

## რისკის რეჟიმი:

### როგორ იქცევა შრომის საზოგადოება რისკის საზოგადოებად

ავტორი: ულრიხ ბეკი

მთარგმნელი: გიორგი ღვინჯილია

საჯარო დისკუსია ერთი და იგივე კრიზისიებით, ახსნებითა და პრობლემის გადაჭრის გზებით არის მოცული. ამბობენ, რომ ეკონომიკურ ზრდაზე სწორების შემთხვევაში სრული დასაქმება<sup>1</sup> შესაძლებელი იქნება: რაც შრომის ღირებულების შემკვეცას, უმუშევრობის შემწეობისა და შემოსავლების მხარდაჭერის შემცირებას, გადასახადების დაწევას, ინვესტიციების წახალისებას, ბიუროკრატიული რეგულაციის დასუსტებას, განათლებისა და გადამზადების გაუმჯობესებას, სარისკო კაპიტალის უზრუნველყოფას და დაბალანაზღაურებადი სამსახურების სუბსიდირებას გულისხმობს. თუ სიმართლეა, რომ მაღალი დონის სტანდარტიზაცია ავტომატიზაციის წინაპირობაა, მაშინ მალე მთელი ამ არგუმენტების კომპიუტერიზებული ხმების ნაკადით გამეორება იქნება შესაძლებელი. რაც არ უნდა იყოს, ეს ყველაფერი ერთად მუშაობს, ან ინგრევა იმ წანამდღვრებთან ერთად, რომლებსაც სისტემატიური გადასინჯვა ესაჭიროებათ.

ხშირად მოცემულობად მიიჩნევა, რომ რაციონალიზაციის ტალღები გამოიწვევს რადიკალურ ცვლილებებს სისტემის შიგნით, მაგრამ არ მოხდება მთლიანად დაქირავებული შრომის სისტემის ცვლილება; შესაბამისად იქნება უწყვეტობა მის ძირითად კატეგორიებსა და იდეებში (კომპანია, სამსახური, პროფესია, დაქირავებული შრომა, ეკონომიკური ზრდა, წინააღმდეგობა შრომასა და კაპიტალს შორის და ა.შ.). ეს შეხედულება მთლიანად უარყოფს დასაქმების სისტემის არსებითი ცვლილების შესაძლებლობას მოდერნიზაციის თანამედროვე, ან მომავალში მოსალოდნელი პროცესის შედეგად, რომელიც არა მხოლოდ საინფორმაციო ტექნოლოგიებში, არამედ სოციალურ და იურიდიულ ჩარჩოშიც შეიძლება მოხდეს. შედარებისთვის, მეორე მოდერნულობის<sup>2</sup> პარადიგმის ცენტრში სწორედ ასეთი სისტემური ცვლილების იდეაა მოთავსებული.

---

<sup>1</sup> საზოგადოება სრული დასაქმების დონეს, მაშინ აღწევს, როდესაც მუშაობის ყველა მსურველი და უნარის მქონე დასაქმებულია. თავისუფალი ვაჭრობის თეორეტიკოსების მიხედვით, სრული დასაქმება კაპიტალიზმის პირობებში არის შესაძლებელი.

<sup>2</sup> მეორე მოდერნულობა - ულრიხ ბეკის მიერ შექმნილი ცნება. ბეკის მიხედვით, 1960-იანების შემდეგ კაცობრიობა ნელნელა გამოვიდა მოდერნულობის პირველი, ლინეარული ინდუსტრიული ფაზიდან და გადავიდა მეორე რევლუციური მოდერნულობის ფაზაში, რომელსაც მეორე მოდერნულობა

იმისათვის, რომ განვსაზღვროთ, გამოვიკვლიოთ და გავიაზროთ დასაქმების საზოგადოების სისტემურ ცვლილება, ჯერ ცვლილებები ჩვენს კატეგორიებსა და მიმართების ჩარჩოში უნდა შევიტანოთ. ყურადღება უნდა გადამისამართდეს და იმაზე კონცენტრირდეს რაც ახალია. კატეგორიების ცვლილება შრომის მომავლის ათი სცენარის<sup>3</sup> ფონზე უნდა წარმოვადგინოთ და მონაცემებით, დილემებით და პოლიტიკური მნიშვნელობებით შევავსოთ.

### ფორდისტული რეჟიმი

შრომის სტრუქტურის ცვლილებების შესახებ გამართულ აკადემიურ და საჯარო დისკუსიაში, სცენას ისეთი საკვანძო ტერმინები იკავებენ, როგორც „პოსტ-ინდუსტრიალიზმი“, „პოსტ-ტელიორიზმი“, „პოსტ-ფორდიზმი“, ან „ნეო-ფორდიზმი“. თუმცა ჩვენი მიზნებისთვის, ეს დებატი მხოლოდ ფონად უნდა წარმოვიდგინოთ მეორე მოდერნულობაში შრომის სოციოლოგიისა და თეორიისათვის. პირველი საკვანძო კატეგორია - რომელიც მაიკლ აგლიეტასგან ვისესხეთ - გვეუბნება, რომ აკუმულაციის რეჟიმები შინაგან კავშირშია რეგულაციის გაბატონებულ მეთოდთან (Aglietta 1979). აკუმულაციის რეჟიმებში, ეკონომიკური ზრდის პერიოდები ფუნდამენტური შესაბამისობით არის აღნიშნული - ის რაც იწარმოება, იმასთან არის შესაბამისობაში რისი მოხმარებაც ხდება. მაგალითად „ფორდისტული რეჟიმი“, ეფუძნება ფაქტს, რომლის მიხედვითაც მასობრივი სტანდარტიზაციის პრინციპი მიემართება ორივეს, წარმოებას და მოხმარებასაც. შრომა და წარმოება მორგებულია ავტომობილების, მაცივრების, სარეცხი მანქანებისა და მსგავსი პროდუქტების დიდ პარტიებზე, რაც პროდუქტიულობისა და მოგების სწრაფი ზრდის საშუალებას იძლევა, ასევე ხელფასების გავლით მასობრივი მოხმარების ზრდის საშუალება ჩნდება. წარმოების, შრომის და მოხმარების ასეთმა ფორმამ შექმნა საზოგადოება, რომელშიც ადამიანების ცხოვრება ზედმიწევნით სტანდარტიზებული იყო, იმ მეტალის ფირფიტების მსგავსად, რომლებისგანაც ავტომობილები აკეთებენ.

*პია ჰინცის დედას ოჯახური ცხოვრება ჰქონდა, რომელიც მანქანების საწარმოსთან იყო სინქრონიზებული. გარიჟრაჟზე, დილის ცვლაში, კრისტელ ჰინცი და მისი მეუღლე ერთად მიემგზავრებოდნენ საწარმოსკენ, ჯერ მანქანების ავტოსადგომზე, შემდეგ კი*

---

ეწოდება. მეორე მოდერნულობაში გადასვლა ნიშნავს ინდუსტრიული საზოგადოების, რისკის საზოგადოებად გარდაქმნას.

რეფლექსური მოდერნულობა ისევე განსხვავდება პირველი მოდერნულობისგან, როგორც ინდუსტრიული მოდერნულობა განსხვავდებოდა ფეოდალური სისტემისგან. პირველი მოდერნულობის მიერ შემოთავაზებული ღირებულებები: კეთილდღეობის სახელმწიფო, სამოქალაქო და საარჩევნო უფლებები ეჭვის ქვეშ დგება. სოლიდარობის ადგილს ინდივიდუალიზმი იკავებს.

<sup>3</sup> მოცემული ნაშრომის მეოთხე თავში ულრიხ ბეკი შრომის მომავლის ათ სცენარზე საუბრობს, ავტორი განიხილავს ტექნოლოგიების, განათლების სისტემის, გლობალიზაციის, ეკოლოგიური კრიზისის და ინდივიდუალიზაციის საკითხებს. ყოველი მათგანისთვის დამამედებელი და კატასტროფული სცენარები არის წარმოდგენილი.

ერთად გადიოდნენ საწარმოსკენ მიმავალ ტუნელს; საღამოს ისევ ერთად ბრუნდებოდნენ მანქანების ავტოსადგომზე. იგივე ხდებოდა მეორე ცვლაშიც, უბრალოდ მოგვიანებით. შაბათი და კვირა თავისუფალი ჰქონდათ და ოჯახი ბალტიის სანაპიროს სტუმრობდა. „ეს კარგად იყო ორგანიზებული“ - საერთო დასრულების დრო ყველასათვის, ამგვარად დასვენების დროც ერთნაირი გამოდის. თუ წარმოება ნახევარი საათით გაჩერდებოდა, მისი მეუღლე მეორე დარბაზში ელოდა. ის დასასვენებელ ზონაში ჩამოჯდებოდა, ხოლო კრისტელ ჰინში ყავას აადულებდა (Willeke and Kleine-Brockhoff 1998).

თუმცა ზრდის ფორდისტული რეჟიმი, რომელიც მასობრივ წარმოებას, მასობრივ შრომას და მასობრივ მოხმარებას ეფუძნებოდა, არ მოიცავდა მხოლოდ ფიქსირებულ დროს დასვენებისა და სხვა აქტივობებისათვის, რომლებიც სიმტკიცეს მატებენ და სტანდარტიზაციას უქვემდებარებენ ოჯახის, სამეზობლოსა და საზოგადოების ცხოვრებას. მეორე მხრივ ის ფორმას „რეგულაციის მეთოდის“ გამოყენებით იძენდა, რომელიც ზრდის რეჟიმს კულტურულად, პოლიტიკურად და ლეგალურად ამყარებდა. ეს მოიცავდა სტრატეგიების, მოქმედი პირების და პირობების ფართო წყებას, რომლებიც კომპანიის მენეჯმენტს, ბანკებს, პროფკავშირებს, პოლიტიკურ პარტიებსა და მთავრობებს, მეტნაკლებად ერთსახოვანი ზრდის ფილოსოფიითა და შესაბამისი ზომების ნაკრებით აკავშირებდნენ. ამ ყველაფერზე დაფუძნებით წარმატების იმედი და დაპირება იწარმოებოდა. ამ ზომების კულტურული და პოლიტიკური სამიზნეები სრულად დასაქმებული მოქალაქეები იყვნენ, რომლებსაც ცხოვრების დონისა და სამუშაო უსაფრთხოების ზრდის მოლოდინი ჰქონდათ, მაშინ როდესაც მიზნის მიღწევის ძირითადი საშუალებები მშრომელების თანამონაწილეობა, თავისუფალი კოლექტიური მოლაპარაკებები, ძლიერი პროფკავშირები, სახელმწიფო ჩარევა და კეინზიანური მაკრო-პოლიტიკები იყო. ეკონომიკური ვარდნა და უმუშევრობის ზრდა სუსტი მოთხოვნით გამოწვეულ მოვლენებად მიაჩნდათ, ამიტომ სახელმწიფოს ხარჯების შემცირების უფლება არ ეძლეოდა, ხოლო დამსაქმებელს ხელფასების გაზრდა უწევდა იმისათვის, რომ შიდა მოხმარება გაზრდილიყო. კეინზიანიზმის მარტივი წესის მიხედვით მზარდი მოთხოვნის შედეგი კორპორატიული ინვესტიციები და ახალი სამუშაო ადგილები იქნებოდა. ამგრივად ფორდიზმის პირობებში, რეჟიმის „სოციალურ ცემენტს“ მუდმივი ეკონომიკური ზრდის ინსტიტუციონალიზებული მოლოდინი, მზარდი მოხმარება, საჯარო დოვლათი და სოციალური უსაფრთხოება წარმოადგენდნენ.

რეგულაციის ამ მეთოდმა, რომელიც მთელს ეპოქას კრავდა და ამაგრებდა, მოგვცა საშუალება და ფაქტიურად გვაიძულა გაგვევლო სხვადასხვა გზები სხვადასხვა ქვეყნებში. თითოეულმა ნაციონალურმა ეკონომიკამ, იქნებოდა ეს ამერიკის შეერთებული შტატების, იაპონიის, საფრანგეთის, გერმანიის, შვედეთის თუ ბრიტანეთის, იპოვა საკუთარი გზა ფორდიზმისკენ. ნაციის ისტორია, მისი კულტურულ-პოლიტიკური სპეციფიკა და განსაკუთრებული ადგილი მსოფლიო ბაზარზე ნაციონალურ-კულტურულ ზრდის რეჟიმებთან აღმოჩნდა გადაჯაჭვული.

## რისკის რეჟიმი

გამარტივების რისკის მიუხედავად მინდა შემდეგი განსხვავება შემოგთავაზოთ. მიმდინარე დისკუსია ფორდისტული მასობრივი წარმოების, მასობრივი მოხმარების და სტანდარტიზებული სრული დასაქმების აღმავლობისა და დაცემის შესახებ, ისევე როგორც თანმდევი სტანდარტიზებული საზოგადოების სურათი და კეინზიანიზმის პოლიტიკური ფორმულა, პირველი მოდერნულობის პარადიგმას ეკუთვნის. თუმცა მეორე მოდერნულობაში რისკის რეჟიმი ყველა სფეროში გაბატონდა: ეკონომიკაში, საზოგადოებაში, სახელმწიფოს მართვაში. შესაბამისი განსხვავების ინდუსტრიულ და პოსტ-ინდუსტრიულ, ან ფორდისტულ და პოსტ-ფორდისტულ ეკონომიკებს შორის გაკეთების ნაცვლად, ერთმანეთს პირველი მოდერნულობის დაცულობა, განსაზღვრულობა და ნათლად დადგენილი საზღვრები და მეორე მოდერნულობის დაუცველობა, განუსაზღვრებლობა და საზღვრების მორღვევა უნდა დავუპირისპიროთ.

ასევე მნიშვნელოვანია განვასხვავოთ კოგნიტიური დაუცველობა, რომელიც არასანდო მსჯელობებისა და გარდამავალი საზოგადოებებისათვის დამახასიათებელი კონტურების ნაკლებობიდან გამომდინარეობს, და (შედარებით) დაცული მსჯელობა, რომლის მიხედვითაც მომავლის საზოგადოება რისკის რეჟიმით იქნება განსაზღვრული. „რისკის რეჟიმზე“ საუბარი არ ნიშნავს გარდამავალი ფენომენის ქონას ჩვენს თვალწინ. უფრო ზუსტად, ის მიემართება ხილულ და კონცეპტუალურად ცხად პრინციპს, რომელიც აბუნდოვნებს და ფარავს შრომის, საზოგადოებისა და პოლიტიკის სურათს მეორე მოდერნულობაში - იმის მიუხედავად, რომ სოციალური სტრუქტურები, ან ინდივიდუალური, სოციალური და პოლიტიკური პასუხები, რომლებიც მასთან არის ასოცირებული, ჯერჯერობით არც ხილულია და არც აღმოჩენილი. ერთი მხარეს მოდერნულობაა, ხოლო მეორე მხარეს დაუცველობები, ბუნდოვანებები და საზღვრების რღვევა მეორე მოდერნულობაში.

სხვა სიტყვებით გარდამავალის პერიოდის მიღმა, რისკის რეჟიმის სპეციფიკა გამორიცხავს ძველი სიცხადეების, სტანდარტიზებული შრომის, ცხოვრების სტანდარტული ისტორიების, ძველებური კეთილდღეობის სახელმწიფოს, ნაციონალური ეკონომიკის და შრომის პოლიტიკების აღდგენას. უფრო ზუსტად, რისკის რეჟიმის ცნება აღწერს მეორე მოდერნულობის საკვანძო პრინციპს, რომლის „ლოგიკასაც“ ეკონომიკის, შრომის, საზოგადოებისა და პოლიტიკის ახალ სურათამდე მივყავართ. თუ ფორდისტულმა რეჟიმმა შრომის სტანდარტიზაცია გამოიწვია, რისკის რეჟიმი შრომის ინდივიდუალიზაციას გულისხმობს. თუ ფორდისტული რეჟიმი არ ითვალისწინებდა გარემოს დაზიანებას, რისკის რეჟიმი ცენტრალურ საკითხად აქცევს საკითხს, თუ როგორ მართავენ კაპიტალი და შრომა კეთილდღეობის როგორც „კარგ“, ასევე „ცუდ“ მხარეებს.

ფორდისტული საზოგადოება სტანდარტიზებული იყო. თუმცა რისკის რეჟიმთან ერთად, გაჩნდა მოლოდინი, რომ ადამიანებმა თვითონ უნდა დაგეგმონ საკუთარი

ცხოვრება, იყვნენ მობილურები და სხვადასხვა გზით თვითონ უზრუნველყონ საკუთარი თავი. ახალი ცენტრი პრეკარული<sup>4</sup> ცენტრი ხდება. სიღარებე „დინამიურდება“: ანუ ნაწევრდება და ცხოვრების სხვადასხვა სექციებში აღწევს. ეს იქცევა „ნორმალურ“ - უფრო და უფრო იშვიათად მხოლოდ დროებითი - გამოცდილებად საზოგადოების ცენტრში. მაშინ, როდესაც ფორდიზმი და პოლიტიკური კეინზიანიზმი წინაპირობის სახით გულისხმობდნენ ეროვნული სახელმწიფოს საზღვრებს, და ამგვარად პოზიციისა და გადასახადების გაზრდის პოტენციალს ეროვნულ პოლიტიკასა და საზოგადოებაში, რისკის რეჟიმში ეს რეგულარული ჩარჩო დაძლეულია იძულებითი ადგილის გადანაცვლებით, მსოფლიო ბაზარსა და საზოგადოებაში მიზნის მისაღწევად.

რისკისა და რისკის რეჟიმის ცნებებს მოციმციმე ამბივალენტური მნიშვნელობა აქვთ. ერთ უკიდურესობაში, რისკი შესაძლოა გაგებულ იყოს როგორც აქტივაციის პრინციპი, რომელიც ხოტბას ასხამს ადამიანსა და ცივილიზაციას. „ვულკანის ნაპირზე ცეკვა საუკეთესო მეტაფორაა, რომელიც რისკის შესახებ ვიცი. ხოლო ცეკვის გასარისკად გამბედაობის პოვნა საუეთესო მოტივია ყველა ცეკვისათვის“ (მორის ბეჟარი). თუმცა მეორე უკიდურესობაში, რისკი ნიშნავს მცოცავ, ან აჩქარებულ საფრთხეს მთელი ცივილიზაციისა და სამოქალაქო სულისკვეთებისთვის, პროგრესის ბარბაროსობისაკენ შეტრიალების კატასტროფულ შესაძლებლობას. ასეთ დროს რისკი გაფრთხილებისა და მორატორიუმის პრინციპების გააქტიურებას იწვევს. თუ მეტაფორას მივმართავთ, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ რისკის საზოგადოების მსოფლიო პრეკარულად მიემართება დაზღვევის (კერძო) სისტემის გავლენის სივრცის საპირისპირო მიმართულებით, რომელიც პირველმა მოდერნულობამ იმისათვის აღმართა, რომ არაწინასწარმეტყველებადი შედეგები და გადაწყვეტილებები გაეკონტროლებინა (ბეკი 1999). ეს ეკონომიკაა - და არა სოციალური ან ეკოლოგიური მოძრაობები და მათ მიერ ტექნოლოგიების კრიტიკა - რომლის ვერდიქტიც „დაუზღვეველი/არადაზღვევადი“ ბლოკავს ძველი და ახალი ტექნოლოგიების არაკონტროლირებად შედეგებსა და საფრთხეებს. ეს დებულება სწორია ბირთვულ ენერგიასა/ატომური სადგურებთან მიმართებაში, რომლებიც მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ არის დაზღვეული, ეს დაზღვევაც კი გარკვეული ზომით შეუსაბამოა სადგურების დამანგრეველ პოტენციალთან. ეს ასევე სწორია ბიოტექნოლოგიებისა და ადამიანის გენეტიკის საკითხებთან მიმართებაში, სადაც შედეგები მეცნიერულად წარმოებულ ბუნდოვანების ღრუბელში არის დაფარული და დაზღვევის საკითხები ჯერ არც კი დამდგარა. საბოლოოდ, არის საჯაროდ აღქმული რისკები, რომლებითაც ადამიანების პოლიტიზება ხდება, რადგან რისკი აყენებს პასუხისმგებლობის საკითხს ზუსტად იქ, სადაც - დღევანდელი ეთიკის, კანონის და მეცნიერების წესების გამო - პასუხის გაცემა რთული ან შეუძლებელია.

---

<sup>4</sup> პრეკარული შრომა - დაუცველი, დაბალანაზღაურებადი შრომა. ასოცირებულია არასრული განაკვეთით მუშაობასთან, თვითდასაქმებასთან, დროებით სამსახურებთან და ა.შ.

შესაძლოა რისკის რეჟიმის ამგვარი ამბივალენტურობა დაგვეხმაროს დავინახოთ საზოგადოების განვითარების ორი გზა სრული დასაქმების მიღმა - გზები რომლებიც, სადაც ზედაპირის ქვეშ მანც, პოლიტიკურ დაპირისპირებას ამღებენ დასაბამს. ერთი მხრივ, ფორდისტულ სისტემაში სტანდარტიზებულ შრომასთან ასოცირებული უსაფრთხოების დაკარგვა ისეა მიღებული და პოლიტიკურად წახალისებული თითქოს ბუნებრივი პროცესი იყოს. პოლიტიკისა და საზოგადოების მიერ, პოლიტიკისა და საზოგადოების პარადოქსულ განადგურებას, რომელსაც ზევით დასავლეთის ბრაზილიზაცია<sup>5</sup> ვუწოდებ, შემდეგ სექციებში განვიხილავ. ეს ამერიკული გზის<sup>6</sup> გვერდითი ეფექტების საკითხია, რომელიც აღმოსავლეთისა და დასავლეთის კონფლიქტის დასრულების შემდეგ მოდერნიზაციის მოდელად მსოფლიოს ყველა ნაწილში იქცა.

მეორე მხრივ, რისკის რეჟიმის გაბატონება გვისვამს საკითხს - როგორ შეიძლება დაცულობის დაკარგვა სოციალური კრეატიულობის აყვავებად კონვერტირდეს; რეალურია თუ არა დაცულობისა და პოლიტიკური თავისუფლების ერთმანეთთან ჰარმონიული თანაარსებობა სრულად დაზღვეული საზოგადოების მიღმა. შესაძლოა ეს პოლიტიკური სამოქალაქო საზოგადოების კონკრეტული უტოპია ევროპის გზა იყოს მეორე მოდერნულობისკენ, რომელიც თავიდან აყალიბებს პოლიტიკისა და დემოკრატიის ორიგინალურ იდეებს.

განვითარების ორივე გზა მეორე მოდერნულობაში შრომის ახალი მრავალფეროვნების ძირითად თვისებაზე მიგვანიშნებს: სახელდობრ, პასუხებისა და შეთანხმებების მზარდ სიმრავლეზე, კორპორატიულ, ინდივიდუალურ, სოციალურ და პოლიტიკურ დონეზე. ამგვარად რეალურად არსებული შრომის პროფილები იქცევა ზუსტად იმის საწინააღმდეგოდ, რასაც პოსტ-ინდუსტრიული სამომხმარებლო საზოგადოების კვაზი-ნატურალისტური ხედვა წარმოადგენს, რომელიც საბოლოოდ ამერიკულ ეთნოცენტრიზმზე არის დაფუძნებული.

რისკის რეჟიმიდან გამომდინარე, შრომის მომავალი განვითარების ერთზე მეტ გზას მოიცავს, სხვადასხვა განზომილებების შიგნით და გასწვრივ. იდეა, რომლის მიხედვითაც ცალკეულ დინამიკას - მაგალითად დიგიტალიზაციას, ან წარმოების ფლექსიბილიზაციას - შეუძლია გლობალური ეკონომიკა ერთი მიმართულებითა და ერთი მიზნით გარდაქმნას, პირველი მოდერნულობის დიდი ხნის მოთელილ კონცეპტუალურ სამყაროს ეკუთვნის. ამგვარად რისკის რეჟიმი არჩევანის წაქეზებას

---

<sup>5</sup> ბრაზილიზაცია - ულრიხ ბეკის ტერმინი, რომლითაც განვითარებულ სახელმწიფოებში შრომის სისტემის ცვლილება აღწერილი. ბეკის მიხედვით სტაბილური სამუშაოს ადგილს უმუშევრობა და არასრული დასაქმება იკავებს, რაც კლასობრივ სეგრეგაციას ამლიერებს და მუშათა კლასის დასუსტებას იწვევს.

<sup>6</sup> ქცევისა და მოქმედების მეთოდი, რომელიც ამერიკული საზოგადოებისა და მისი ღირებულებითი სისტემისთვის არის დამახასიათებელი. ამ შემთხვევაში იგულისხმება ეკონომიკის მართვის ამერიკული მეთოდები.

ნიშნავს. ეს ნიშნავს ინდივიდუალიზაციას და პლურალიზაციას - თუმცა წარმოებული დაუცველობისა და გაურკვევლობის ფონზე.

**რისკის რეჟიმის განზომილებები: გლობალიზაცია, ეკოლოგიზაცია, დიგიტალიზაცია, ინდივიდუალიზაცია და შრომის პოლიტიზაცია**

რისკის რეჟიმი ქსელური რეჟიმია, რომელიც კვეთს და აღწევს იმ სექტორებსა და დისციპლინებში, რომლებიც სვამენ საზოგადოების შესახებ კითხვებს თავიდან სვამენ. ეს ასეა,

*რადგან მოვლენები, რომლებიც პირველი შეხედვით შრომის ბაზრიდან დაშორებულად გვეჩვენება, სავარაუდოდ ბევრად უფრო დიდ მნიშვნელობას შეიძენენ შრომის მომავლისთვის ვიდრე წინასწარმეტყველებადი დემოგრაფიული დაცემები, ან ასეთივე წინასწარმეტყველებადი კრიზისები დამკველზე ინდუსტრიებში. მაგალითად შესაძლოა ეკოლოგიურმა კატასტროფებმა მოულოდნელად შეცვალონ ჩარჩო, რომელშიც მთელი ნაციონალური ეკონომიკები არსებობენ. ასევე შესაძლოა მყისიერი შედეგები უსაფრთხოების ზღვრების დარღვევიდან და დაბინძურების მიზეზებიდან გამომდინარეობდეს, ისევე როგორც ცვლილებებიდან ღირებულებებში, სტრუქტურული ცვლილებებიდან სოციალურ და კულტურულ გარემოში, ცვლილებებიდან გენდერში და შრომის ოჯახურ განაწილებაში, ან მოულოდნელი გადანაცვლებიდან გლობალური პოლიტიკური ძალაუფლების სისტემაში. ასეთი ასპექტების მზარდი მნიშვნელობა - რომლებიც, „შრომის ბაზრიდან დაშორების“ მიუხედავად, ეკონომიკაში ნორმალური შეზღუდვების საერთო სისტემას აფერხებენ - აღიარებულია ეკონომიკური პოლიტიკის მომავლის მიმდინარე განხილვისას, უფრო მეტად კი დაგეგმვასა და რისკის მენეჯმენტის სტრატეგიებში, რომელთა გაუმჯობესებაც სტანდარტიზებულ ეკონომიკურ კრიტერიუმებზე დაფუძნებით გრძელდება, თუმცა მათი გამოყენებით ვეღარ ხერხდება სანატრელი ეკონომიკური დაცულობის უზრუნველყოფა (Bonss n.d.).*

შეგვიძლია რისკის რეჟიმი - რომელიც დაუცველობის, გაურკვევლობის და საზღვრების დაკარგვის პოლიტიკური ეკონომიაა - გლობალიზაციის, ეკოლოგიზაციის, დიგიტალიზაციის, ინდივიდუალიზაციის და შრომის პოლიტიზაციის სათაურების ქვეშ გავანალიზოთ.

**გლობალიზაცია**

მაშინ, როდესაც ფორდისტულ რეჟიმში შრომა და წარმოება ყოველთვის ლოკალურობასთან იყო გადაჯაჭვული, რისკის რეჟიმი შრომისა და წარმოების სივრცეში გაფანტვას უდებს საფუძველს, მასთან ერთად კი გლობალიზაციისა და ლოკალიზაციის დიალექტიკას, რომელთა შედეგებიც ისევ ისეთი არაწინასწარმეტყველებადია. ჩნდება ფენომენი, რომელსაც „შინაგანი გლობალიზაცია“ შეიძლება ვუწოდოთ, ეს ლოკალურად განლაგებული და დაქსელილი „კომპანიების“ წარმოების „შინაგანი მობილობაა“. ზედსართავი სახელი „ვირტუალური“ ხშირად

ასეთი აღწერებისას გამოიყენებოდა - ვირტუალური კომპანიები, ვირტუალური პროდუქტები, ვირტუალური შრომა და კოოპერაცია. რა თქმა უნდა „ვირტუალური“ გაგებული უნდა იქნას არა როგორც „ფიქტიური“, არამედ როგორც წარმოებისა და შრომის ტრანსლოკალური ორგანიზაციის ახალი სახეობა. გლობალიზაციის რისკი გამოხატულია არა მხოლოდ შრომის რეჟიმის გაფანტვის (ერთდროულად ლოკალიზებული და გლობალიზებული) არაწინასწარმეტყველებადი შედეგებით. არამედ, იმ ფაქტითაც, რომ ტრანსნაციონალური კაპიტალის დინების რისკები გავლენას ახდენს ლოკალურობასთან კულტურულად მიბმულ შრომაზე, ის საზოგადოებისა და სახელმწიფოს საფუძვლებს ემუქრება - რაც კარგად იცინ ინდონეზიასა და სხვა სამხრეთ აზიულ ქვეყნებში მილიონობით გადარიბებულმა და უმუშევარმა ადამიანებმა. ამავდროულად გლობალიზაციის ეკონომიკური რისკების წინააღმდეგ თავის დაზღვევა (საჯაროდ ან კერძოდ) შეუძლებელია.

### **ეკოლოგიზაცია**

ბაზრები ინგრევა, როდესაც რისკებისადმი სენსიტიურ დასავლეთში ტექნოლოგიური და ეკოლოგიური რისკების საჯაროდ დემონსტრირება ხდება, კაპიტალის ღირებულება ეცემა, ექსპერტები და პროფესიონალური ასოციაციები სახეებს კარგავენ და დაკითხვებში უწევთ მონაწილეობა. ეს ნიშნავს, რომ ეკოლოგიური რისკები კაპიტალის რისკებად იქცევა, ამავდროულად, კი შრომის ბაზრისა და პროფესიულ რისკებად. ეს იწვევს საბაზრო ცვლილებების რედისტრიბუციას კაპიტალისა და შრომისათვის. ჩნდება ახალი პროფესიული პროფილები, სამსახურები, წარმოების სექტორები, პროდუქტები და სერვისების ჯაჭვები, რომლებიც რისკის ამოცნობას ახალ ბაზრებად აქცევენ - ნაგვის სორტირებიდან, ლადშაფტის დამგემარებამდე, გარემოს ტექნოლოგიების ყველაზე გაყიდვადი ექსპორტების ჩათვლით, მეტნაკლებად „მწვანე“ საკვებამდე, სამშენებლო მასალებამდე, ავეჯამდე და სხვა ყოველდღიურ პირად აღჭურვილობამდე.

ეკოლოგიზაცია და გლობალიზაცია ერთმანეთს განსაზღვრავენ და აძლიერებენ. ორი გასული დეკადის განმავლობაში, თავისუფალი მსოფლიო ბაზრების იდეოლოგია მთელს პლანეტაზე გავრცელდა. შედეგად გარემოს განადგურების ტენდენცია ისევე მკვეთრად გაძლიერდა გამარჯვებულ ჩრდილოვან ნეოლიბერალიზმში, როგორც ცივი ომის პერიოდის საბჭოთა დაგეგმილ ეკონომიკაში. თავისუფალი სავაჭრო ზონების ფონზე, ისეთების როგორებიც GATT-ისა და NAFTA-ს ქვეშ შეიქმნა, მოხმარება უმდიდრეს ქვეყნებში კონტროლიდან გასხლტა, გაეროს სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით აქ მოხმარების მაჩვენებელი ექვსჯერ გაიზარდა ბოლო ოც წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში. სხვა სიტყვებით, კაცობრიობის უმდიდრესი ოცი პროცენტი მოიხმარს ექვსჯერ უფრო მეტ საკვებს, ენერგიას, წყალს, ტრანსპორტს, ნავთობს და მინერალებს ვიდრე მისი მშობლები მოიხმარდნენ.

### **დიგიტალიზაცია**



ეს ასევე ახალისებს და ხელს უწყობს ორივეს - გლობალიზაციასა და ინდივიდუალიზაციას. მომავლის გლობალური ეკონომიკა „მსოფლიო-სისტემაში“ არ უნდა აგვერიოს, რომელზეც ფერხანდ ბროდელი და იმანუელ ვალერშტაინი საუბრობენ. გლობალური დიგიტალიზაცია და დაქსელვის პროცესი მორგებულია ისეთ ეკონომიკაზე, რომელსაც ერთდროულად შეეძლება ოპერირება რეალურ დროში მთელს პლანეტაზე. დიგიტალიზაცია ნამდვილად ახალი წიგნიერების გავრცელებად უნდა წარმოვიდგინოთ: ვინც კომპიუტერის ენას ვერ ფლობს გამორიცხული იქნება სოციალური კომუნიკაციიდან. თუმცა ციფრული ტექნოლოგიების „გრამატიკა“ არ არის ერთადერთი ელემენტი, რომელიც ადამიანების სამყაროსეულ ხედვას განსაზღვრავს; სხვა ასეთი ფაქტორები ფლექსიბილიზაციის, ვირტუალიზაციის და შრომის რაციონალიზაციის მასშტაბი და მიზნებია. სცენაზე მშრომელის ახალი „ჰაიტექ“, ნომადური ტიპი ჩნდება - შესაძლოა უფრო მართებულია ქსელურ ნომადურ მშრომელებზე ვისაუბროთ, რომლებსაც შეუძლიათ ერთდროულად აქ და სხვაგან იყვნენ, გაექცნენ სივრცის გრავიტაციას. მათ „ან-ან“-ის ჩარჩო ვედარ აკავენ, რადგან ორივე შეუძლიათ. ისინი ერთდროულად არიან სახლში და სამსახურში, იზოლირებულები მუშაობენ სხვებთან ერთად და სხვებისთვის - უდისტანციო სივრცეში საზღვრებისა და კონტინენტების მიღმა, თუმცა ამასთანავე აქ და ახლა კონკრეტულ ქსელში.

### **ინდივიდუალიზაცია**

სავარაუდოდ შრომის ფლექსიბილიზაციის მთავარი შედეგი სწორედ ინდივიდუალიზაციაა. ის სამი ასპექტისგან შედგება. მთელი ცხოვრების შრომად ქცეული დეინდუსტრიალიზაციის პროცესი იწვევს სტანდარტული ბიოგრაფიის გადაქცევას არჩევით, ან თვითნაკეთ ბიორაფიად, რისკის ბიოგრაფიად. შრომა „დაჩეხილია“ დროისა და კონტრაქტის გამოყენებით. ამას მოყვება მოხმარების ინდივიდუალიზაციაც: რაც გულისხმობს ინდივიდუალიზებული პროდუქტებისა და ბაზრების გაჩენას.

### **პოლიტიზაცია**

აქ კი აუცილებელია ერთმანეთისგან ორი შეხედულება და განვითარების ხაზი გავმიჯნოთ. ერთი მხრივ გვაქვს ეკონომიკისა და შრომის სუბპოლიტიზაცია<sup>7</sup>. ეს გლობალიზაციის, ეკოლოგიზაციის, დიგიტალიზაციის და ინდივიდუალიზაციის გავლენით შრომისა და სიცოცხლის(ფორდისტულად სტანდარტიზებული) ძირითადი სიცხადეების ეჭვის ქვეშ დაყენებიდან გამომდინარეობს; ამასთანავე ფაქტიდან, რომლის მიხედვითაც აღარავის შეუძლია ამტკიცოს ერთი გამოკვეთილი გამოსავლის სისწორე წარმოებისა და შრომის მოსაწყობად. ასეთი ტენდენციები მეცნიერულად წარმოებული გაურკვევლობიდან მომდინარეობს, თითქმის ყველა სფეროში მოქმედების ალტერნატიული მოდელები და ექსპერტული მოსაზრებები

---

<sup>7</sup> სუბ-პოლიტიკა - ულრიხ ბეკი ტერმინს ქვევიდან წამოსული პოლიტიკის აღსანიშნად იყენებს. პოლიტიკის ქვევიდან მოწყობა.

არსებობს, რომლებიც ერთმანეთს ეკონომიკისა და შრომის სუბპოლიტიზაციაში ეჯიბრება. რადგან

*შესაძლებლობების სიმრავლე, რომელიც სტრუქტურებისა და ეფექტების დაქსელვისას ჩნდება ყოველთვის გაურკვევლობისა და ამბივალენტურობის ზრდას იწვევს. მეტი და მეტი შესაძლებლობისა და გვერდითი ეფექტის დაშვებისას, უფრო და უფრო რთული ხდება გარკვეული მიზნებისა და გამოსავლებისათვის ნათელი და პოზიტიური განსაზღვრებების შემოთავაზება და მათი წარმოდგენა გარდაუვალ დაბრკოლებებად. ეს სხვადასხვა დონეზე ჭეშმარიტი. მაგალითად, სხვადასხვა ინოვაციურ პროექტში კამათი მიმდინარეობს, ხომ არ გამოიწვევენ ეს პროექტები მეტ ზარალს ვიდრე სიკეთეს და ხომ არ შექმნიან იმაზე მეტ პრობლემას ვიდრე გადაჭრა შეუძლიათ. იგივე ეხება ტრანსპორტის პროექტებსაც, ან გადაწყვეტილებას გამოვიყენოთ ერთი ტიპის ენერგია სხვა ენერგიების ნაცვლად - თუ კონკრეტული მიზანი საკამათო საერთოდაც არ არის, როგორც წესი მისი მიღწევის მრავალი გზა არსებობს, რომელთა შედარებითი უპირატესობები და ნაკლების დათვლა მხოლოდ ცალცალკე არის შესაძლებელია იმისათვის, რომ არჩევანი ცხადი გახდეს (Bonf n.d.).*

მეორე მხრივ „ფორდისტული კონსენსუსი“ გულისხმობდა ეკონომიკურ და პოლიტიკურ კომპრომისს „მშრომელ-მოქალაქეებს“ შორის. ამ კომპრომისზე, თანმდართულმა რწმენამ ცხოვრების სტანდარტების განუხრელი ზრდის შესახებ, კლასობრივი ბრძოლა რიტორიკად გადააქცია და მიზნად დემოკრატიისადმი ერთგულების მიღწევა შრომის მიღმა, საარჩევნო არენაზე დაისახა. თუმცა ახლა გლობალიზაციის და შრომის ინდივიდუალიზაციის გარიჟრაჟზე, ფორდისტ „მშრომელ-მოქალაქეს“ ფეხიდან მიწა ეცლება. მოქალაქე პოლიტიზებული ხდება. ამგვარად დღეს განსხვავებული საკვანძო კითხვები გვაქვს - როგორ უნდა იარსებოს დემოკრატია სრულად დასაქმებული საზოგადოების მიღმა? როგორ უნდა გვექონდეს შრომის შეწყვეტის უფლება და როგორ უნდა მოხდეს ამ უფლების სოციალური დაცვა? როგორ და რა ზომით შეიძლება სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება და ძირითადი დაფინანსება მასზევე იყოს დამოკიდებული და ავსებდეს, ან თუნდაც ანაცვლებდეს სახელმწიფო მონპოლიას საჯარო დანახარჯებზე? ამ საკითხებს ქვევით შრომასთან მიმართებაში ვუპასუხებთ და როგორც მინიმუმ დასაბამს მივცემთ საკითხის ბიოგრაფიული, სოციალური და პოლიტიკური არსის გადააზრებას: ჯერ დასავლეთის ბრაზილიზაცია, შემდეგ პოლიტიკური საზოგადოება კოსმოპოლიტური თვალთახედვიდან.

### **დასაქმება შეთავსებით და შრომის ღია ორგანიზაცია**

უეჭველია, რომ რისკის რეჟიმი ეკონომიკურ აქტივობებს ღია მსოფლიო ბაზრისა და კონკურენციის პირობებში განსაზღვრავს და ადგენს. დოლარის გაცვლითი კურსის აწევასა და დაცემასთან ერთად, საპროცენტო განაკვეთიც იზრდება ან ეცემა. აღმოსავლეთ აზიური ან სამხრეთ ამერიკული ბანკები და ბაზრები ბარბაცებენ, როდესაც „გრინფისი“ საქმეში ერევა და მომხმარებლები ეკო-აჯანყებას იწყებენ,

მთავრობები ზრდიან საწვავის ფასებს და ამცირებენ სიჩქარის ლიმიტებს, როდესაც კომპანიები ბაზარზე ახალ პროდუქციას უშვებენ, ისინი ერთიანდებიან, იყოფიან ან მოულოდნელად ქრებიან - შეკვეთების წიგანკის მდგომარეობა, ინვესტირების გადაწყვეტილებები და მენეჯმენტის სტრატეგიები წლიდან წლამდე ყველა ამ ფაქტორის მიხედვით იცვლება, ხანდახან კი კვარტლების და კვირების მიხედვითაც. რისკის რეჟიმის პირობებში პრინციპში ყველაფერი შესაძლებელია, ამასთანავე მოვლენების წინასწარ განჭვრეტა და კონტროლი შეუძლებელია. ამ გლობალური რისკების სამყაროში, მასობრივი წარმოების სტანდარტიზებული ფორდისტული რეჟიმი შრომის უდრეკი, სეგმენტირებული და იერარქიული დანაწილების საფუძველზე საკვანძო დაბრკოლებად იქცევა კაპიტალის შეფასების პროცესში. როდესაც მოთხოვნა რაოდენობრივად და თვისობრივად არაპროგნოზირებადია, როდესაც ბაზრები გლობალურად დივერსიფიცირებულია და შესაბამისად მათი კონტროლი შეუძლებელია, როდესაც საინფორმაციო ტექნოლოგიები ერთდროულად ქმნიან ახალ შესაძლო ხერხებს დეცენტრალიზაციისა და გლობალური წარმოებისათვის, ის რაც ქრება სტანდარტიზებული წარმოებისა და შრომის პირობებში, იმ სახით როგორც ტეილორის „სამეცნიერო მენეჯმენტში“ იყო აღწერილი და შემდეგ გადაღებული ლენინის მიერ საბჭოთა ფილოსოფიისა და შრომის ორგანიზებისათვის. რადგან ფორდისტული რეჟიმის უხეშობა ფასებს ზედმეტად ზრდის.

როდესაც მოთხოვნა იზრდება, კომპანიებმა ძვირიანი დამატებითი ცვლები უნდა შემოიღონ. ცუდ პერიოდში, ჭარბი პროდუქტები - მაგალითად მანქანები - შესაძლოა ათი ათასობით მანქანა კომპანიების საწყობებში დასაწყობდეს და მხოლოდ შემცირებულ ფასებად გაიყიდოს; სხვა შემთხვევაში წარმოების შემცირება ხდება, ამას სამუშაო დროის შემცირებით და დროებით დათხოვნების გამოყენებით აკეთებენ. ძვირფასი სოციალური გეგმები რთული მოლაპარაკებების შედეგად იქმნება. ახალი პროდუქტები საბოლოოდ ახალ კორპორატიულ შეთანხმებებს გულისხმობს - შესაბამისად დახურვებს და ახალ სტარტაპებს. ყველფერი ეს შეიძლება აცილებული ან მინიმალიზებული იყოს, თუ ღია მსოფლიო ბაზრების რისკის რეჟიმი წარმატებულად გადაითარგმნება, ღია შრომის ორგანიზებისა და დასაქმების პირობების რეგულაციის რისკებში. ამგვარად, შრომის ლეგალური და ბიოგრაფიული ფორმა სტანდარტიზებული დაცულობიდან დერეგულირებული რისკისაკენ იცვლება.

დასაქმების სისტემა, რომელიც ევროპაში ბოლო ასი წლის განმავლობაში - მათ შორის ძლიერი სოციალური კონფლიქტების გავლენით - ფორმირდა, შრომის კონტრაქტებისა და შრომის განთავსების დროითი და სივრცითი სტანდარტიზაციის მაღალ დონეზე იყო დაფუძნებული. რისკის რეგულაციასთან ერთად, დესტანდარტიზებული, ფრაგმენტირებული, პლურალული „არასრული დასაქმების სისტემა“ ვითარდება, რომელიც ზედმიწევნით მოქნილი, ინტენსიური დროის და დეცენტრალიზებული სივრცის, დერეგულირებული, დაქირავებული შრომის ფორმებით ხასიათდება.

როგორც შედეგი, საზღვრები სამუშაოსა და არა-სამუშაოს შორის დროის, სივრცის და კონტრაქტის შინაარსის აზრით ბუნდოვანდება; ანაზღაურებული სამუშაო და უმუშევრობა უფრო და უფრო ფართო სივრცეებზე ვრცელდება და შესაბამისად სოციალურად ნაკლებად ხილული ხდება კიდევების მხრიდან. კომპანიის ირგვლივ სტრუქტურირებული შრომის ნაცვლად, რომელიც შემჭიდროებულია ცათამბრჯენებსა და ქარხნებში, ჩნდება სივრცეში გაშლილი, კორპორატიული ორგანიზაცია, რომელიც არც გარედან და არც შიგნიდან აღარ შეიძლება ნათლად იყოს განსაზღვრული ბაზართან, პროდუქტებთან, მომხმარებლებთან, მუშებთან და ანტრეპრენერებთან მიმართებაში. იგივე უნდა ითქვას უმუშევრობაზეც. ისიც უხილავი ხდება, რადგან „თანდათან ქრება“ სამუშაოსა და არა-სამუშაოს შორის მდებარე უპატრონო მიწაზე. საბოლოოდ, აქ არაფერი ფუნდამენტურად ახალი არ არის. კაპიტალის კოორდინაციის უხილავობა „უბრალოდ“ შრომის ორგანიზაციის გარკვეული დონისათვის არის გადაცემული - ახალ ორგანიზაციულ და ქსელურ შესაძლებლობებში მენეჯმენტს იგივე შემოსავალი აქვს.

### **სამუშაო დროის ფლექსიბილიზაცია: ნაკლები ფული, მაგრამ მეტი კონტროლი**

ეკონომიკური რისკის რეჟიმის ჰარმონიზაცია დასაქმების რისკის რეგულაციასთან კარგად არის ნაჩვენები სამუშაო დროის მოდელებით, რომლებსაც კომპანიის შეკვეთის წიგნაკის სიტუაცია, დასაქმებულთა დროის ბიუჯეტთან შესაბამისობაში მოყავთ. შეგვიძლია პრაქტიკულ კანონად გამოვაცხადოთ, რომ დღეს თითქმის იმდენივე სამუშაო დროის მოდელი არსებობს რამდენიც კომპანიაა. თითოეული მათგანი განსხვავებულია: ყველა მათგანი ფილტვების კანონის მიხედვით მოქმედებს, ჩასუნთქვა და ამოსუნთქვა შეკვეთების სიტუაციის და დასაქმებაზე მოთხოვნის მიხედვით ხდება.

*მაგალითად ფორდის ქარხანა კიოლნში, ე.წ. დროის ანგარიშებით (time-accounts) სუნთქავს. დასაქმებულები 37.5 საათის განმავლობაში მუშაობენ - თუმცა ლითონის გადამამუშავებელი ინდუსტრიის კოლექტიურ შეთანხმებაში 35 სამუშაო საათია მითითებული - და სანაცვლოდ კვირაში 2.5 საათს საკუთარი დროის ანგარიშზე კრედიტად იღებენ. უფრო მეტიც, მათ შეიძლება მოთხოვონ დამატებითი 70 საათი წელიწადში, კონვეიერზე და ოფისში მუშაობისათვის, ეს დროც მათ ანგარიშზე ხვდება.*

*როდესაც ნაკლები სამუშაოა შესასრულებელი, მშრომელებს გამოაქვთ დრო საკუთარი ანგარიშიდან თითქოს ეს ფული იყოს - და იღებენ თავისუფალ დღეებს. „ამგვარად ჩვენ შეგვიძლია ოპტიმალურად ვუპასუხოთ მერყეობას შრომის მოცულობაში“, განმარტავს რიჩარდ გებელსი, კადრების განყოფილების ხელმძღვანელი კიოლნის ფორდის ქარხანაში...*

*დღესდღეობით, როდესაც „ოპელ რუსელჰაიმში“ შეკვეთების რაოდენობა იზრდება ან ეცემა, სამუშაო დრო ბიძგის გარეშე მოდის მასთან შესაბამისობაში. ოპელი საკუთარ მოდელს „დროის დერეფანს“ უწოდებს. სამუშაო კვირას თითქმის არ აქვს ძირითადი*

საათები. ის შეიძლება 31-დან 38.75 საათამდე ნებისმიერი დროის განმავლობაში განმავლობაში გაგრძელდეს. ეს შეკვეთების მიხედვით წყდება. იგივე ხდება აუდიშიც, სადაც ინსტრუმენტი რეგულარული შაბათის შრომაა. მაგალითად თუ შეკვეთები გაზაფხულზე იმატებს, მუშაობას ოთხი ზედმეტი შაბათი ეთმობა, ამასთანავე აუდის არ უწევს დამატებითი თანხების გადახდა. სამაგიეროდ, შემოდგომაზე, მაშინ როდესაც მოთხოვნა იკლებს, მშრომელებს დამატებით ოთხი თავისუფალი პარასკევი ეძლევათ... IBM-ის უახლეს მიღწევას „ნდობაზე დაფუძნებულ სამუშაო დროს“ უწოდებენ. ამ მოდელში აღარ არის დროის ანგარიშები ან დერეფნები. ყველა საკუთარ სამუშაო საათებს ამოწმებს. თითოეული მშრომელისთვის კონკრეტულ პერიოდზე საერთო საათების რაოდენობაა გამოყოფილი - თუმცა მათზეა დამოკიდებული როგორ გაანაწილებენ ინდივიდუალურ დროს დღეებისა და ღამეების მიხედვით, სახლში ან კომპანიაში... სიახლე მცურავი გრაფიკის შესახებ მდგომარეობს იმაში, რომ დამსაქმებლებს აღარ უწევთ გადახდა წარმოების მოცულობის ცვლილებებისათვის. პირიქით, დასაქმებულები არ იღებენ დამატებით შემოსავალს შრომის დროებითი ზრდისათვის (1998).

ბევრი ექვობს, რომ ძირითადი გავლენები სოციალურ ცხოვრებასა და თანაარსებობაზე სამუშაო დროის ფლექსიბილიზაციასთან არის დაკავშირებული; რომ დღეს ინდივიდები მყარი კავშირების გარეშე ხეტიალისთვის არიან განწირულები. თუმცა ისტორიულმა ექსპერიმენტმა ფოლკსვაგენში კვირაში ოთხი დღის მცოცავი გრაფიკით, რომლის განხორციელებაც ვოლფსბურგში ცადეს, არ დაადასტურა ეს შიშები. რა თქმა უნდა, ლამაზი „მანქანა“, რომელმაც ვოლფსბურგი თანამოაზრეების თემად გადააქცია, სადაც ყველა თითქმის თანაბარ უზრუნველყოფას იღებს, ნაწილებად იშლება მოქნილი სამუშაო საათების რითმში. თუმცა წარმოდგენამ, თითქოს „მოქნილი ხალხი“ დღეს ქალაქის ირგვლივ გორგოლაჭებით დასრიალებს და ქორწინება და ერთად ცხოვრება ოთხ საათიანი კვირის გამო ნადგურდება, პირველ მტკივნეულ სოციოლოგიურ კვლევებს ვერ გაუძლო.

ოთხ დღიანი სამუშაო კვირას, ამბობს საოჯახო საქმეთა კონსულტანტი, გარკვეული დრო ჩემს ტახტზე გავატარე. თავდაპირველად ხალხს მეტი დრო და შესაბამისად მეტი პრობლემა ჰქონდა. გაჩნდა კოფნლიქტები ტრადიციულ ქორწინებაში, კმრებს მოულოდნელად მოუწიათ მეტი გავლენა ქონდათ ბავშვების გაზრდისა და სახლის მოწესრიგების საქმეში, ხოლო ცოლებმა საკუთარი სივრცე დაიცვეს. საბოლოოდ ეს ძალაუფლებისთვის ბრძოლაში გადაიზარდა. შედარებით მოკლე სამუშაო დრო მორგებას მოითხოვს, ამბობს საოჯახო საქმეთა კონსულტანტი. მაგრამ მე ვერ ვხედავ თითქოს შედეგად მეტი დაშორება მივიღეთ. პირიქით: ვინც ამას მიეჩვივა აღმოაჩინა, რომ მეტი დრო აქვს ოჯახისა და ჰობებისათვის.

სკეპტიკოსები ასკვნიან, რომ დასვენების სექტორში ვარდნები იყო, მაგრამ ფოლკსვაგენის ექსპერიმენტი საპირისპიროს გვიმტკიცებს: ორნიშნა წლიური ზრდის მაჩვენებლები. აი რას ყვება ადგილობრივი ტურისტული სააგენტოს თანამშრომელი:

ის ჯავშნის მალიორკას შეძლებული ვადამდელი პენსიონერებისთვის, შორეულ ლოკაციებს თავისუფალი გრაფიკით დასაქმებულებისათვის, ხშირად ექვსი კვირითაც კი. მათ მეტი თავისუფალი დრო აქვთ და მისი ერთიანად მიღება შეუძლიათ. კიდევ სად შეგიძლია ამის გაკეთება? სააგენტოს თანამშრომელი მაგიდისკენ იხრება და ჩურჩულებს: ბანკოკი ისეთია როგორც ყოველთვის. მე განსჯას არ ვაპირებ - ხალხი ამაში ფულს გვიხდის.

იქნებ თავისუფალი გრაფიკით დასაქმებული ადამიანები წიგნის კითხვის ინტერესს კარგავენ?

ჩვენ გვეგონა, რომ მალე ყველაფერი ისე იქნებოდა როგორც რურშია, ამბობს იენს გროსკოპფი ვოლფსბურგის ყველაზე დიდი წიგნის მაღაზიის მფლობელი. მაგრამ ვარაუდი არ გამართლდა. როგორც წიგნის გამყიდველი, ის ვაჭრობის პროცესში იგებს რა ხდება საზოგადოებაში. ოთხ დღიანი კვირა ზრდის მოთხოვნას კატეგორიებზე ნომრებით ხუთი და ათი. ხუთი მოგზაურობაა, ათი ჯანმრთელობა და ჰობები. ისინი კითხულობდნენ ფონტენს და ბიოლს, ამბობს გროსკოპფი, დღეს ასთმა და ტენერიფე აინტერესებთ (Kleine-Brockhoff 1998).

### **ფასების და არა თავების მოჭრა: ფლექსიბილიზაცია როგორც რედისტრიბუციის პოლიტიკა**

რა თქმა უნდა, ანაზღაურებადი სამუშაოს ყველა სფეროს ერთდროულად, არც დროისა და სივრცის და არც საკონტრაქტო დესტანდარტიზაცია მიემართება. დღესაც კი, არავინ საუბრობს იმაზე, თუ სად შეეჩხება ეს დესტანდარტიზაცია მატერიალურ და/ან პოლიტიკურ ლიმიტებს და რომელი ფუნქციონალური სფეროები (ამგვარად პროფესიები, სექტორები, დეპარტამენტები) დარჩება ხელშეუხებელი. თუმცა შეგვიძლია დაზუსტებით ვთქვათ, რომ ფლექსიბილიზაცია შემოსავლების მიმართ ნეიტრალური არ იქნება. რადგან სამუშაო დრო დაყოფილია (არა იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს ზეგანაკვეთურ შრომას არამედ, არასრული დასაქმების გასაზრცელებლად და უმუშევრობის გასაქრობად), შემოსავლების დაცემა (ისევე, როგორც სოციალური დაცულობისა და კარიერული შესაძლებლობების), სპეციალობებში, პროფესიებში და იერარქიებში კოლექტიური დადმასვლის აზრით მიმდინარეობს. ამგვარად სამუშაო დროის პოლიტიკები ყოველთვის რედისტრიბუციის ფუნქციას არ ასრულებენ, ისინი ქმნიან ახალ დაუცველობებს და უთანასწორობებს საზოგადოებაში. ეს უეჭველად მთავარი მიზეზია თუ რატომ ეჩხება ეს პოლიტიკა პროფკავშირის წინააღმდეგობას, ამასთანავე უამრავი დამსაქმებლის აქტიურ მხარდაჭერასა და წახალისებას. ეს ჭეშმარიტია მაშინაც კი, როდესაც არასრული სამუშაოს მოქნილი ფორმები მეტად მიმზიდველი ხდება კაცებისა და ქალებისთვის (განსაკუთრებით ახალგაზრდებში), რადგან არასრული გრაფიკი მეტი ავტონომიის მიღწევის საშუალებას იძლევა და გვთავაზობს ახალ, უკეთეს კოორდინაციას ანაზღაურებულ შრომასა და საშინაო შრომას, შრომასა და ცხოვრებას შორის.

კიდევ ერთხელ, ასეთი რედისტრიბუციის პოლიტიკის ილუსტრაციისთვის ვოლფსბურგში „ფოლკსვაგენის“ ექსპერიმენტი გამოგვადგება. ადრეულ 1990-იან წლებში, როდესაც კრიზისის სიმპტომები გამძაფრდა, ფასები აფეთქდა და „ფოლკსვაგენზე“ მოთხოვნა შემცირდა, უეცრად აღმოჩნდა, რომ საწარმოს 15 000 ზედმეტი მშრომელი ჰყავდა. თუმცა კომპანიის მმართველებმა გადაწყვიტეს, რომ ისინი უერთგულებდნენ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც შემცირებებს არასოდეს მიმართავდნენ. ამის ნაცვლად შექმნეს გეგმები შრომის ფასის დასაწევად მომგებიანი რედისტრიბუციის გზით: „ფასები და არა თავები“, იყო სლოგანი. ეს ნიშნავდა კომპანიის შესაძლებლობების სრულყოფილ ათვისებას, დასაქმებულებით, რომლებიც მუშაობდნენ 20 პროცენტით ნაკლებს 15 პროცენტით ნაკლები შემოსავლის სანაცვლოდ. იყო უამრავი კამათი, შიშები და ნერვიულობა: ცხოვრების სტანდარტებზე და მომავალში პროფკავშირების გავლენის ზრდაზე. თუმცა საბოლოოდ ეს შიშები არ გამართლდა. „ანაზღაურების შემცირება რაღაც აზრით კარგი იყო“, ამბობს დღეს ერთი მშრომელი. „ჩვენ ვწუწუნებთ დანაკარგებზე, თუმცა მაღალ დონეზე.“ შემოსავლების შემცირების შემდეგ, ადამიანები „ფოლკსვაგენში“ ისევ იმხელა შემოსავალს იღებენ, როგორსაც ნებისმიერ სხვა ადგილას აიღებდნენ, თუმცა ამჯერად ხუთის ნაცვლად ოთხი დღის სამუშაოში. ამგვარად ეს პრაქტიკული ექსპერიმენტი გადაცემადი არ არის.

ყველაზე გულმოდგინე გამოკითხვის მიხედვით, „ფოლკსვაგენის“ მუშახელმა დიდწილად მიიღო შრომის ახალი სამყარო (Promberger 1999). რესპონდენტების მხოლოდ 16 პროცენტი ამბობს, რომ „დაუკმაყოფილებლები“, ან „ძალიან დაუკმაყოფილებლები“ არიან. მოულოდნელად ყველაზე დაბალშემოსავლიანი მშრომელები ყველაზე უკეთ მოერგნენ ახალ მოდელს. უკმაყოფილება შემოსავალთან ერთად იზრდება: შედარებით დაბალი კვალიფიკაციის მშრომელები დაცულ სამუშაოს აფასებენ, მაშინ როდესაც მაღალი კვალიფიკაციის მქონენი ჩივიან, რომ მეტის მუშაობა ნაკლებ დროში უწევთ - ამას „წარმოების გაძლიერებას“ უწოდებდნენ. დაშვება, რომლის მიხედვითაც 28.8 საათიანი სამუშაო კვირის მთავარი პრობლემა შემოსავლების დაკარგვა იქნებოდა არ დამტკიცდა. პირიქით, რაც უფრო მიმზიდველი იყო შრომის მოდელი, მით უფრო მზადყოფნაში იყვნენ ადამიანები მიეღოთ სამუშაო დროის მნიშვნელოვანი შემცირება. ქალები, განსაკუთრებით თუ მათ შვილები ყავთ, ბევრად კმაყოფილები არიან ვიდრე კაცები, ახალგაზრდა დასაქმებულები მოდელს უფრო მარტივად იღებენ ვიდრე ასაკოვნები.

თუმცა სივრცის ცენტრის გადანაცვლებასთან ერთად, რაც უფრო მეტ კონტროლს ამყარებენ მშრომელები საკუთარ შრომაზე. მით უფრო მეტად სავარაუდო ხდება შრომასთან ასოცირებული ჯანმრთელობისა და ფსიქოლოგიური კეთილდღეობის პრივატიზაცია. უსაფრთხოების ნორმები საზოგადოებრივ კონტროლს უსხლტება, მათი დარღვევისა და პატივისცემის ფასი მშრომელების მხრებზე გადადის (კომპანიების მსგავსად, რომლებიც შრომის ცენტრალურ ორგანიზაციაზე ზოგავენ - მშენებლობის ფასიდან მანქანების შენახვამდე).

**დაბალანაზღაურებადი აკადემიური სამსახურები**

შრომის დროისა და ადგილის ფრაგმენტაცია, ნორმალური კონტრაქტის ფრაგმენტაციისთან არის გაზავებული. ეს საკონტრაქტო ინდივიდუალიზაცია, დაბალანზღაურებადი დაუცველი სამსახურების შემოტანით, მიმდინარეობს არა მხოლოდ საზოგადოების ფსკერზე, არამედ კვალიფიკაციის იერარქიის კენწეროშიც, როგორც ამას შემდეგი მაგალითი გვაჩვენებს.

*ქვით ჰოლერის აკადემიურ კარიერას თითქოს აღარაფერი ეღობებოდა. 1982 წლისათვის, როდესაც ფილოსოფიაში დისერტაცია დაიცვა, მან უკვე ათი აკადემიური პუბლიკაცია გამოაქვეყნა, მოპოვებული ჰქონდა გრანტი საფრანგეთის მთავრობისაგან და წლების განმავლობაში მუშაობდა მოწვეულ პროფესორად სიეტლის უნივერსიტეტში. ყველაფერთან ერთად ის იყო მრჩეველთა საბჭოს წევრი ცნობილ სპეციალიზებულ ჟურნალში - როგორც წესი ეს პატივი სრულ პროფესორებს ერგებათ.*

*გადამწყვეტი გარღვევა მაინც არ მოხდა. ბოლო თექვსმეტი წლის განმავლობაში ის ერთი სტაბილური სამსახურიდან მეორესკენ ბარბაცებდა. მისი ბოლო გაჩერება ვაშინგტონის შტატის კოლეჯია, სადაც წელიწადში თორმეტ სალექციო კურსს ატარებს - არასრული განაკვეთით. სამსახურს წელიწადში მხოლოდ 26,000\$ მოაქვს. ორმოცდაათი წლისაა და ეჭვობს, რომ ოცნება პოზიციის შესახებ არასოდეს აუსრულდება. მას საკუთარი ოფისიც კი არ აქვს. რადგან ამერიკულ უნივერსიტეტებში არასრული განაკვეთით დასაქმებულები დაბალანზღაურებადი მშრომელები არიან, ისინი ბიუჯეტის შემცირებებისა და მწვავე კონკურენციისაგან იტანჯებიან. უხეში დათვლით უნივერსიტეტის მასწავლებლების 45% ჰოლერის ბედს იზიარებს, ეს ორჯერ უფრო მეტია ვიდრე 1950-იან წლებში.*

*კოლეჯებში ფულის დაზოგვის ერთდროულად რამდენიმე ხერხი მოქმედებს: ხელფასი სრული პროფესორის შემოსავლის მხოლოდ 40 პროცენტია; შესაფერისი პენსია და ჯანმრთელობის შენატანები არ არსებობს, ამასთანავე სრული პროფესორებისგან განსხვავებით არასრული განაკვეთით დასაქმებულებების დაქირავება და გაგდება შეიძლება. ეს საშუალებას აძლევს კოლეჯებს სწრაფად და მოქნილად უპასუხონ მათი მომხმარებლების, ანუ სტუდენტების ცვალებად მოთხოვნებს.*

*ეს ვარიანტი აწყობთ უნივერსიტეტებს, მაგრამ ქვეყნის ფაკულტეტები ორ კლასად არის გაყოფილი. კვით ჰოლერი თავს არასათანოდ დაფასებულად და ზედმეტად გადატვირთულად გრძნობს. მას მხოლოდ საკლასო ოთახში ყოფნის დრო უნაზღაურდება. მის შემოსავალს არცერთი ცენტი არ ემატება იმ საათებისთვის, რომლებსაც გამოცდების გასწორებასა და კურსების მომზადებაში ხარჯავს. ის საკუთარი საწვავის ფულსაც კი იხდის, იმ უამრავი არასრული განაკვეთით დასაქმებული ლექტორის მსგავსად, რომლებიც ყოველდღიურად სამ ან ოთხ უნივერსიტეტს შორის გადაადგილდებიან (Stadler 1998).*

გერმანიაში, კერძო სექტორში მაინც, იგივე შესაძლებლობები სამსახურეობრივი წინსვლის აქტის შედეგად გაჩნდა. თავდაპირველად, დროებით ზომად მიჩნეული



აქტი, ქმნის საკანონმდებლო საფუძველს შრომის ბაზრის დერეგულაციისათვის (დროში ფიქსირებული კონტრაქტები, სამუშაოს გაყოფა, გამოძახებით დასაქმებულები, დამხმარე სამუშაო), და ამგვარად ანაზღაურებადი შრომის ინდივიდუალიზაციისათვის.

თანამედროვე ამერიკულ ეკონომიკაში, კვალიფიციური და არაკვალიფიციური შრომის შემცირება ასევე „50/50“ წესის საფუძველზე მიმდინარეობს, რომლის მიხედვითაც მაშინ, როდესაც სამსახურები იყოფა, ან ქრება დარტყმას პირველები 50 წელს გადაცილებული ადამიანები იღებენ, რომლებიც წელიწადში 50,000\$-ზე ნაკლებს აკეთებენ.

### მაკსამსახურები

რას ნიშნავს როდესაც ადამიანი იმდენად ცოტას შოულობს, რომ ორი ან მეტი სამსახური სჭირდება თავის გასატანად?

*ურსულა მიუნიჩს წინ გრძელი დღე ელოდება: ორი სამსახური (ერთში რვა საათი, მეორეში ორი); ოთხი მგზავრობა ავტობუსით, რომელიც თორმეტ ტრანსფერს და მგზავრობის სამ საათს მოიცავს; ასევე შოპინგი, დალაგება და საჭმლის კეთება ბავშვებისთვის. მას ყოველთვის ეჩქარება და ხშირად ავტობუსის გაჩერებისაკენ გაქცევა უწევს. გადამხდელების კონკრეტულ ჯგუფში ყოფნის გამო, ის იღებს 800 დოიჩმარკას ვაისბადენის მაკდონალდსში სრული განაკვეთით მუშაობისათვის. ურსულა 610 მარკას მეორე სამსახურიდან შოულობს, რომელშიც ვაისბადენის მერიის ოფისს ალაგებს. მისი ქმარი ინდუსტრიული გაყიდვების მენეჯერია და გადასახადების გაქვითვის შემდეგ 2200 მარკას აკეთებს, ამიტომ ოჯახი თავის გატანას ახერხებს. ურსულა მიუნიჩი ზედმეტად სერიოზულია. ბევრს არ იცინის. „ჩვენთვის ყველაფერი კარგადაა“, ამბობს ის ყოველი საუბრისას. მაგრამ რის ხაზგასმასაც ასე ჯიუტად ცდილობ არ იმალება. მისტერ და მისის მიუნიჩებს ნორმალური სამუშაო დრო რომ ჰქონდეთ, შემოსავლის მინიმალურ ზღვარს ქვევით ჩამოვარდებოდნენ და ვაისბანდის სოციალური დაცვის პრინციპებიდან გამომდინარე თვიურ შემწეობას მიიღებდნენ. თუმცა მიუნიჩებს არასოდეს ქონიათ შემწეობის მიღების სურვილი. ურსულას ურჩევნია კიდევ უფრო მეტი დაალაგოს, თუნდაც ამის გამო ავტობუსში ფეხზე დგომა გაუჭირდეს. კვირის განმავლობაში მისის მიუნიჩი საკუთარ მეუღლეს მხოლოდ დამე ხედავს, მძინარეს. როდესაც იღვიძებს, ის უკვე წასულია. ხოლო, როდესაც მისტერ მიუნიჩი სახლში ბრუნდება, ურსულა უკვე მაკდონალდსის დახლოთანაა. ურსულა ტოპ მენეჯერის გაწელილი გრაფიკით მუშაობს, მხოლოდ იმისათვის, რომ შეეძლოს თქმა: „ჩვენ ყველაფერი გვაქვს რაც გვჭირდება.“ ეს მოიცავს ქირას, მანქანას და ტანსაცმელს.*

*ეს იმ შრომის სამყაროა, რომლის შესახებაც ბევრმა არაფერი იცის. მაღალანაზღაურებად გერმანიაში არსებობს გარკვეული სექტორები, რომლებშიც სრულ განაკვეთზე დასაქმებულებიც კი ეცემიან შემოსავლის მხარდაჭერის ზღვარს მიღმა - განსაკუთრებით თუ ბავშვები ჰყავთ, რომლებსაც კვება სჭირდებათ. გერმანიის*

მაკდონალდის მსგავსი წარმატების ისტორიები, რომელმაც 27 წლის განმავლობაში 870 რესტორანი ააშენა, შესაძლებელი მხოლოდ დაბალანაზღაურებადი სამსახურებით გახდა (ამჟამად 10.72 დოიჩმარკა საათში). გერმანიის სარესტორნო ასოციაციის თავმჯდომარე ტომას ჰეილი - რომელსაც „პიცა ჰატი“, „ბურგერ კინგი“ და „მაკდონალდსი“ ეკუთვნის - შემდეგ რჩევას აძლევს დასაქმებულებს, რომლებსაც 1500 დოიჩმარკაზე დაბალი შემოსავალი აქვთ: „იმუშავეთ სტანდარტულ საათებზე მეტი, ან ეძებეთ დამატებითი სამსახური.“ ეს ნორმალურია პიტერ დუსმანისთვის, შვაბი სერვისების მიმწოდებლისთვის, რომელსაც მსოფლიოში 37.000 ადამიანი ყავს დასაქმებული (Emundts 1998).

მოქნილი სამსახური და დასაქმების დაუცველი პირობები შრომის ნებისმიერ სხვა ფორმაზე უფრო სწრაფად ვრცელდება მსოფლიოში. გერმანიაში, 1980-დან 1995 წლამდე, ჩვეულებრივ სამუშაო პირობებში მყოფი თვითდასაქმებულების პროპორცია 80 პროცენტთან დაახლოებით 68 პროცენტამდე ჩამოვარდა. ადრეულ 1970-იანებში, არასტანდარტულ პირობებსა და კონდიციებზე დასაქმებულ თითოეულ ადამიანზე, ხუთი ჩვეულებრივ პირობებში დასაქმებული მოდიოდა. 1980-იანების დასაწყისისათვის შეფარდება 4:1 იყო, 1980-იანების შუაში 3:1, ხოლო 1990-იანების შუაში 2:1. თუ ეს ტრენდი გაგრძელდა, თხუთმეტი წლის შემდეგ შეფარდება 1:1 იქნება. გრძელვადიანი სამსახური, რომელიც დაცულია შრომის კანონმდებლობით მხოლოდ დასაქმებულების ნახევარს ექნება.

შრომის ბაზრისა და პროფესიული კვლევის გარმანულმა ინსტიტუტმა დაადგინა, რომ 1995 წელს ბაზარზე თვითდასაქმებულის სტატუსით 1.5 მილიონი ადამიანი იყო. შემთხვევების მესამედში, ეს მხოლოდ რეგულარული სამსახურის პარალელური, დამატებითი აქტივობა იყო (Metz 1998). უფრო და უფრო ხშირად, რედაქტორის ასისტენტებს, კურიერებს, სადაზღვეო მაკლერებსა და სატვირთო მანქანების მძღოლებს საკუთარი სამსახური დასრულებული აქვთ და სამუშაოდ საკუთარ რისკზე დადიან, მაგრამ ისევ დამოკიდებულების ურთიერთობაში რჩებიან „ძველ“ დამსაქმებელთან.

ამ „ნაცრისფერი“ სამსახურების მასშტაბი უფრო და უფრო იზრდება. ეკონომისტმა ფრიდრიხ შნაიდერმა ივარაუდა, რომ 1990 წლისათვის ასეთი შემოსავლების საერთო რაოდენობა 560 მილიარდი დოიჩმარკა იქნება (Süddeutsche Zeitung 1998). აზრები იყოფა, თუ როგორ ნაწილდება თანხა მათ შორის ვისაც ძირითადი სამსახური აქვთ და მათ შორის ვინც სხვანაირად უმუშევარი იქნებოდა. თუმცა ხშირად ვარაუდობენ, რომ „ნაცრისფერ“ მშრომელთა უმეტესობა უმუშევართა არმიიდან მოდის. ერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ 70,000 უმუშევრიდან, 63,000 რაღაც სამუშაოს ასრულებდა (Nissen 1998). ეს ტრენდი, რომელიც ბავარიის-საქსონიის კომისიამ სამომავლო საკითხის სახით დააფიქსირა გერმანიის მაგალითზე, ტიპიური მოვლენად იქცევა ნაადრევად ინდუსტრიალიზებული ქვეყნებში. სიმართლეა, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში არ არსებობს ზუსტი და თანმიმდევრული მონაცემები, რომლებიც არასტანდარტულ მდგომარეობაში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობას აღწერს. თუმცა OECD-ს

სტატისტიკის მიხედვით, აშშ-ში 1990-იანების შუაში დასაქმებულთა თითქმის მეოთხედი არასრული განაკვეთით მუშაობდა, არ ჰქონდა დასაქმების გარანტია, ან ორივე ერთად - 1982 წელს ასეთი მხოლოდ მეხუთედი იყო (OECD Employment Outlook 1996). განსაკუთრებით საინტერესოა, რომ უამრავი კომპანია არასტანდარტული შრომის ფორმებისკენ სწორედ ჰაი-ტექ სექტორში რეგრესირებს, განსაკუთრებით კი „მუდმივ დროებითებად“ დასაქმების ფორმისკენ. 1986 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში 800,000 ასეთი ადამიანი იყო, თუმცა 1992 წელს, მონაცემი 2.5 მილიონამდე გაიზარდა. ეს კი ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის დაახლოებით ორი პროცენტია. მონაცემები ადასტურებს, რომ „მუდმივი დროებითები“ შრომის ძალის ათ პროცენტს წარმოადგენენ კომპანიების მეხუთედში - განსაკუთრებით კი წამყვან ჰაი-ტექ კომპანიებში, როგორებიცაა „მაიკროსოფტი“ და „AT&T“ (Permanently Temporary: High-Tech Firms Rely on Working Class 1998).

სხვადასხვა ამოცანებსა და მიზნებთან მიმართებაში შრომის დანაწილებისა და რეკომენდირების შესაძლებლობამ, შექმნა ძალაუფლების სფერო ვირტუალური კომპანიებისათვის. გარკვეული დროის განმავლობაში ამ სფეროს რეალობა და ეფექტურობა იზრდებოდა იქაც კი სადაც სრულად დასაქმებული საზოგადოების ძველი ინსტიტუციური დარაჯები ისევ მოქმედებენ. თუმცა ვირტუალობის საფრთხე ყველგან არსებობს. კაპიტალის უსაზღვრო მობილობა ინსტიტუციურ და კულტურულ „შრომის რიგიდულობებს“ ეჩეხება, რომელიც ფორმითა და ლეგალური ხასიათის მიხედვით ქვეყნიდან ქვეყნამდე იცვლება. მთავარი ტრენდი პრაქტიკული ექსპერიმენტია, რომლის დროსაც შრომის მოქნილობა დროის, ადგილის და საკონტრაქტო ვალდებულებების ყველა ლიმიტის მიღმა უნდა გაფართოვდეს. შესაბამისად ის რაც გამოარჩევს რისკის რეჟიმს, არის არა საზოგადოების დაყოფა გამარჯვებულებად და დამარცხებულებად - რადგან ეს სწორი იყო ყველა საზოგადოებისათვის ისტორიის განმავლობაში - არამედ ფაქტი, რომლის მიხედვითაც ინდივიდებისათვის გამარჯვებისა და დამარცხების წესები ბუნდოვანი და რთულად აღსაქმელი ხდება. საბოლოოდ, მოქნილობის რეჟიმი გვეუბნება: „გიხაროდეს რადგან შენი ცოდნა შეზღუდულია, ვერავინ გეტყვის რამდენი უნდა გამოიმუშავო და ვერც იმას იქნები თუ არა საჭირო მომავალში!“

რისკის რეგულაცია განაზოგადოებს არა მხოლოდ სოციალურ დაუცველობას, არამედ კოგნიტიურ და მორალურ ბუნდოვანებას მისი წესების შესახებ. სცენაზე ახალი დილემები ჩნდება. ინდივიდუალური კრეატიულობა არასოდეს ყოფილა ისეთი მნიშვნელოვანი როგორც დღეს არის, როდესაც პროდუქტის ინოვაციურობა ახალი მეცნიერების და ინფორმაციული ტექნოლოგიების კრეატიულ გამოყენებაზე არის დამოკიდებული. მაგრამ მშრომელი ადამიანები, მათი ტალანტებისა და განათლებაში მიღწეული წარმატებების მიუხედავად, არასოდეს ყოფილან ასეთი დამოკიდებულები და მოწყვლადები, როგორებიც დღეს არიან, როდესაც შრომა ინდივიდუალიზებულ სიტუაციებში, წინააღმდეგობის გამწევი კოლექტიური ძალების გარეშე უწევთ,

მოქნილ ქსელებში, რომელთა აზრისა და წესების გააზრება მათი უმრავლესობისთვის შეუძლებელია.

### **თვალდახუჭული პოლიტიკა და კრიმინალიზაცია**

დროებითი სამსახურების ახალი მრავალფეროვნება საკმაოდ ფეთქებადია პოლიტიკური აზრით. ნებისმიერ პოლიტიკას, რომელიც მიზნად ჩვეულებრივი სამსახურის სამყაროს აღდგენას ისახავს, ამის განხორციელების მხოლოდ სამი გზა აქვს: თვალდახუჭული პოლიტიკა, კრიმინალიზაცია და არხების შექმნა(channeling). თვალდახუჭული პოლიტიკა (ან არა-პოლიტიკა) აბსურდულ ზღვრამდე იქნა მიყვანილი გერმანიაში კიოლნის მთავრობის მიერ, თუმცა ნათელი იყო, რომ კაშხალში გაჩენილი ბზარების ამ ხერხით შეკეთება შეუძლებელია. სამყაროში დიდი შეთანხმებები ზუსტად მაშინ ფორმდება, როდესაც პოლიტიკაში არაფერი არ ხდება. ამგვარად ათი წლის განმავლობაში ე.წ. მარგინალი დასაქმებულების რაოდენობა 2.8 მილიონიდან 5.6 მილიონამდე გაიზარდა. ჩვენ ამის აშკარა შედეგებს ვხედავთ. სადაც სოციალური ვალდებულებების გარეშე არასრული განაკვეთით მუშაობა არა გამონაკლისს, არამედ წესს წარმოადგენენ, ძველი სოციალური დაცვის სისტემა ქრება. თვალდახუჭული პოლიტიკა ივიწყებს და თანხმდება მზაკვრულ მოძრაობას კეთილდღეობის სახელმწიფოს საწინააღმდეგო მიმართულებით.

ყველა ვინც „განზრახ“ ჩადის ფსონს სრულ დასაქმებაზე საბოლოოდ კრიმინალიზაციის პოლიტიკისაკენ იხრება, რომელიც ბაზრის, დასაქმების „დევიანტური“ ფორმებით „დატბორვის“ წინააღმდეგაა მიმართული. „უბრალოდ შეხედეთ ამ უწყესრიგობას, რომელიც ყველაფერს მოედო,“ წუწუნებს საოჯახო საქმეების ახალი მინისტრი, კრისტიანა ბერგმანი. „ბერლინში ნაცრისფერი ეკონომიკური სამსახურების უსასრულო რაოდენობაა, ხელფასების დაწევა და ფიქტიური თვითდასაქმება. ადამიანები უარს ეუბნებიან სოციალური დაზღვევის სისტემას, თუნდაც დასაქმებულები იყვნენ... ეს ჰიბრიდული ფორმები არ არის: ეს ბზარებია კანონში, რომელსაც სხვაგვარად ექსპლუატაცია შეგვიძლია დავარქვათ.“ დასკვნა ასეთია, „არალეგალური“ დასაქმება უნდა აიკრძალოს, ფიქტიური თვითდასაქმება დასრულდეს, მოხდეს 620 მარკით ანაზღაურებელი სამსახურების „ბოროტად გამოყენების“ პრევენცია, ხოლო სოციალური დაცვის კონტრიბუციები ყველაზე იაფი სამსახურებისთვისაც ამოქმედდეს. სინამდვილეში, შრომდერის ახალმა თავრობამ საკუთარი პროგრამა სწორედ ამაზე ააშენა. შრომის მინისტრი ვალტერ რისტერი ჯოხისა და და სტაფილოს პოლიტიკისკენ იხრება, არხების გაყვანისა და კრიმინალიზაციის ნაზავისკენ. „საქმე ნორმალური სამსახურის სიტუაციისკენ უკან დაბრუნებაში არ არის,“ ამბობს რისტერი. „მაგრამ ჩვენ არ შეგვიძლია უმოქმედოდ ვუყუროთ ძველი სისტემების ფუნქციონირების შეწყვეტას და მათი წესები განზრახ მასხრად აგდებას. კანონებს თავად მრავალფეროვნება საჭიროებს.“ მაგრამ რომელ კანონებს? ამ კითხვაზე პასუხების უმეტესობა „სოციალურ რაციონალიზაციას“ უბრუნდება, რომელსაც ნორმალური შრომის სიტუაციასთან ერთად გამოვემშვიდობეთ. ეს „არაფორმალიზაციის ციკლად“ უნდა წარმოვიდგინოთ:

როგორც საკუთარი თავის გამაძლიერებელი ტენდენცია, არაფორმალური შრომის და ეკონომიკის დიდი მნიშვნელობით რისკის რეჟიმის პირობებში.

### **სამართლიანობის დეფიციტი მზრუნველ საზოგადოებაში**

საკვანძო საკითხია - როგორ უნდა გაიაფდეს შრომა ისე, რომ მეტი სამუშაო ადგილები შეიქმნას, ამავდროულად, სოციალური დაცულობის ორმხრივი დახმარების ვალდებულებები უნდა განახლდეს და ფასები(ან დანაზოგები) სამართლიანად განაწილდეს. რა შეიძლება იყოს უფრო ცხადი ვიდრე სოციალური დაზღვევის შენატანების გაზრდა? მაგრამ ამას პარადოქსული ეფექტი აქვს, რადგან დაბალანაზღაურებადი სამსახურები დამსაქმებლებისათვის მიმზიდველობის მთავარ მიზეზებს დაკარგავენ - სიაფეს და ხელმისაწვდომობას. თუ ასეთი სამსახურები ბრტყელი (20 პროცენტიანი) დაბეგვისგან განთავისუფლდება და ამის ნაცვლად სოციალური დაზღვევის შენატანები შეგროვდება, ეს ცალსახად გამოიწვევს საგადასახადო შემოსავლების ძირითად მიმღებთა პროტესტს - გერმანიის შემთხვევაში მიწის მთავრობების. ამავდროულად, ბუნდოვანია სად არის სამართლიანობა გადასახადების გაუქმებისას, მაშინ როდესაც მაკდონალდსში დასაქმებულ მარტოხელა დედას ისეთივე პრიორიტეტი აქვს მინიჭებული, როგორც ინუსტრიალისტის ცოლს, რომელსაც საკუთარი თავისთვის მეტი შემოსავალი უნდა; და თუ სოციალური დაზღვევის შენატანები გვჭირდება, რატომ არ შეუძლიათ კონტრიბუტორებს მოითხოვონ სახელმწიფო პენსია? რა თქმა უნდა მთავრობა ასეთ გადაწყვეტას შავი ჭირით ერიდება. ეს ჩამოშლის ზრუნვის საზოგადოებას, რადგან დაბალი პერსონალური შენატანები საბოლოოდ ადამიანებს მაღალ სარგებელს მოუტანს. თუმცა ასევე უნდა დაისვას კითხვა, რატომ უნდა იხდიდეს უამრავი დასაქმებული სრულ კონტრიბუციებს იმ დახმარებისთვის, რომელსაც საერთოდ არ იღებენ, რადგან დაზღვეულები სხვაგვარად არიან, როგორც პენსიონერები ან სტუდენტები.

### **წესი გამონაკლისია**

შრომის რეალობა - და ეს პრობლემის სრულ მასშტაბს არ აჩვენებს - უფრო და უფრო ბუნდოვანი და გაურკვეველი ხდება. თუმცა სახელმწიფო კვლავ მოითხოვს ნათელ კატეგორიებს იმისათვის, რომ დაფაროს და განსაზღვროს თითოეული ადამიანი. როგორ შეიძლება ამ ორი ფაქტის შეერთება? გამონაკლისის წესად გადაქცევით. ეს ნიშნავს ცხელ ჰაერს - ბევრ ტრაზახს მოქმედების გარეშე, სიმბოლური პოლიტიკის იდეალურ მაგალითს, რომლის შესახებაც საუკეთესო რაც შეიძლება ითქვას არის, რომ უცოდინრობითა და კარგი განზრახვებით კეთდება. მთლიანად საკითხს ავი თვალი ადგას, რადგან შრომის ერთი შეხედვით იდენტური ტიპები ურთიერთსაწინააღმდეგო რეალობებს მოიცავენ, რომლების საერთო მნიშვნელობამდე დაყვანა აღარავის აღარ შეუძლია. სარესტორნო სფეროში, ოფისის დალაგებასა და საცალო ვაჭრობაში, დროებითი სამსახური დღესდღეობით წესად არის ქცეული. მისი გაქრობა ნიშნავს

ეკონომიკის მთელი სფეროს საფრთხის ქვეშ დაყენებას, მასთან ერთად იმ სამსახურების, რომელთა შექმნაც მომავალში არის განზრახული.

შრომის სამინისტროს მიერ შემოთავაზებული ერთერთი გეგმის მიხედვით, დროებითი სამსახურების მფლობელები 300 დოიჩმარკაზე მეტს გადაიხდიან ჯანმრთელობის დაზღვევის ფონდში - თუმცა მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ისინი უკვე დაზღვეულები არიან (მაგალითად საოჯახო დაზღვევით). თუ ისინი დაზღვეულები არ არიან და სამას და ექვსას დოიჩმარკას შორის თანხას შოულობენ, დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს საკუთარი წილი ჯანმრთელობის ფონდში - თუმცა ამაში დაზღვევის დაფარვა არ იგულისხმება. იგივე მიემართება უმუშევრობის დაზღვევასაც. სეზონურ შრომაზე გავლენას აქედან არცერთი არ ახდენს, ხოლო პროფესიული ჯგუფების მთელი წყებისათვის გამონაკლისების შესახებ დისკუსია მიმდინარეობს, მაგალითად გაზეთების მიმტანებისათვის. ყველაფერი ნათელია? კანონების მორგება არასტანდარტული შრომის უკანონობაზე მალე გადაიქცევა პრაქტიკულ სატირად.

### **პარადოქსული კოალიციები/კოლიზიები**

ვიდაცამ შეიძლება საუკეთესო არგუმენტების გამოყენებით იბუზღუნოს თანამედროვე დაბალანზღაურებადი სამსახურების შესახებ, შესაძლოა მან ეს სამსახურები გლობალური კაპიტალის ახალი ექსპლუატაციის სტრატეგიის ნაწილადაც კი გამოაცხადოს. თუმცა არ უნდა გაგვიკვირდეს, თუ თავად ის ხალხი, რომლის დაცვასაც ასეთი ადამიანი ცდილობს მოტრიალდება და თვალებს ამოთხრის. იაფი სამსახურები მეტწილად ქალების სამსახურებია (80 პროცენტზე მეტი გერმანიაში). ამ სამსახურებს სხვადასხვა განსხვავებულ სიტუაციაში მყოფი ქალები ასრულებენ: მაგალითად მარტოხელა დედები, რომლებმაც საკუთარი ცხოვრება ბავშვებზე ზრუნვის ირგვლივ ააშენეს; ასევე ოჯახის მქონე დედები, რომლებიც დაიღალნენ ოთხი კედლის ყურებით, მათ უბრალოდ გარეთ გასვლა და აღიარების მოპოვება უნდათ, სავარაუდოდ ასეთ დედებს ახალი, დამატებითი შემოსავლის დიდი ნაწილის ისევ ბავშვებზე აუცილებელ ზრუნვაში ჩადება მოუწევთ. ასეა თუ ისე, ეს არქექტიპული სოციალ დემოკრატი ამომრჩევლები არიან - ახალი პრეკარული ცენტრის უბრალო ხალხი - რომლებიც დღესდღეობით კრიმინალიზებული არიან, როგორც შრომის „დევიანტური“ ფორმების წარმომადგენლები. რეგულაციით შეპყრობილი პოლიტიკა მალე პარადოქსულ ფენომენს შეეჩეხება, დაცულები მათ დამცველებზე დაიწყებენ შეტევას და ამავდროულად - მონეტას ორი მხარე აქვს - დაიცავენ საკუთარ „ექსპლუატატორებს“. ამგვარად „ექსპლუატატორებისა“ და „ექსპლუატირებულების“ „პერვერსიულ“ კოალიციას შეიძლება მარტივად დავდოთ ბრალი არამზრუნველი ქცევისადმი სოლიდარობაში. განა ისინი არ ერთიანდებიან მზრუნველი საზოგადოების წესების დარღვევისას მათ ბოროტად გამოყენებაში, ვინც უიმედოდ ოხრავს დასაქმებულის ან დამსაქმებლის პოზიციიდან, რადგან საკუთარი სოციალური შენატანის დაფარვას ვერ ახერხებს?

დიდი ხანია რაც ნებისმიერი პოლიტიკა, რომელიც განზრახ ცდილობს დაბალანზღაურებადი სამსახურების გაქრობას ვერაფერს უხერხებს ეკონომიკასა და საზოგადოებაში ასეთი სამსახურებზე მოთხოვნას. ამგვარად კრიმინალიზაცია საკუთარი თავის ამხდენი წინასწარმეტყველების მსგავსად მოქმედებს. ის თავად აძლიერებს მოძრაობას არარეგულარული სამსახურებისა და არაფორმალური ეკონომიკისკენ, რომელსაც შემდეგ კრიმინალურად რაცხავს.

### **იაფი სერვისები დაღმავალი შემოსავლების მქონე ჯგუფებისთვის**

იაფი სერვისები (სხვა მიზეზებთან ერთად მაღალი გადასახადებისა და ხარჯების გამო) უფრო და უფრო ძვირი ჯდება და ფაქტიურად აკრძალული ხდება საზოგადოების იმ სექციებისათვის, რომლებშიც შემოსავალი იკლებს და რომლებსაც საკუთარი ცხოვრების სტანდარტის შენარჩუნება უნდათ. ასეთ ჯგუფებს არაფორმალური ეკონომიკა წყალობად ეჩვენებათ.

### **არაფორმალიზაცია როგორც კორპორატიული რაციონალიზაციის სტრატეგია**

უბრალო სამსახურის გავრცელება, ფიქტიური თვითდასაქმება და „უვადოდ დროებითი“ სამსახური ბევრ უპირატესობას თავაზობს კორპორატიული რაციონალიზაციის სტრატეგიას. ის ამცირებს ხელფასებს, ზრდის მოქნილობას და რისკის ტვირთი მუშახელზე გადააქვს.

### **დაქვეითება და არაგანსაზღვრადი დილემები**

შრომის არასტანდარტული ფორმებისა და არასრული განაკვეთით დასაქმების გავრცელებასთან ერთად, იზრდება წნეხი ინდივიდებზე, მათ შემოსავლის ნაკლებობა მეტი საათის მუშაობით უნდა აანაზღაურონ, მეტწილად თვითდასაქმების ფიქტიური ფორმებით, ან დროებითი, დამატებითი სამსახურებით. ამგვარად არასრული განაკვეთით მუშაობისა და არაფორმალური შრომის გავლენით, იზრდება მოთხოვნა არასრული განაკვეთით მუშაობასა და არაფორმალურ შრომაზე. ეს ქცევის დამაზიანებელი ფორმაა ასეთ შრომაში ჩართული ადამიანებისათვის, თუ მათ კოლექტიურად და არა სათითაოდ მივუდგებით. რადგან ეს ზრდის მოქნილი, დროებითი შრომის მიწოდებას და ასუსტებს ინვიდის პოზიციას ნაცრისფერ ეკონომიკაში, რაც შემოსავლის შემდგომ კლებას იწვევს. „თუ შრომის მიმწოდებლებს შორის არ არსებობს ფასის შემცირების კონკურენციის ლიმიტირების მექანიზმები, ჩნდება დაუძლებლების რისკი, რომელიც საკუთარ თავს აძლიერებს“ (Vobruda 1998). ეს რისკი სწორედ შრომის შედეგად ჩნდება. შრომისა და სიღარიბის, რაც ორი ურთიერთგამომრიცხავი ფენომენი იყო, დღეს ისინი *მშრომელი ღარიბების* ფორმით შეჯვარდნენ.

### **უმუშევრობა, არასამუშაო აქტივობა (non-work), ნაცრისფერი სამსახური**

უმუშევარ ადამიანებს აქვთ ბევრი დრო და ფინანსურად ძალიან დაუცველები არიან. თუმცა პარადოქსულად, უმუშევრობის ბენეფიტების რეცეპტი მათ არაფრის კეთებას

ავალებს. ფაქტიურად ისინი მწყურვალ ადამიანებს გვანან, რომლებმაც პირობა უნდა დადონ, რომ წყლის ზედმეტ წვეთსაც არ დალევენ, რადგან მათ ოფიციალურად ამლევენ დღეში ერთ ჭიქას პირის დასასველებლად. სხვაგვარად ისინი „სოციალური მატყუარები“ გახდებიან, რომელთა ტრანსგრესიაც სახიფათოა საზოგადოებრივი სიკეთისთვის.

ეს მანკიერი წრე - წინააღმდეგობრივი რეგულაციები, პარადოქსული კოალიციები, ძვირფასი სერვისები, შემოსავლის დაკარგვა, არაფორმალიზაცია, როგორც რაციონალიზაციის სტრატეგია, დამატებითი დრო და დაუსაქმებლების ღრმა ფინანსური დაუცველობა - ნაცრისფერი სამსახურებისა და არაფორმალური ეკონომიკის შემდგომ გავრცელებას ახალისებს.

არაფორმალური ეკონომიკის დეკრიმინალიზაციამდე, შრომის ბაზრის პრობლემების წარმატებით გადაჭრა რთული იქნება. თუმცა კაშხალები ნებისმიერ დროს შეიძლება გასკდეს. „ან-ან“ პოლიტიკა - ან მუშაობა და ანაზღაურება, ან უმუშევრობა - გულისხმობს, რომ არაფორმალურობის ახალი რისკები მშრომელების მხრებზე გადადის.

მეორე მხრივ, რა თქმა უნდა, სახელმწიფოს არც ამ წინააღმდეგობიდან უბრალოდ გამოსვლა შეუძლია და არც ნორმალური სამსახურისა და მასთან დაკავშირებული სოციალური დაცულობის სისტემების ეროზიის მიღება. შესაბამისად, პოლიტიკა კრიმინალიზაციასა და არაფორმალური შრომის აღიარებას შორის არის გამომწვევადეული. სტრუქტურულმა პესიმისტმა შეიძლება დაასკვნას, რომ ნორმალური სამსახურების ჩამოშლის პრევენციის პოლიტიკა მის სამივე ვარიანტში - თვალების დახუჭვა, კრიმინალიზაცია და არხების გაყვანა - გადაუჭრელ პრობლემას ეჯახება, ისინი მომავალს შემცირებული ფასების მქონე სამსახურებით ხედავენ. მოგვიანებით ჩვენ ვნახავთ, რომ ეს გამოსავალი არ არის. მოცემული მომენტისათვის უბრალოდ ხაზი უნდა გაესვას, რომ ეს დასკვნა მისაღებია მხოლოდ მთელი ცხოვრების ხანგრძლივობისა და სრული განაკვეთის სამსახურებისათვის;

ამასთანავე არსებობს ცხოვრება მაღალი ზეწოლის სამსახურებსა და მასობრივი უმუშევრობის მიღმა. წარმატების მისაღწევად, მშრომელების ალიანსი „უნდა გადაიქცეს ალიანსად მოხალისეობრივი არა-მონაწილეობისათვის ანაზღაურებად სამსახურში“, როგორც ამას მარტინ კემპე ამბობს. უნდა არსებობდეს სამსახურის დროებით შეწყვეტის უფლება, რომელიც საშუალებას მისცემდა ორივეს, ქალებსა და კაცებს გამოიშრომონ საკუთარი გზა სხვადასხვა აქტივობებისათვის(ანაზღაურებული შრომა, საოჯახო შრომა, სამოქალაქო შრომა).

## **შეჯამება**

ისინი ვინც მხოლოდ დაუფარავ უმუშევრობაზე საუბრობენ ნამდვილად ახალ ფენომენს ვერ ამჩნევენ, რომელიც „ულტრამოდერნულ“ და „პრემოდერნულ“ ქვეყნებს აახლოვებს: კერძოდ სტანდარტული სამსახურების, არასტანდარტული სამსახურების



ფორმით ჩანაცვლებას. ეკონომიკური ზრდა დღევანდელი მსოფლიო ბაზრის პირობებში, მოძველებულად აქცევს სრული დასაქმების კლასიკურ იდეას, მთელი ცხოვრების სამსახურებს და ყველაფერს რაც მათთან იყო დაკავშირებული. ეს კარგად ჩანს ინდუსტრიულ წარმოებაში, თუმცა ჩვეულად უფრო დაფარულ ფორმებში ასევე ადგილი აქვს სერვისის საზოგადოების ცოდნის სექტორში, სადაც ადამიანები ახალი, ყველასთვის ხელმისაწვდომი და მიმზიდველი სამსახურების იმედს ხედავენ. სწორედ ამ მოწინავე ფლანგის დღის წესრიგს განსაზღვრავენ ავტომატიზაცია, რესტრუქტურისაცია, დისექცია და რელოკაცია, რაციონალიზაციის ახალ ტალღებს შორის, რომელთა დასასრულიც ჰორიზონტზე არ ჩანს. რასაც არ უნდა გვპირდებოდნენ პოლიტიკოსები, კარგი, ძველი სრულად სასაქმებელი საზოგადოების ელემენტების მოხმობა ამ ტენდენციას ვეღარ შეცვლის.

სრული დასაქმების საზოგადოების დაბრუნების საჯაროდ დემონსტრირებული რწმენა, თავის მხრივ საკმაოდ ეფექტურია. რადგან საშუალებას აძლევს საზოგადოებრივ აზრსა და მეცნიერების სამყაროს თავი აარიდონ საშინლად რთული საკითხების გადაჭრას - საჭიროებას, არა უბრალოდ მოქმედების, არამედ ახალი სოციალური არსებობის დაფუძნებისათვის. ამის ნაცვლად ამერიკული სტილის სამსახურების საოცრებაზე საუბარი, ეკონომიკური ორთოდოქსიის მარადიულ მოდელზე დაფუძნებით, დაიყვანება გამოთქმამდე: „უბრალოდ გადაყლაპე მწარე ნეოლიბერალური წამალი და ყველაფერი კარგად იქნება.“

## ბიბლიოგრაფია

1998. *Die Zeit* 21.

Aglietta, Michel. 1979. *A Theory of Capitalist Regulation*. London: Verso.

Bonß, W. n.d. "Zukunftsszenarien der Arbeit."

Bonss, Wolfgang. n.d. *Zukunftsszenarien der Arbeit*.

Emundts, Corinna. 1998. "Fleiß zum Niedrigpreis." *Süddeutsche Zeitung* 3.

Kleine-Brockhoff, Willeke and. 1998. "Tut Modernisierung Weh? ." *Die Zeit* 24.

Metz, Doris. 1998. "Existenzgründer – wie Tagelöhner gehalten." *Süddeutsche Zeitung* 10.

Nissen, Sylke. 1998. "Neustrukturierung des Arbeitsmarktes." *Gewerkschaftliche Monatshefte* 430.

1996. "OECD Employment Outlook." Paris.

1998. "Permanently Temporary: High-Tech Firms Rely on Working Class." *International Herald Tribune* 1-15.

Promberger, M. 1999. "Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs?"

Stadler, R. 1998. "Die Saison-Professoren." *Süddeutsche Zeitung* 2-16.

1998. "Süddeutsche Zeitung." 2.

Vobruda, Georg. 1998. "Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft." *Zeitschrift für* 77.

Willeke, Stefan, and Thomas Kleine-Brockhoff. 1998. *Tut Modernisierung Weh?*