



ΕΝΑ

Ινστιτούτο
Εναλλακτικών
Πολιτικών

ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΝΟΜΑΔΩΝ

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ & ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σοφία Κατράνα, MBA





ΕΝΑ

Ινστιτούτο
Εναλλακτικών
Πολιτικών

ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΝΟΜΑΔΩΝ

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΑΣΕΙΣ & ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ¹

Σοφία Κατράνα,
ΜΒΑ Ψηφιακό Επιχειρείν,
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Ιούλιος 2022

^{1*} Η παρούσα ανάλυση βασίζεται στη Διπλωματική Εργασία του ΠΜΣ: ΜΒΑ στο Ψηφιακό Επιχειρείν του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Για σχόλια και παρατηρήσεις που συνέβαλαν στη βελτίωση του κειμένου ευχαριστώ θερμά τους κ.κ. Πρόδρομο Γιαννά, Παναγιώτη Σκευοφύλακα και Βαγγέλη Βιτζηλαίο.



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα ανάλυση συνιστά το πρώτο μέρος μιας σειράς 4 αναλύσεων για το φαινόμενο του ψηφιακού νομαδισμού. Προβαλλόμενος, από τα Μ.Μ.Ε.² και τα Μ.Κ.Δ.³, ως «επανάσταση» στο εργασιακό τοπίο λόγω της ελευθερίας κι ευελιξίας που θεωρείται ότι παρέχει, ο ψηφιακός νομαδισμός αποτελεί ένα αναδυόμενο θέμα έρευνας στην κοινωνιολογική βιβλιογραφία (Aroles, Bonneau, & Bhankaraully, 2022).

Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται, εάν ο ψηφιακός νομαδισμός συνιστά μια «αυθεντική» επιβίωση του νομαδικού φαινομένου στο σύγχρονο κόσμο ή αν, περισσότερο, αποτελεί προσαρμογή της εργασίας σε συνθήκες νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης.

Αφού πρώτα παρουσιάσουμε το προφίλ των Ψηφιακών Νομάδων (τους οποίους θα αποκαλούμε στο εξής: «Ψ.Ν.» για συντομία), θα αναφερθούμε στον «ευέλικτο καπιταλισμό» του Richard Sennett (2010) και στη συνέχεια, στην κριτική που τους ασκείται, αλλά και σε κάποιες προκλήσεις, που αντιμετωπίζουν τόσο οι ίδιοι, όσο και οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της συνεργασίας τους μαζί τους.

ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΝΟΜΑΔΑ

Η μελέτη του φαινομένου των Ψ.Ν. δεν έχει πλούσια βιβλιογραφία, λόγω της πρόσφατης εμφάνισής του, όμως ήδη έχει διαμορφωθεί ένα σώμα μελετών και ερευνών που επιχειρούν να το αναλύσουν και να το ερμηνεύσουν.

Σύμφωνα με τον Orel (2019), τρεις ήταν οι παράγοντες που ευνόησαν τον ψηφιακό νομαδισμό: α) η ρευστότητα της εργασίας (*fluidity of work*), β) η ελαστικοποίηση του χώρου εργασίας (*flexibilisation of the workspace*) και γ) η αναζήτηση ισορροπίας ανάμεσα στη δουλειά και τον ελεύθερο χρόνο (*work-leisure balance*). Ο υψηλός ανταγωνισμός της αγοράς απαιτούσε την ανάπτυξη σύνθετων προϊόντων και υπηρεσιών σε όλο και μικρότερο χρονικό διάστημα. Αυτό που χρειαζόνταν λοιπόν οι επιχειρήσεις, ήταν ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό, το οποίο θα τους επέτρεπε να το προσαρμόζουν ανάλογα με τις ανάγκες τους. Αυτή η ζητούμενη ευελιξία της αγοράς εργασίας των αναπτυσσόμενων οικονομιών, δημιούργησε ένα ευάλωτο

² Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

³ Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης



και αβέβαιο για το μέλλον του εργατικό δυναμικό. Παράλληλα με αυτό, δημιουργήθηκε κι ένα εργατικό δυναμικό που εκούσια επέλεξε αυτήν την ευελιξία. Επρόκειτο για άτομα με προσόντα και εξειδίκευση, που δούλευαν ως εξωτερικοί συνεργάτες, κυρίως στους τομείς των επιστημών, των νέων τεχνολογιών, της εκπαίδευσης και του πολιτισμού (Orel, 2019). Με τη χρήση δε της τεχνολογίας αυτά τα άτομα μπορούσαν να δουλέψουν «οπουδήποτε και οποτεδήποτε», ακόμη και από το σπίτι τους. Καθώς όμως η δουλειά από το σπίτι, είχε συγκεκριμένες δυσκολίες (π.χ. έλλειψη κοινωνικών επαφών ή υποδομών), σύντομα άρχισαν να ψάχνουν για εναλλακτικούς χώρους. Σε αυτήν την ανάγκη ανταποκρίθηκαν οι συνεργατικοί χώροι. Σκοπός τους ήταν να παράσχουν σε αυτούς τους εργαζόμενους νομάδες, ένα περιβάλλον ανάμεσα σε γραφείο και καφετέρια, που θα τους επέτρεπε να επικοινωνήσουν μεταξύ τους και να βελτιώσουν τη δουλειά τους. Στην αναζήτησή τους για τον ιδανικό τρόπο εργασίας, άρχισαν να ταξιδεύουν και να αλλάζουν συχνά τόπο διαμονής, κάνοντας ασαφή τα όρια ανάμεσα σε δουλειά και ελεύθερο χρόνο, αφού παράλληλα έψαχναν και για νέες τοποθεσίες, νέες δραστηριότητες και νέα άτομα.

Η Reichenberger (2018), σε έρευνά της, έθεσε σε 22 Ψ.Ν.⁴, τα εξής ερωτήματα:

- Τί είναι ένας ψηφιακός νομάδας;
- Ποια είναι τα κίνητρα για να υιοθετήσει κάποιος, αυτόν τον τρόπο ζωής;
- Πώς ο ψηφιακός νομάδας αντιλαμβάνεται την εργασία, τον ελεύθερο χρόνο και το ταξίδι;

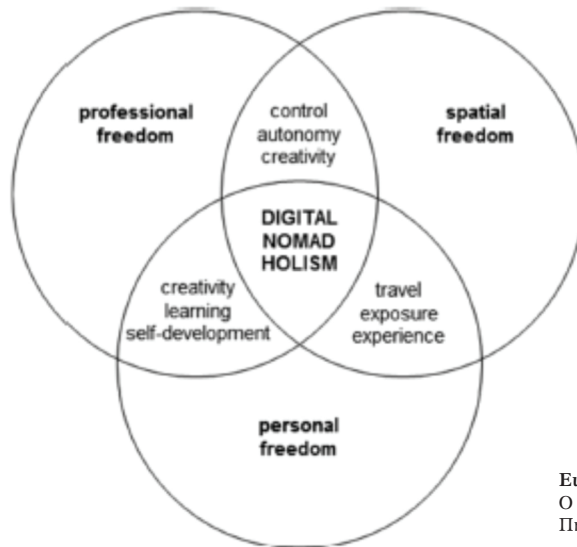
Κατά την άποψή τους αυτό που είχε μεγαλύτερη σημασία, ήταν η ελευθερία να μπορεί να δουλέψει κάποιος από οπουδήποτε. Η ελευθερία αναφερόταν ως το σημαντικότερο κίνητρο από όλους τους ερωτηθέντες, ενώ είχε πολλές εκφάνσεις: ελευθερία να επιλέγουν και να οργανώνουν τη δουλειά τους όπως, όποτε και όπου θέλουν. Μία 27χρονη Ιρλανδή δήλωνε: *«Είχα μία κανονική δουλειά στο marketing και τη βαρέθηκα πολύ γρήγορα. Δούλευα για το όνειρο κάποιων άλλων, βοηθώντας τους να κάνουν αυτό που εκείνοι αγαπούν και να το κάνουν καλά. Αλλά δεν ήταν αυτό που αγαπούσα εγώ. Αυτό, ποιος θα το έκανε για μένα; Μόνο εγώ μπορούσα...»* (Reichenberger, 2018, σ. 372).

⁴ Οι συμμετέχοντες Ψ.Ν. εντοπίστηκαν μέσω αναρτήσεων σε 3 διαφορετικά διεθνή αγγλόφωνα Digital Nomad Groups στο Facebook. Ως προς τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, ο νεότερος ήταν 19 και ο μεγαλύτερος 51 ετών, με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων να είναι από 20 έως 30 ετών και οι περισσότερες γυναίκες (14). Σχεδόν όλοι ήταν απόφοιτοι Πανεπιστημίου τουλάχιστον και εργαζόνταν είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή ως επιχειρηματίες σε καινοτόμες ιδέες (entrepreneurs). Μόνο ένας εξ αυτών εργαζόταν ως υπάλληλος απομακρυσμένα (Reichenberger, 2018, σ. 370).



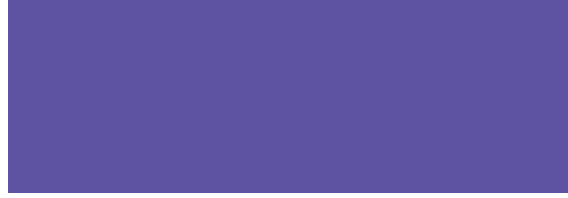
Τα εκτεταμένα ταξίδια δεν ήταν κριτήριο για να χαρακτηριστεί κάποιος Ψ.Ν. (digital nomad), αρκούσε να μπορεί να δουλεύει ανεξαρτήτως τοποθεσίας, ακόμη και αν αυτή ήταν το σπίτι του. Άρα τα ταξίδια ήταν συνέπεια και όχι προϋπόθεση.

Σημαντικό κίνητρο ήταν επίσης το ότι μπορούσαν να ζουν και να δουλεύουν σε διάφορα μέρη του κόσμου, γνωρίζοντας διαφορετικές κουλτούρες, τρόπους ζωής, αξίες, πρότυπα και απόψεις, πέρα από τον δυτικό τρόπο ζωής, που έχει ως μοναδικό σκοπό την κατανάλωση. Το να μπορείς να δουλέψεις όπου θέλεις και να κάνεις αυτό που θέλεις, είχε ως αποτέλεσμα μία ολιστική μορφή ελευθερίας, που ωφελούσε περαιτέρω την παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα και αυτοβελτίωση (Εικόνα 1).



Εικόνα 1
Ο ολισμός του Ψηφιακού Νομάδα
Πηγή: Annals of Leisure Research (2018)

Οι ήδη επιτυχημένοι επιχειρηματίες (entrepreneurs) αντιλαμβάνονταν τη δουλειά που έκαναν ως ικανοποιητική, ευχάριστη και ενθουσιώδη, ενώ υπογράμιζαν πόσο θετικό ήταν το γεγονός, ότι μπορούσαν ανά πάσα στιγμή να περάσουν από τη φάση της εργασίας, στη φάση του ελεύθερου χρόνου. Τα πράγματα ήταν λίγο διαφορετικά για όσους Ψ.Ν. ήταν στα πρώτα βήματα της νέας επαγγελματικής τους ζωής, καθώς υπήρχε το άγχος των απολαβών και αν θα «τα κατάφερναν» με τα χρήματα με τα οποία αμείβονταν. Έτσι, μερικές φορές, ο ελεύθερος χρόνος θυσιάζοταν για χάρη της δουλειάς. Συνεπώς, ήταν πολύ σημαντική η επίτευξη μίας ισορροπίας και οποιαδήποτε απόκλιση, σήμαινε δυσαρέσκεια. Επίσης, όσοι Ψ.Ν. έπρεπε να ταξιδεύουν συνεχώς, αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην καθημερινότητά τους, όταν καλούνταν να προσαρμοστούν σε δομές, συστήματα και κουλτούρες με τα οποία δεν ήταν εξοικειωμένοι. Πόσο μάλλον δε, όταν μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα, έπρεπε να πάνε κάπου αλλού και να αρχίσουν πάλι από την αρχή. Ακριβώς το ίδιο, αντιμετώπιζαν και με την κοινωνική τους ζωή (νέο μέρος, νέοι φίλοι). Όμως, καθώς δεν ήταν



όλοι το ίδιο κοινωνικοί, σημαντικό ρόλο άρχισαν να παίζουν τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης. Στα θετικά όμως, δεν παρέλειπαν να αναφέρουν την τουριστική εξερεύνηση ενός τόπου και τις δραστηριότητες αυτοβελτίωσης (yoga, διαλογισμός κ.α.) που προσέφερε η νομαδική ζωή (Reichenberger, 2018, σ. 376).

Τους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι εμπλέκονταν με τον ψηφιακό νομαδισμό, μας παρουσίασε στην έρευνά του και ο Schlagwein (2018): Βεβαίως ήταν η επιθυμία για ταξίδια, τα οποία θα τους επέτρεπαν νέες πολιτιστικές και προσωπικές εμπειρίες, αλλά και ήταν η ανάγκη του «ανήκειν» σε μία κοινότητα με ανθρώπους που τους ενδιαφέρουν και τους απασχολούν τα ίδια πράγματα. Αυτή η κοινότητα επικοινωνούσε είτε διαδικτυακά (ιστοσελίδες, Social Media), είτε φυσικά στους συνεργατικούς χώρους. Ήταν ακόμη το συγκριτικά χαμηλό κόστος ζωής κάποιων χωρών όπως η Ταϊλάνδη, η Ινδονησία, η Πορτογαλία, η Κολομβία κ.ά., που ακόμη και με τα ταξίδια, ήταν πολύ χαμηλότερο από το κόστος ζωής στη χώρα καταγωγής τους (συνήθως Δυτικής). Χωρίς το χαμηλό κόστος, πολλοί συμμετέχοντες στην έρευνα, ανέφεραν ότι το εισόδημά τους δεν θα ήταν αρκετό για να υποστηρίξει τον εν λόγω τρόπο ζωής, θα έπρεπε να δουλεύουν πολύ περισσότερο και θα ήταν χειρότερη η ποιότητα ζωής τους. Ακόμη, μία χώρα με χαμηλό κόστος ζωής, αποτελούσε ανταγωνιστικό περιβάλλον για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων (Schlagwein, “Escaping the Rat Race”: Justifications in Digital Nomadism, 2018).

ΨΗΦΙΑΚΟΙ ΝΟΜΑΔΕΣ & ΕΥΕΛΙΚΤΟΣ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ

Διαβάζοντας τις συνεντεύξεις όλων αυτών των ανθρώπων, που ζουν και εργάζονται ως Ψ.Ν., πραγματικά γοητεύεται κάποιος από τον τρόπο ζωής τους και την ελευθερία που τον χαρακτηρίζει. Κάνουν όμως αυτοί οι άνθρωποι κάτι νέο και ριζοσπαστικό για τους εαυτούς τους, που παράλληλα εκφράζει την αρχέγονη νομαδική ορμή του ανθρώπου ή απλά είναι το πρώτο κομμάτι ενός παζλ, που όταν ολοκληρωθεί, θα έχουμε μία τελείως νέα εικόνα της εργασίας και κατ' επέκταση της οικονομίας;

Για τον Richard Sennett (2010), η εικόνα είναι ξεκάθαρη: όλα τα παραπάνω είναι συστατικά ενός νέου καπιταλισμού, τον οποίο ονομάζει ευέλικτο. Ο «ευέλικτος καπιταλισμός» επιτίθεται στη γραφειοκρατία, ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του καπιταλισμού, κατά τον Weber⁵ και δίνει

⁵ Max Weber (1864 – 1920): Γερμανός Κοινωνιολόγος και Πολιτικός Οικονομολόγος, γνωστός για το έργο του Η Προτεσταντική Ηθική που συνδέει τον Προτεσταντισμό με τον Καπιταλισμό και τις θέσεις του για την Γραφειοκρατία (<https://www.britannica.com/biography/Max-Weber-German-sociologist>).

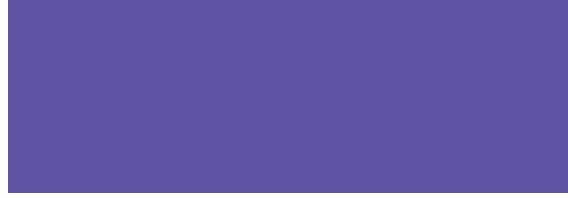


έμφαση στην ευελιξία. Οι εργαζόμενοι καλούνται να ενεργούν με ευστροφία, να είναι «ανοιχτοί» στις γρήγορες αλλαγές και να επωμίζονται συνεχώς κινδύνους, με το πρόσχημα ότι έτσι, θα έχουν μεγαλύτερη ελευθερία να διαμορφώσουν τη ζωή τους. Η πραγματικότητα όμως είναι τελείως διαφορετική: οι κανόνες του παρελθόντος απλώς αντικαθίστανται με νέες μορφές ελέγχου, οι οποίες είναι δύσκολο να κατανοηθούν (Sennett, 2010, σ. 15), τουλάχιστον προς το παρόν. Ο Sennett αναφέρεται στις συνεχείς αλλαγές τόπου και εργασίας, στις οποίες αναγκάζονται να υπόκεινται οι εργαζόμενοι, προκειμένου να επιβιώσουν στη σύγχρονη οικονομία. Ο «ήρωας» του πρώτου κεφαλαίου, ο Rico, μετακόμισε 4 φορές μέσα σε 14 χρόνια εργασίας, κάθε φορά χάνοντας παλιούς και αποκτώντας νέους φίλους. Όταν απολύθηκε δε από την τελευταία του δουλειά και αποφάσισε να φτιάξει τη δική του εταιρεία παροχής συμβουλών επιχειρηρήσεων, αντιμετώπισε διάφορα προβλήματα, με σημαντικότερο τη διαχείριση του χρόνου, εργάσιμου και μη. Επιπλέον, καθώς το κεφάλαιο της εποχής μας είναι «...ανυπόμονο...» (Sennett, 2010, σ. 31) και χρειάζεται γρήγορες αποδόσεις, πρέπει να μπορεί να προσαρμόζεται στις γρήγορες αλλαγές. Για να το επιτύχει αυτό, η εργασία με σύμβαση έργου και η οργάνωση με μορφή δικτύου και όχι ιεραρχίας, αποτελούν την καλύτερη λύση. Αυτός ο τρόπος λειτουργίας όμως, που ο Sennett συμπυκνώνει στη φράση: «όχι στο μακροπρόθεσμο» (Sennett, 2010, σ. 33), διαβρώνει την εμπιστοσύνη του εργαζόμενου προς την εταιρεία και τον κάνει να νιώθει εμπορεύσιμος. Στο σημείο αυτό, μας έρχεται αναπόφευκτα στο μυαλό, η περιγραφή του Marx⁶, για τον εργάτη του 19ου αιώνα, που δεν έχει ούτε γη, ούτε εργαλεία, παρά μόνο τον εαυτό του, τον οποίο και μετατρέπει σε εμπόρευμα, προκειμένου να επιβιώσει. Δημιουργεί όμως και σοβαρότατες ψυχολογικές επιπτώσεις στην προσωπική και οικογενειακή ζωή του, καθώς ο Rico αναρωτιέται εύλογα, πως μπορεί να προστατεύσει τις σχέσεις του, έτσι ώστε αυτές να μην υποκύψουν σε συμπεριφορές που αντιστοιχούν σε βραχυπρόθεσμους στόχους και αδύναμους δεσμούς, όταν αυτά ακριβώς χαρακτηρίζουν την εργασιακή του ζωή; Ο Sennett ισχυρίζεται ότι ο χαρακτήρας του Rico κινδυνεύει να διαβρωθεί. Ο Marx είναι και εδώ παρών, καθώς και όσα γράφει περί αλλοτρίωσης.

Το 2007, ο Timothy Ferris⁷ εξέδωσε το βιβλίο: *The 4-Hour Work Week: Escape 9-5, Live Anywhere, and Join the New Rich (4HWW)*, το οποίο επικεντρωνόταν στο πώς κάποιος μπορεί να ταξιδεύει συνεχώς και παράλληλα να εργάζεται. Αυτό το βιβλίο, θεωρείται η «Βίβλος» του ψηφιακού

⁶ Karl Marx (1818 – 1883): Γερμανός Κοινωνιολόγος, Ιστορικός και Οικονομολόγος, ο οποίος συνέγραψε μαζί με τον Friedrich Engels το Κομμουνιστικό Μανιφέστο (1848), αλλά και συγγραφέας του εμβληματικού έργου: Το Κεφάλαιο (1867) (<https://www.britannica.com/biography/Karl-Marx>).

⁷ (1977 -): Αμερικανός επενδυτής και σύμβουλος τεχνολογίας. Το εν λόγω βιβλίο, ήταν No 1 στη New York Times Best Seller List και έχει μεταφραστεί σε περισσότερες από 35 γλώσσες (<https://tim.blog/about/>).



νομαδισμού και παρατηρούμε, ότι ο τίτλος περιέχει την προτροπή: «Escape 9 – 5». Το σταθερό ωράριο παρουσιάζεται σαν κάτι που πρέπει να βρούμε τρόπο να αποφύγουμε, αφού θεωρείται αρνητική συνθήκη. Πράγματι, ο Sennett επιβεβαιώνει ότι η κοινωνία μας «...έχει εξεγερθεί εναντίον της ρουτίνας» (Sennett, 2010, σ. 47) που επιφέρει ο καταμερισμός εργασίας, καθώς αυτή, απονεκρώνει το πνεύμα, όπως παραδέχεται και ο Adam Smith⁸, προσεκτικός αναγνώστης του οποίου, ήταν και ο Marx... Κι ενώ ο 20ος αιώνας με τον Τεϋλορισμό και τον Φορντισμό επιβεβαίωσε τους φόβους και των δύο μεγάλων στοχαστών, ο 21ος σηματοδοτεί μία ιστορική καμπή, καθώς οι δυναμικοί τομείς της οικονομίας απορρίπτουν τη ρουτίνα και εκθειάζουν την ευελιξία. Ας ανοίξουμε όμως πρώτα μία παρένθεση, για να δούμε σε τι συνίσταντο οι παραγωγικές «επαναστάσεις» του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού. Ως Τεϋλορισμός περιγράφεται η εισαγωγή της επιστημονικής διοίκησης (*scientific management*) στην εργασία και την καπιταλιστική επιχείρηση. Πήρε το όνομά του από τον Αμερικανό μηχανολόγο Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) και: «...στόχευε στην παρατήρηση, την καταγραφή και την ανάλυση των κινήσεων, των επιδόσεων και των ρυθμών εργασίας των εργαζομένων και την “επιστημονική” συστηματοποίησή τους σε τυποποιημένες οδηγίες, οδηγίες που όφειλαν να εκτελούν οι εργάτες χωρίς να σκέπτονται, ή να χρειάζεται να παίρνουν οποιασδήποτε μορφής αποφάσεις» (Αντωνοπούλου, 2011, σ. 151). Ο Τεϋλορισμός πέτυχε δύο πράγματα: αφενός την αύξηση του ρυθμού εργασίας των εργαζομένων και αφετέρου τη μεταβίβαση της γνώσης της εργασίας (ειδικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά που είχαν απομείνει) από τους εργαζόμενους στο κεφάλαιο. Στη συνέχεια, ο Αμερικανός μεγαλοβιομήχανος Henry Ford (1863 – 1947) εισήγαγε στην παραγωγή τον «ταινιόδρομο συναρμολόγησης», τον ιμάντα δηλαδή που μεταβίβαζε το υπό παραγωγή προϊόν από το ένα στάδιο στο άλλο και από τον έναν εργάτη, στον επόμενο. Έτσι, καταργήθηκαν οι ομάδες εργατών που εμπλέκονταν σε κάθε φάση της παραγωγής και ο κάθε εργάτης υποχρεώθηκε να συντονίζει τις μηχανικές και αποσπασματικές ενέργειες που του είχαν ανατεθεί, στους ρυθμούς του ιμάντα. Έναν τέτοιο εργάτη υποδύεται απολαυστικά ο Charlie Chaplin στο φιλμ *Modern Times* (Chaplin, 1936). Ο νέος αυτός τρόπος συσσώρευσης του κεφαλαίου ονομάστηκε Φορντισμός και ήταν μια ακόμη επανάσταση στην παραγωγή, καθώς πέτυχε την περαιτέρω αποσύνδεση του σχεδιασμού και ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας από την εκτέλεση. Έτσι, οι εργάτες έχασαν και τη γνώση και τον έλεγχο της παραγωγής (Αντωνοπούλου, 2011). Στα τέλη της δεκαετίας του 1970 όμως, εξελίξεις όπως η αποβιομηχάνιση, η ανάδυση της πληροφορικής, η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα (υπηρεσίες) και η παγκοσμιοποίηση

⁸ Adam Smith (1723 – 1790): Σκωτσέζος Κοινωνικός Φιλόσοφος και Πολιτικός Οικονομολόγος, συγγραφέας του επίσης εμβληματικού έργου της Πολιτικής Οικονομίας: Μία έρευνα της φύσης και των αιτιών του πλούτου των εθνών (1776) (<https://www.britannica.com/biography/Adam-Smith>).



σηματοδότησαν το τέλος του Φορντισμού και την έναρξη ενός νέου συστήματος παραγωγής και συσσώρευσης, που βασιζόταν στην ευελιξία. Αυτή τη φορά, πρωτοπόρος ήταν η Ιαπωνία, η οποία εφάρμοσε στην παραγωγική διαδικασία των αυτοκινήτων Toyota, το σύστημα just-in-time, δηλαδή «παραγωγή για τότε που χρειάζεται», σε αντίθεση με τη μαζική παραγωγή just-in-case⁹ του Φορντισμού, επιτυγχάνοντας έτσι, γρήγορη προσαρμογή στις διακυμάνσεις της ζήτησης, χωρίς επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων (Τσάμπρα, 2013, σσ. 222-223).

Ας επικεντρωθούμε λίγο περισσότερο σε αυτήν την ευελιξία: αναφερθήκαμε παραπάνω σε νέες μορφές ελέγχου ενός συστήματος εξουσίας, που συγκαλύπτονται στο όνομα της ευελιξίας. Αυτό το σύστημα εξουσίας, αποτελείται από τα εξής στοιχεία: «...ασυνεχής επανεπινοήση των θεσμών, ευέλικτη εξειδίκευση της παραγωγής, συγκέντρωση εξουσίας, χωρίς συγκεντροποίηση» (Sennett, 2010, σ. 71).

Το πρώτο, αφορά την επιθυμία των εταιρειών για αλλαγή: όταν κάτι δεν πάει καλά, το ανασχεδιάζουν και συνήθως αυτή η ανασχεδίαση περιλαμβάνει περικοπή θέσεων εργασίας και μία γενικότερη αναστάτωση, η οποία αν και δεν δικαιολογείται με όρους παραγωγικότητας, οι τιμές των μετοχών ανεβαίνουν, όπως και οι βραχυπρόθεσμες αποδόσεις για τους μετόχους της εταιρείας. Μέσα λοιπόν από μία απλή λέξη, όπως είναι η ανασχεδίαση, υγιείς επιχειρήσεις (και ικανοί εργαζόμενοι) φαίνεται να «θυσιάζονται», μόνο και μόνο για να αποδείξουν στις αγορές ότι είναι ικανές για αλλαγή.

Το δεύτερο, η *ευέλικτη εξειδίκευση*, σχετίζεται άμεσα με την αβεβαιότητα της καταναλωτικής ζήτησης και υποστηρίζεται σημαντικά από την υψηλή τεχνολογία και την ταχύτητα των σύγχρονων επικοινωνιών. Έτσι, μία μικρή εταιρεία, έχοντας ανά πάσα στιγμή διαθέσιμα τα δεδομένα μίας αγοράς, μπορεί να επαναπρογραμματίσει γρήγορα τα μηχανήματά της και να ανταποκριθεί άμεσα στις νέες καταναλωτικές ανάγκες αυτής.

Το τρίτο συστατικό, η *συγκέντρωση εξουσίας, χωρίς συγκεντροποίηση*, αφορά το φαινόμενο της αποκέντρωσης της εξουσίας, καθώς ισχυρίζεται ότι δίνει στους πιο χαμηλόβαθμους υπαλλήλους, μεγαλύτερο έλεγχο στις δραστηριότητές τους. Φυσικά, με όλα αυτά τα συστήματα πληροφοριών που έχουν αναπτυχθεί, κάτι τέτοιο δεν ισχύει. Τα ανώτερα στελέχη μίας εταιρείας μπορούν ανά πάσα στιγμή, να ελέγξουν τι κάνει ο κάθε εργαζόμενος. Με αυτόν τον τρόπο όμως, εξαφανίζονται τα ενδιάμεσα στελέχη (κάθετη αποκέντρωση), ενώ οι υπάλληλοι επωμίζονται όλο και περισσότερες αρμοδιότητες. Με τον καταμερισμό εργασίας να έχει αναπροσαρμοσθεί, σίγουρα οι υπάλληλοι θα αποφύγουν τη ρουτίνα.

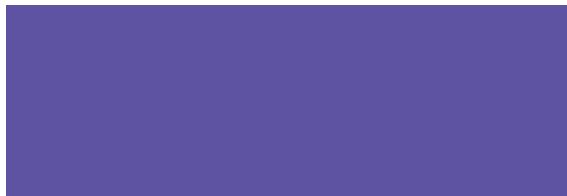
⁹ «παραγωγή για όταν χρειαστεί»



Για να κατανοήσουμε πως αυτά τα τρία στοιχεία συνδέονται μεταξύ τους, αρκεί να στρέψουμε το βλέμμα μας στο ευέλικτο ωράριο και την κατ' οίκον εργασία, η οποία κατά τον συγγραφέα «είναι η ύστατη νησίδα του νέου καθεστώτος» (Sennett, 2010, σ. 91). Δε μας κάνει εντύπωση κάτι τέτοιο, ειδικά αν σκεφτούμε τους τρόπους ελέγχου, που επινοούν οι εργοδότες για να βεβαιωθούν ότι οι, εκτός γραφείου, υπάλληλοί τους εργάζονται. Για τον Sennett, αυτή η κατάσταση το μόνο που δημιουργεί είναι αποπροσανατολισμένους εργαζόμενους και ελεύθερους, από ηθικούς κανόνες, εργοδότες.

Ο Sennett όμως επισημαίνει, ότι ίσως θα μπορούσαν να επιβληθούν κάποιοι περιορισμοί στη νέα αυτήν οικονομία. Σημαντικό ρόλο σε αυτό, θα παίζει ο «τόπος», καθώς έχει δύναμη, μιας και όταν οι άνθρωποι χρησιμοποιούν τη λέξη «εμείς», ο τόπος γίνεται κοινότητα και μία ακούσια συνέπεια του καπιταλισμού, είναι ότι έχει δυναμώσει τη νοσταλγία για την κοινότητα. Η κοινότητα λοιπόν, έχει τη δύναμη, όταν οργανωθεί, να «ταράξει» τους «ηγεμόνες του ευέλικτου βασιλείου...» (Sennett, 2010, σ. 230) και ίσως γι' αυτόν και μόνο τον λόγο, οι ομάδες στα Social Media αλλά και οι συνεργατικοί χώροι των ψηφιακών νομάδων, να έχουν πράγματι μεγάλη σημασία. Ας θυμηθούμε εδώ, το #cancel_food που ξέσπασε στα Social Media της χώρας μας, όταν η εταιρεία e-food ανακοίνωσε στους εργαζόμενους διανομείς, ότι δεν θα προχωρήσει σε ανανέωση των τρίμηνων συμβάσεων τους και ότι εάν δεν αποδέχονταν να εργαστούν ως αυτοαπασχολούμενοι, θα απολύονταν. Η εν λόγω ανακοίνωση προκάλεσε την οργή των χρηστών του Twitter, οι οποίοι με το παραπάνω hashtag¹⁰, «έριξαν» την αξιολόγηση της εφαρμογής της εταιρείας στο 1 «αστεράκι» από τα 4,7 που είχε πριν στο Play Store της Google και την ανάγκασε να ανακαλέσει (Newsroom 2020mag.gr, 2021). Τα κοινωνικά δίκτυα δηλαδή συνιστούν ένα είδος *κοινωνικού κεφαλαίου*, το οποίο ορίζεται ως «το σύνολο των κοινών αξιών που μοιράζονται οι πολίτες στις καθημερινές ανταλλαγές τους» (Λεοντίδου, 2011, σ. 250) και που ως μέσο διακυβέρνησης αναπληρώνει την έλλειψη κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης, που επιφέρουν οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές.

¹⁰ Η λέξη hashtag προέρχεται από την ένωση των λέξεων hash και tag, δηλαδή του συμβόλου # και μιας ετικέτας (λέξης), ενώ χρησιμοποιείται για την κατηγοριοποίηση συζητήσεων και δημοσιεύσεων σε Facebook, Twitter, Instagram κ.α. (<https://www.socialmedialife.gr/110564/ti-einai-to-hashtag-kai-pos-to-xrisimopoio/>).



ΨΗΦΙΑΚΟΙ ΝΟΜΑΔΕΣ ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι Malone και Laubacher (1998) σε άρθρο τους στο H.B.R.¹¹, είχαν επισημάνει ότι η τεχνολογία και τα ηλεκτρονικά δίκτυα έχουν τη δύναμη να αλλάξουν θεμελιωδώς τον τρόπο που ασκείται η εργασία. Σε αυτό το νέο εργασιακό τοπίο, βασική μονάδα δεν θα είναι η εταιρεία (*corporation*), αλλά το άτομο (*individual*). Έτσι όταν είναι να γίνει μια εργασία, δεν θα πραγματοποιείται από το μάνατζμεντ, αλλά από αυτόνομους και ανεξάρτητους αναδόχους έργου, οι οποίοι θα συνδέονται μεταξύ τους μέσω δικτύων, ώστε να φέρουν το έργο εις πέρας. Όταν αυτό γίνει, τότε η ομάδα θα διαλύεται και τα μέλη της θα ψάχνουν για το επόμενο project. Υποστήριζαν ότι αυτή η νέα μορφή οικονομίας: «*e-lance economy*» (Malone & Laubacher, 1998) θα μπορούσε να καθορίσει την εργασία του 21ου αιώνα, όπως ακριβώς την καθόρισε η Βιομηχανική Οργάνωση κατά τη διάρκεια του 20ου και συνεπώς να αλλάξει το επιχειρείν και την κοινωνία για πάντα. Θεωρούσαν ότι αυτή η τάση, οφείλεται στα βασικά οικονομικά των επιχειρήσεων: όταν οι ιδιοκτήτες μίας επιχείρησης διαπιστώσουν ότι είναι πιο συμφέρον να προσλάβουν μία ομάδα πωλήσεων από το να έχουν εξωτερικούς συνεργάτες, θα το πράξουν και γρήγορα θα μεγαλώσουν την επιχείρησή τους. Αν όμως διαπιστώσουν ότι οι εξωτερικοί συνεργάτες είναι φθηνότεροι, δεν θα προσλάβουν ποτέ πωλητές και η επιχείρηση θα παραμείνει μικρή. Γι' αυτό και βλέπουμε όλο και περισσότερες μικρές εταιρείες. Επιπροσθέτως, αυτή η εποχή για τις επιχειρήσεις, όπου «*small becomes good*» και τείνει να αντικαταστήσει την εποχή, όπου «*big was good*», ενισχύεται περαιτέρω από την ανάπτυξη της τεχνολογίας, καθώς οι πληροφορίες μπορούν να φτάσουν γρήγορα και φθηνά σε πολλούς ανθρώπους διαφορετικών τοποθεσιών, μειώνοντας έτσι την αξία της λήψης μίας απόφασης ενός CEO¹² και μιας ακριβής γραφειοκρατίας. Εάν λοιπόν μετασχηματιστεί η επιχείρηση, μοιραία θα μετασχηματιστεί και το ίδιο το management. Πράγματι, αξίζει να αναρωτηθεί κανείς, εάν και πόσο χρειάζεται ένας manager στην *e-lance economy*, όταν για την ολοκλήρωση ενός project μία ομάδα ανθρώπων εργάζεται, ακολουθώντας πιστά ένα σύνολο συμφωνιών και προδιαγραφών, όπου όσο καλύτερο είναι το αποτέλεσμα τόσο καλύτερα είναι και για κάθε ένα μέλος της ομάδας. Το άρθρο τελείωνε με δύο πιθανά σενάρια για τις συνέπειες της *e-lance economy*: το πρώτο ήταν μία άνθηση του πλούτου, της ελευθερίας και της δημιουργικότητας του ατόμου και το δεύτερο ήταν η διεύρυνση των ανισοτήτων ανάμεσα στους εργαζόμενους, η απουσία ασφαλιστικών παροχών και η μοναξιά/απομόνωση των εργαζομένων.

¹¹ Harvard Business Review

¹² Chief Executive Officer



Το δεύτερο σενάριο δείχνει να επιβεβαιώνεται δυστυχώς, καθώς 20 χρόνια μετά, η Thomson (2018) μελετώντας το κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της εργασίας των Ψ.Ν., διαπιστώνει ότι η *gig economy*, όπως ονομάζεται πλέον, εξακολουθεί να δημιουργεί οικονομικά ανασφαλείς εργαζομένους, ενώ παράλληλα «πετσοκόβει» παροχές όπως ασφάλιση για υγεία, συνταξιοδότηση, οικογενειακή άδεια και ανεργία. Και καθώς οι νομάδες φεύγουν από τις πλούσιες χώρες τους, για να αντιμετωπίσουν τις ανισότητες που εκεί εντείνονται όλο και περισσότερο, άθελά τους δημιουργούν στις χώρες υποδοχής, ένα πλαίσιο αναβάθμισης ακινήτων και περιοχών, από τις οποίες αποκλείονται σταδιακά οι ντόπιοι και προκαλούν νέες ανισότητες. Σημαντικό είναι επίσης, ότι κατά κανόνα πληρώνουν φόρους στις χώρες τους και όχι στις χώρες που τους υποδέχονται. Επισημαίνεται καταρχάς, ότι δεν είναι δυνατόν όλοι να ενταχθούν στον ψηφιακό νομαδισμό, παρά μόνο μία νέα τεχνολογική «ελίτ»¹³, που αφενός συμβάλλει σε μια τεράστια μεταφορά πλούτου από τους εργαζόμενους της μεσαίας τάξης χαμηλότερης ειδίκευσης και αφετέρου, επιτείνει την ανισότητα, καθώς διαμορφώνει μία ευέλικτη αγορά χωρίς ιεραρχία, όπου «...ο νικητής τα παίρνει όλα» (Sennett, 2010, σσ. 135-136). Επίσης, οι Ψ.Ν. προέρχονται από χώρες με: «... *strong passport*...» (Thompson, 2018), μιλούν Αγγλικά και είναι κυρίως μορφομένοι λευκοί. Όσον αφορά στις παροχές, στην ουσία πρόκειται για «απογυμνωμένους» από παραδοσιακά δικαιώματα εργαζόμενους, οπότε πράγματι όχι μόνο δεν υπάρχει πλάνο συνταξιοδότησης, αλλά ούτε καν ταξιδιωτική ασφάλιση. Η ιδιωτικοποίηση των άλλοτε δημόσιων αγαθών (παιδεία, υγεία, ασφάλιση) που έχει ξεκινήσει από τις Η.Π.Α., αναγκάζει τους εργαζόμενους να επωμίζονται κόστη που παλαιότερα βάραιναν τους εργοδότες. Οι Ψ.Ν. δε, πρέπει να πληρώνουν και για τον εξοπλισμό αλλά και για τον χώρο εργασίας τους. Επειδή όμως οι αμοιβές τους στις χώρες υποδοχής είναι σημαντικά υψηλότερες από το «μέσο κόστος» ζωής σε αυτές (σε αντίθεση με το υψηλότερο κόστος ζωής των χωρών προέλευσης τους), μπορούν ν' αναλαμβάνουν τα πρόσθετα αυτά κόστη.

Για τη Mancinelli (2020) ο ψηφιακός νομαδισμός δεν είναι τίποτε άλλο παρά μία καιροσκοπική προσαρμογή στις συνέπειες του νεοφιλελευθερισμού· βασίζεται στην επιχειρηματική πρωτοβουλία (*entrepreneurialism*) που αποτελεί το σήμα κατατεθέν του τελευταίου και στη *gig economy*. Μάλιστα, παρομοιάζει το φαινόμενο της γεωγραφικής εξισορροπητικής κερδοσκοπίας (*geographic arbitrage*), το να ζεις δηλαδή σε μία φτωχή χώρα,

¹³ Μηχανικοί Λογισμικού, Προγραμματιστές και επαγγέλματα που σχετίζονται με ψηφιακό μάρκετινγκ, σχεδιασμό ιστοσελίδων και εκμάθηση ξένων γλωσσών.



με το εισόδημα που κερδίζεις στην πλούσια χώρα σου, με την εταιρική πρακτική του *offshoring*, όπου οι επιχειρήσεις εκμεταλλεύονται το χαμηλό εργατικό κόστος των αναπτυσσόμενων οικονομιών, για να παράγουν προϊόντα που στη συνέχεια πουλάνε στις ανεπτυγμένες οικονομίες (Mancinelli, 2020). Προσθέτει επίσης, στις υποχρεώσεις που άλλοτε ανήκαν στο κράτος και αναφέραμε παραπάνω, την εκπαίδευση, καθώς και οι 13 οικογένειες Ψ.Ν. που συμμετείχαν στην έρευνά της, ήταν αποκλειστικά υπεύθυνες για την εκπαίδευση των παιδιών τους.

Αξίζει να αναφέρουμε ακόμη, ότι για τη συγγραφέα, το *κοινωνικό κεφάλαιο* του Bourdieu¹⁴, αντικαθίσταται στην περίπτωση των Ψ.Ν. από το *δικτυακό κεφάλαιο* (*network capital*), το οποίο δεν επηρεάζεται από τη γεωγραφική εγγύτητα και αποτελείται από: τις κατάλληλες επαφές, τα διαδικτυακά εργαλεία, τα κατάλληλα μέρη συναντήσεων, τη φυσική και οικονομική πρόσβαση σε συσκευές επικοινωνίας και μέσα μεταφοράς και φυσικά τον χρόνο, για να διαχειριστεί κάποιος όλα τα παραπάνω. Όπως λοιπόν κάποιος που διαθέτει ισχυρό *κοινωνικό κεφάλαιο*, μπορεί να το ανταλλάξει με τις άλλες μορφές κεφαλαίου (*οικονομικό, πολιτισμικό και συμβολικό*), για να αποκτήσει περισσότερη ισχύ μέσα στην κοινωνία (Κατριβέσης, 2004, σσ. 364-370), έτσι και οι Ψ.Ν. που έχουν αποκτήσει ισχυρό *δικτυακό κεφάλαιο*, βρίσκονται σε προνομιακή θέση έναντι των υπολοίπων κοινωνικών ομάδων, εντείνοντας έτσι τις ανισότητες του καπιταλιστικού συστήματος.

Χρησιμοποιώντας τους όρους του Bourdieu, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι Ψ.Ν. διαθέτουν επίσης όλο και ισχυρότερο *πολιτισμικό κεφάλαιο*, καθώς μέσω των συνεργατικών χώρων και των Social Media συμβουλεύουν ο ένας τον άλλον, πώς να αντιμετωπίσουν διάφορα προβλήματα. Παίζουν έτσι σημαντικό ρόλο στη δημιουργία, διανομή και εφαρμογή της γνώσης και αυτό έχει ως συνέπεια τη σταδιακή μετατόπιση της διαχείρισης της γνώσης (*knowledge management*) από τις επιχειρήσεις προς τον εργαζόμενο (Jarrahi, Philips, Sutherland, Sawyer, & Erickson, 2018). Αυτή είναι μία πολύ μεγάλη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες, όπως επίσης πρόκληση αποτελεί το γεγονός, ότι καθώς οι Ψ.Ν. καταλαμβάνουν όλο και μεγαλύτερο ποσοστό στο εργατικό τους δυναμικό, θα πρέπει να βρεθεί ένας αποτελεσματικός τρόπος επικοινωνίας,

¹⁴ Pierre Bourdieu (1930 – 2002): Γάλλος Φιλόσοφος και Κοινωνικός Επιστήμονας, ο οποίος στο πλαίσιο της θεωρίας του για τη λειτουργία και αναπαραγωγή της κοινωνίας, αναφέρεται στο μεγαλύτερο δυνατό ειδολογικό κεφάλαιο, που προσπαθεί να επιτύχει το άτομο μέσα στον κοινωνικό χώρο. Δανειστήκαμε όρους που αναφέρονται στα: *La Distinction* (1979) & *Le Capital Social: Notes Provisoires*,” *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* (1980) (<https://www.britannica.com/biography/Pierre-Bourdieu>).



εφόσον υπάρχουν μεταξύ τους διαφορές στη θεσμική λογική (*institutional logics*). Οι Ψ.Ν. εκτιμούν πολύ τη διαφορετικότητα, την ευελιξία, την εμπιστοσύνη, τη διαφάνεια και τη σωστή επικοινωνία. Κι ενώ η επικοινωνία, η εμπιστοσύνη και η διαφάνεια εκτιμώνται πολύ και από τη μεριά των εταιρειών, τα προβλήματα δεν λείπουν. Ας φανταστούμε μία εταιρεία που ενώ θέλει να συνεργαστεί με έναν Ψ.Ν., δεν είναι διατεθειμένη, λόγω «*leadership style*» (Kong, Schlagwein, & Cecez-Kecmanovic, 2019), να του παρέχει ευελιξία στον χώρο εργασίας. Ή ας φανταστούμε έναν Ψ.Ν. που δουλεύει στην Πράγα και πρέπει να κάνει μία διαδικτυακή συνάντηση με τον πελάτη του στο Σίδνεϊ, στις 11:00. Ο Ψ.Ν. πρέπει να είναι έτοιμος στις 03:00 για τη συνάντηση αυτή. Αν δεν είναι, τότε κλονίζεται η εμπιστοσύνη του πελάτη, κάτι το οποίο αυξάνει και την επιφυλακτικότητα που γενικά έχει ένας εργοδότης, όταν δεν μπορεί να επιβλέψει την πρόοδο ενός project.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στις προηγούμενες παραγράφους αναφερθήκαμε συνοπτικά στο προφίλ των Ψηφιακών Νομάδων, αλλά και στην κριτική που τους ασκείται, η οποία ουσιαστικά τους θεωρεί απόρροια των νέων μορφών εργασίας, που αποτελούν βασικό συστατικό του «*ευέλικτου καπιταλισμού*», για τον οποίο μιλάει ο Richard Sennett (2010). Αναφερθήκαμε επίσης, στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τόσο οι ίδιοι οι Ψ.Ν. (μοναξιά και οικονομική ανασφάλεια), όσο και οι επιχειρήσεις (διαχείριση της γνώσης και αποτελεσματικός τρόπος επικοινωνίας).

Η μεγαλύτερη πρόκληση κατά την άποψή μας όμως, είναι η ελευθερία, καθώς αναρωτιόμαστε εάν υπάρχει πράγματι ελευθερία του εργαζόμενου, όταν αυτός είναι υποχρεωμένος να αποδέχεται τα ηλεκτρονικά συστήματα διαχείρισης και ελέγχου, που του επιβάλλονται. Μήπως τελικά η ελευθερία αυτή είναι πλασματική, όπως η ελευθερία που έχει ο εργάτης, να πουλήσει την εργατική του δύναμη, μόνο εάν το θέλει, κάνοντας τον Marx να μιλάει για *οικονομικό εξαναγκασμό* και τον Weber για (*τυπικά ελεύθερη εργασία*);

Θα κλείσουμε με αυτό το ερώτημα να πλανάται, ενώ στην επόμενη ανάλυση, θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της δικής μας εμπειρικής έρευνας για τον ψηφιακό νομαδισμό, καθώς ήρθαμε σε επαφή με δεκάδες groups Ψ.Ν., σε Facebook & LinkedIn, τα μέλη των οποίων, συμπλήρωσαν το ανώνυμο διαδικτυακό μας ερωτηματολόγιο, ενώ πραγματοποιήσαμε και μία συνέντευξη με έναν από αυτούς.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ:

Aroles, J., Bonneau, C., & Bhankaraully, S. (2022, Μάρτιος 8). Conceptualising ‘Meta-Work’ in the Context of Continuous, Global Mobility: The Case of Digital Nomadism. *Work, Employment and Society*, σσ. 1-18. Ανάκτηση Μάρτιος 19, 2022, από <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09500170211069797>

Chaplin, C. (Σκηνοθέτης). (1936). *Modern Times* [Ταινία]. Ανάκτηση Μάιος 2, 2022

Jarrahi, M., Philips, G., Sutherland, W., Sawyer, S., & Erickson, I. (2018, Αύγουστος). Personalization of Knowledge, Personal Knowledge Ecology, and Digital Nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology*(70), σσ. 313 - 324. Ανάκτηση Ιούλιος 11, 2021, από https://www.researchgate.net/publication/327172717_Personalization_of_Knowledge_Personal_Knowledge_Ecology_and_Digital_Nomadism

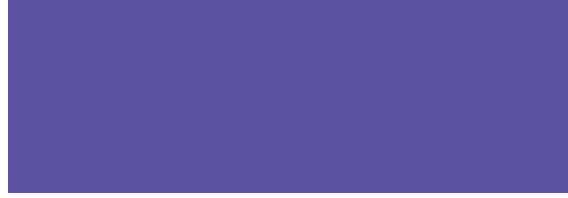
Kong, D., Schlagwein, D., & Cecez-Kecmanovic, D. (2019). Issues in Digital Nomad - Corporate Work: An institutional theory perspective. *27th European Conference on Information Systems (ECIS)*. Stockholm & Uppsala: Association for Information Systems. Ανάκτηση Ιούλιος 14, 2021, από https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/98/

Malone, T., & Laubacher, R. (1998, September - October). The Dawn of the E-Lance Economy. *Harvard Business Review*. Ανάκτηση Αύγουστος 19, 2021, από <https://hbr.org/1998/09/the-dawn-of-the-e-lance-economy>

Mancinelli, F. (2020, Σεπτέμβριος). Digital nomads: freedom, responsibility and the neoliberal order. *Springer Information Technology & Tourism*, 22(3), σσ. 417 - 437. Ανάκτηση Αύγουστος 22, 2021, από https://www.researchgate.net/publication/340437747_Digital_nomads_freedom_responsibility_and_the_neoliberal_order

Newsroom 2020mag.gr. (2021, Σεπτέμβριος 18). #cancel_efood: Οι χρήστες των social media πήραν το “τιμόνι” στα χέρια τους. Ανάκτηση Απρίλιος 24, 2022, από <https://www.2020mag.gr/themata/2577-cancel-efood-oi-xristes-ton-social-media-piran-to-timoni-sta-xeria-tous>

Orel, M. (2019, Ιούλιος 2). Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*(61:3), σσ. 215 - 227. Ανάκτηση Ιούλιος 10, 2021, από <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/16078055.2019.1639275>



Reichenberger, I. (2018). Digital nomads - a quest for holistic freedom in work and leisure. *Annals of Leisure Research*, 21(3), σσ. 364 - 380. Ανάκτηση Ιούλιος 1, 2021, από <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11745398.2017.1358098?journalCode=rantz20>

Schlagwein, D. (2018, Νοέμβριος 29). “Escaping the Rat Race”: Justifications in Digital Nomadism. *Research in Progress Papers*(31). Ανάκτηση Ιούλιος 4, 2021, από https://aisel.aisnet.org/ecis2018_rip/31/

Sennett, R. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος - Οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στον νέο καπιταλισμό*. (Ε. Αστερίου, Μεταφρ.) Αθήνα: Πεδίο.

Thompson, B. (2018). Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*(1). Ανάκτηση Αύγουστος 22, 2021, από https://www.researchgate.net/publication/327405761_Digital_Nomads_Employment_in_the_Online_Gig_Economy

Αντωνοπούλου, Μ. Ν. (2011). *Οι κλασσικοί της κοινωνιολογίας: Κοινωνική θεωρία και νεότερη κοινωνία*. Αθήνα: Σαββάλας.

Κατριβέσης, Ν. (2004). *Κοινωνιολογική Θεωρία - Σύγχρονα Ρεύματα της Κοινωνιολογικής Σκέψης*. Αθήνα: Gutenberg.

Λεοντίδου, Λ. (2011). *Αγεωγράφητος Χώρα*. Αθήνα: Προπομπός.

Τσάμπρα, Μ. (2013). Γεωγραφία της Παραγωγής και Βιομηχανική Αναδιάρθρωση. Στο Λ. Λεοντίδου (επιμέλεια), *Γενική Γεωγραφία, Ανθρωπογεωγραφία & Υλικός Πολιτισμός της Ευρώπης*. Πάτρα: ΕΑΠ.



ΕΝΑ

Ινστιτούτο
Εναλλακτικών
Πολιτικών

ΕΝΑ Ινστιτούτο
Εναλλακτικών Πολιτικών
Ζαλοκώστα 8, 106 71 Αθήνα,
+30 210 364 7912

info@enainstitute.org
www.enainstitute.org

** Η παρούσα δημοσίευση εκφράζει τις απόψεις
του συγγραφέα και δεν εκφράζει απαραίτητα ή
και στο σύνολό της το ΕΝΑ*

