر زیر بود: کسانی که برای گوگل کار می‌کنند گرایش به اضافه‌کاری دارند و احساس می‌کنند که "دنیای کاری جدید و زیبا" با غذای مجانی، امکانات ورزشی، رستوران‌ها، قهوه‌خانه‌ها، فعالیت‌های مختلف، "مخابرات با تکنولوژی پیشرفته" و دیگر "نان قندی‌ها" کارکنان را برای بیش‌تر ماندن در محل کار [کار بیش‌تر] ترغیب کنند. با این حال اضافه‌کاری بخشی از "انتظارات" رسمی یا بیان‌شده توسط مدیریت نیست، اما اضافه‌کاری بیش‌تر به‌عنوان بخش ثابت نهادینه‌شده این شرکت است که اجبار گروهی بسیار زیادی را برای کار طولانی‌تر به شاغلین اعمال می‌کند .

در اوائل دوران سرمایه‌داری همان‌طور که مارکس در جلد اول "سرمایه (MEW 23)" توضیح داده است طولانی‌تر کردن روز کار از طریق کنترل، نظارت، اقدامات انضباطی و قوانینی انجام گرفت که باعث تشدید مبارزه‌ی طبقاتی شد، مبارزه‌ای که منجر به کاهش ساعات کار نیز شد. گوگل روش دیگری را به‌کار می‌گیرد: این کنسرن سعی می‌کند تولید ارزش اضافی را از طریق طولانی‌تر کردن روز کار افزایش دهد. با این وجود این غول اینترنتی هدف دیگری را نیز تعقیب می‌کند: اجبار [فرایندی] ایدئولوژیک و اجتماعی است. فلسفه و استراتژی این شرکت روی "رضایت‌مندی" (playbour) و ازه‌ای ترکیبی از بازی (play و کار Labour)، خدمات برای کارمندان و اجبار گروهی تاکید می‌کند. نتیجه‌ی این امر گرایش به افزایش کل ساعات کار و ساعات اضافی کار پرداخته شده در ازای هر شاغل است. مارکس این مورد را به‌عنوان روشی ویژه برای تولید ارزش اضافی مطلق و نسبی تبیین کرد، روشی که در آن بهره‌وری و شدت کار ثابت باقی می‌ماند ولی طول روز کار متغیر است. (MEW 23, 548- 549)

حقوق یک برنامه‌نویس نرم‌افزار در سال 2012 به‌طور متوسط 112.915 دلار در سال و 3،1 برابر حقوق متوسط 36.584 دلاری سالانه‌ی کسی بوده است که در بخش نیمه‌رسانا [Halbleiter] کار می‌کند. در همین سال حقوق متوسط یک مکانیک ماشین‌افزار الکترونیک بالغ بر 33.179 دلار بوده است. بنا براین حقوق در گوگل در مقایسه با شرکت‌های دیگر به‌طور متوسط 3،4 برابر بیشتر بوده است. (Quelle: glassdoor.com, Januar 13, 2013) این ارقام به‌روشنی اختلاف حقوق‌ها بین مکانیک‌ها و برنامه‌نویسان نرم‌افزار را در چارچوب صنایع اطلاعاتی فناوری نشان می‌دهند. یک نابرابری دیگر بین کارگران خط مونتاژ و متخصصان (به‌خصوص مدیران) وجود دارد (Benner 2002; Carnoy u.a., 1997). سفیدپوستان بخش اعظم کارمندان بخش اداری، مدیریت و متخصصان را در سیلیکون والی تشکیل می‌دهند، در حالی‌که نیروهای کاری ماهر و غیرماهر اکثراً کارگران اسپانیایی-پرتغالی و آسیایی هستند.

Pellow و Sun-hee Park (2002) شرایط کار در صنایع اطلاعاتی فناوری در سیلیکون والی را بررسی کردند. بررسی آن‌ها نشان داد که ثروت و نرخ سود این صنایع در ارتباط با "سواستفاده‌ی بیش از حد کارفرمایان از کسانی است که فاقد ویزا و دارای ویزا هستند". (Pellow and Sun-hee Park 2002: 6). علاوه بر این اکثراً زنان غیرسفیدپوست در محل‌هایی کار می‌کنند که از مواد شیمیایی استفاده می‌شود و به دلیل آب، زمین و هوای آلوده‌ی محل کارشان بیش‌تر در معرض خطر سرطان، بیماری‌های مجاری تنفسی، همچنین سقط جنین و نقائص هنگام تولد قرار دارند. همان‌طور که قبلاً توضیح داده شد اختلاف بسیار زیادی بین حقوق مکانیک‌ها و برنامه‌نویسان نرم‌افزار در صنایع اطلاعاتی فناوری وجود دارد. هر دو نوع این کار استثمار می‌شوند و برای انباشت سرمایه ضروری هستند. برنامه‌نویسان گوگل (و شرکت‌های دیگر) کسانی هستند که انگلس آن‌ها را "اشرافیت کارگری" قلمداد کرد. انگلس در

مقاله‌ی درباره‌ی شرایط کار در سال 1885 نوشت: "ولی آنچه که به توده‌ی عظیم کارگران مربوط می‌شود، سطح بینوایی و بی‌ثباتی آن‌ها امروز به‌همان اندازه نازل است، حتی شاید نازل‌تر از گذشته" (MEW 22: 274). با این وجود او "اشرافیت کارگری را در طبقه‌ی کارگر" (مکانیک‌های ماشین، توفال‌کوب‌ها، درودگران، بنایان) بررسی کرد که اعضای آن "قادر شده‌اند وضع نسبتاً راحتی برای خود به‌دست بیاورند." (MWE 22: 274) همچنین لنین با تکیه بر نظریات انگلس در باره‌ی اشرافیت کارگری نوشت که این "قشر کارگران بورژوا شده"، "از نظر شیوه‌ی زندگی، میزان درآمد و جهان بینی خود کاملاً خرده‌بورژوا" هستند "اینان عمال واقعی بورژوازی در جنبش کارگری، کارگزاران کارگری طبقه‌ی سرمایه‌دار (labor lieutenants of the capitalist class) هستند" (امپریالیسم - بالاترین مرحله‌ی سرمایه‌داری. ص. 27. ترجمه‌ی محمد پورهرمزبان). کارکنان گوگل هم درآمدشان بیشتر از کارکنان بخش مونتاژ فناوری اطلاعاتی و ارتباطی است و هم این‌که از امتیازات بیشتری نسبت به آن‌ها برخوردار هستند که معنایش این نیز هست که آن‌ها احتمالاً دست به مقاومت کمتری [هنگام اعتصاب یا مبارزات کاری] می‌زنند. انگلس در باره‌ی وجه مشخصه‌ی اشرافیت کارگری نوشت: "آن‌ها در عمل به‌ویژه افراد بسیار مهربان و مطیعی برای سرمایه‌دار عاقل و به‌طور عمومی برای طبقه‌ی سرمایه‌دار هستند" (MEW 22: 274)

اسلاوف ژیزاک (2012) پایه‌ی اجتماعی فعالین Occupy را اشتباهاً به‌عنوان کارگزاران بورژوازی قلمداد می‌کند که از "کارگران واجد امتیازات ویژه با تضمین کار" تشکیل شده‌اند و "احساس ترس از دست دادن دست‌مزد ارزش اضافی‌شان" بر آن‌ها غلبه کرده است. (Žižek 2012: 12) موضوع مطرح شده در این چند سطر در واقع در مورد متخصصان گوگل در مقایسه با کارگران بخش مونتاژ سخت‌افزار صادق است. مارکس مقوله‌ی مازاد دست‌مزد را در گروندریسه در بخشی که به شرایط کار پرداخته تبیین کرده است، در صنایع معینی که به‌دلیل تقاضای بیش‌تر این امکان فراهم می‌شود که بعضی از کارگران "مازاد دست‌مزد" دریافت کنند که نماد بخش کوچکی از ارزش اضافی است (MEW 42: 351). اگر صنایع ارتباطی - اطلاعاتی را، صنایعی ترکیبی مدنظر بگیریم در نتیجه سودشان نیز مجموعه‌ی سود این صنایع محسوب می‌شود، این امر برای کارگران اطلاعاتی با دست‌مزد بالاتر به این معنا است که سهم بخش معینی از ارزش اضافی در دست‌مزدی که آن‌ها دریافت می‌کنند در مقایسه با دست‌مزد پائین کارگران صنایع اطلاعاتی - ارتباطی بالاتر است. با این وجود آن‌ها هزینه‌ی گزافی برای این دست‌مزد ویژه‌ی نسبی می‌پردازند: اضافه‌کاری، فشار جسمی و روحی بالا، نرخ بالای جابه‌جایی شغلی، توازن نامناسب بین کار - زندگی و گرایش به نداشتن زندگی خارج از محل کار. برنامه‌نویسان گوگل نمونه‌ی برجسته‌ی این نوع اشرافیت کارگری اطلاعاتی هستند.

مفهوم "اشرافیت کارگری" بایستی بیشتر به صورت عینی درک شود تا ذهنی. کارگران اطلاعاتی گوگل در مقایسه با کارگران مونتاز سخت افزار مازاد - دستمزد نسبی دریافت می کنند. این که آیا این جایگاه، آگاهی ای مشابه با آگاهی بورژوایی مدیران و مالکان را به همراه خود می آورد، بایستی به صورت تجربی مورد بررسی قرار به گیرد. گوگل و غول های فناوری اطلاعاتی مشابه می خواهند حق تعیین زمان کار کارمندان شان را به طور مطلق در اختیار داشته باشند. این شرکت ها از دستمزد بالا به عنوان مشوقی برای ساعات کار زیاد مجانی استفاده می کنند تا از این طریق بتوانند نرخ استثمار را بالا ببرند. این امر نشان دهنده تضادهای درونی طبقه کارگر جهانی است. نیک دیر - ویتفورد و گریگ دپویتر (2009) تضادها در صنایع بازی های کامپیوتری را بررسی کردند. موجودیت این صنایع وابسته به کار برنامه نویسان بازی ها، آزمون گران، به اصطلاح "حفاران طلا" (کشاورزان طلا) در چین، کارگران معادن کلتان در آفریقا و جمع آوری کنندگان آهن پاره های و سائل الکترونیکی است.

مارکس در "کاپیتال (MEW 23)" استدلال کرد که درجهی استثمار کار را می توان از طریق معادله ی [دستمزدها / سود = درجهی استثمار] محاسبه نمود (کاپیتال فصل 7 و 16). این به این معنا نیست که برنامه نویسان نرم افزار به دلیل این که کمتر استثمار می شوند دستمزد بیشتری دریافت می کنند. نرخ استثمار فقط بستگی به سطح دستمزد ندارد بلکه همچنین بستگی به میزان سود دارد.

سیلیکون والی دره ی آرزوهای طبقه ای است که سود صنایع فناوری اطلاعاتی ارتباطی را با زور تصاحب می کند، دره ی مرگ کارگران مونتاز سخت افزار و دره ی فشار روحی و جسمی اشرافیت کارگری نیز هست. مختصات جغرافیای اجتماعی این دره نابرابری، مرگ، فشار روحی و جسمی، و نابودی بنیادهای زندگی انسانی است. این مختصات پایه و اساس صنایع اطلاعاتی - ارتباطی سرمایه داری و سود آنها است.

کار دیجیتالی و تولید دیجیتال توسط کاربران تولیدکننده

رسانه های اجتماعی که به یک کنسرن تعلق دارند (فیسبوک، یوتیوب، بلاگسپات، لینکدینو غیره) از مدل تجاری استفاده می کنند که شالوده ی آن تبدیل داده های اطلاعاتی کاربران (محتوا، پروفیل ها، شبکه های اجتماعی و رفتار اینترنتی) به کالا است. کالاها به وسیله ی تولیدکنندگان به وجود می آیند، وگرنه نمی توانستند موجودیت داشته باشند. از آنجایی که در مورد این کالاهای اینترنتی مساله برسر داده های اطلاعاتی است،

بایستی به فرایند تولید این داده‌ها به‌عنوان کار آفریننده‌ی ارزش اضافی نگاه کرد. این نوع استفاده از اینترنت می‌تواند به‌مثابه‌ی مصرف مولد یا تولید دیجیتال توسط کاربران تولیدکننده [پروزوماتسیون] قلمداد شود، به این دلیل که این روش ارزش می‌آفریند و کالا تولید می‌کند. مبانی دالاس اسمیت (1977) در مورد کالای [تولیدشده توسط] تماشاچیان از این مبنا حرکت می‌کند که رسانه‌هایی که هزینه‌ی آن‌ها از طریق تبلیغات تأمین می‌شود، توجه تماشاگران [کاربران] به‌عنوان کالا به‌فروش می‌رسد. این مبانی دوباره مورد توجه قرار گرفته‌اند و به‌عنوان مبانی کالاهای اطلاعاتی در تولید دیجیتال توسط مصرف‌کنندگان تکامل پیدا کرده‌اند. (برای کنکاشی مشروح در مورد اهمیت کار اسمیت مراجعه شود به فوکس 2014. فصل چهارم) کار دیجیتالی در شبکه‌های اجتماعی خصلت کالایی تولید دیجیتال توسط کاربران تولیدکننده را به‌وجود می‌آورد که مبتنی بر اینترنت است. این کالاهای اطلاعاتی توسط پلتفرم‌های اینترنتی به مشتریان تبلیغات فروخته می‌شوند. این مشتریان در عوض تبلیغاتی را ارائه می‌کنند که منطبق با [نیازهای] کاربران است.

کار دیجیتالی در "شبکه‌های اجتماعی" شباهت به کارخانگی دارد، چون در این‌جا نیز دستمزدی پرداخت نمی‌شود و این کار خارج از چارچوب کارمزدی انجام می‌گیرد، نمایندگان اتحادیه‌ها وجود ندارند و اساساً مشکل است که کار دیجیتالی به‌مثابه‌ی کار درک شود. هزینه‌های کار دیجیتالی مثل هزینه‌های کارخانگی برون‌سپاری می‌شوند، هزینه‌هایی که در غیر این صورت سرمایه‌داران بایستی آن‌ها را بپردازند. (Mies 1986: 110) واژه‌ی crowdsourcing [واگذاری و انتقال فرایندهای معین کار به شرکت‌ها و گروهی از کاربران اینترنت] دقیقاً بیان‌گر فرایند واگذاری و انتقال است که به سرمایه برای صرفه‌جویی در هزینه‌ها کمک می‌کند. کار دیجیتالی مثل کار خانگی منشأ استثمار کنترل‌ناپذیر و نامحدود است. (Mies 1986: 16) بردگان با به‌کارگیری کلیه‌ی اشکال خشونت فیزیکی مجبور به‌کار می‌شوند: آن‌ها در صورتی که از کار امتناع کنند شکنجه می‌شوند، مورد ضرب و شتم قرار می‌گیرند یا به قتل می‌رسند. همچنین کارکن خانگی نیز اشکال تحمیل و خشونت فیزیکی - خانگی را تجربه می‌کند. با این وجود آن‌ها بیش‌تر با برانگیختن احساساتی نظیر عشق، از خودگذشتگی یا مسئولیت برای خانواده مجبور به‌کار می‌شوند. در چارچوب کارخانگی پدرسالاری بزرگ‌ترین تحمیل و اجبار از طریق قید و بندهای احساسات عاطفی به‌وجود می‌آید. در مورد کارگران دیجیتال اجبار اساساً خصلتی اجتماعی دارد. پلتفرم‌های بزرگی نظیر فیسبوک موفق شدند که عرضه‌ی بسیاری از خدمات اینترنتی - نظیر شبکه‌های اجتماعی در اینترنت - را انحصاری کنند و بیش از یک بیلیون کاربر دارند که به فیسبوک امکان اعمال فشار اجتماعی نرم و نامحسوسی را به‌وجود می‌آورد. کاربران به پلتفرم‌های تجاری زنجیر شده‌اند، به این دلیل که دوستان و مخاطبان‌شان نیز در فیسبوک هستند و نمی‌خواهند که این تماس‌ها و ارتباطات را از دست بدهند. بنا بر این

منطقی به نظر می‌رسد که ترک این پلتفرم‌ها به‌سادگی امکان‌پذیر نیست. کار بردگی، کار خانگی و کار دیجیتال در شبکه‌های اجتماعی تا جایی‌که به شکل اعمال خشونت برمی‌گردد خصلت‌های مختلفی دارند. با این حال وجه مشترک این کارها اشکال مجانی کار است که برای سرمایه با برون‌سپاری هزینه‌ها امکان افزایش سود را فراهم می‌کند.

تمام کارگرانی که استثمار می‌شوند با محصول کارشان بیگانه هستند. در شبکه‌های اجتماعی کنسرن‌ها از خود بیگانگی شکل ویژه‌ای را به‌خود می‌گیرد. کارگران به‌صورت عینی از خود بیگانه می‌شوند، زیرا به آن‌ها در صورتی که پلتفرم‌های انحصاری سرمایه‌داری ترک کنند از لحاظ ذهنی به انزوا و تبعیض اجتماعی کشیده می‌شوند. مناسبات کاربران با ابژه‌ی کار از طریق تابعیت از سرمایه خصلت‌بندی شده است. همچنین ابزارهای کار، پلتفرم‌های اینترنت به کاربران تعلق ندارد، بلکه به شرکت‌های خصوصی تعلق دارد که داده‌های اطلاعاتی را به کالا تبدیل می‌کنند. همچنین نتایج فرایندهای تولید، سود پولی توسط مالکان منفرد و سهام‌داران پلتفرم کنترل می‌شوند. این چهار شکل از خود بیگانگی با یکدیگر بستر استراتژی استثمار کار دیجیتال را در شبکه‌های اجتماعی تشکیل می‌دهند که توسط کنسرن‌ها هدایت می‌شوند.

هم کارگران کنگوئی معادن، کارگران فاکس‌کان، برنامه‌نویسان هندی و کالیفرنایی، هم کارکنان مراکز تلفن تلفنی و کاربران حرفه‌ای شبکه‌های اجتماعی را به‌عنوان کسانی خصلت‌بندی کرد که با کار بیگانه شده‌اند چرا که آن‌ها از مالکیت، سود و محصولاتی که تولید می‌کنند برخوردار نیستند. در مورد کاربران شبکه‌های اجتماعی وضعیت مقداری متفاوت است. آن‌ها با همان کار دیجیتال دو ارزش مصرف متفاوت را خلق می‌کنند. یکی ارزش مصرفی که برای ارتباطات لازم است و دیگری برای رویت‌پذیری عمومی. تکامل و گسترش این ارزش‌های متفاوت مصرفی چشم‌انداز این‌که بتوان کاربران را با تبلیغات هدفمند روبرو کرد افزایش می‌دهد. بنا بر این می‌توانیم بگوییم که در شبکه‌های اجتماعی خصلت دوگانه‌ای از ارزش‌های مصرفی وجود دارد. کاربران از یک‌طرف ارزش مصرفی برای خودشان و دیگران تولید می‌کنند. یعنی آن‌ها رابطه‌ی اجتماعی بین کاربران و رویت‌پذیری عمومی به‌وجود می‌آورند. از طرف دیگر آن‌ها ارزش‌های مصرفی برای سرمایه می‌آفرینند (به‌طور مثال فضا‌سازی برای صنایع تبلیغات). خصلت دوگانه‌ی ارزش‌های مصرفی محصولات فیسبوک را به کالایی قابل‌توجه تبدیل کرده است که از نیازهای اجتماعی کاربران و منافع تجاری تبلیغ‌کنندگان استفاده می‌کند. به‌طور هم‌زمان ارزش مصرفی تجاری در درجه‌ی نخست توسط پلتفرم‌هایی کنترل می‌شود که به کنسرن‌ها تعلق دارند. این امر امکان کالایی‌سازی و دادن خصلت ارزش مبادله‌ای به داده‌های اطلاعاتی کاربران را فراهم می‌کند. همچنین شکل اجتماعی ویژه‌ای از اجبار وجود دارد. خارج شدن از پلتفرم‌های

تجاری ساده نیست به این دلیل که هر کسی "تلفن و ارتباطات" زیادی در این پلتفرم‌ها دارد. و بنابراین در معرض خطر فقر ارتباطی وجود دارد.

خصلت فetišیسم کالاها در دنیای دیجیتال کار واژگونه است. ما می‌توانیم از بتواره‌گی بازگونه کالایی صحبت کنیم که در تولیدات شبکه‌های اجتماعی نمود پیدا می‌کند. خصلت کالایی داده‌های اطلاعاتی فیسبوک پشت ارزش مصرفی اجتماعی فیسبوک (به‌طور مثال تلفن‌های اجتماعی و کارکردهایی که از طریق استفاده‌ی از پلتفرم امکان‌پذیر می‌شوند) پنهان می‌ماند. این خصلت واژگونه‌ی بتواره‌گی خود را به‌طور نمونه در گفته‌ی زیر نشان می‌دهد: "فیسبوک من را استثمار نمی‌کند، بلکه به من امکان برقراری تلفن‌هایی سودمند را عرضه می‌کند". موقعیت عینی کاربران این است که به منافع فیسبوک برای سودآوری خدمت کنند. این موضوع در پشت امکاناتی پوشیده می‌ماند که فیسبوک برای برقراری پیوندهای اجتماعی فراهم می‌کند. اما این موضوع که فیسبوک از کاربران صرفاً از جنبه‌ی اجتماعی استفاده می‌کند تصویری یک‌جانبه است. مزیت‌های اجتماعی که از طریق مناسبات و اطلاع‌رسانی عمومی اینترنتی در فیسبوک به‌جود می‌آیند پایه و اساس ارزش مبادله‌ای و شکل ارزش فیسبوک را می‌سازند. ارزش مبادله‌ای فیسبوک به‌وسیله‌ی ارزش مصرفی‌اش پنهان‌سازی می‌شود. فیسبوک به‌لحاظ عینی از طریق مناسبات بین فیسبوک، مشتریان تبلیغات و کاربران خصلت‌بندی می‌شود. روابط مبادله‌ای بین فیسبوک با تبلیغ‌گران و کاربران پیوند دارد. این مناسبات برای فیسبوک و کاربرانش سودآور هستند. مناسبات تجاری مستقیماً برای کاربران قابل رویت نیستند، زیرا در درجه‌ی نخست خودشان و دیگر کاربران در مرکز توجه آن‌ها قرار دارند. بنا بر این فیسبوک با وانمودکردن خود به‌عنوان واسطه‌گر روابط اجتماعی از خصلت بازگونه‌ی کالایی سود می‌برد.

نتیجه‌گیری

بنا بر این همان‌طور که نشان دادیم تقسیم کار جدید جهانی دیجیتالی (NITDA) وجود دارد که وجه‌مشخصه‌ی آن کنش متقابل شیوه‌های متفاوت تولید پیش‌سرمایه‌اری و سرمایه‌داری کلاسیک است. بدین‌ترتیب شبکه‌ی استثمار جهانی شکل گرفت که از کار دست‌مزدی آزاد دوگانه، کار "آزاد" مجانی، کار بی‌ثبات و کار بردگان تشکیل شده است و خالق سود برای شمار زیادی از شرکت‌های صنایع اطلاعات - ارتباطاتی است. مراحل تکامل سرمایه‌داری و شیوه‌های تاریخی تولید و اشکال سازمان‌یابی نیروهای مولده به‌سادگی دوره‌های زمانی تکامل سرمایه‌داری را یکی پس از دیگری طی نمی‌کنند. آن‌ها روابط دیالکتیکی با یک‌دیگر دارند. سرمایه‌داری برده‌داری را در جهان از بین نبرد. برده‌داری به‌صورت برده‌داری دست‌مزدی وجود دارد، علیرغم این‌که شکل فئودالی و باستانی برده‌داری هنوز مشاهده می‌شود.

همان‌طور که نمونه‌ی برده‌داری در صنایع معادن نشان می‌دهد کنسرن‌های غربی صنایع اطلاعاتی - ارتباطاتی به‌طور کاملاً مسقیم از این برده‌داری سود می‌برند.

نخستین شکل مالکیت خصوصی در خانواده‌ی پدرسالاری به‌وجود آمد. شیوه‌ی تولید پدرسالاری به‌طور مثال در شکل کار بی‌ثبات و نامطمئن در مراکز تلفن یا کار مجانی اینترنتی کاربران گوگل، فیسبوک، یوتیوب، توئیتر و دیگران وجود دارد. این شیوه همچنین به‌صورت آشکارا در بخش مراکز تلفن که تحت کنترل کامل قرار دارند و در کارخانه‌های صنایع اطلاعاتی - ارتباطاتی وجود دارد. تأثیرات اشکال فئودالی و کلاسیک برده‌داری که در آن کارگران به‌صورت دوگانه آزاد نیستند، بلکه مایملک برده‌دارانی هستند که بردگان را از لحاظ جسمی آزار می‌دهند و بدون هیچ حد و مرزی استثمار می‌کنند در صنایع معادن ادامه دارد که بستر مادی صنایع اطلاعاتی - ارتباطاتی است. سرمایه‌داری فقط متکی بر انباشت سرمایه نیست، بلکه همچنین متکی بر کار، کارمجانی و کار آزاد دوگانه است. یعنی این‌که انسان‌ها برای این‌که از گرسنگی نمیرند نیروی کارشان را به‌عنوان کالا به سرمایه‌داران می‌فروشند. این کارگران با فرایند و محصول کارشان بیگانه می‌شوند. این موضوع امکان به‌وجود آمدن رابطه‌ی ویژه‌ای از استثمار نیروی کار را فراهم می‌کند. کار آزاد دوگانه در تقسیم کار جدید جهانی اشکال متفاوتی به‌خود می‌گیرد. بدین‌سان این کارگران تحت شرایطی شبیه به شرایط دوران اولیه‌ی سرمایه‌داری صنعتی در صنایع مونتاژ سخت‌افزار فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی کار می‌کنند و سلامتی و جان‌شان را در حین کار به‌خطر می‌اندازند. آن‌ها در محل کار تحت کنترل، نظارت شدید و استانداردسازی کار می‌کنند. بدین‌ترتیب کارخانه‌ی فوردیستی - تایلوریستی در عصر اطلاعات به حیات خود ادامه می‌دهد. همچنین شاغلان در مراکز تلفن تحت تابعیت نوعی حکومت تایلوریستی قرار دارند. اما کار آن‌ها در درجه‌ی نخست کار بدنی نیست، بلکه ارتباطات این کار را شکل داده است. وظیفه‌ی اصلی آن‌ها حرف‌زدن، قانع‌کردن، تایپ‌کردن و استفاده از سیستم تلفن و بانک اطلاعات است. اما کار دیجیتالی دربرگیرنده‌ی اشکال جدید کار نیز هست که در ازای آن دست‌مزدهای بالایی پرداخت می‌شود (به‌طور نمونه به اشرافیت کارگری فناوری اطلاعاتی - ارتباطاتی گوگل) که وجه‌مشخصه‌ی آن استرس و فشار کار بسیار زیاد است. در درجه‌ی نخست کار دیجیتالی در گذشته به‌عنوان مفهومی درک شد که از طریق کار مجانی کاربران شبکه‌های اجتماعی توضیح داده شده است (همچنین مراجعه شود به 2013). این مقاله به ما اجازه می‌دهد که به‌نحوی قابل‌قبول به این نتیجه‌گیری برسیم که کاری که توسط کاربران تولیدکننده که در شبکه‌های اجتماعی انجام می‌گیرد فقط شکلی از کار دیجیتالی است که با اشکال دیگر کار دیجیتالی مرتبط است. تمام این اشکال امکان به‌وجود آمدن شبکه‌ی جهانی از استثمار را فراهم می‌کنند که به نوبه‌ی خود وجود کار دیجیتالی را ممکن می‌کند. زمان آن رسیده است که درک از مفهوم کار دیجیتالی را گسترش دهیم، درکی که دربرگیرنده‌ی تمام اشکال کار

باشد، هم کاری که برای آن دستمزد پرداخت می‌شود و هم کار مجانی که برای تولید، گسترش و استفاده از رسانه‌های دیجیتال ضروری است. در کار دیجیتالی موضوع بر سر رابطه‌ای دوگانه است. اولاً رابطه‌ی بین سرمایه و کار. دوماً مناسبات در چارچوب تقسیم کار جدید جهانی (NITDA) که کار دیجیتالی را به‌منزله‌ی شبکه‌ی تقسیم کار جدید جهانی سازمان‌یابی می‌کند. شیوه‌های تولید انعطاف‌پذیر و اشکال سازمان‌یابی نیروهای مولده موازین تقسیم کار جدید جهانی را تعیین می‌کنند که از طریق به‌کارگیری شیوه‌ی تولید مسلط سرمایه‌داری متحقق می‌شود.

درک کار و سرمایه‌داری دیجیتال در سده‌ی بیست و یکم مستلزم این است که به دلایل متعددی به بررسی مارکس از اقتصاد سیاسی تکیه کنیم (مراجعه شود به فوکس 2016 راهنمای خوانشی سامان‌یافته مبتنی بر فصل‌های "کاپیتال مجلد اول" از منظر علم رسانه - ارتباطی). مارکس خصلت متحول و تاریخی سرمایه‌داری را در این می‌دید که سرمایه‌داری برای این‌که بتواند ساختارهای اصلی استثمار را حفظ کند خودش را تغییر می‌دهد. مارکس بر اهمیت فناوری و ابزارهای ارتباطی در سرمایه‌داری تاکید نمود و به‌وجودآمدن سرمایه‌داری اطلاعاتی را به‌عنوان تبعات تکامل نیروهای مولده پیش‌بینی کرد. او گرایش جهانی‌سازی و خصلت امپریالیستی سرمایه‌داری را توضیح داد که امروز در NITDA به‌نحو ویژه‌ای خود را نشان می‌دهد. مارکس فقط یک نظریه‌پرداز منتقد نبود، بلکه همچنین خبرنگاری آلترناتیو بود. او بر اهمیت مبارزات اجتماعی برای پیشرفت اجتماعی تاکید کرد. ما به بدیلی در مقابل سرمایه‌داری و استثمار کار دیجیتالی و تمام اشکال دیگر کار احتیاج داریم. این بدیل فقط می‌تواند از طریق مبارزات اجتماعی بدست آید که برای نظم اجتماعی آلترناتیو، سوسیالیستی - دمکراتیک تلاش می‌کند. همچنین مبارزه برای رسانه‌های آلترناتیو، نرم‌افزار، سخت‌افزار و پلتفرم‌های اینترنتی غیرسرمایه‌داری به‌عنوان بخشی از این مبارزه مدنظر گرفته شود.

[2] پلاتفرمی که کارمندان و کارمندان سابق یک شرکت را ارزش‌یابی می‌کند.

[3] در مورد Riddit بر اساس توضیحاتی که آن‌ها در مورد خودشان داده‌اند، موضوع بر سر نرم‌افزاری در اینترنت برای ساخت هاتمل [html] است. در واقع در این صفحه‌ی اینترنت دائماً به لینک‌ها و موضوعات غیرقابل تصویری بین کاربران به شکل گفتگو [فوروم] رد و بدل می‌شود که از طریق "upvoting" "امتیازدهی" مطالب مندرج شده به روزرسانی و قابل رویت می‌شوند که اغلب اخبار غلوآمیز قابل‌دسترس رسانه‌ای را به‌صورت مجازی تولید می‌کنند.

یکی از خدماتی که دائماً در این صفحه عرضه می‌شود Askmeanything AMA [هر سؤالی که داری از من بپرس] است که متخصصان مختلف برای چند ساعت در گفتگو [فوروم] با کاربران به سؤالات آن‌ها جواب می‌دهند.

ادبیات

Aneesh A (2006) *Virtual migration: The programming of globalization*. Durham, NC.

Benner C (2002) *Work in the new economy: Flexible labor markets in Silicon Valley*. Malden, MA.

Biao X (2007) *Global bodyshopping: An Indian labor system in the information technology industry*. Princeton, NJ.

Carnoy M, Castells M und Benner C (1997) Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labour Review* 136(1): 27–48.

Chakravartty P (2004) Telecom, national development and the Indian state: A postcolonial critique. *Media, Culture & Society* 26(2): 227–249.

D'Costa A (2002) Uneven and combined development: Understanding India's software exports. *World Development* 31(1): 211–222.

Dossani R und Kenney M (2007) The next wave of globalization: Relocating service provision to India. *World Development* 35(5): 772–791.

Dyer-Witheford N und de Peuter G (2009) *Games of empire: Global capitalism and videogames*. Minneapolis, MN.

Eisenstein Z (1979) Developing a theory of capitalist patriarchy. In: Eisenstein Z (Ed) *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism*. New York, pp. 5–40.

Fuchs C (2014) Digital labour and Karl Marx. New York.

Fuchs C (2016) Reading Marx in the information age: A media and communication studies perspective on “Capital Volume 1”. New York.

Harvey D (2003) Der „neue“ Imperialismus. Hamburg.

Holman D, Batt R und Holtgrewe U (2007) The global call center report: International perspectives on management and employment. Report: The Global Call Center Project. <http://www.ilr.cornell.edu/globalcallcenter/upload/GCC-Intl-Rept-UKVersion.pdf>.

Ilavarasan V (2007) Is Indian software workforce a case of uneven and combined development? Equal Opportunities International 26(8): 802–822.

Lenin W. I. (1917/1960) Der Imperialismus als höchstes Stadium des Kapitalismus. Gemeinverständlicher Abriß, in: W. I. Lenin, Werke, Bd. 22, Berlin 1960, S. 189–309 (Erstveröffentlichung 1917).

Marx K und Engels F (1956-1990) Marx-Engels Werke (MEW). Berlin.

Mies M (1986) Patriarchy & accumulation on a world scale. London.

National Association of Software and Services Companies (NASSCOM) (2012) The ITBPO sector in India: Strategic review 2012. Executive summary. Report: NASSCOM, New Delhi, India. http://www.nasscom.in/sites/default/files/researchreports/SR_2012_Executive_Summary.pdf.

Papola TS (2012) Structural changes and employment in the Indian economy: Emerging patterns and implications. Report: Institute for Studies in Industrial Development, New Delhi, India. <http://isidev.nic.in/pdf/WP1202.pdf>.

Pellow DN und Sun-Hee Park L (2002) *The Silicon Valley of dreams: Environmental injustice, immigrant workers, and the high-tech global economy*. New York.

Scholz T (Ed) (2013) *Digital labor: The Internet as playground and factory*. New York.

Smythe, DW (1977) *Communications: Blindspot of Western Marxism*. *Canadian Journal of Political and Social Theory* 1(3): 1-27.

Upadhyaya C und Vasavi AR (2008) *Outposts of the global information economy: Work and workers in India's outsourcing industry*. In: Upadhyaya C und Vasavi AR (Eds) *In an outpost of the global economy. Work and workers in India's information technology industry*. New Delhi, India, pp. 9–49.

Žižek S (2012) *The year of dreaming dangerously*. London.