

II.
TEORETSKE RABE
POSTFORDIZMA



NOVE OBLIKE DELA IN SREDNJI RAZREDI V POSTFORDISTIČNI DRUŽBI

SERGIO BOLOGNA

Kriza tako imenovane nove ekonomije je na začetku novega tisočletja spravila v težave široke plasti srednjega sloja.¹ Kritični položaj srednjih razredov bo ena od velikih tem naslednjih let. Ta tema je običajno zanemarjena, saj veliko več razprav poteka o deindustrializaciji, o zapiranju tovarn in odpuščanju delavcev; o revščini v afriških državah, v Latinski Ameriki, Aziji in v državah nekdanje Sovjetske Zveze. Problemi revščine so nedvomno hujši, a glede na to, da je v zvezi z njimi veliko govorjenja, zelo malo pa narejenega za odpravo težav, bi bilo koristno pogledati tudi na lastno dvorišče, na nas same, ki v glavnem pripadamo evropskemu srednjemu sloju. Namreč: Evropa, posebej pa Zahodna Evropa, se pravi eno najbolj cvetočih območij na svetu, ob tej krizi trpi na poseben način zaradi vrste razlogov, ki jih bom skušal naštet.

Prvi razlog izhaja iz postopnega rušenja javnega angažmaja, ki je posledica krčenja vloge države v veliko sektorjih, kjer je bila edini akter in edini delodajalec skozi vse 20. stoletje. Privatizacija nekaterih javnih storitev in liberalizacija trga na področju izobraževanja, zdravstva, prevoza in tako naprej, sta ustvarili konkurenčen trg, posledice pa zaznavamo predvsem v postopni prekarizaciji delovnih razmerij. Operacije eksteralizacije številnih storitev, v prvi vrsti socialnih pomoči, a tudi na primer spomeniškega varstva in umetniške dediščine, so prispevale k neizmernemu povečanju tako imenovanega podpogodbenege sistema [*subcontracting*], zaradi česar je javni uslužbenec počasi začel izgubljati svoje značilnosti in posebne pravice, tako na ravni varnosti delovnega mesta in kariernega napredovanja kot na ravni svoje vloge; pogosto se iz stro-

¹ Tekst je predelan izvirnik, ki je bil predstavljen v Muzeju sodobne umetnosti v Barceloni 30. aprila 2005, v okviru seminarja o prisotnosti žensk na trgu dela. Objavljen je bil v knjižici *Tre donne e due uomini parlano del lavoro che cambia* [Tri ženske in dva moška razpravljajo o delu, ki se spreminja], skupaj s prispevki Cristine Borderias, Lie Cigarini, Adriane Nannicini in Christiana Marazzija. Knjižico je uredila Ženska knjižarna v Milanu, 2006. [Besedilo je prevod poglavja *Nuove forme di lavoro e classi medie nella società postfordista*, v: Sergio Bologna, *Ceti mezzi senza futuro?*, DeriveAprodi, Rim 2007, str. 156–169. Vse opombe in vrivki v oglatih oklepajih so prevajalski.]

kovne osebe, s točno določeno vlogo znotraj organizacijske strukture javne uprave, spreminja v nadzornika nad delom drugih. Poleg tega so realne plače javnih uslužbencev, posebej tistih na srednjih in nižjih mestih, v nekaterih državah – Italija je tu najbolj eklatanten primer – v zadnjih desetih letih ostale nespremenjene.² Z uvedbo evra je ta širok univerzum, ki konstituira centralno jedro srednjega sloja, doživel pravo obubožanje.

Drugi razlog izhaja iz postopne transformacije vloge *srednjih kadrov* znotraj podjetij, naj bodo ta javna ali zasebna.³ Managerski sistemi, ki so jih vpeljala zlasti največja podjetja, so srednjim kadrom odtegnili nekatere zaščite [sicurezze] iz preteklosti, poleg tega pa so jih prekomerno obremenili z delovno odgovornostjo in nalogami. Ko so jim naložili dodatno delo, so jih zelo izpostavili stresu, temu ukrepu pa niso sledila nadomestila v obliki plače in oprijemljivega priznanja rezultatov dela.⁴ Poleg tega so podjetja izvajala plačno politiko, ki predvideva ogromen razkorak med ozko skupino vrhunskih managerjev in ostalimi uslužbenci z uradniškimi nalogami, s tem pa so ustvarila dinamiko frustracije in vnete konkurence med zaposlenimi.

² Tronti 2005. Glej tudi drugi Trontijev članek (Tronti 2006), od koder jemljem naslednji citat: »Je res, da se v Italiji dela malo? Podatki evropske četrletne meritve o strukturi cene dela, ki so navedeni za leto 2000 in so metodološko homogeni ter v celoti primerljivi med državami, kažejo, da dejanski delovnik *zaposlenih* v privatnem sektorju (brez kmetijskega) v povprečju znaša 1694 ur na leto: 153 ur več od francoskega povprečja, 225 več od nemškega, 73 ur več od angleškega in 60 ur več od španskega povprečja. Poleg tega je letno povprečje italijanskega delovnika za 143 ur večje od povprečja 15-ih starih članic Evropske unije, in če ga primerjamo z večino novih članic, je občutno nižji samo v primerjavi s poljskim in romunskim povprečjem.« Ta razjasnitev je pomembna, saj obstaja miselna šola, ki trdi povsem nasprotno in za izhod iz stagnacije predlaga daljši delovnik in zmanjšanje plač (glej Capolupo 2006).

³ Problem je pravzaprav lansiral François Dupuy, vodja velike francoske svetovalne družbe, in sicer v pamfletu *La fatigue des élites*, ki je v Franciji doživel velik uspeh (glej Dupuy 2005).

⁴ Banka Italije (Rim 2006) je objavila *Raziskavo o družinskih bilancah 2004* za obdobje 2002–2004, ki je pokazala, da je Italija država, v kateri so neenakosti pri dohodkih bolj izrazite kot v ostalih evropskih državah. Precej nenavadno je, da naši ekonomisti pri komentiranju teh in podobnih podatkov nikoli ne pomislijo, da bi postavili vprašanje o vlogi sindikalnega sporazuma o stroških dela iz julija 1993 pri nastajanju te situacije. Ponavadi gre pri vsakem takem okvirnem sporazumu za neko menjavo (na primer omejitev mezd v zameno za investicije in konsolidacijo podjetja), v Italiji pa so plače ostale nespremenjene celo desetletje, velikih podjetij je bilo čedalje manj, pomnožilo pa se je število malih. »Brez težav povem, da so tisti sporazumi največje koristi prinesli podjetjem. Zamrznitev plač je, skupaj z devalvacijo lire, do katere je prišlo takoj za tem, podjetjem omogočila, da so v veliki meri spet postala konkurenčna.« Tako se je izrazil Innocenzo Cipolletta, tedanji generalni direktor Confindustrie [Confindustria: Generalna konfederacija italijanske industrije], v časniku *Corriere della Sera* (23. februar 2004).

Tako javni kot privatni sistem sta torej prispevala h krizi srednjega razreda, in to prav pri oblikah *odvisnega dela*⁵ [*lavoro dipendente*], mezdne delo in dela tradicionalnega tipa, ki predstavljajo najbolj trdne oblike zaposlitve.

Tretji razlog je posebej prizadel družinska jedra v kategorijah, kjer običajno delata tako mož kot žena; gre za postopno propadanje javnih storitev in povišane cene najemnin v velikih, delno pa tudi v srednje velikih mestih. Davčna kriza, v katero je zašlo veliko lokalnih uprav – posledica zaprtja ali selitve podjetij, ki so odločilno vplivala na bilanco lokalnih uprav –, je povzročila zmanjšanje sredstev, namenjenih javnim storitvam kot je varstvo otrok, posebej pa javnemu prevozu, torej v dveh sektorjih, ki sta pomembna pri upravljanju tradicionalnega družinskega jedra, tistega, ki konstituira ogrodje srednjega razreda. Akutni problem, ki zadeva prav uradnike v zasebnih podjetjih, je izguba dela zaradi krize v podjetju ali procesa združevanja in prevzemanja s strani drugega podjetja – gre za problem oseb srednje starosti in težavnost njihove ponovne vključitve v delo. Brezposelnost oseb v starosti nad petdeset let – v resnici se ta povprečna starost znižuje, zato bi morali govoriti o brezposelnosti oseb nad štiridesetim letom – je problem, ki je v veliki meri prizadel srednji sloj.

Skratka, centralno in večinsko jedro mezdne delo, torej najtrdnjši deli družinskih jeder tradicionalnega tipa, je v zadnjih letih zaradi različnih razlogov doživelo modifikacijo delovnih in življenjskih pogojev, ta pa je povzročila neuravnoteženost in negotovost glede vrednote, ki je za srednji sloj najpomembnejša: to je *družbeni status*.

Nasprotno pa so protislovne okoliščine *neodvisnega dela* [*lavoro indipendente*], znotraj katerega moramo takoj razločiti med avtonomnim delom tradicionalnega tipa, značilnim za kmetijstvo, trgovino in svobodne poklice, ki so stanovsko zaščiteni (odvetniki, arhitekti, zdravniki in podobni poklici), in »drugo generacijo avtonomnega dela«, za katerega je značilno manjše število »strokovnjakov za kognitivna dela« in uslužbencev, ki opravljajo osebne storitve, vendar se to število hitro povečuje.⁶

⁵ [Odvisno delo je nasprotje neodvisnega dela (*lavoro indipendente*). Pri odvisnem delu je ključna zaposlitev delavca pri matičnem podjetju. Ne gre torej za pogodbeno razmerje, ki ureja »delovne storitve« med dvema poslovnima subjektoma – med matičnim oziroma centralnim podjetjem in podjetjem, v katerem je delavec zaposlen ali samozaposlen – kot pri neodvisnem delu. Osrednja značilnost neodvisnega dela je prav to, da delavci, ki v določenem podjetju oziroma za določeno podjetje delajo, v tem podjetju niso zaposleni, temveč so samozaposleni ali zaposleni pri katerem drugem podjetju.]

⁶ Bolj podrobno sem o tem razpravljal v prispevku »Die Zerstörung der Klassen: Nach der Arbeiterklasse die middle class?« iz knjige *Die Zerstörung der Mittelschichten. The-*

Uvedba in hitra širitev informacijskih tehnologij sta omogočili nastanek številnih »novih poklicev« in predvsem bolj neposreden vstop na trg, s tem pa sta opogumili avtonomno in pol-avtonomno delo tistih, ki podjetjem ponujajo zunanje storitve. To »avtonomno delo druge generacije« je na začetku devetdesetih let doživelo obdobje velike ekspanzije in evforije, vendar ga je pozneje, na začetku novega tisočletja, neposredno in na zelo nasilen način prizadela kriza v sektorjih, ki temeljijo na intenzivni uporabi znanja. Povečalo se je število tistih, ki so se znašli v krizi zaradi zelo dragih življenjskih slogov, saj so bili nenadoma v položaju, ko so se morali soočiti z ekonomsko krizo in zaposlitvenimi težavami. Največji problem, s katerim se sooča neodvisno delo – vsaj v Italiji, kjer je odstotek avtonomnih delavcev, glede na celoto zaposlene delovne sile, najvišji v Evropi: 6 milijonov ljudi –, je pomanjkanje socialne varnosti (starostne pokojnine, zdravstveno zavarovanje in tako naprej). Avtonomni delavci v stanovsko zaščitenej poklicih se zanašajo na nekatere institute zaščite, s katerimi upravljajo sami; tako, denimo, avtonomni delavci v kmetijstvu uživajo posebej ugodno davčno ureditev, avtonomni delavci v trgovini in v drugih posredniških dejavnostih lahko nekatere dohodke »skrijejo« v administrativne »gube«. Po drugi strani pa so »avtonomni delavci druge generacije« – ti na splošno spadajo v zaposlitvene sektorje, za katere je značilno kognitivno, kreativno delo (denimo medijska in zabavna industrija), finančne storitve, oblikovanje in druge storitve za podjetja – pogosto prisiljeni v zelo naporene delovnike za podjetja ali agencije, ki morajo dokumentirati njihove stroške in zatorej ne morejo »delati na črno«, torej nosijo večjo davčno obremenitev glede na redno zaposlene delavce [lavoro dipendente]. Težke delovne pogoje lahko kompenzirajo samo skozi osebno zadovoljstvo v svojem poklicu, ki jim omogoča, da opravljajo nerepetitivna dela. Ker avtonomni delavci druge generacije pripadajo skupini »delavcev z negotovimi zaposlitvami« [»lavoratori non garantiti«], so v teh letih doživeli blišč in bedo *nove ekonomije*: v obdobjih gospodarskega buma so imeli večjo korist od ostalih, medtem ko so jih v obdobjih ekonomske krize ali stagnacije, kakršno doživljamo danes v Evropi, posebno pa v državah, kot je Italija, posledice te krize prizadele bolj kakor druge. Ocenjeno je, da osrednja kategorija teh delavcev, to so strokovnjaki, predstavlja v Italiji eno šestino neodvisnega dela.⁷ Različni so tudi po-

sen zur neuen Selbständigkeit (Bologna 2006), ki bo kmalu izšla tudi v španski verziji pri Akal Ediciones, Madrid. Poleg tega so v knjigi zbrani tudi prevodi mojih spisov, ki so prvič izšli v Italiji v knjigi *Il lavoro autonomo di seconda generazione* (Bologna in Fumagalli 1997).

⁷ Cnel 2004.

goji pol-avtonomnih oziroma »projektnih delavcev«; teh je okoli 800.000 in delujejo v pogojih permanentne prekarnosti. Med njimi lahko najdemo številne predstavnike tako imenovanih *working poor*.⁸ Ti delavci so zgoščeni posebej v velikih območjih metropol, na primer v Milanu, kjer je njihovo število naraščalo tako pred krizo nove ekonomije kot po njej. Če seštejemo ene in druge, dobimo skupaj okoli 2 milijona ljudi, kar v Italiji predstavlja tretjino avtonomnega dela in okoli desetino skupno zaposlene delovne sile.⁹

2.

Ko govorimo o novih oblikah dela v postfordistični družbi, takoj pomislimo na tako imenovana »atipična dela«. Ta so definirana *per negationem*: vse, kar ni *standardno* delo, se pravi delo s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je poimenovano »atipično delo« (denimo zaposlitev za skrajššan delovni čas, občasna dela, zaposlitev za določen čas in podobno). Vendar je to napačen način za razumevanje postfordističnega dela.¹⁰

⁸ Berton et al. 2003.

⁹ Problemi, ki zadevajo statistiko dela, so precej kompleksni; v številnih državah uradnim podatkom oporekajo, in to od nekdaj, saj običajno prej predstavljajo interpretacijo realnosti kakor njeno »fotografijo«. Vsakič ko je Istat [Istituto nazionale di statistica: Nacionalni statistični urad Italije] objavil rezultate svojih trimesečnih raziskav, so različni opazovalci oporekali branju teh podatkov, ki so ga sami predlagali (glej na primer komentarje na spletni strani www.lavoce.info.it). Statistika, še bolj pa »eksperti« (sociologi in ekonomisti dela) so najbolj trpinčili univerzum postfordističnega dela, tako imenovanega »atipičnega dela« oziroma avtonomnega dela druge generacije. Na spletni strani www.lumhi.net sem objavil serijo tekstov, v katerih sem komentiral tako statistike, ki so postopoma nastajale v teh letih, kot tudi način »branja« podatkov, ki so bili predlagani. Zdi se mi, da novi podatki Istata (tudi v branju, ki ga prinaša *Rapporto sul mercato del lavoro 2004* (Cnel 2005) potrjujejo nekatere moje teze, ki so jih »eksperti« označili za ideološko posiljevanje brez empirične osnove. Ti »eksperti«, ki so univerzitetni profesorji, se pravi državni funkcionarji z zajamčenim dohodkom in delavniki *ad libitum*, svetujejo sindikatom in političnim strankam, na ta način pa je ustvarjeno tisto »enoumje«, ki nikoli ne nastane iz soočenja z neposredno prizadetimi, temveč iz dialoga, ki v celoti poteka znotraj elite, ki razpravlja »od zgoraj«. Zato so tako pomembne »naracije«, samoreprezentacije in subjektivnosti. Vzemimo na primer kratek tekst »Partite IVA e dintorni. Riflessioni su vite vissute a suon di fatture« [Davčno knjigovodstvo in povezane reči. Razmišljanja o življenju med kupom faktur], ki je dostopen na spletni strani www.actainrete.it: tistih nekaj vrstic piscev, ki jih ti problemi neposredno zadevajo, zadostuje, da lahko pometemo z množico občnih mest, s katerimi so politiki, sindikalisti, mnenjski voditelji in profesorji hranili in še vedno hranijo avtonomne delavce.

¹⁰ Kar priznava (bil je čas!) tudi *Rapporto sul mercato del lavoro 2004* (Cnel 2005, 49 in naprej), kjer je bilo narejenih nekaj korakov naprej v definiciji novih figur na trgu dela. Predvsem pa so na osnovi dejstev, ugotovljenih z novo Istatovo metodologijo, imenovano Kontinuirana meritev delovne sile, popravljeni nekateri podatki: denimo število de-

Definicija »atipičnega dela« je popolnoma zavajajoča: okoli 80 odstotkov, torej veliko večino del v Italiji danes, bi lahko klasificirali v kategorijo »atipičnih«. Ne smemo pozabiti, da ta vrsta del ni zgoščena na ozkih območjih oziroma v perifernih mestih, ampak v širokih predelih in v metropolah. Milano je zgleden primer.¹¹

A vendar ni oblika pogodbe tista, ki zaznamuje postfordistično delo – spremenila se je *pravna narava* razmerja. Razmerje med delavcem in delodajalcem je v okviru delovnega prava, ki je še vedno veljavno v vseh državah, a čedalje manj ustreza dejanskosti, vedno razumljeno kot razmerje *neenakosti*. Na načelu razmerja moči, ki je v prid delodajalcu, temelji, denimo, država blaginje. V postfordističnem delu je to razmerje razumljeno kot *poslovno razmerje* [*rapporto commerciale*] med dvema entitetama, ki sta obe definirani kot »podjetji« in sta kot taki na ravni razmerij moči enaki.¹² Delavec je razumljen kot zunanji dobavitelj, ki ne prejema mezde oziroma plače, zadostne za njegovo reprodukcijo, temveč prejema plačilo za delovni učinek. V fordističnem modelu delavec po prvem mesecu na delovnem mestu prejme prvo plačo, da bi lahko reproduciral sebe in svojo delovno silo. V postfordističnem modelu, posebej to velja za avtonomne delavce druge generacije, delavec živi »na svoj račun« ves čas svojega dela, torej mora sam poskrbeti za svojo reprodukcijo. Dohodek bo izplačan mesece po oddaji opravljenega dela. Biti plačan po izstavitvi računa je nekaj čisto drugega kot prejemati plačo vsak mesec. Breme reprodukcije delovne sile je povsem na ramenih delavca. Poleg tega mezдно delo ponavadi uživa prednosti sistema socialnega zavarovanja (plačan bolniški dopust, delno kritje stroškov zdravil in obiska pri zdravniku, pravica do polno plačanega porodniškega dopusta, pokojnina ob upokojitvi). Avtonomnemu delavcu »druge generacije« ne pripada nobena od teh pravic iz dela, ker je pravna narava delovnega razmerja drugačna. Sedaj lahko razumemo, zakaj avtonomnemu delavcu pravijo »samostojni podjetnik«. Sam izraz je absurden in nesmiseln. Kako je možno koncept podjetja aplicirati na posameznika? Vse teorije podjetja

lavk, zaposlenih za skrajšan delovni čas, ki naj bi jih bilo 800.000 več glede na prejšnje število, o katerem so bili vsi ves čas prepričani.

¹¹ Treu 2005.

¹² Pedrazzoli 1998a; 1998b; 1998c. Za pravno literaturo, ki se posveča tem problematikam, dolgujem zahvalo dvema ženskama, Tiziani Vettor in Orsoli Razzolini. Obe sta pravnici, specializirani za delovno pravo, in avtorici pomembnih prispevkov. Orsola me je opozorila, da je v civilnem zakoniku opredeljena razlika med avtonomnim delavcem (člen 2222), malim podjetnikom (člen 2083) in podjetnikom (člen 2082); ta razlika temelji na dejstvu, da avtonomni delavec opravlja delo samostojno, brez uporabe podjetniške organizacije.

in kapitala temeljijo na konceptu, ki pravi, da so za ustanovitev podjetja potrebni trije dejavniki, ki ustrezajo trem različnim družbenim vlogam: kapital, ki ga predstavlja vlagatelj, ko vloži denar za zagon dejavnosti (nakup zemljišča, izgradnjo tovarne, nakup in instalacijo strojev, oskrbo z električno energijo in podobno), management, ki usmerja delovno organizacijo in upravlja s tehničnimi, finančnimi in človeškimi viri, in nazadnje delovna sila. Podjetje je po definiciji organizacija, družbeni mikrosistem, oblika kooperacije, katere namen ni zgolj v sposobnosti proizvodnje velikih količin blag, temveč v *presežni vrednosti, ki je ustvarjena s kooperacijo*, oziroma v dodani vrednosti, ustvarjeni z uporabo tehnologije in človeške inteligence. Kako bi lahko »samostojni podjetnik« delal vse to? Sam izraz je torej nesmiseln, vendar popolnoma ustreza drugačni pravni naravi delovnega razmerja, kakršno je vpeljal postfordizem. Da bi pogodba o zaposlitvi postala poslovna pogodba, je delavcu treba reči »podjetje«.

Levica, tudi antagonistična levica, najbolj militanten del sindikatov, komiteji na terenu [Comitati di base], antiglobalistične skupine in tako naprej – nihče od njih še ni dojel pravega bistva postfordističnega dela. Njihova kritična analiza ne seže onkraj fenomena prekarizacije. Sveti Prekarij [San Precario] je simbol skrajne meje njihove analize. Zato so popolnoma nemočni pred hitro spremembo oblik, v katerih kapital reorganizira izkoriščanje presežne vrednosti. Prekarizacija je nasprotje stalne zaposlitve. Je torej izraz, ki ga definira negacija edinstvene konceptualne referenčne točke, to je dela za nedoločen čas oziroma v fordistični paradigmi »stalnega delovnega mesta«, ki je sprejeto kot pozitivna vrednota. Ta levica, ki skuša biti edina opozicija neoliberalnim tendencam in še ni izstopila iz fordističnih miselnih parametrov, predstavlja jalovo (in malo verjetno ter antizgodovinsko) vrnitev k fordizmu. Dodatno potrditve tega najdemo v volilnem programu Unije,¹³ in sicer na mestu, posvečenem problematiki dela, kjer je govora o »vrnitvi osrednje vloge pogodbam za nedoločen čas«. Kaj to pomeni? Da delovna razmerja z rednimi prekinitvami, tako imenovana mala dela [*minijobs*], ki so značilna za veliko sektorjev (pomislimo samo na medijskega, na sektor zabave, ali pa na transportni in gradbeni sektor), kjer je delo nestalno, niso več dovoljena? Kako bi jih bilo mogoče izgnati? Tako, da agencije za posredovanje dela (ki predstavljajo veliko večino delilcev prekarnih zaposlitev) razglasimo za nezakonite? Da jim prepovemo nestalno uporabo personala? Ali se avtorji tega dokumenta zavedajo, da bodo prvi nasprotniki takšne

¹³ [Unije političnih strank italijanske levice.]

prakse prav tisti, ki jim ta mala dela omogočajo preživetje? Ni treba odpraviti prekarnosti, temveč okoliščine, v katerih umanjajo temeljne zaščite, državljanske pravice tistih, ki živijo od nestalnega dela (pogosto so to osebe z višjo izobrazbo). Odpraviti prekarnost z administrativnimi ukrepi je popolna iluzija in groteskno početje. Vsakdo ima pravico živeti od nestalnega dela, če tako želi, toda hkrati ima pravico zahtevati, da zaradi te izbire ni obravnavan kot drugorazreden državljan. Lahko od nove, »prijateljske« vlade pričakujemo obdavčitev ročnih del pri kmečkem turizmu?

3.

Tudi delovna razmerja, ki spadajo v kategorijo pogodb »za nedoločen čas«, so lahko med najbolj krhкими in nestalnimi, kar jih je moč najti na trgu. Italija je verjetno vodilna država glede oblik postfordistične fleksibilizacije dela. V osemdesetih letih prejšnjega stoletja je italijanski sistem ustvaril veliko podjetniških grozdov (aglomeracij), ki so bili nakopičeni v določenih predelih, imenovanih »industrijska območja«. Rodili sta se dve tipologiji ekonomske formacije, ena se je nanašala na teritorij, druga pa na organizacijo podjetja. Slednje je postalo »mrežno podjetje« [»un'impresa a rete«]. Kaj je to? Po definiciji Enza Rullanija gre za podjetje, »ki od zunanjih proizvajalcev kupuje surovine in storitve« v zneskih, ki lahko dosežejo tudi 80 odstotkov prometa (to je italijansko povprečje najuspešnejših malih in srednjih podjetij).¹⁴ Je podjetje, ki »zna najbolje izkoristiti kapital drugih podjetij« s sistemom podizvajalcev. In kdo so podizvajalci? Za dobavo surovin ali polizdelkov so to lahko velika podjetja ali multinacionalke (na primer Bayerjeva posebna vlakna za proizvodnjo Montebellunovih smučarskih čevljev v pokrajini Veneto), predvsem pa zelo majhni obrtni laboratoriji, ki so jih postavili nekdanji delavci, katerim je isto podjetje, ki je zdaj njihov naročnik, dobavilo stroje ali sredstva za njihov nakup, torej majhna podjetja s tremi, štirimi, sedmimi zaposlenimi. Če preidemo od obratov v industrijskih območjih k veliki medijski in komunikacijski industriji, od Benettonovih tovarn v nižjem delu pokrajine Veneto k skupini Mediaset Silvia Berlusconija v širšem metropolitanskem območju Milana, se pogled na pokrajino ne spremeni. Poleg največje tiskarne v Evropi, kjer tiskajo knjige in revije, stoji na stotine studiev, namenjenih tistim, ki se ukvarjajo z obdelavo besedil, grafiko, tržnimi raziskavami, prevajanjem, reprodukcijo risank, urednikovanjem, foto-

¹⁴ Glej Mediobanca-Unioncamere 2004.

grafiranjem. Poleg televizijskih studiev, opremljenih z najbolj sofisticiranimi napravami, stoji na stotine agencij, ki najemajo in organizirajo snemalce, električarje, asistente režije, tekstopisce, glasbenike, na tisoče »kreativnih delavcev«, ki svoje storitve ponujajo kot neodvisni delavci, kot »samostojni podjetniki«. Gre, skratka, za brezkončno mrežo z vplivom na zaposlovanje, ki je primerljiv z veliko Fiatovo tovarno v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Da bi bila zagotovljena reprodukcija mrežnega podjetja, je v Italiji poleg kohorte več kot dveh milijonov »samostojnih podjetnikov« nastala tudi kohorta 800.000 malih podjetij z enim do devet zaposlenimi, ki jih delavski statut ne varuje pred odpuščanjem. Biti zaposlen v malem podjetju, prek pogodbe za nedoločen čas, ne predstavlja okoliščin, enakih zaposlitvam v velikih podjetjih. V malih podjetjih so karijerne možnosti omejene, stabilnost je odvisna od podjetnosti lastnika, imajo omejen dostop do posojil ali ga sploh nimajo. Ekonomsko ravnovesje je v bistvu odvisno od intenzivnosti dela lastnika in njegove domselnosti, od njegovih pogajalskih sposobnosti pri pogajanjih s strankami ter zmožnosti najti in obdržati stranke, od organizacijskih spretnosti ter od navezanosti na podjetje katerega od njegovih pomočnikov. Ob tem je lastnik podjetja pogosto obrtnik, ki je trdo odgovoren ob morebitnem propadu podjetja, zato živi v pogojih permanentne negotovosti – včasih zadostuje ena velika neplačana faktura, da se malo podjetje znajde v krizi. Če štejemo lastnike malih podjetij za pripadnike srednjega sloja, potem tudi tukaj najdemo možne situacije ekonomske stiske in negotovosti. Res je, da so človeško vzdušje, raven sodelovanja in solidarnosti v malem podjetju pogosto na višji ravni kot v srednje velikem, saj gre za »družinsko« ozračje, toda predstava o »stalnem delovnem mestu«, kot spomin na fordizem, se znotraj malega podjetja zdi zelo prevrednotena, če ne celo v celoti odpravljena.

Vse naštetu ne bi imelo takega pomena, če bi mala podjetja igrala marginalno vlogo pri zaposlovanju. V resnici pa ta podjetja igrajo *ključno vlogo*, saj so trenutno edina, ki ustvarjajo nova delovna mesta. V Italiji velika podjetja že več kot dvajset let v povprečju izgubljajo 3 odstotke delovne sile na leto. Dolgo so zaposlovanje spodbujala srednja in mala podjetja, predvsem tista s 50 do 199 zaposlenimi.¹⁵ Danes ni več tako. Strukturna kriza, ki je v zadnjih letih prizadela Italijo, šibkost njene produktivne specializacije, za katero so značilni proizvodi z nizko stopnjo inovacij in raziskav (ki jih je mogoče z lahkoto reproducirati v državah z

¹⁵ ISTAT, *Rivelazione trimestrale delle forze di lavoro*, 2004 in 2005, dostopno prek www.istat.it.

nizko ceno delovne sile), izguba konkurenčnosti proizvodov na mednarodnih trgih, zlom izvoza – vse to je pripeljalo do situacije, v kateri so tudi mala podjetja (med 20 in 49 zaposlenimi in srednja z do 200 zaposlenimi) začela zapirati delovna mesta. Če sklenemo: v zadnjih treh letih so zaposlovala samo mala podjetja z do 9 zaposlenimi, ob obremenilni okoliščini, da je bilo okoli 50 odstotkov novih zaposlenih v gradbeništvu. Do tega je prišlo tudi v pokrajini Lombardija, kjer so napovedi glede povpraševanja po delovni sili za leto 2005, ki jih je izdelala in objavila Zveza trgovinskih zbornic [Unione delle Camere di Commercio], predvidele 92.470 vseh novih zaposlitev, na koncu leta 2005 pa jih je bilo kar 81.050 v malih podjetjih.

Toda vprašanje je, do kje je legitimno govoriti o malih podjetjih – na primer v primeru podjetja z dvema do tremi zaposlenimi? Ni morda bolje reči, da gre za »organizirano avtonomno delo«?

4.

Postfordistične oblike dela so veliko bolj kompleksne in razčlenjene od izrazov »atipično delo« ali »prekarno delo«. Postfordistična revolucija je močno vplivala na pravno naravo delovnih razmerij, na materialne pogoje dela, na oblike podjetništva, na dotacijo človeškega kapitala delovne sile. Nedoločnost glede prihodnosti, negotovost, stres zaradi delovnih preobremenitev, življenjski pogoji v velikih mestih (prometne konice, podaljševanje časa prevoza), kjer je najbolj opazno krčenje in poslabšanje socialnih storitev, nepremičninske špekulacije, vse to je zmanjšalo možnosti mirnega upravljanja organizma, kakršen je družina. V Lombardiji družine, ki jih sestavljajo mož, žena in otroci, predstavljajo manj kot 40 odstotkov celote, 26 odstotkov pa je samskih oseb (večino predstavljajo starejši).¹⁶ Težave mladih pri iskanju primerne zaposlitve, posebej tistih z višjo stopnjo izobrazbe, ter podaljševanje pogojev priložnostnega in prekarnega dela predstavljajo ovire pri ustvarjanju družine, kar jih vrača v družine njihovih staršev, ženskam pa onemogoča ali upočasnjuje odločitev za materinstvo. Vendar ne smemo pozabiti na konjunktorno pogojenost teh fenomenov – občutno okrevanje gospodarstva bi lahko stvari in stališča močno spremenilo.

Ne le da nam povsem pesimistična in katastrofična vizija postfordizma ne pomaga – onemogoča nam tudi razumeti, zakaj ljudje še naprej

¹⁶ Rapporto IREER 2005. Tudi v kategoriji samskih oseb so bile ženske tiste, ki so se prve spopadle s to temo – z besedami, ki bogatijo tako polje ženske subjektivnosti kot polje dela v času postfordizma; tak primer je nemška spletna stran www.single-dasein.de.

branijo določene življenjske sloge in tipe delovanja, prav tako pa nam ne pomaga razumeti, kako lahko izstopimo iz te situacije. Prva točka, ki jo je treba problematizirati, je »stalno delovno mesto«, doživljenjska zaposlitev, sprejemanje sistema hierarhije in organizacije časa in prostora, ki sta definirana po merilih neke višje volje, hkrati despotske in pokroviteljske. Biti prepričan, da je možna vrnitev k temu tipu družbene organizacije, zares pomeni grešiti iz naivnosti. Predvsem zato, ker tistih organizmov, ki so zagotavljali in strukturirali ta tip oblike dela, danes ni več ali pa so metode upravljanja tako spremenjene, da se je znotraj teh struktur precej spremenil tudi človeški in družbeni položaj dela za poln delovni čas (s pogodbo za nedoločen čas), zato gre zdaj za nekaj povsem drugega kot pred dvajsetimi leti. Danes ima podjetje finančno filozofijo ne pa filozofijo produktivnosti. Nekdanje »kapitalne industrije« so nadomestili institucionalni vlagatelji, ki brezobzirnim managerjem zaupajo ustvarjanje kratkoročnega poslovnega donosa, da bi lahko podjetje po preteku določenega obdobja spet prodali. Miselnost podjetnika, ki je želel svoje ime vezati na družbeni projekt, na produkt oziroma serijo produktov, podjetnika, ki je hotel vtisniti pečat določenemu teritoriju, ki je skušal narediti nekaj trdnega in stabilnega za prihodnost svojih otrok – takšno miselnost je zamenjala nova, za katero je značilna kratkotrajnost. Zgolj v malih in srednjih podjetjih, posebej na industrijskih območjih v Italiji, je bilo še mogoče najti miselnost in kulturo produkta. Menjava generacij in konjunktorna kriza, povezani s selitvijo proizvodnje, pa radikalno modificirata panoramo tudi znotraj teh podjetij. To je trenutek, ki so ga poslovne banke pričakovale.¹⁷ Glede na informacije, ki prihajajo iz finančnega sveta, imajo skladi pripravljenih 5,5 milijarde evrov za investiranje v italijanska mala in srednja podjetja. Ko pride do tako velikega premika v filozofiji upravljanja, v samem razumevanju podjetja, ko se premaknemo od podjetniške k finančni miselnosti, se posledično spremeni tudi upravljanje z ljudmi. Ne gre več za dolgoročno upravljanje, ki spodbuja rast in ohranja določena znanja [*know how*], določene sposobnosti, temveč gre za upravljanje, osnovano na fleksibilnosti. Način dela ni več isti, človeški in psihološki dejavniki so ocenjeni na drugačen način, skratka, neko drugo življenje – tudi če gre pri tem za pogodbe za nedoločen čas oziroma če imata delavec in delavka formalno »stalno delovno mesto«.

Drugi razlog, zakaj je naivno razmišljati o vrnitvi k fordizmu, zadeva prav miselnost in življenjske sloge srednjega sloja. Ni docela gotovo, da

¹⁷ Pri tem so koristni podatki, ki jih je poslala opazovalnica Private Equity Monitor Univerze LIUC v Castellani.

se Evropejci v novem tisočletju želijo vrniti v situacijo, za katero so značilne stalne, doživljenjske zaposlitve. Pri novi ekonomiji ni šlo zgolj za »kontrarevolucijo«, kot zadeve predstavlja določen del levece, skoraj tako, kot da bi šlo za veliko univerzalno zaroto proti delu. Nasprotno, šlo je za pravo revolucijo v pomenu, ki ga je temu izrazu dal Marx: za veliko revolucijo, ki je mobilizirala vire na način, neprimerljiv s prejšnjimi epohami, tako da je ob tem ustvarila pogoje za povečanje produktivnosti in za dobičkonosnost kapitala. Šlo je za revolucijo, ki je velikemu delu populacije evropskih držav omogočila ne le »obilnejši« življenjski standard in potrošniški slog, temveč tudi dostop do številnih priložnosti za delo in življenjskih projektov, zahvaljujoč povezanosti [connettività] zaradi razvoja novih tehnologij, rojstvu novih poklicev, kroženju idej in informacij, mobilnosti oseb. Predstava postfordizma kot modela, ki proizvaja samo »poražence«, je lažna. Ta predstava ustvarja samo protest in nobene pobude ter ne zna izkoristiti virov, ki jih je mobilizirala sama nova ekonomija, da bi vsilila drugačne vrednote. To je predstava, ki se nujno zateka k aktom regulacije, zakonskim sredstvom oziroma k intervenciji javne oblasti (tipičen primer je uvedba minimalne plače, ki naj zagotovi preživetje), da bi uravnotežila situacijo. V resnici se je zelo težko izogniti skušnjavi, da bi na državo prevalili vse breme ponovnega uravnoteževanja situacije ekonomske stiske. Z druge strani pa je čedalje manj verjetno, da bi postfordistična družba lahko našla svojo ureditev s pomočjo sindikalnih zahtev. Sindikati še niso stopili na pot notranje transformacije lastnih načinov delovanja oziroma svojega jezika, da bi bili kot institucije ustrezni za reševanje problemov postfordistične družbe, težav fleksibilnega dela oziroma avtonomnega dela druge generacije. Omejujejo se na obrambo pravic svojih članov, ki v izredno veliki večini pripadajo kategorijam zaposlenih v javnem sektorju oziroma v velikih podjetjih, ali pa kategoriji upokojencev (ti predstavljajo večino članov največjega italijanskega sindikata Cgil).

Kaj torej storiti? Če so instrumenti protesta in sindikalnih zahtev brez učinka in če se hočemo izogniti juridizaciji [giuridizzazione] delovnih razmerij, torej temu, da bi bila uporaba sodišča edini sistem, s katerim lahko postfordistični delavec ureja razmerja moči z naročnikom/delodajalcem, potem je edina pot ta, da se zanesemo na lastne sile in na sposobnost zgraditi individualne vezi med ljudmi, ki imajo enake delovne izkušnje.

Najprej je treba dati prostor naraciji oziroma jo osvoboditi. Ob odsotnosti učinkovitega sindikalnega zastopanja postfordističnega dela manjka tudi splošno mnenje oziroma kultura, ki bi bila sposobna prepoznati prave probleme.

Izkustvo, ki ga razvijajo ženske (nekatero skupine), je dragoceno prav zato, ker ne izhaja iz teoretsko-ideoloških tez, temveč iz prakse.¹⁸ Poleg tega je nujna tudi poglobljena raziskava, ki bi osvetlila antropološko mutacijo, posledico novih oblik dela. Velika protagonistka postfordističnega dela je ženska.¹⁹ Stopnja zaposlenosti žensk se je v zadnjih letih stalno zviševala in zaposlitveni saldi [saldi occupazionali], če so aktivni, so taki izključno zaradi prispevka žensk; metode fleksibilizacije dela nastajajo vse bolj na osnovi ženske psihologije; intenzivnost dela, podaljšanje delovnega časa, stres zaradi delovnih preobremenitev, vse to prizadene predvsem ženske. Tudi diskriminacija na ravni plačila kaznuje ženske, odsotnost priznanj v zvezi z izboljšanjem rezultatov zadeva posebej njih, odpoved »starševstvu« je ženski problem in tako naprej. Ni naključje, da so tistih nekaj knjig, ki so zadele mutacijo sedanjega obdobja, napisale prav ženske.²⁰

Potrebno je torej propedeutično poglobljeno delo, ki nas bo počasi osvobodilo miselnih shem, pridobljenih v času fordizma, ki jih levica kot litanijo reproducira v neskončnost. Razumeti moramo resnično naravo postfordističnega dela, kaj pomeni »ekonomija znanja«,²¹ in iz tega potegniti posledice – ločiti mit od realnosti. Ideološko lažno hvalo je nujno ločiti od konkretne možnosti, da v položaju postfordističnega delavca najdemo elemente osvoboditve ali vsaj samozaščite.

¹⁸ Nannicini 2002; Motta 2005.

¹⁹ Za predstavo o kvantitativno/kvalitativni razsežnosti feminizacije dela v Italiji in o udeležnosti žensk pri »avtonomnem delu druge generacije« moram še enkrat napotiti na tretji del poročila *Rapporto sul mercato del lavoro 2004* (Cnel 2005), posebej na strani 110 in naprej (»na podjetniških mestih vedno več žensk«).

²⁰ Knjigo Juliet Schor *The Overworked American* (Schor 1992) še vedno štejem za eno od referenc med literaturo o postfordizmu. Napisana je bila v obdobju, ko je utečeno mnenje (pomislimo na Jeremyja Rifkina in *Konec dela*) fantaziralo o presežku prostega časa, ki naj bi bil na voljo človeštvu ob uvedbi robotike in računalniške umetne inteligence, in je zadela eno od temeljnih točk postfordistične revolucije, se pravi podaljševanje dejanskega delovnega časa, kar se bolj nanaša na srednje in intelektualne poklice kot pa na delavska opravila. To je problem srednjega sloja. Publicistike o stresu pri delu je zdaj že zelo veliko in je preplavila tako esejistiko kot leposlovje in film. Na primer: med teksti, na katere so me nedavno opozorili, je določeno notoričnost v Nemčiji dosegel roman mlajše Avstrijke Kathrin Röggla, *Wir schlafen nicht* [Mi ne spimo] (Röggla 2004), ki so ga pozneje prenesli v gledališko komedijo in radijsko dramo; obravnava skupino avtonomnih delavcev – svetovalcev, ki ustanavljajo podjetje in se soočajo s problemi tako imenovanega *start up*. Avtorice *Better than Sex* iz leta 2005 (kjer je tisto »boljše« seveda delo) so prav tako ženske.

²¹ To poskuša narediti Enzo Rullani (glej Rullani 2003 in 2004).

LITERATURA

- Berton, Fabio, Pacelli, Lia in Segre, Giovanna. 2003. »Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato. Chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati«. Članek objavljen julija 2003 na spletnem naslovu: http://www.laboratoriorevelli.it/_pdf/wp25.pdf
- Bologna, Sergio. 2006. *Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit*. Dunaj in Gradec: Nausner&Nausner Verlag.
- Bologna, Sergio in Fumagalli, Andrea (ur.). 1997. *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*. Milano: Feltrinelli.
- Capolupo, Rosa. 2006. »Eppur bisogna lavorare di più«. Članek objavljen 17. 1. 2006 na spletnem naslovu: http://www.lavoce.info/binary/la_voce/articoli/cache_pdf/EPPUR-BISOGNA-LAVORARE-DI-PIU-1945.pdf.
- Cnel [Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro: Nacionalni svet za gospodarstvo in delo]. 2004. *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, dokumenti št. 39, november 2004, dostopno na spletnem naslovu www.cnel.it.
- Cnel. 2005. *Rapporto sul mercato del lavoro 2004*, 21. december 2005, dostopno na spletnem naslovu www.cnel.it.
- Dupuy, François. 2005. *La fatigue des élites. Le capitalisme et ses cadres*. Paris: Seuil.
- Mediobanca-Unioncamere. 2004. »Le piccole e medie imprese nell'economia italiana«. V: *Commenti e testimonianze*. Milano: Mediobanca.
- Motta, Silvia (ur.). 2005. *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro di oggi*. Milano: Quaderni di Via Dogana.
- Nannicini, Adriana (ur.). 2002. *Le parole per farlo. Danne al lavoro nel postfordismo*. Rim: DeriveApprodi.
- Pedrazzoli, Marcello. 1998a. »Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato«. V: *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*. Salerno: Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, 22–23 maj 1998.
- . 1998b. »Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo«. *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, I, št. 49/1998.
- . 1998c. »Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro«. *Quaderni di diritto del lavoro*, št. 9/1998.
- Rapporto IRER 2005*. 2005. Milano: IRER.
- Röggla, Kathrin. 2004. *Wir schlafen nicht*. Frankfurt na Majni: Fischer Verlag.
- Rullani, Enzo. 2003. *Economia della coscienza*. Rim: Carocci.
- . 2004. *La fabbrica dell'immateriale*. Rim: Carocci.

Schor, Juliet B. 1992. *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.

Treu, Tiziano. 2005. *Il mercato del lavoro lombardo. V: Rapporto IRER 2005*. Milano: IRER.

Tronti, Leonello. 2005. »Una nuova questione salariale«. Članek objavljen 18. 7. 2005 na spletnem naslovu: <http://www.lavoce.info/articoli/-lavoro/pagina1657.html>.

—. 2006. »Quanto lavorano gli italiani«. Članek objavljen 9. 1. 2006 na spletnem naslovu: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1932.html>.

PREVEDEL BOŠTJAN NEDOH

