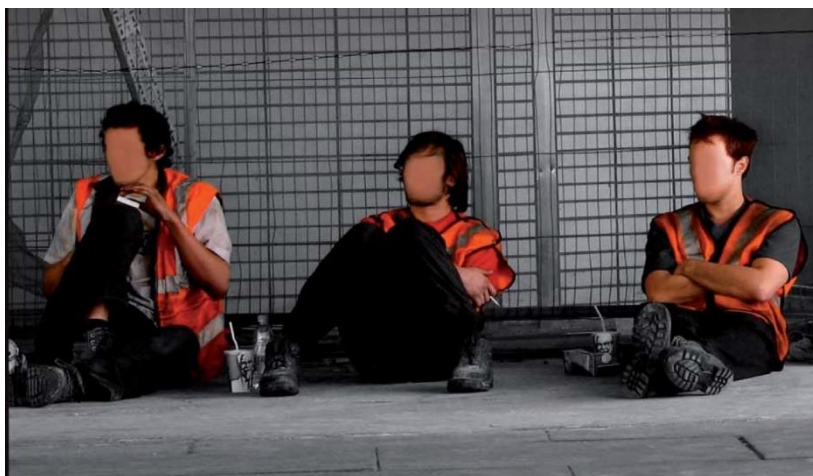


پریکاریا طبقه‌ی نوین خطرناک

گای استندینگ

ترجمه‌ی کیوان مهتدی



مقدمه‌ی مترجم

بلا تکلیفی و تعلیقی که به وضعیت دائمی تبدیل شده، زندگی کردن در حال^۰ بدون تصویری از آینده، احساس عدم‌تعلق به نهادهای اجتماعی موجود، احساس عمیق بیگانگی و ابزاربودگی، از این شاخه به آن شاخه پریدن، شغل عوض کردن‌های پیاپی، با هزار زحمت امروز را به فردا رساندن، و بندبازی برای بقا در جامعه‌ای بی‌تفاوت - زندگی ما به وضعیت شخصیتِ دونده‌ی امیر نادری شباهت زیادی دارد؛ کودکی که با جدیت برای گرفتن حق خود، برای ابزار معاش دزدی‌شده‌اش (تک قالبی یخ) تلاش می‌کند، و با وجود این‌که تا پایان این ماراتن^۱ یخ در دستان کوچک او آب شده، باز هم دست از کوشش نمی‌کشد.

بی‌ثباتی در زندگی کاری و شخصی، موانع بی‌شمار برای پیشرفت حرفه‌ای و تحرک اجتماعی و ناتوانی از تأمین حداقل‌های یک زندگی شایسته - هیچ کدام از این‌ها پدیده‌ی نوظهوری نیست، به‌ویژه برای جامعه‌ی پیرامونی یا در حاشیه‌ی نظم جهانی ما که همواره خراج و رانت جایگزین پویایی طبقاتی بوده است. این ناامنی‌ها برای زنان، برای اقلیت‌های قومیتی، و دیگر اقلیت‌ها فشاری دوچندان دارد.

با این اوصاف، با دو پرسش مواجه هستیم. نخست این‌که آیا تجربه‌ی امروز ما کیفیتی متمایز از مشکلات دیرپای تاریخی ما دارد؟ به بیانی، وجه ممیزه‌ی آن از تاریخ غارت، بهره‌کشی، و تبعیض دیرینه‌ی این سرزمین کدام است؟ سؤال دیگر این است: چنانچه با وضعیت متمایزی مواجه هستیم، کدام منظومه‌ی مفهومی می‌تواند ضمن تبیین سازوکارهای درونی، تصویری از کلیت این وضعیت نوین ارائه دهد؟ کدام گنجینه‌ی واژگان برای توضیح این ساختار متغیر، و در عین حال تشخیص عاملیت نیروهای اجتماعی درون آن مورد نیاز است؟ هر پروژه‌ای که خواهان تغییر ریشه‌ای مناسبات اجتماعی موجود به نفع زحمتکشان و زخم‌خوردگان وضعیت فعلی باشد، به‌ناچار باید با این دو پرسش درگیر شود.

مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و رفتارهای اجتماعی در جامعه‌ی امروز ما نشان از تفاوتی کیفی در سازمان‌دهی روابط کاری و اجتماعی دارند که نگاه‌های 'مکتب قدیم' نمی‌تواند فهم همدلانه‌ای از آنها ارائه دهد. بسیاری از مفاهیم آشنا در برابر آنها یا به کل ناکارآمد

و یا نیازمند بازتعریف بنیادین هستند. حتی نهادهای اجتماعی ما نیز هنوز در نسبت با این افق جدید تجدید آرایش و قوا نکرده‌اند. برای نمونه، مهم‌ترین تشکل‌های صنفی ما یا با کارفرمای بزرگی به نام دولت دست‌وپنجه نرم می‌کنند (مانند سندیکای کارگران شرکت واحد و شورای هماهنگی معلمان)، یا منشأ اعتراض آنها جدایی از همین کارفرمای بزرگ بوده است (مانند سندیکای کارگران نیشکر هفت‌تپه که موج اعتراضی‌شان بعد از خصوصی‌سازی اوج گرفت). این نهادها تلاش‌هایی در راستای همبستگی با بخش‌های بی‌ثبات‌تر اصناف خود کرده‌اند (مانند اعتراضات رانندگان اتوبوس بخش خصوصی، یا معلمان خرید خدمتی)، اما ابزارهای مفهومی و سازماندهی آنها توان دربرگرفتن بخش‌های بی‌ثبات روبه‌رشد در صنف مربوطه را ندارد (مانند رانندگان اینترنتی در شبکه‌ی حمل‌ونقل، و معلم‌های خصوصی و فری‌لنس در بخش آموزش). در چنین شرایطی، این نهادها نمی‌توانند با همان الگوی قدیمی پیوندهای ارگانیکی با اکثریت جامعه برقرار کنند که درگیر مناسبات بی‌ثبات هستند و عمدتاً نه کارفرمای بزرگی در ابعاد دولت دارند، نه قرارداد دائمی، نه شرح وظایف یا تخصص مشخص، و نه حتی محل کار و همکاران ثابت. در اینجا صرفاً با یک شکاف نسلی مواجه نیستیم، چنانکه بسیاری از اعضای نسل‌های پیشین خواه‌ناخواه وارد این مناسبات بی‌ثبات شده‌اند، و حتی بسیاری از بازنشستگان به‌ناچار به بازار کار بازگشته‌اند. همچنین این وضعیت به زنان یا اقلیت‌های قومیتی محدود نمی‌شود و تمام بازار نیروی کار را با شدت‌های متفاوت دربرگرفته است. و در نهایت این که این تحولات، به همان میزان که نتیجه‌ی فعل‌وانفعالات درونی جامعه بوده‌اند، به تحولات جهانی وابسته هستند که معمولاً تحت عنوان جهانی‌سازی یا نولیبرالیسم شناخته می‌شود.

علاوه بر تشخیص و نام‌گذاری این مؤلفه‌ها و فرایندهای اجتماعی، آیا می‌توان آن را ذیل یک کلیت قرار داد؟ به بیان دقیق‌تر آیا می‌توان یک طرح مبتنی بر طبقات برای این مجموعه نیروها متصور شد؟ این پرسش به‌ویژه از این لحاظ مهم است که گفتمان سیاسی جامعه‌ی ما پس از سال ۱۳۹۶ تغییرات ریشه‌ای کرده، و در این پنج سال شاهد چرخه‌های متوالی از اعتراض، ابراز وجود، و حق‌خواهی اقشار و نیروهای اجتماعی مختلف بوده‌ایم که پیوسته مشغول تولید معناهای جدید بوده‌اند، اما ماهیت پیوندهای بالقوه میان آنها هنوز محل پرسش است. در نبود برنامه‌ی طبقاتی هم‌افزایی این نیروها

در بهترین حالت به چیرگی بر امتیازوران منجر می‌شود، اما تغییر در نظام امتیازدهی یا ریشه‌های تولید تبعیض، بهره‌کشی و ستم حاصل نخواهد آمد.

یکی از چارچوب‌های مفهومی مبتنی بر طبقه درباره‌ی جوامع امروز، پریکاریا یا طبقه‌ی بی‌ثبات کاران است. در متون انگلیسی، دو واژه برای اشاره به بی‌ثباتی به کار می‌رود، نخست **precarity** که از زمینه‌ای جامعه‌شناسانه برخاسته (بورديو نخستین بار از آن استفاده کرد)، و جودیت باتلر نیز به تفصیل به آن پرداخته است. این واژه بر وضعیت بی‌ثبات زندگی، و نسبت احساس دلهره‌ی وجودی با وانهادگی از جانب نهادهای اجتماعی تأکید دارد. واژه‌ی دیگر **precariousness** است که پریکاریا نیز از ترکیب حالت صفتی آن (به معنای بی‌ثبات) با واژه‌ی پرولتاریا ضرب شده است. این مفهوم بی‌ثباتی بیشتر در زمینه‌ی اقتصاد سیاسی، و به‌طور مشخص سازماندهی مناسبات کار، و نسبت آن با اوقات فراغت و کالایی‌سازی آموزش به کار می‌رود. طبعاً این دو تعبیر از یکدیگر قابل تفکیک نیستند و در برخی تلافی‌گاه‌ها مانند وضعیت مهاجران، زنان، سالمندان، توان‌یابان، و دیگر اقلیت‌ها طنینی دوچندان می‌یابند. مقاله‌ی حاضر ترجمه‌ی فصل نخست از کتابی با عنوان پریکاریا است که در سال ۲۰۱۱ با هدف پرداختن به این 'طبقه‌ی نوین خطرناک' نوشته شده است. مطالعه‌ی این متن می‌تواند بهانه‌ای باشد برای همفکری و درگیر شدن با وضعیت کنونی ما، چه دقیقاً هنگام گرفتاری در انواع بلاها است که باید از هر زمان دیگری شفاف‌تر اندیشید.

زندان اوین، اسفند ۱۴۰۱

در دهه‌ی ۱۹۷۰ گروهی از اقتصاددانان ملهم از یک ایدئولوژی گوش‌ها و ذهن‌های سیاستمداران را قبضه کردند. محور مرکزی الگوی نولیبرال آنها مبتنی بر این باور بود که رشد و توسعه به رقابت‌پذیری بازار وابسته است؛ باید به هر کاری دست زد تا رقابت و رقابت‌پذیری به حداکثر برسد و اصول بازار بتواند بر تمام وجوه زندگی سایه افکند. یکی از مضامین رایج این بود که کشورها باید انعطاف‌پذیری بازار کار را افزایش دهند، که از دستورکاری حکایت داشت که ریسک‌ها و ناامنی را به دوش کارگران و خانواده‌هایشان محول می‌کرد. ماحصل آن خلق 'پریکاریا'ی جهانی بوده است، متشکل از میلیون‌ها تن در سرتاسر جهان که لنگر ثبات خویش از کف داده‌اند. آنها در حال بدل شدن به یک طبقه‌ی نوین هستند. مستعد گوش سپردن به صداهایی شوم هستند و حاضرند از رأی‌ها و پول خود استفاده کنند تا تریبونی سیاسی با نفوذی فزاینده در اختیار آن صداها قرار دهند. پیروزی دستورکار 'نولیبرالی' که کم یا بیش مورد استقبال تمام حکومت‌ها با هر رنگ‌رویی قرار گرفته، به خلق یک هیولای سیاسی نوپا منجر شده است. باید کاری کرد، پیش از آن که این هیولا ساخته و پرداخته شود.

پریکاریا بلوا به پا می‌کند

در یکم مه [روز جهانی کارگر] سال ۲۰۰۱، جمعیتی پنج‌هزارنفره، عمدتاً متشکل از دانشجویان و فعالان اجتماعی جوان، در مرکز شهر میلان جمع شدند تا راهپیمایی اعتراضی متفاوتی را برای روز جهانی کارگر رقم بزنند. تا یک مه ۲۰۰۵ تعداد آنها به بیش از پنجاه هزار نفر افزایش یافته بود — بنابر برخی برآوردها به بیش از صد هزار نفر — و 'اول مه اروپا'^۱ به رویدادی سراسری در اروپا تبدیل شده بود که صدها هزار تن، اغلب جوانان را به خیابان‌های شهرهای سرتاسر اروپای قاره‌ای می‌کشاند. این تظاهرات نخستین نشانه‌های پیدایش پریکاریای جهانی بودند.

ریش‌سفیدان اتحادیه‌های کارگری که برحسب عرف رویدادهای اول مه را سازماندهی می‌کردند، از مشاهده‌ی راهپیمایی این توده‌ی جدید متحیر شدند، زیرا

¹ EuroMayDay

خواسته‌های آنها مبنی بر کوچ کاری آزادانه و درآمد پایه‌ی جهان‌شمول^۲ چندان دخلی به فعالیت‌های سنتی اتحادیه‌های کارگری نداشت. پاسخ اتحادیه‌ها به شرایط بی‌ثبات کار بازگشت به الگوی 'نهضت کارگری'^۳ بود که خود در پی‌ریزی آن در میانه‌ی قرن بیستم نقش پررنگی ایفا کرده بودند — شغل‌های باثبات‌تر با امنیت استخدامی درازمدت و زیب‌وزبور مزایای همراه با آن. اما بسیاری از تظاهرات‌کنندگان جوان به چشم خود دیده بودند که نسل پدران و مادرانشان از الگوی فوردیستی شغل‌های تمام‌وقتِ ملالت‌بار و انقیاد به مدیریت صنعتی و فرامین سرمایه‌پیروی کردند. حتی در نبود یک برنامه‌ی بدیل منسجم، آنها باز هم تمایلی به احیای آرمان‌های سنتی کارگری^۴ نداشتند.

اول‌مهاروپا نخست در اروپای غربی ظاهر شد، اما خیلی زود خصلتی جهانی یافت، چنان‌که ژاپن به یکی از کانون‌های چشمگیر انرژی آن بدل شد. شروع آن در حکم جنبش جوانان بود، با نقش‌آفرینی اروپایی‌های تحصیل‌کرده‌ی ناراضی که رویکرد بازار رقابتی (یا نولیبرال) برنامه‌ی اتحادیه‌ی اروپا آنها را [از خود] بیگانه ساخته بود — برنامه‌ای که آنها را به سمت زندگی‌ای با شغل‌های فراوان، انعطاف‌پذیری و رشد اقتصادی سریع‌تر ترغیب می‌کرد. اما خاستگاه اروپامحور آنها خیلی زود جای خود را به بین‌الملل‌گرایی^۵ داد، زیرا به چشم می‌دیدند که تنگنای ناامنی‌های چندجانبه‌ی آنها با آنچه در چهارگوشه‌ی جهان بر سر دیگران می‌آید درهم تنیده است. مهاجران به بخش چشمگیری از تظاهرات پریکاریا بدل شدند.

جنبش در میان افرادی گسترده شد که سبک زندگی‌های عرفی و سنتی نداشتند. و در تمام این مدت تنشی خلاقه وجود داشت میان پریکاریا در جایگاه قربانیانی که توسط سیاست‌ها و نهادهای جریان اصلی مجرم و جنایتکار نمایانده می‌شوند، و پریکاریا در مقام قهرمانانی که این نهادها را با اتکا به کنش جمعی و هماهنگ‌نافرمانی احساسی

2 Universal basic income

3 labourist

4 labourism

5 internationalism

و فکری پس می‌زنند. تا سال ۲۰۰۸، تظاهرات اول‌مه‌اروپا چنان ابعادی پیدا کرده بود که راهپیمایی اتحادیه‌های کارگری در همان روز کوچک به نظر می‌رسید. شاید سیاستمداران و عامه‌ی مردم به این موضوع توجه چندانی نکرده باشند، اما پیشرفت بزرگی به حساب می‌آید.

در عین حال، هویت دوگانه در مقام قربانی/ قهرمان موجب فقدان انسجام می‌شد. مشکل دیگر ناتوانی از تمرکز بر مبارزه بود. دشمن دقیقاً چه کسی یا چه چیزی بود؟ تمام جنبش‌های بزرگ در سرتاسر تاریخ، خوب یا بد، بر مبنای طبقه شکل گرفته‌اند. یک (یا چند) گروه ذی‌نفع علیه گروهی دیگر جنگیده‌اند، زیرا گروه دوم دسته‌ی نخست را مورد ستم و بهره‌کشی قرار داده است. به‌طور معمول، نزاع بر سر استفاده و کنترل دارایی‌های کلیدی نظام تولید و توزیع آن زمانه بوده است. پریکاریا، به‌رغم بافته‌ی غنی خود، ظاهراً تصور واضحی از آن دارایی‌ها نداشت. قهرمانان فکری آنها شامل پی‌یر بوردیو (۱۹۹۸) می‌شد که بی‌ثباتی^۶ را مفصل‌بندی کرد، و نیز شامل میشل فوکو، یورگن هابرماس، و مایکل هارت و آنتونیو نگری (۲۰۰۰) که کتاب *امپراتوری* این دو متنی دوران‌ساز به حساب می‌آمد، و البته با حضور هانا آرنت (۱۹۵۸) در پس‌زمینه‌ی بحث‌ها. به‌علاوه سایه‌روشن‌هایی از خیزش‌های ۱۹۶۸ وجود داشت که پریکاریا را به مکتب فرانکفورت هربرت مارکوزه (۱۹۶۴) در *انسان تک‌ساختی* پیوند می‌داد.

این روند به معنای رهاسازی ذهن بود، نوعی آگاهی نسبت به حس مشترکی از ناامنی. اما هیج 'انقلابی' از صرف فهمیدن بر نمی‌خیزد. هنوز خشم بالفعل و مؤثری در کار نبود. چون برنامه و استراتژی سیاسی شکل نگرفته بود. فقدان پاسخ برنامه‌ریزی‌شده در جستجو برای نمادها، در خصلت دیالکتیکی بحث‌های داخلی، و در تنش‌های درونی پریکاریا آشکار می‌شد — تنش‌هایی که امروز هم وجود دارد و در آینده نیز رفع نخواهد شد.

رهبران معترضان اول‌مه‌اروپا تمام تلاش خود را کردند تا این شکاف‌ها را لاپوشانی کنند، چنان‌که عیناً در پوسترها و تصویرسازی‌هایشان مشهود است. برخی از آنها بر

وحدت منافع میان مهاجران و دیگران تأکید می‌کردند (مهاجر و بی‌ثبات^۷ یکی از پیام‌های جلوه‌گر بر پوستر اول‌مه‌اروپای میلان در سال ۲۰۰۸ بود). برخی دیگر بر نزدیکی میان جوانان و سالمندان، چنان‌که آنها را به صورت هم‌دلانه در پوستر اول‌مه‌اروپای برلین در سال ۲۰۰۶ (Doerr, 2006) کنار هم قرار دادند.

با وجود این، در حکم یک جنبش آزادی‌خواه چپ‌گرا هنوز نتوانسته بود ترس یا حتی توجه افراد بیرونی را برانگیزد. حتی پرشورترین سردمداران جنبش نیز اذعان داشتند که تا آن زمان، تظاهرات بیشتر یک نمایش بوده تا یک تهدید، و بیشتر بر فردیت و هویت در دل تجربه‌ی جمعی بی‌ثباتی پافشاری کرده است. به زبان جامعه‌شناسان، نمایش‌های عمومی موجب عزت نفس در سوژگی‌های بی‌ثبات بوده است. یکی از پوسترهای اول‌مه‌اروپا، متعلق به راهپیمایی هامبورگ، چهار پیکر متمرد را در یک شمایل ترکیب کرده بود — یک نظافتچی، یک پرستار، یک پناهجو یا مهاجر، و یک کارگر به‌اصطلاح 'خلاقه' (لابد مشابه کسی که پوستر را طراحی کرده بود). جایگاه برجسته‌ای نیز به یک کیسه‌ی پلاستیکی بزرگ داده شده بود که نمادی بصری از خانه‌به‌دوشی^۸ معاصر در دنیای در حال جهانی‌سازی به حساب می‌آمد.

نمادها مهم هستند. آنها به گروه‌ها کمک می‌کنند تا در قالب چیزی بیش از انبوهی غریبه‌ها متحد شوند. به تشکیل یک طبقه و ساختن هویت کمک می‌کنند، به پرورش آگاهی از اشتراکات و ایجاد بنیانی برای همبستگی یا برادری.^۹ این کتاب درباره‌ی حرکت از نمادها به یک برنامه‌ی سیاسی است. پریکاریا در مقام عامل سیاست‌بهروزی^{۱۰} در مسیر تکامل خود، هنوز باید از نمایش و ایده‌های بصری‌رهایی به

7 Migrants e precarie

8 nomadism

9 fraternité

۱۰ Politics of paradise در این کتاب سیاست‌بهروزی در برابر سیاست جهنمی (politics of inferno) تعریف شده که دومی به مشخصه‌های جامعه‌ی نولیبرال همچون یورش به قلمروی خصوصی، الگوهای همه‌بینی در جامعه و مدارس، نظام جدید استخدام و اخراج و محیط کار و تقبیح و سرزنش پریکاریا بابت بی‌ثباتی‌اش اشاره دارد. در مقابل سیاست‌بهروزی به دنبال احیای هویت‌ها، مقابله

مجموعه‌ای از مطالبات گذر کند که دولت را درگیر سازد، نه این‌که صرفاً موجب سردرگمی و کلافگی آن باشد.

یکی از ویژگی‌های تظاهرات اول‌مه‌اروپا حال‌وهوای کارناوالی آن بوده است، با موسیقی سالسا، پوسترها، و سخنرانی‌هایی که مایه‌ی طنز و ریشخند داشتند. بسیاری از کنش‌ها با پیوند به شبکه‌ی نامنسجم پست جنبش، خصلتی آنارشستی و حادثه‌جویانه داشتند، و خبری از تهدید اجتماعی یا استراتژیک در آنها نبود. در هامبورگ، به مشارکت‌کنندگان توصیه شده بود که چگونه از پرداخت بلیط اتوبوس و سینما امتناع کنند. در یکی از شیرین‌کاری‌های سال ۲۰۰۶، که به بخشی از تاریخ فرهنگی جنبش بدل شده، یک گروه حدوداً بیست نفره از جوانان با نقاب‌های کارناوالی که خود را اسپایدرمام، مولتی‌فلکس، اپرایستوریکس، و سانتاگوارا^{۱۱} و غیره می‌نامیدند، پیش از ظهر به یک فروشگاه مواد غذایی اعیانی یورش بردند. آنها یک چرخ‌دستی را از خوراکی‌ها و نوشیدنی‌های لوکس پر کردند، و برای عکس گرفتن از خود ژست گرفتند، و پیش از ترک فروشگاه به کارمند صندوق یک شاخه گل و یادداشتی دادند که می‌گفت آنها ثروت را تولید می‌کنند اما خود هیچ بهره‌ای از آن نمی‌برند. این نمایش تقلیدی زنده از هنر بود، چه بر مبنای فیلم *The Edukators* شکل گرفته بود. این گروه که به نام دسته‌ی *رابین‌هود* شناخته شدند، هرگز دستگیر نشدند. آنها با انتشار یادداشتی در اینترنت اعلام کردند که خوراکی‌ها را میان کارآموزان توزیع کرده‌اند، به این ترتیب، کارآموزان را به‌عنوان یکی از استثمارشده‌ترین بی‌ثبات‌کاران شهر برجسته ساختند.

شیرین‌کاری‌های چنین گروه‌هایی که به‌ندرت قصد همراهی دوستان یا تأثیرگذاری بر بدنه‌ی جامعه را دارند، شباهت‌های تاریخی را به ذهن متبادر می‌کنند.

با کالایی‌سازی آموزش و و احیای حقوق کارگران به گونه‌ای است که عاملیت‌پرکاریا در جهت مثبت هدایت شود.

^{۱۱} Spider Mum, Multiflex, Operaistorix, Santa Guevara این نام‌ها ترکیبی از شخصیت‌های ابرقهرمان یا افسانه‌ای مانند مرد عنکبوتی، بابائول، و چهره‌های انقلابی یا عبارات مرتبط با ادبیات کارگری هستند.

چه بسا ما در مرحله‌ای از تکامل پریکاریا باشیم که مخالفان ویژگی‌های اصلی آن — بی‌ثباتی در مسکن، کار، حرفه، و حمایت اجتماعی — به 'شورشیان نخستین'¹²، شباهت دارند که در تمام دگرگونی‌های اجتماعی عظیم ظهور کرده‌اند، یعنی زمانی که القاب و استحقاقات کهن برافتاده و قراردادهای اجتماعی کنار گذاشته شده است. همان‌طور که در تحلیل مشهور اریک هابزبام (۱۹۵۹) اشاره شده، رایین هودها همواره وجود داشته‌اند. آنها معمولاً در دورانی شکوفا می‌شوند که درست پیش از ظهور یک استراتژی سیاسی منسجم قرار دارد که منافع یک طبقه‌ی تازه شکل‌گرفته را دنبال کند.

مشارکت‌کنندگان در راهپیمایی‌های اول‌مه‌اروپا و رویدادهای همتای آن در سایر نقاط دنیا فقط نوک قله‌ی پریکاریا را تشکیل می‌دهند. اکثریت پریکاریا با تظاهرات اول‌مه‌اروپا هم‌ذات‌پنداری نمی‌کنند. این موضوع دلیل نمی‌شود که آنها بخشی از پریکاریا نباشند. آنها معلق، سرگردان و بالقوه خشمگین هستند، و می‌توانند به لحاظ سیاسی به منتهای راست یا منتهای چپ تغییر جهت دهند و از پوپولیست‌های عوام‌فریبی حمایت کنند که از ترس‌ها و واهمه‌های آنها بهره‌برداری می‌کنند.

پریکاریا از کجا سر برآورد؟

در سال ۱۹۸۹، تقریباً تمام ساکنین شهر پراتو،^{۱۳} در نزدیکی فلورانس، ایتالیایی بودند. برای قرن‌ها این شهر یکی از مراکز عظیم تولید منسوجات و پوشاک بود. بسیاری از ۱۸۰ هزار نفر سکنه‌ی شهر، نسل‌اندنسل به این صنایع متکی بوده‌اند. این شهر توسکانی بنا بر ارزش‌های دیرپای خود، از نظر سیاسی قاطعانه گرایش چپ داشت. توگویی تجسد خویشتن‌داری و همبستگی اجتماعی بود.

در آن سال، گروهی متشکل از سی‌وهشت کارگر چینی وارد شهر شد. به تدریج، گونه‌ی جدیدی از بنگاه‌های تجاری تولید پوشاک ظاهر شد که به مهاجران چینی و

12 Primitive rebels

13 Prato

اندک ایتالیایی‌های مرتبط با آنها تعلق داشت. این بنگاه‌ها کارگران چینی هرچه بیشتری وارد کردند که بسیاری از آنها ویزای کاری نداشتند. این موضوع از دیده پنهان نبود، اما با رواداری پذیرفته می‌شد؛ باری، مهاجران به اقتصاد در حال شکوفایی کمک می‌کردند، و در مقابل مطالبه‌ای بر دوش بودجه‌های عمومی نمی‌گذاشتند، چون از مزایای دولتی چیزی نصیب آنها نمی‌شد. این جماعت سرشان به کار خودشان بود، و از سرزمین محصور خود در کارخانه‌های چینی خارج نمی‌شدند. اکثرشان اهالی یک شهر ساحلی به نام ونژو^{۱۴} در استان زژیانگ^{۱۵} بودند، منطقه‌ای که از دیرباز تاریخ طولی از مهاجرت به سبب کارآفرینی داشته است. اغلب آنها از طریق فرانکفورت و با ویزاهای سه‌ماهه‌ی توریستی آمده بودند و پس از انقضای ویزا نیز به صورت دزدکی به کار کردن ادامه دادند، و به این ترتیب خود را در موقعیتی آسیب‌پذیر و مهبیای بهره‌کشی قرار دادند.

تا سال ۲۰۰۸، تعداد بنگاه‌های اقتصادی چینی ثبت‌شده در شهر به ۴۲۰۰ و تعداد کارگران چینی به ۴۵ هزار نفر رسیده بود که یک پنجم جمعیت شهر را تشکیل می‌داد (Dinmore, 2010 a, b). آنها روزانه یک میلیون تکه لباس تولید می‌کردند که طبق محاسبات مقامات شهرداری، ظرف بیست سال، پوشاک کل جمعیت زمین را تأمین می‌کرد. در این حین، تولیدی‌های محلی ایتالیایی که از یک سو زیر پایشان به واسطه‌ی حضور چینی‌ها خالی شده بود و از سوی دیگر زیر ضرب رقابت با هند و بنگلادش بودند، کارگران خود را دسته‌دسته کنار می‌گذاشتند. تا سال ۲۰۱۰، آنها تنها ۲۰ هزار کارگر در استخدام داشتند، که ۱۱ هزار نفر کمتر از سال ۲۰۰۰ بود. هرچه این بنگاه‌ها کوچک‌تر می‌شدند، کارگران بیشتری از کارهای دائمی به شغل‌های بی‌ثبات نیل می‌کردند.

در این اثناء، شوک اقتصادی از راه رسید، و همچون بسیاری از مناطق صنعتی کهن‌سال اروپا و آمریکای شمالی، به پراتو نیز ضربه‌ی سهمگینی زد. ورشکستگی‌ها چند برابر شدند، بیکاری افزایش یافت، بذر کینه جوانه‌های شومی زد. ظرف چند ماه

14 Wenzhou

15 Zhejiang

اتحادیه‌ی شمالی^{۱۶} بیگانه‌ستیز چپ‌گرایان را از قدرت به زیر کشید. بی‌درنگ به سرکوب چینی‌ها پرداخت، و با حمله‌ی شبانه به کارخانه‌ها و 'بیگاری‌خانه'^{۱۷} هایشان کارگران چینی آنها را به صف می‌کرد و تصویری شیطانی از آنها ارائه می‌داد — درست همانطور که هم‌پیمان سیاسی اتحادیه‌ی شمالی، نخست‌وزیر سیلیویو برلوسکونی، از عزم راسخ خود برای شکست 'ارتش شرارت' سخت می‌گفت که منظور مهاجران غیرقانونی بود. سفیر چین مات و مبهوت از روم به صحنه‌ی درگیری شتافت و اعلام کرد که وقایع جاری یادآور اقدامات نازی‌ها در دهه‌ی ۱۹۳۰ است. عجیب آنکه حکومت چین رغبتی به بازگرداندن مهاجران چینی نشان نمی‌داد.

منشأ مشکلات فقط اهالی محلی متعصب نبودند. ماهیت مناطق محصور مهاجرنشین نیز بر این آتش می‌دمید. درحالی که کارخانه‌های قدیمی پراتو برای رقابت تقلا می‌کردند، و کارگران ایتالیایی به دنبال منابع جایگزین درآمد می‌گشتند، چینی‌ها اجتماعی درون این اجتماع ساخته بودند. ظاهراً دارودسته‌های چینی خروج مهاجران از چین را سازماندهی کرده، و قلمروی محصور مهاجران را اداره می‌کردند، هرچند بر سر کنترل این مناطق با دارودسته‌های روسی، آلبانیایی، نیجریه‌ای، رومانیایی، و مافیای خود ایتالیا رقابت داشتند. ناگفته نماند که دامنه‌ی فعالیت تبه‌کاران چینی محدود به پراتو نبود؛ آنها به شرکت‌های چینی در زمینه‌ی پروژه‌های زیرساختی در ایتالیا در ارتباط بودند، از جمله در طرح چند میلیاردی 'پایانه‌ی چین' در اروپا که نزدیک بندر سیویتاچیا^{۱۸} قرار داشت.

پراتو به نماد جهانی‌سازی و تنگناهایی بدل شده که با رشد پریکاریا سربرآورده است. با گسترش این بیگاری‌خانه‌های چینی، ایتالیایی‌ها عملکرد پرتتری خود را از دست داده، و باید خود را به آب و آتش بزنند بلکه یک کار بی‌ثبات گیر بیاورند یا نه. در مقابل، بخش مهاجر پریکاریا در معرض عقوبت مقامات قرار گرفتند، و هم‌زمان به

16 Northern League

17 sweatshop

18 Civitacchia

شبکه‌های غیرقابل اعتماد در قلمروی محصور خود وابسته بودند. این وضعیت مختص به پراتو نیست و گرایش پنهان جهانی‌سازی را بازتاب می‌دهد.

فرزند جهانی‌سازی

در اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰، گروهی از متفکران اقتصادی و اجتماعی تحت حمایت که بعدها 'نولیبرال' و 'لیبرترین' ۱۹ نامیده شدند (هرچند این دو اصطلاح معادل یکدیگر نیستند) دریافتند که بعد از دهه‌ها بی‌توجهی، گوش شنوایی برای عقاید آنها پیدا شده است. اکثر آنها به قدری جوان بودند که نه زخمی از رکود بزرگ [دهه‌ی ۱۹۳۰] برداشته بودند و نه دل‌بستگی به برنامه‌های سوسیال دموکراتیکی داشتند که بعد از جنگ جهانی دوم تمام جریان غالب را به خود اختصاص داده بود.

آنها از دولت - که آن را معادل حکومت متمرکز می‌دانستند - با تمام برنامه‌ریزی‌ها و دم‌ودستگاه تنظیم‌کننده‌اش بیزار بودند. به چشم آنها، جهان منزلگاهی هردم‌گشوده‌تر بود که در آن سرمایه، اشتغال، و درآمد به سمتی جاری می‌شود که خوشایندترین شرایط را داشته باشد. آنها استدلال می‌کردند که اگر به‌طور مشخص، کشورهای اروپایی تدابیر تأمین اجتماعی را کاهش ندهند که از زمان جنگ جهانی دوم برای طبقه‌ی کارگر صنعتی و بخش عمومی بوروکراتیک شکل گرفته بود، و اگر اتحادیه‌های کارگری را 'سر به راه' نکنند، باید منتظر بود تا صنعتی‌زدایی (مفهومی که در آن زمان تازگی داشت) شتاب گیرد، بیکاری افزایش یابد، رشد اقتصادی کند شود، سرمایه‌گذاری به خارج جاری گردد و فقر تشدید شود. این ارزیابی تأمل‌برانگیز بود. آنها خواهان اقداماتی قاطع بودند، و سیاستمدارانی همچون مارگارت تاچر و رونالد ریگان نشان دادند که حاضرند تا انتها با تحلیل آنها پیش بروند.

تراژدی این‌جا بود که هرچند تشخیص آنها تا حدودی معنا می‌داد، اما نسخه‌ای که پیچیده بودند مطلقاً بی‌رحمانه و غیرانسانی بود. در سه دهه‌ی بعدی، تراژدی از آنجایی وخیم‌تر شد که احزاب سیاسی سوسیال دموکرات - که بنیان‌گذاران سیستمی

بودند که نولیبرال‌ها می‌خواستند آن را برچینند - پس از اعتراضی مختصر به استدلال نولیبرال‌ها، در ادامه هم تشخیص آنها را پذیرفتند و هم راهکارشان را. یکی از ادعاهای نولیبرالی که در دهه‌ی ۱۹۸۰ تبلور یافت این بود که کشورها باید به دنبال 'انعطاف‌پذیری بازار کار' باشند. اگر بازارهای کار منعطف‌تر نشوند، هزینه‌ی نیروی کار افزایش یافته و آبرشرکت‌ها تولید و سرمایه‌گذاری خود را به مکان‌هایی با هزینه‌ی کم‌تر منتقل خواهند کرد؛ به این ترتیب، سرمایه‌ی مالی به جای 'خانه' در آن کشورها سرمایه‌گذاری می‌شود. انعطاف‌پذیری ابعاد گوناگونی داشت: انعطاف‌پذیری دستمزد یعنی سرعت بخشیدن به تنظیم و تعدیل با توجه به تحولات تقاضای نیروی کار، که مشخصاً جهتی نزولی دارد؛ انعطاف‌پذیری استخدام یعنی توانایی شرکت‌ها مبنی بر تغییر سهل و بی‌هزینه‌ی سطوح استخدامی، که مجدداً جهت نزولی دارد و مستلزم کاهش حمایت‌ها و امنیت استخدامی است؛ انعطاف‌پذیری شغلی یعنی توانایی جابه‌جایی کارمندان درون شرکت و تغییر ساختارهای شغلی با کم‌ترین مخالفت و هزینه؛ انعطاف‌پذیری مهارت یعنی توانایی تطبیق مهارت‌های کارگران بی‌هیچ دردسری.

در اصل، انعطاف‌پذیری که اقتصاددانان نئوکلاسیک پرمدعا در بوق و کرنا کرده بودند به منزله‌ی ناامن‌سازی سیستماتیک شرایط کارمندان بود، که ادعا می‌شد بهای ضروری برای حفظ سرمایه‌گذاری و شغل‌ها است. فقدان انعطاف‌پذیری و فقدان 'اصلاحات ساختاری' در بازارهای نیروی کار یکی از دلایل تمام عقب‌افتادگی‌های اقتصادی دانسته می‌شد، که گاه بهره‌ای از منطق و انصاف برده بود و گاه خیر.

با پیش‌روی جهانی‌سازی و با افزایش رقابت میان دولت‌ها و ابرشرکت‌ها برای هرچه منعطف‌تر ساختن مناسبات کار، تعداد افراد شاغل در اشکال نامن کار چندبرابر شد. این روند از منظر سوبه‌های تکنولوژیکی محتوم نبود. با گسترش کار منعطف، نابرابری‌ها رشد کرد، و ساختار طبقاتی که زیربنای جامعه‌ی صنعتی را تشکیل می‌داد جای خود را به ساختاری پیچیده‌تر داد که بی‌شک کم‌تر از قبل بر مبنای طبقه نبود. اما تحولات در سیاست‌گذاری و پاسخ شرکت‌ها به امرونی‌های اقتصاد بازاری در حال جهانی‌سازی،

در سرتاسر جهان گرایشی را ایجاد کرد که نه نولیبرال‌ها آن را پیش‌بینی می‌کردند و نه رهبران سیاسی اجراکننده‌ی سیاستگذاری‌های آنها.

میلیون‌ها نفر در اقتصادهای مرفه و نوظهور مبتنی بر بازار به جرگه‌ی پریکاریا پیوستند، پدیده‌ای نوین که البته رگه‌هایی از گذشته را به نمایش می‌گذاشت. پریکاریا در زمره‌ی 'طبقه کارگر' یا 'پرولتاریا' نبود. اصطلاح دوم به جامعه‌ای اشاره می‌کند که اکثراً از کارگرانی تشکیل شده که شغل‌های باثبات، بلندمدت، یا ساعت کار ثابت دارند و راه پیشرفت حرفه‌ای آنها مشخص است، و امکان تشکیل اتحادیه و توافق جمعی دارند، و عناوین شغلی آنها برای پدران و مادران‌شان قابل فهم است، و با کارفرمایان محلی طرف هستند که نام‌ها و خصلت‌هایشان آشنا است.

بسیاری از کسانی که به جرگه‌ی پریکاریا پیوستند نه کارفرمای خود را می‌شناختند و نه می‌دانستند چند همکار دارند یا در آینده خواهند داشت. به علاوه، آنها 'طبقه‌ی متوسط نبودند، چون حقوق ثابت و قابل پیش‌بینی یا جایگاه و مزایایی نداشتند که قاعدتاً به اعضای طبقه‌ی متوسط تعلق دارد.

در طول دهه‌ی ۱۹۹۰، افراد هرچه بیشتری، حتی خارج از کشورهای در حال توسعه، در موقعیتی قرار گرفتند که اقتصاددانان توسعه و انسان‌شناسان آن را 'غیررسمی' می‌خوانند. احتمالاً این افراد چنین اصطلاحی را برای توصیف خود سودمند نمی‌دانستند، چه برسد به این‌که به واسطه‌ی آن به شیوه‌ی زندگی و کار مشترکی با دیگران پی ببرند. با این حساب، آنها نه طبقه‌ی کارگر بودند، نه طبقه‌ی متوسط، و نه 'غیررسمی'. پس چه بودند؟ کورسویی از بازشناسی در تعریفی وجود داشت که آنها را واجد زندگی بی‌ثبات می‌دانست. دوستان، فامیل‌ها، و همکاران هم هر کدام به نوعی در جایگاه موقتی بودند، و هیچ تضمینی وجود نداشت که ظرف چند سال، چند ماه، یا حتی چند هفته‌ی آینده چه کاری انجام خواهند داد. در اغلب موارد خودشان نیز میل و تلاشی برای مشخص کردن آن نداشتند.

تعریف پریکاریا

دو راه برای تعریف منظور ما از پریکاریا وجود دارد. نخست، در مقام یک گروه اجتماعی-اقتصادی متمایز که بنابه تعریف می‌توان گفت یک فرد در زمره‌ی پریکاریا قرار دارد یا خیر. چنین تعریفی از لحاظ تصویرسازی و تحلیل مفید است، و به ما امکان می‌دهد از چیزی استفاده کنیم که ماکس وبر 'نمونه‌ی آرمانی' می‌خواند. در این معنا، می‌توان پریکاریا را یک واژه‌سازی توصیف کرد که نام 'پرولتاریا' را با صفت 'precarious' به معنای متزلزل و بی‌ثبات ترکیب می‌کند. در این کتاب، اصطلاح پریکاریا اغلب در چنین معنایی به کار رفته است، هرچند محدودیت‌های خود را دارد. می‌توان ادعا کرد که پریکاریا، به معنای مارکسی کلمه، اگر هنوز طبقه-برای خود نباشد، یک طبقه-درحال-شکل‌گیری است.

با نگاه از دریچه‌ی گروه‌های اجتماعی، می‌توان گفت، صرف‌نظر از جوامع کشاورزی، عصر جهانی‌سازی به چندپارگی ساختارهای طبقاتی ملی منجر شده است. با افزایش نابرابری‌ها، و با حرکت جهان به سمت یک بازار کار گشوده و منعطف، طبقه از میان نرفت، بلکه یک ساختار طبقاتی جهانی چندپاره‌تر ظهور کرد.

اصطلاحات 'طبقه‌ی کارگر'، 'زحمتکشان' و 'پرولتاریا' به مدت چند قرن در فرهنگ ما جا گرفتند. مردم خود را برحسب طبقات توصیف می‌کردند، و دیگران هم در همان چارچوب آنها را می‌شناختند، برحسب شیوه‌ی پوشش، گفتار، و رفتارشان. امروز این ملاک‌ها چیزی بیش از برجسب‌هایی خاطره‌انگیز نیستند. آندره گُرز (۱۹۸۲) مدت‌ها پیش از 'پایان طبقه‌ی کارگر' نوشت. برخی دیگر بر سر معنای این اصطلاح و معیارهای طبقه‌بندی به دست‌وپا زدن ادامه دادند. شاید واقعیت این باشد که ما به یک گنجینه‌ی واژگان جدید نیاز داریم، واژگانی که مناسبات طبقاتی در سیستم بازار جهانی در قرن بیست‌ویکم را بازتاب دهند.

در نگاه کلی، هرچند طبقات قدیمی در بخش‌هایی از جهان به‌جا مانده‌اند، اما می‌توان هفت گروه اجتماعی را از یکدیگر تمییز داد. در رأس این ساختار 'نخبگان' قرار دارند، دسته‌ی کوچکی از شهروندان جهانی با ثروتی نامعقول که خود را آقای سرتاسر کیهان می‌دانند، با میلیارد‌ها دلاری که آنها را در میان فهرست بزرگان و خوبان نشریه‌ی

فوربس قرار می‌دهد، با توانایی نفوذ به تمام دولت‌ها و هم‌زمان، گرفتن ژست‌های انسان‌دوستانه و سخاوتمندانه. پایین‌تر از نخبگان، نوبت به 'حقوق‌بگیران' ۲۰ می‌رسد، افرادی که هنوز در استخدام تمام‌وقت و باثبات هستند. برخی از آنها امیدوارند که به جرگه‌ی نخبگان بپیوندند، اما اکثریت آنها صرفاً از ظواهر گونه‌ی خود لذت می‌برند، از مستمری، تعطیلات با حقوق، و مزایای شرکتی که اغلب با یارانه‌های دولتی پرداخت می‌شود. حقوق‌بگیران در ابرشرکت‌های غول‌پیکر، کارگزاری‌های دولتی، و ادارات عمومی، از جمله دستگاه اداری دولت متمرکز هستند.

در کنار حقوق‌بگیران، به تعبیری دوشادوش آنها، گروه (تا امروز) کوچک‌تر 'حرفه‌فنی'ها قرار دارند. این اصطلاح از ترکیب دو تصور سنتی از پیشه‌ور یا اهل حرفه ۲۱ و متخصص یا فناور ۲۲ تشکیل شده، و شامل افرادی می‌شود با مجموعه‌ای از مهارت‌ها که امکان بازاریابی‌شان را دارند، افرادی با درآمدهای بالا در قالب قراردادهای کوتاه‌مدت یا موردی به‌عنوان مشاور یا کارگران خویش‌فرمای مستقل. حرفه‌فنی‌ها معادل خردمالکان، شوالیه‌ها و نوچه‌سلحشوران در قرون وسطی هستند. تمایل آنها و انتظارشان از زندگی این است که به‌راحتی بتوانند جابه‌جا شوند، و هیچ تکانه‌ای برای استخدام تمام‌وقت و بلندمدت در یک شرکت واحد ندارند. 'روابط استاندارد استخدامی' با روحیه‌ی آنها سازگار نیست.

از منظر درآمد، پایین‌تر از حرفه‌فنی‌ها 'هسته‌ی' درحال انقباض کارمندان یدی قرار دارد، چکیده‌ی همان 'طبقه‌ی کارگر' قدیمی. دولت‌های رفاه و نظام‌های تنظیم‌کننده‌ی مناسبات کار با نگاه به آنها شکل گرفته بود. اما لشکر کارگران صنعتی که جنبش‌های کارگری را شکل می‌دادند، درهم‌شکسته و حس همبستگی اجتماعی آنها از میان رفته است.

مادون این چهار دسته، 'پریکاریا'ی روبه‌رشد قرار دارد، از چپ و راست تحت و فشار لشکر بیکاران و گروه وانهاده‌ای از وصله‌های ناجور که از پس‌مانده‌های جامعه

20 Salarist

21 Professional

22 Technician

تغذیه می‌کنند. ویژگی‌های این ساختار طبقاتی چندپاره در جای دیگر بحث شده است (استندینگ، ۲۰۰۹). در این جا می‌خواهیم ویژگی‌های پریکاریا را شناسایی کنیم.

جامعه‌شناسان به‌طور معمول در چارچوب اشکال قشربندی ماکس وبر — بر مبنای طبقه و منزلت — می‌اندیشند، چنان که طبقه به مناسبات اجتماعی تولید و جایگاه فرد در فرایند تولید ارجاع دارد (وبر، [۱۹۲۲]۱۹۶۸). در بازارهای کار، صرف‌نظر از کارفرمایان و خویش‌فرمایان، تمایز اصلی میان کارگران مزدی و کارگران حقوق‌بگیر بوده است. مورد نخست به تأمین‌کنندگان نیروی کار قطعه‌کاری^{۲۳} یا با نرخ زمانی اشاره دارد، یعنی همان تصویری که مزد کارگر در ازای عرق جبین‌اش به دست می‌آید.^{۲۴} حال آن‌که مورد دوم از قرار معلوم بر مبنای اعتماد و بابت خدمات خود پاداش می‌گیرد (گولدتورپ، ۲۰۰۷، ج ۲، ف ۵؛ مک‌گاورن، هیل و میلز، ۲۰۰۸، ف ۳). همواره انتظار بر این بوده که حقوق‌بگیران به مدیران، رؤسا و مالکان نزدیک‌تر باشند، در حالی که کارگران مزدی ذاتاً با بیگانگی [از محیط و روند کار] همراه هستند، و از این رو به نظم‌بخشی، انقیاد، و ترکیبی از تشویق و تنبیه نیاز دارند.

مفهوم منزلت، در تضاد با طبقه، اشتغال فرد را تداعی می‌کند، چنان که منزلت‌های بالاتر در سلسله‌مراتب اشتغال به خدمات حرفه‌ای، مدیریت و اداره‌ی امور تعلق دارند (گولدتورپ، ۲۰۰۹). یکی از مشکلات این است که در اکثر موقعیت‌های شغلی^{۲۵} تقسیمات و سلسله‌مراتب‌هایی وجود دارد که منزلت‌های بسیار متفاوتی را دربرمی‌گیرد. در هر صورت هنگام بررسی پریکاریا، تقسیم میان کارگر مزدی و کارمند حقوق‌بگیر، و تصورات مربوط به [جایگاه] اشتغال فرومی‌ریزد. پریکاریا دارای مشخصه‌های طبقاتی است. از مردمی تشکیل می‌شود که کم‌ترین رابطه‌ی مبتنی بر اعتماد را با سرمایه یا دولت دارند، و به این اعتبار، هیچ شباهتی به حقوق‌بگیران ندارند. همچنین پریکاریا هیچ‌یک از روابط مبتنی بر قرارداد اجتماعی پرولتاریا را ندارد، و به این ترتیب از امنیت و تأمینات کاری که در ازای انقیاد و وفاداری کلی حاصل می‌شد

23 Piece-rate

24 Money-for-effort

— یعنی قرارداد نانوشته‌ای که سنگ‌بنای دولت‌های رفاه بود — بی‌بهره است. از لحاظ طبقاتی، وجه ممیز پریکاریا فقدان توافقی بر سر اعتماد یا امنیت در ازای انقیاد است. به‌علاوه، از لحاظ منزلت نیز جایگاهی مختص به خود دارد، زیرا نه در نقشه‌ی اشتغال‌های فنی با منزلت متوسط می‌گنجد و نه در میان پیشه‌وران حرفه‌ای با منزلت رفیع. برای توضیح این وضعیت می‌توان گفت جایگاه پریکاریا همچون 'مخروط سربریده' است. در ادامه خواهیم دید که ساختار 'درآمد اجتماعی' آن با انگاره‌های قدیمی طبقه و اشتغال جور در نمی‌آید.

ژاپن تصویری از مشکلاتی ارائه می‌دهد که در مقابل محصلان پریکاریا قرار دارد. این کشور نابرابری درآمدی به‌نسبت اندکی داشته است (که آن را به 'کشوری مناسب' به گفته‌ی ویلکنسون و پیکت (۲۰۰۹) بدل می‌سازد). اما نابرابری از لحاظ سلسله‌مراتب منزلتی ریشه‌های عمیقی داشته، و با تکثیر پریکاریا — که وضع اسفناک اقتصادی‌شان با معیارهای مرسوم نابرابری درآمدی کوچک جلوه داده می‌شود — این نابرابری تشدید شده است. جایگاه‌های منزلتی رفیع‌تر در جامعه‌ی ژاپنی با مجموعه‌ای از پاداش‌ها همراه است که امنیت اجتماعی-اقتصادی فرد را تأمین می‌کند — امتیازی بسیار فراتر از آنچه با صرف درآمد پولی سنجیده می‌شود (کربو، ۲۰۰۳: ۱۲-۵۰۹). پریکاریا از این پاداش‌ها به کل محروم است، و برای همین نابرابری درآمدی به هیچ عنوان نمی‌تواند اصل مطلب را بیان کند.

عبارت توصیفی 'پریکاریا' نخست توسط جامعه‌شناسان فرانسوی در دهه‌ی ۱۹۸۰ به‌کار رفت تا کارگران فصلی و موقتی را توصیف کند. این کتاب برداشت متفاوتی از این مفهوم ارائه می‌کند، هرچند جایگاه کار موقتی یکی از وجوه اصلی پریکاریا را تشکیل می‌دهد. فقط باید در نظر داشته باشیم که قرارداد استخدامی موقت الزاماً معادل انجام کار موقتی نیست.

برخی تلاش می‌کنند وجهی مثبتی به پریکاریا ببخشند، آن هم با الگوسازی جان شیدا و آزادی که هم هنجارهای طبقه‌ی کارگر قدیمی غرق‌شده در کار ثابت را طرد می‌کند، و هم مادی‌گرایی بورژوازی حقوق‌بگیران شغل‌های 'یقه‌سفید' را. نباید سرپیچی و ناسازگاری جان‌های آزاده را فراموش کرد، چون بی‌شک یکی از ویژگی‌های پریکاریا است. منتها مبارزه‌ی جوانان (و نه صرفاً جوانان) علیه فرامین کار به‌انقیاد درآمده

پدیده‌ی تازه‌ای نیست. آنچه تازگی دارد، انتخابِ 'جوانانِ دیروز' است که بعد از یک عمر کار باثبات، پیرانه‌سر، به استقبال سبک کار بی‌ثبات رفته‌اند. اصطلاح پریکاریا با ورود به گفتگوهای عمومی معنای متعددی به خود گرفته است. در ایتالیا، *precaratio* فراتر از کارهای موقتی با درآمد پایین، به یک حیات بی‌ثبات در حکم وضعیت نرمال زندگانی اشاره دارد (گریم و روبنگر، ۲۰۰۷). در آلمان، این اصطلاح علاوه بر کارگران موقتی، بیکارانی را نیز توصیف می‌کند که هیچ امیدی به ادغام اجتماعی ندارند. چنین معنایی به مفهوم مارکسی *لومپن پرولتاریا* نزدیک است (که مد نظر این کتاب نیست).

در ژاپن، اصطلاح پریکاریا مترادف با 'زحمتکشان فقیر' ۲۵ به کار رفته است، هرچند در بطن جنبش اول‌مه‌ژاپن و اکتیویست‌های جوانی که در به‌اصطلاح 'اتحادیه‌های آزادکار' ۲۶ خواهان شرایط زندگی و کاری بهتر بودند، به منزله‌ی یک اصطلاح متمایز تکوین یافت (Ueno, 2007; obinger, 2009). ژاپن دسته‌ای از کارگران جوان تولید کرده که *freeter* خوانده می‌شوند — نامی که از ترکیب *free* به معنای آزاد و واژه‌ی آلمانی *Arbeiter* به معنای کارگر ایجاد شده است — و ناچار از پذیرش سبک کاریِ شغل‌های موقتی هستند.

درست نیست که پریکاریا را با زحمتکشان فقیر یا صرف استخدام ناامن معادل بگیریم، هرچند این ابعاد با پریکاریا همبسته هستند. بی‌ثباتی همچنین مستلزم فقدان هویتِ امنِ مبتنی بر کار است، حال آن‌که کارگران برخی مشاغل با درآمد اندک ممکن است در حال هموار کردن مسیر حرفه‌ای یک‌عمره‌ی خود باشند. برخی مفسران مفهوم بی‌ثباتی را به فقدان کنترل بر [نیرو و فرایند] کار نسبت داده‌اند. این موضوع پیچیده است، چون فرد ممکن است بر برخی جنبه‌های کار و فعالیت حرفه‌ای خود کنترل داشته باشد، مثلاً بر استفاده و بسط مهارت، مقدار زمان کار لازم، زمانبندی کار و

25 The working poor

۲۶ *Freeter unions*: این اصطلاح متمایز از *freelancer* به معنای کسی است که به صورت آزاد کار می‌کند.

فعالیت شغلی، شدت کار، تجهیزات، مواد خام، و غیره. به علاوه، اشکال مختلفی از نظارت و نظارت‌کنندگان وجود دارد، و نمی‌توان آن را به شکل استاندارد سرپرست یا مدیر بالای سر کار محدود کرد.

اصرار بر اینکه پریکاریا از افرادی تشکیل شده که هیچ کنترلی بر کار و فعالیت شغلی خود ندارند، بیش از حد محدودکننده است. زیرا همواره با چانه‌زنی ضمنی و دوسویگی بر سر تلاش، تعاون و کاربست مهارت‌ها مواجه هستیم، ضمن این‌که نباید امکان کنش‌های خرابکاری، دستبرد زدن و اتلاف بودجه را از نظر دور داشت. در واقع، جنبه‌های کنترل را باید در نسبت با ارزیابی محمل‌ها و گرفتاری‌های موجود تعریف کرد.

شاید خط دیگری برای ترسیم پریکاریا با همان جذابیت به پدیده‌ای مربوط باشد که 'ناهمخوانی منزلتی' نامیده می‌شود. افرادی با سطوح به نسبت بالای آموزش رسمی، که ناچارند به شغل‌هایی با درآمد و منزلتی پایین‌تر از آنچه مطابق توانایی‌های خود می‌دانند تن بدهند — این افراد احتمالاً از ناکامی منزلتی رنج می‌برند. این احساس در میان پریکاریای جوان ژاپن فراگیر بوده است (کوسوگی، ۲۰۰۸).

در این کتاب، پریکاریا متشکل از افرادی است که فاقد هفت شکل امنیت مرتبط با کار هستند. این هفت مورد که در چهارگوش زیر خلاصه شده‌اند، از اهداف احزاب کارگر، سوسیال دموکرات‌ها، و اتحادیه‌های کارگری بودند که پس از جنگ جهانی دوم در قالب 'شهروندی صنعتی' خود دنبال می‌کردند. تمام اعضای پریکاریا هر هفت شکل امنیت مرتبط با کار را با ارزش قلمداد نمی‌کنند، اما در هر صورت تمام آنها را به شکل نامطلوبی از دست می‌دهند.

اشکال امنیت کار در شهروندی صنعتی

امنیت بازار کار - فرصت‌های مکفی برای کسب درآمد؛ در سطح کلان، این مهم در تعهد دولت به 'اشتغال کامل' تجلی می‌یابد.

امنیت استخدامی - محافظت در برابر اخراج‌های دلبخواهی، اعمال مقررات بر استخدام و اخراج کردن، تحمیل هزینه‌هایی بر کارفرمایانی که از این قوانین تبعیت نمی‌کنند و غیره.

امنیت شغلی - توانایی و فرصت کسب جایگاهی شایسته در استخدام، به همراه موانعی برای جلوگیری از تضعیف مهارت‌ها، و در فرصت‌هایی برای تحرک 'رو به بالا' به لحاظ منزلتی و درآمدی.

امنیت محیط کار - محافظت در برابر حوادث و بیماری‌ها در حین کار، مثلاً از طریق مقررات سلامت و ایمنی، اعمال محدودیت‌هایی بر میزان ساعات کاری، ساعت‌های غریب و غیراجتماعی، و کار شبانه برای زنان، به همراه غرامت برای حوادث ناگوار.

امنیت بازتولید مهارت - فرصت برای کسب مهارت از طریق کارآموزی، آموزش پرسنل و غیره، همچنین فرصت برای منتفع شدن از شایستگی‌ها.

امنیت درآمد - تضمین درآمد ثابت مکفی، که برای مثال از طریق مکانیسم حداقل دستمزد، رتبه‌بندی دستمزد، تأمین اجتماعی فراگیر، مالیات تصاعدی برای کاهش نابرابری و بالا بردن درآمد اقشار ضعیف‌تر صورت می‌گیرد.

امنیت نمایندگی - برخورداری از صدای جمعی در بازار کار، مثلاً از طریق اتحادیه‌های کارگری مستقل دارای حق اعتصاب.

در بحث‌های ناامنی مدرن کار بیشتر توجه به ناامنی استخدامی معطوف شده است، یعنی فقدان قراردادهای بلندمدت و عدم حمایت در برابر از دست رفتن استخدام. این نگاه قابل فهم است. اما ناامنی شغلی نیز ویژگی تعیین‌کننده‌ای است.

تفاوتی حیاتی میان امنیت استخدامی و امنیت شغلی وجود دارد. به این مثال توجه کنید. بین سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۱۰، سی کارمند تله‌کام فرانسه ۲۷ خودکشی کردند، که به انتصاب یک رئیس جدید از خارج از مجموعه منجر شد. دوسوم ۶۶ هزار

کارمند این بنگاه، متصدی پست‌های دولتی به حساب می‌آمدند و به این ترتیب از امنیت استخدامی تضمین شده بهره‌مند بودند. اما مدیریت آنها را دستخوش ناامنی شغلی نظام‌مند کرده بود، چنان‌که با روایی به اسم 'وقت حرکت' کارمندان را مجبور می‌کرد هرچند سال به‌طور غیرمنتظره‌ای شغل و محل کار خود را تغییر دهند. استرس ناشی از این روال علت اصلی خودکشی‌ها شناخته شد. به این اعتبار، ناامنی شغلی مهم است.

این موضوع در دستگاه‌های دولتی هم مهم است. کارمندان ادارات دولتی قراردادهایی را امضا می‌کنند که از امنیت استخدامی حسادت‌برانگیزی برخوردار است. اما آنها همچنین می‌پذیرند که به هر سمت و در هر زمانی که مدیرانشان تصمیم بگیرند مشغول به کار شوند. در جهانی از 'مدیریت منابع انسانی' سفت و سخت و انعطاف‌پذیری کارکردی، جابه‌جایی‌های مداوم احتمالاً با اختلال شخصی همراه خواهد بود.

خصلت دیگر پریکاریا درآمد بی‌ثبات و الگویی در کسب درآمد است که با تمام گروه‌های دیگر فرق می‌کند. برای توصیف این موضوع می‌توان از مفهوم 'درآمد اجتماعی' استفاده کرد. پرواضح است که مردم در همه‌جا مجبورند با درآمد خود بسوزند و بسازند. این درآمد ممکن است یک جریان پولی یا شکل دیگری از درآمد باشد، بسته به چیزی که آنها و خانواده‌هایشان تولید می‌کنند. می‌توان درآمد را بر حسب چیزهایی اندازه‌گیری کرد که آنها در صورت نیاز انتظار دریافت‌اش را دارند. اغلب مردم در اکثر جوامع چندین منبع درآمد دارند، هرچند برخی به یک منبع متکی هستند.

اجزای سازنده‌ی درآمد اجتماعی را می‌توان به شش عنصر تقسیم کرد. نخست، تولیدهای متکی به خود، یعنی غذا، کالاها، و خدماتی که مستقیماً تولید می‌شود، خواه برای مصرف، خواه برای تهاتر یا فروش، از جمله تمام چیزهایی که فرد ممکن است در باغچه یا زمین خانوادگی خود پرورش دهد. دوم، دستمزد پولی یا درآمد پولی است که در ازای کار دریافت می‌شود. سوم، ارزش حمایت و پشتیبانی است که خانواده یا اجتماع محلی تأمین می‌کند، و معمولاً شکل بیمه‌های متقابل غیررسمی را به خود می‌گیرد. چهارم، مزایای شرکتی است که به دسته‌های متعددی از کارمندان تعلق می‌گیرد. پنجم، مزایای دولتی است، شامل مزایای بیمه‌های تأمین اجتماعی، مساعدت‌های عمومی،

واریزی‌های عنداللزوم،^{۲۸} یارانه‌های مستقیم یا به‌واسطه‌ی کارفرمایان، و یارانه‌های خدمات عمومی. و دست‌آخر مزایای خصوصی است که از پس‌اندازها و سرمایه‌گذاری‌ها مشتق می‌شود.

هر کدام از این عناصر می‌تواند به زیربخش‌هایی تقسیم شود که کم‌وبیش امن یا ضمانت‌شده هستند، و ارزش کامل آن را تعیین می‌کنند. برای نمونه، دستمزدها را می‌توان به قراردادهای بلندمدت و ثابت، و اشکال متنوع و منعطف تقسیم کرد. اگر فردی حقوقی دریافت می‌کند که برای یک سال آینده به همین مبلغ تأمین شده است، ارزش درآمد ماهانه‌ی آن بیشتر از همین مبلغ ماهانه در قالب مزدی است که به نوسانات آب‌وهوایی با برنامه‌ی تولید نامشخص کارفرما وابسته است. به همین ترتیب، مزایای دولتی می‌تواند به دو بخش تقسیم شود: نخست، حقوق 'شهروندی' درآمد پایه، در کنار مزایای بیمه که متکی به مشارکت‌های گذشتگان است و به این ترتیب، در اصل خود، 'تضمین‌شده' است؛ دو دیگر واریزی‌های عنداللزوم که ممکن است با توجه به شرایط پیش‌بینی نشده در دسترس باشد یا نباشد. مزایای شرکتی به زیربخش‌های مختلفی تقسیم می‌شود، شامل آنچه به تمام اعضای یک شرکت تعلق می‌گیرد، بخشی که به جایگاه یا خدمات گذشته فرد وابسته است، و کارانه‌هایی که بسته به تصمیم مدیریت پرداخت می‌شود. همین مطلب درباره‌ی مزایای اجتماع‌محور صادق است که از یک‌سو به استحقاق خانوادگی و نسبی، و از سوی دیگر به مطالبه از اجتماع بزرگ‌تر برای حمایت در زمان نیاز تقسیم می‌شود.

پریکاریا را می‌توان بر مبنای ساختار متمایز درآمد اجتماعی آن تشخیص داد، که حاکی از نوعی آسیب‌پذیری است که بسیار فراتر از شکنندگی ناشی از درآمد پولی در یک لحظه‌ی مشخص می‌رود. برای نمونه، در دوره‌ی تجاری‌سازی سریع اقتصاد در یک کشور در حال توسعه، گروه‌های جدیدی، که بسیاری از آنها به سمت پریکاریا نیل می‌کنند، متوجه می‌شوند که اشکال سنتی حمایت اجتماع‌محور را از دست داده‌اند و در مقابل هیچ مزایای شرکتی یا دولتی به دست نیآورده‌اند. آنها در مقایسه با بسیاری

از افراد با حقوق کم‌تر از اشکال سنتی حمایت اجتماع‌محور بهره‌منداند، و نیز در مقایسه با حقوق‌بگیرانی با درآمد مشابه که به مجموعه‌ای از مزایای دولتی و شرکتی دسترسی دارند، آسیب‌پذیرتر هستند. مختصات پریکاریا با سطح درآمد یا مزد پولی در یک لحظه‌ی مشخص تعیین نمی‌شود، بلکه در فقدان حمایت اجتماع‌محور در زمان نیاز، و فقدان مزایای تضمین‌شده‌ی شرکتی یا دولتی، و فقدان مزایای خصوصی برای عایدی‌های پولی مکمل نمودار می‌گردد.

گذشته از ناامنی کاری و ناامنی درآمد اجتماعی، اعضای پریکاریا فاقد هویت مبتنی بر کار هستند. هنگام اشتغال، آنها به کارهای بدون دورنمای بلندمدت حرفه‌ای^{۲۹} مشغول هستند، یعنی شغل‌هایی بدون سنت حافظه‌ی اجتماعی، بدون حس تعلق به یک اجتماع شغلی که آکنده از فعالیت‌های ثابت باشد و از کدهای اخلاقی و هنجارهای رفتاری، روابط متقابل و برادری برخوردار باشد.

پریکاریا خود را متعلق به یک اجتماع کاری توأم با همبستگی نمی‌بیند. این موضوع حس بیگانگی و ابزاربودگی آنها را در کاری که به دوش‌شان قرار گرفته تشدید می‌کند. کنش‌ها و نگرش‌هایی که از بی‌ثباتی مشتق می‌شوند به سمت فرصت‌طلبی نیل می‌کند. هیچ نقشی از آینده^{۳۰} بر کنش‌های آنها سایه نینداخته است تا با خود بیندیشند که کار و احساس امروز آنها تأثیر به‌سزا و حتمی بر روابط بلندمدت‌شان خواهد داشت. پریکاریا می‌داند که هیچ نقش‌ونگاری از آینده در کار نیست، چون اساساً هیچ آینده‌ای در کاری که انجام می‌دهند وجود ندارد. اصلاً جای تعجب ندارد اگر همین فردا بیرون‌ات کنند، تازه اگر شغل یا فوران فعالیت دیگری تو را فرابخواند، ترک کار فعلی چندان هم خبر بدی نیست.

پریکاریا فاقد هویت شغلی است، با وجود این که برخی از آنها از شایستگی‌های حرفه‌ای و حتی بسیاری از آنها از عناوین شغلی دهان‌پرکن برخوردارند. برای برخی، یک‌جور آزادی در نداشتن تعهدهای رفتاری و اخلاقی تعیین‌کننده‌ی یک هویت شغلی نهفته است. بعدتر به تصویر 'کوچ‌گر شهری'^{۳۰} خواهیم پرداخت، و البته به تصویر

29 Careerless jobs

30 Urban nomad

مرتبط با آن یعنی 'نوشه‌روندان'^{۳۱}، افرادی که هنوز شهروند کامل نیستند. از آن‌جا که برخی ترجیح می‌دهند کوچ‌گر باشند و خانه‌به‌دوشی را به یکجانشینی ترجیح می‌دهند، نباید تمام پریکاریا را همچون قربانی در نظر گرفت. با وجود این، اکثریت آنها از ناامنی خود معذب هستند، و دورنمای معقولی برای فرار از آن ندارند.

کار، فعالیت، بازی و فراغت^{۳۲}

نیاکان تاریخی پریکاریا بانوسو/^{۳۳} در یونان باستان بودند، افرادی که باید در جامعه کار مولد انجام می‌دادند (برخلاف بردگان، که برای اربابان خود رنجبری می‌کردند). بانوسو که از جانب بالادستی‌ها دارای 'بدن‌های چغری' و 'ذهن‌های زمخت' دانسته می‌شدند، هیچ شانس برای ارتقای رتبه‌ی اجتماعی نداشتند. آنها در کنار متیک‌ها^{۳۴} (بیگانگان مقیم) کار می‌کردند، یعنی پیشه‌ورانی با حق و حقوق محدود. این دو گروه همراه با بردگان تمام کارها را انجام می‌دادند، بدون این‌که انتظار داشته باشند هرگز در زندگی دولت‌شهر^{۳۵} مشارکت داده شوند.

یونانیان باستان بهتر از سیاستگذاران مدرن ما تمایز میان کار و فعالیت، و میان بازی و فراغت یا آنچه خود اسکول^{۳۶} می‌نامیدند را می‌فهمیدند. آنهایی که کار را انجام می‌دادند ناشهروند بودند. شهروندان کار نمی‌کردند؛ آنها وقت خود را به پراکسیس^{۳۷} اختصاص می‌دادند، به فعالیت درون و در حوالی خانه، با خانواده و دوستان. فعالیت آن‌ها 'بازتولیدی' بود، کاری که به خاطر خودش انجام می‌شود، برای تقویت پیوندهای

31 Denizen: نو نشین، نوشهروند

32 Labour, work, play and leisure

33 banausoi

34 metic

35 polis

36 schole

37 praxis

شخصی، برای همراه شدن با مشارکت عمومی در حیات اجتماع. با ملاک‌های امروزی ما، جامعه‌ی آنها ناعادلانه بود، به‌ویژه در برخورد با زنان. اما آنها می‌فهمیدند چرا سنجیدن همه‌چیز در قالب کار تولیدی مضحک است.

یک مدعای کتاب حاضر این است که با پیش‌روی قرن بیست‌ویکم، یکی از اهداف اصلی در راستای چیرگی بر 'سویه‌ی تاریک' پریکاریا باید رهنانیدن فعالیت از کار، و فراغت از بازی باشد. در سرتاسر قرن بیستم، تأکید بر به حداکثر رساندن تعداد افرادی بود که به کار مشغول هستند، که با تحقیر و طرد فعالیتی همراه بود که در قالب کار ننگند. از پریکاریا انتظار می‌رود که به کار مشغول شود، آن هم به هر شکل و در هر زمانی که لازم باشد، و تحت شرایطی که عمدتاً به انتخاب آنها نیست. همچنین از آنها انتظار می‌رود که خود را غرق در بازی کنند. چنانکه در فصل پنجم استدلال می‌شود، از آنها انتظار می‌رود که مقدار زیادی فعالیت تولیدی بی‌مزد در قالب کار-برای-تأمین-شغل^{۳۸} انجام دهند. اما فراغت آنها پدیده‌ای تصادفی به حساب می‌آید.

انواع پریکاریا

پریکاریا را به هر شکلی تعریف کنیم، پدیده‌ی یکدستی نخواهد بود. وضعیت نوجوانی که دزدکی به کافی‌نت سر می‌زند در حالی که با شغل‌های زودگذر روزگار خود را سپری می‌کند با مهاجری یکسان نیست که تمام ذکاوت خود را برای بقا به کار می‌گیرد، سراسیمه بازاریابی می‌کند، درحالی که نگران گیر افتادن به دست پلیس است. هیچ‌یک از این دو به مادر مجردی شباهت ندارند که بی‌تاب و بی‌قرار است که هزینه‌ی خوراک هفته‌ی آینده را از کجا تهیه کند، یا به مردی شصت‌واندی ساله که به شغل‌های موقتی تن می‌دهد تا خرج دوا و درمانش را بپردازد. اما تمام آنها در این احساس مشترک هستند که کار آنها ابزاری (برای زنده ماندن)، فرصت‌طلبانه (هرچه پیش آید خوش آید)، و بی‌ثبات (ناامن) است.

^{۳۸} Work-for-labour اشاره به مجموعه کارهایی است که بدون پاداش و برای یافتن کار جدید و با حفظ کار جاری انجام می‌شود.

یک شیوه‌ی ترسیم پریکاریا به حیث 'نوشه‌روندان' است. نوشه‌روند کسی است که به هر دلیلی حقوق محدودتری نسبت به شهروندان دارد. مفهوم نوشه‌روند، که سبقه‌ی آن تا روم باستان قابل ردیابی است، عموماً به بیگانگانی اطلاق شده که از حقوق اقامت و اشتغال برخوردار بوده، اما از حقوق کامل شهروندی بی‌بهره‌اند.

می‌توان این ایده را با در نظر گرفتن طیفی از حقوق گسترش داد که تمام مردم سزاوار آن هستند: حقوق مدنی، یعنی برابری در پیشگاه قانون و برخورداری از حمایت و حفاظت در برابر جرم و آسیب فیزیکی؛ حقوق فرهنگی؛ یعنی دسترسی برابر به تمتع فرهنگی و اجازه‌ی مشارکت در حیات فرهنگی اجتماع؛ حقوق اجتماعی، یعنی دسترسی برابر به اشکال حمایت اجتماعی، از جمله مستمری بازنشستگی و خدمات درمانی؛ حقوق اقتصادی، یعنی استحقاق برابر برای تقبل فعالیت درآمدزا؛ و حقوق سیاسی، یعنی حق برابر برای رأی دادن، کاندید شدن، و مشارکت در حیات سیاسی اجتماع. شمار روزافزونی از آدمیان در سرتاسر جهان دست‌کم یکی از این حقوق را ندارند، و به این اعتبار، هر جا که باشند، در جرگه‌ی 'نوشه‌روندان' قرار می‌گیرند، و نه در زمره‌ی شهروندان. این مفهوم را می‌توان به زندگی شرکتی نیز گسترش داد، جایی که انواع و اقسام شهروندان و نوشه‌روندان شرکتی قرار دارند. حقوق‌بگیران را می‌توان همچون شهروندان در نظر گرفت، چنانکه دست‌کم از حقوق ضمنی رأی دادن در شرکت برخوردارند که گستره‌ای از تصمیمات و اقدامات را در برمی‌گیرد که دیگر گروه شهروندان شرکتی، یعنی سهام‌داران و مالکان، تلویحاً آنها را می‌پذیرند، هرچند دسته‌ی دوم حق قاطعی برای رأی دادن در تصمیمات راهبردی شرکت دارد. سایر افرادی که با شرکت در ارتباط هستند - کارگران ساعتی، فصلی، پیمانی، و غیره - حکم نوشه‌روندان را دارند که از حقوق محدودتری برخوردارند.

در دنیای پهناورتر، اکثر نوشه‌روندان را انواع مختلف مهاجران تشکیل می‌دهند، که بعدتر به آنها خواهیم پرداخت. با وجود این، یک دسته‌ی دیگر به چشم می‌خورد - قشر وسیع افرادی که مجرم‌انگاری شده‌اند، یعنی محکومین. دوران جهانی‌سازی شاهد افزایش تعداد کنش‌هایی بوده که جرم‌انگاری شده‌اند. افراد هرچه بیشتری دستگیر و محبوس شده، و در نتیجه شمار بی‌سابقه‌ای از آدمیان مجرم قلمداد می‌شوند. بخشی

از افزایش مجرم‌انگاری به خاطر جرم‌های جزئی است، از جمله واکنش‌های رفتاری به برنامه‌های مددکاری اجتماعی که مخاطرات غیراخلاقی ایجاد می‌کنند، یعنی موقعیت‌هایی که در آنها افراد محروم اگر حقیقت را بگویند در معرض خطر جریمه و مجازات قرار می‌گیرند و به این ترتیب، از یکی از قوانین بوروکراتیک سرپیچی می‌کنند. کارگران موقتی و بدون حرفه‌ی همیشگی، نوشهروندان مهاجر، تکاپوگران مجرم‌انگاشته، متقاضیان خدمات بهزیستی... موجی بر موجی دیگر افزوده می‌شود. متأسفانه آمار و ارقام اقتصادی و مرتبط با کار به گونه‌ای ارائه نمی‌شود که بتوانیم تخمینی از تعداد کل نفرات پریکاریا به دست دهیم، چه برسد به این که بخواهیم آمار دقیقی از تعداد انواع مختلفی داشته باشیم که صفوف مختلف آن را تشکیل می‌دهند. لاجرم باید تصویری بر مبنای متغیرهای نیابتی ترسیم کنیم. اکنون گروه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی پریکاریا را بررسی می‌کنیم، البته با در نظر گرفتن این که تمام آنها کاملاً جفت‌وجور در نمی‌آیند؛ به بیانی، مشخصه‌ی معرف این گروه‌ها الزاماً برای نشان دادن اینکه یک فرد به پریکاریا تعلق دارد کفایت نمی‌کند.

برای شروع، اکثر افرادی که در شغل‌های موقتی مشغول به کار هستند قرابت زیادی برای قرار گرفتن در زمره‌ی پریکاریا دارند، زیرا در شبکه‌ای از مناسبات تولید ضعیف و نابسند قرار گرفته‌اند، درآمدشان نسبت به دیگرانی که کار مشابه انجام می‌دهند کم‌تر است، و به لحاظ شغلی فرصت‌های اندکی در اختیار دارند. در دوران بازار کار منقطع، تعداد افرادی که کارشان نشان موقتی خورده به شدت افزایش یافته است. در برخی کشورها، مانند بریتانیا، تعاریف محدودکننده از آنچه کار موقتی را تشکیل می‌دهد، تشخیص تعداد افرادی را که در این شغل‌ها و بدون پشتیبانی استخدامی مشغول هستند دشوار ساخته است. اما در اکثر کشورها، آمار و ارقام نشان می‌دهد که تعداد و سهم نیروی کار ملی در جایگاه‌های موقتی در سه دهه‌ی گذشته به شدت افزایش یافته است. رشد آنها در ژاپن خیلی سریع بوده است، چنان که تا سال ۲۰۱۰، بیش از یک‌سوم نیروی کار در جرگه‌ی شغل‌های موقتی بودند، اما نسبت آنها

احتمالاً در کره‌ی جنوبی بیش از هر جای دیگری است، چنانکه با تعاریف معقول، بیش از نیمی از کارگران در شغل‌های موقتی و غیرمنظم^{۳۹} مشغول به کار هستند.

هرچند شغل موقتی شاخصی است از این که فرد به کاری بدون حرفه‌ی همیشگی مشغول است، اما این موضوع در همه‌ی موارد صدق نمی‌کند. در واقع، آنهایی که با عبارت حرفه‌فنی مشخص شدند با اشتیاق به زندگی پروژه‌محور مشغول هستند و مدام از یک پروژه‌ی کوتاه‌مدت به پروژه‌ی بعدی می‌پزند. از سوی دیگر، شغل‌های درازمدتی که فرد در آنها باید چند وظیفه‌ی ثابت را پشت سر هم تکرار کند نمی‌تواند در حکم یک حرفه‌ی بلندمدت‌الهام‌بخش باشد. داشتن شغل موقتی ایرادی ندارد، به شرط آنکه بستر اجتماعی رضایت‌بخش باشد. اما اگر نظام اقتصادی جهانی مستلزم انبوهی از افراد در مشاغل موقتی است، آن‌گاه سیاست‌گذاران باید به ریشه‌ی بی‌ثباتی آنها بپردازند.

در حال حاضر، داشتن شغل موقتی شاخص قاطعی برای شکلی از بی‌ثباتی آدر زندگی^{۴۰} به حساب می‌آید. ممکن است برای برخی، این مرحله سکویی برای شکل دادن به حرفه‌ی همیشگی باشد. اما برای بسیاری این سکو منجر به سقوط در جایگاه درآمدی پایین‌تر می‌شود. رفتن به سراغ شغل موقتی بعد از یک دوره بیکاری، چنان که بسیاری از سیاستگذاران بر آن پافشاری می‌کنند، می‌تواند به درآمد کمتر برای سالیان متمادی منجر شود (آتور و هاوسمن، ۲۰۱۰). به محض اینکه شخص در رده‌ی شغلی پایین‌تری قدم گذاشت، احتمال تحرک اجتماعی رو به بالا یا کسب درآمد آبرومندانه^{۴۱} به صورت دائمی کاهش می‌یابد. تن دادن به کارهای موقتی شاید ضرورت زندگی بسیاری از افراد باشد، اما بعید است منجر به افزایش تحرک اجتماعی گردد.

راه دیگری که به پریکاریا ختم می‌شود استخدام پاره‌وقت است، حسن تعبیر فریبنده‌ای که به یکی از خصلت‌های پایه‌ای اقتصاد مبتنی بر بخش سوم تبدیل شده است (برخلاف جوامع صنعتی). در اکثر کشورها، شغل پاره‌وقت به منزله‌ی استخدام یا مزد گرفتن برای کار کم‌تر از ۳۰ ساعت در هفته تعریف می‌شود. دقیق‌تر آن است که این افراد را به اصطلاح پاره‌وقت‌کاران بنامیم. زیرا بسیاری از افرادی که به انتخاب یا

اجبار به سراغ شغل‌های پاره‌وقت می‌روند، تازه متوجه می‌شوند که باید بیشتر از زمان پیش‌بینی‌شده و بیشتر از مزدی که دریافت می‌کنند کار کنند. پاره‌وقت‌کاران، اغلب زنان، که از یک نردبان حرفه‌ای پایین آمده‌اند، احتمالاً در معرض بهره‌کشی بیشتر قرار خواهند گرفت، و ناگزیرند خارج از ساعات پرداخت‌شده به حجم زیادی از کار-برای-تأمین-شغل بدون مزد بپردازند. آنها همچنین باید به خوداستثماری بیشتری تن دهند، یعنی کارهای اضافه‌ای انجام دهند تا بتوانند موقعیت خود را حفظ کنند.

رشد شغل‌های پاره‌وقت به کتمان شدت بیکاری و نیمه‌بیکاری یاری رسانده است. مثلاً در آلمان، هل دادن افراد هرچه بیشتری به سمت 'شغل‌های صغیر' این توهم را ایجاد کرده که نرخ اشتغال بالا است، تا جایی که برخی اقتصاددانان اظهارات احمقانه‌ای درباره‌ی معجزه‌ی استخدامی آلمان پس از بحران مالی بیان کرده‌اند.

دسته‌های دیگری که با پریکاریا هم‌پوشی دارند 'پیمانکاران مستقل' و 'پیمانکاران وابسته' هستند. این دو دسته را نمی‌توان هم‌سنگ پریکاریا دانست، چون بسیاری از پیمانکاران از برخی جنبه‌ها امن و دارای هویت شغلی مستحکم هستند. مثلاً می‌توان یک دندانپزشک یا حسابدار خویش‌فرما را در نظر گرفت. اما متمایز کردن پیمانکاران وابسته از پیمانکاران مستقل مایه‌ی دردسر و کلای حوزه‌ی کار در همه‌جای دنیا بوده است. بحث‌های بی‌پایانی صورت گرفته است بر سر این که چطور تأمین‌کنندگان خدمات را از تأمین‌کنندگان کار خدماتی تمییز دهیم، و همچنین چگونه افرادی را که به یک واسطه وابسته هستند از آنهایی که کارمندان مکتوم هستند جدا سازیم. در نهایت، این تمایزها دلخواهی هستند و به برداشت ما از کنترل، انقیاد، و وابستگی به دیگر 'طرفین' بستگی دارند. در هر حال، فردی که به دیگران وابسته است تا وظایفی را به او محول کنند که خود کنترل اندکی بر آن کارها دارد، در معرض خطر بزرگ‌تری برای سقوط به ورطه‌ی پریکاریا قرار دارد.

گروه دیگری در ارتباط با پریکاریا ارتش روبه‌رشد مراکز تلفنی است. ارتشی همه‌جا حاضر و نمادی شوم از جهانی‌سازی، زندگی الکترونیکی، و کار از خودبیگانه. در سال ۲۰۰۸، کانال ۴۰۴ بریتانیا مستندی تلویزیونی نمایش داد با عنوان خشم تلفنی که به

سوءتفاهم‌های متقابل میان پرسنل جوان مراکز تلفنی و مشتریانِ عصبانیِ آنها می‌پرداخت. به گفته‌ی این برنامه، به‌طور میانگین، مردم بریتانیا یک روز کامل را در هر سال صرف صحبت کردن با مراکز تلفنی می‌کنند، و این مقدار در حال افزایش است. در نهایت، نوبت به کارآموزان می‌رسد، پدیده‌ای منحصرأ مدرن که طی آن، تازه فارغ‌التحصیلان، دانشجویان، و حتی افرادی پیش از رفتن به دانشگاه مدتی را بدون دریافت دستمزد یا با دستمزد بسیار ناچیز صرف کارهای خُردِ اداری می‌کنند. برخی مفسرانِ فرانسوی پریکاریا را معادل کارآموزان در نظر گرفته‌اند که اگرچه نادقیق اما حاکی از تشویشی است که حول این پدیده شکل گرفته است.

کارآموزی‌ها ماشین‌های بالقوه‌ای برای هدایتِ جوانان به سمت پریکاریا هستند. حتی برخی دولت‌ها طرح‌های کارورزی را به‌عنوان شکلی از سیاست بازار کار 'فعال' اجرا کردند که برای کتمان بیکاری طراحی شده بود. در واقعیت، تلاش‌ها برای ترویج کارآموزی اغلب چیزی فراتر از طرح‌های یارانه‌ایِ ناکارآمد و پرهزینه نیست. به‌رغم لفاظی‌ها درباره‌ی مأنوس کردن افراد با زندگی سازمانی و آموزش‌های حرفه‌ای، این طرح‌ها با هزینه‌ی بالای اداری همراه هستند و ارزش ماندگاری، چه برای سازمان‌ها و چه برای خودِ کارآموزان، به ارمغان نمی‌آورند.

باری، یک راه نگاه کردن به پریکاریا بررسی راه‌هایی است که افراد به اشکال ناامنی از کار روی می‌آورند که بعید است در ایجاد یک هویت مطلوب یا حرفه‌ی همیشگی به آنها یاری برساند.

پریکاریاسازی ۴۱

یک شیوه‌ی نگاه دیگر به پریکاریا در قالب فرایند است، یعنی شیوه‌ای که افراد 'پریکاریزه' می‌شوند. این کلمه‌ی بدقواره متناظر با 'پرولتریزه' یا 'پرولتری شدن' است، اصطلاحی برای توصیف نیروهایی که به پرولتریایی شدن کارگران در قرن نوزدهم منجر شدند. پریکاریزه شدن یعنی در معرض فشارها و تجاربی قرار گرفتن که به یک زندگی

پریکاریایی منجر می‌شود، زندگی کردن در حال، بدون هیچ هویت امن یا حسی از رشد و توسعه که به واسطه‌ی کار و سبک زندگی به دست می‌آید. در این معنا، بخشی از حقوق‌بگیران به سمت پریکاریا رانده می‌شوند. مورد مشهور 'مواجب‌بگیر'^{۴۲} در ژاپن تصویر مناسبی از این موضوع ارائه می‌دهد. این مزدبگیر قرن بیستمی که استخدام مادام‌العمر در یک شرکت واحد داشت از دل الگوی به‌شدت پدرمآبانه‌ی هواداری از آرمان‌های کارگری ظهور کرد که تا اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ غالب بود. در ژاپن (و دیگر جاها) قفس طلایی به‌راحتی می‌تواند به قفس سربی تبدیل شود، آن هم زمانی که امنیت استخدامی به‌قدری زیاد است که محیط بیرون به منطقه‌ای ترسناک بدل می‌گردد. این اتفاقی است که در ژاپن و دیگر کشورهای آسیای شرقی که از الگوی مشابهی پیروی می‌کردند روی داد. بیرون افتادن از شرکت یا سازمان نشانه‌ی بارزی از شکست تلقی می‌شد، یک‌جور مایه‌ی آبروریزی و سرافکندگی. در چنین شرایطی، خواست رشد فردی می‌تواند به‌راحتی منجر به خُرده‌سیاستِ تمکین از رده‌های بالاتر در سلسله‌مراتب درونی سازمان یا حتی دسیسه‌چینی‌های فرصت‌طلبانه گردد.

در ژاپن، این موضوع تا سرحدات خود پیش رفت. شرکت به یک خانواده‌ی من‌درآوردی تبدیل شد، چنان‌که رابطه‌ی استخدامی به 'قرار خویشاوندی' بدل گشت؛ توگویی کارفرما کارمند را به فرزندی پذیرفته و در مقابل انتظاری مشابه رابطه‌ی هدیه دارد، ترکیبی از نوکرصفتی، احساس وظیفه‌ی فرزندی، و دهه‌ها کار شاق. ماحصل آن فرهنگی از اضافه‌کاری در ارائه‌ی خدمات و جان‌فشانی‌هایی در قالب کاروشی،^{۴۳} یعنی مرگ از فرط فزون‌کاری است (Mouer and Kawanishi, 2005). اما از اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰، سهم نیروی کار ژاپنی در میان حقوق‌بگیران به‌شدت کاهش یافته است. آنهایی که هنوز دل‌نکنده‌اند تحت فشار قرار گرفته‌اند، بسیاری نیز با کارگران جوان‌تر و زنانی جایگزین شده‌اند که از امنیت استخدامی آنان به‌کل بی‌بهره هستند. پریکاریا

42 Salaryman

یک نوع سنخ‌شناسی از حقوق‌بگیران که به‌ویژه در ژاپن برای اشاره به کارمندان یقه‌سفید به کار می‌رود.

43 Karoshi

دارد جای موجب‌بگیر را می‌گیرد. چنان‌که آلام آنها در افزایش هشداردهنده‌ی خودکشی‌ها و بیماری‌های اجتماعی آشکار می‌گردد. استحاله‌ی موجب‌بگیر ژاپنی احتمالاً نمونه‌ای افراطی است. اما می‌توان تصور کرد چگونه فردی که در دام روان‌شناختی استخدام بلندمدت گیر افتاده عنان از دست می‌دهد و به سمت شکلی از وابستگی بی‌ثبات رانده می‌شود. اگر 'ولی' ۴۴ ناراضی شود، یا نتواند یا نخواهد نقش ساختگی پدران‌هی خود را ادامه دهد، فرد به جرگه‌ی پریکاریا سرازیر خواهد شد، آن هم بدون مهارت‌های خودگردانی و چالاکی اکتسابی. استخدام بلندمدت می‌تواند عامل مهارت‌زدایی باشد. همانطور که در جای دیگر تشریح شده (استندینگ، ۲۰۰۹)، این موضوع یکی از بدترین جنبه‌های دوران چیرگی آرمان‌های کارگری ۴۵ بوده است.

ضمن این‌که باید مراقب مبالغه‌ی بیش از حد در این تعریف بود، اما ویژگی دیگر پریکاریاسازی را می‌توان تحرک شغلی موهومی نامید که در پدیده‌ی پست‌مدرن 'عناوین غلوآمیز' ۴۶ تجلی می‌یابد، پدیده‌ای که به‌زیبایی در نشریه‌ی *اکنونومیست* (2010a) مورد هجو و ریشخند قرار گرفته است. عنوانی به فردی با شغلی راکد و بی‌آینده داده می‌شود تا گرایش‌های پریکاریایی آن را کتمان کند. به افراد القاب 'آرشد' و 'مدیر' و 'مسئول' داده می‌شود بدون این‌که لشکری را رهبری کنند یا تیمی تشکیل دهند. بدنه‌ی شغلی ایالات متحده که عنوان پرطمطراق و سرشت‌نمای 'انجمن بین‌المللی پیشه‌وران اداری' را یدک می‌کشد (سازمانی که قبلاً با عنوان فروتنانه‌تر *کانون سراسری منشیان شناخته می‌شد*)، گزارش کرده که بیش از ۵۰۰ عنوان شغلی را در شبکه‌ی خود دارد، شامل 'هماهنگ‌کننده‌ی میز پیشخوان'، 'متخصص مدارک الکترونیک'، 'مسئول توزیع رسانه‌ها' (روزنامه‌فروش)، 'متصدی بازیافت' (خالی‌کننده‌ی سطل‌های زباله) و 'مشاور بهداشتی' (توالت‌شور). این هنرمندی در خلق عنوان منحص

44 Parent

45 labourism

46 Uptitling پست‌های دهان پر کن، عنوان‌نمایی

به آمریکا نیست، بلکه در همه‌جا اتفاق می‌افتد. فرانسوی‌ها اکنون تمایل دارند که نطافت‌چی را با لقب خوش‌وجه‌ترِ متخصصِ سطوح خطاب قرار دهند.

نشریه‌ی *اکنونومیست* افزایش شدید عناوین شغلی را به پیچیدگیِ درونیِ فزاینده در شرکت‌های چندملیتی، و نیز به شرایط پس از رکود ۲۰۰۸ منتسب می‌کند، یعنی زمانی که عناوین پر زرق و برق شغلی باید جایگزین افزایش دستمزدها می‌شد. اما این مسئله فقط یک فورانِ جدیدِ گزافه‌گویی نیست. بلکه بازتابی است از رشد پریکاریا که طی آن، مظاهر ساختگیِ تحرک شغلی و رشد شخصی باید بر بیهودگیِ کار سرپوش بگذارند. ساختارهای شغلی که با غلتک صاف شده‌اند در پس عناوینِ قلنبه‌سلبه پنهان می‌شوند. *اکنونومیست* این موضوع را با ظرافت بیان کرده است:

«کیش انعطاف‌پذیری نیز به نوبه‌ی خود تورم‌زا است. الگوی باب روزِ مسطح کردن سلسه‌مراتب تأثیر متناقضی مبتنی بر تکثیر عناوین شغلی بی‌معنی داشته است. کارگران مشتاقِ عناوین دهان‌پرکن و مهم هستند، همانطور که سیاستمدارانِ زهوار دررفته را به ریاستِ دوک‌نشینِ لنکستر یا ریاست عالی‌هی شورا منصوب می‌کنند. همه‌کس از مدیرعامل تا پایین، برای جلوگیری از اخراج شدن تلاش می‌کند رزومه‌ی خود را با لاف و گزاف پر بار سازد.»

این موضوع حاکی از عارضه‌ای عمیق‌تر است. یادداشتِ تیزبینانه‌ی *اکنونومیست* در پایان نتیجه می‌گیرد که «مزایای اعطای القاب پر زرق و برق معمولاً کوتاه‌مدت است. اما آسیب آنها تا مدت‌ها برجا می‌ماند». گویا این رویه موجب بدبینی شده و عناوین زینتی می‌توانند صاحبان‌شان را بیش از پیش دوراندختنی کنند. این وضعیت بی‌شک یک نسبتِ دوطرفه است. یعنی از آن‌جا که مقام افراد قابل چشم‌پوشی شده، عناوین شغلی آنها نیز نشانگر چنین موقعیتی است.

ذهن پریکاریزه‌شده

لازم نیست یک جبرگرای تکنولوژیکی باشیم تا تصدیق کنیم که چشم‌انداز تکنولوژیکی به شیوه‌ی فکر کردن و رفتار ما شکل می‌دهد. یکی از دلایلی که پریکاریا هنوز نتوانسته در قامت یک طبقه-برای-خود ظاهر شود از این‌رو است که اعضای آن

نمی‌توانند نیروهای تکنولوژیکی مقابل خود را کنترل کنند. شواهد روزافزونی نشان می‌دهد آلات و ابزار الکترونیکی که در تمام وجود زندگی ما رخنه کرده تأثیری عمیق بر مغز انسان به‌جا می‌گذارد، یعنی بر شیوه‌ی فکر کردن ما، و از آن نگران‌کننده‌تر، بر ظرفیت ما برای فکر کردن. ناگفته نماند که این کار را به شیوه‌هایی هماهنگ با ایده‌ی پریکاریا انجام می‌دهد.

پریکاریا با برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت^{۴۷} تعریف می‌شود که می‌تواند به یک ناتوانی فراگیر از فکر کردن در چشم‌انداز بلندمدت استحاله یابد، که خود نتیجه‌ی امکان اندک برای رشد شخصی یا ایجاد یک حرفه‌ی همیشگی است. چه بسا گروه‌های هم‌تا با تهدید به طرد کردن افرادی که با این هنجارهای رفتاری سازگار نمی‌شوند، این پدیده را برجسته‌تر سازند. قواعد نانوشته‌ای که چه کاری انجام بشود و چه کاری انجام نشود می‌تواند هزینه‌ی سنگینی بر دوش فرد ناهم‌رنگ جماعت بگذارد.

اینترنت، عادت به گشت زدن در فضای مجازی، پیامک، فیس‌بوک، توییتر، و دیگر شبکه‌های اجتماعی جملگی مشغول سیم‌کشی مجدد مغز آدمیان هستند (Carr, 2010). این زیست دیجیتال در حال تخریب روند تحکیم حافظه‌ی بلندمدت ما است - چیزی که نسل‌های متمادی آن را مبنای هوش انسانی می‌دانستند، یعنی قابلیت استدلال کردن از خلال فرایندهای پیچیده و خلق ایده‌های نو و شیوه‌های جدید تخیل. جهان دیجیتالی‌شده هیچ جایی برای تعمق و تأمل نمی‌گذارد؛ محرک و پاداش آنی را پرتاب، و مغز را وادار می‌کند بیشترین توجه خود را معطوف به تصمیمات و واکنش‌های لحظه‌ای سازد. هرچند این جهان امتیازات خاص خود را دارد، اما یکی از صدمات آن از دست رفتن 'ذهن فرهیخته' و ایده‌ی فردیت است. گویی از جامعه‌ای متشکل از افرادی با ترکیب‌های متمایزی از دانش، تجربه و یادگیری فاصله گرفته و به جامعه‌ای نیل کرده‌ایم که دیدگاه اکثر افراد آن به صورت حاضرآماده توسط جامعه ساخته شده - نخوانده‌ملاهایی با نظرگاه‌های سطحی که بیشتر به دنبال تأیید گروهی

هستند تا به دنبال اصالت و خلاقیت. اصطلاحات شیک و پیک فراوانی در این زمینه وجود دارد، مانند 'توجه ناقص دائمی' ۴۸ و 'نقص شناختی' ۴۹.

شاید مبالغه‌آمیز به نظر برسد، اما هرچه پیش‌تر می‌رویم، سخت‌تر می‌توان انکار کرد که تغییرات ذهنی، عاطفی، و رفتاری در حال وقوع است، و این‌که این تحولات با گسترش پریکاریاسازی همساز است. ذهن فرهیخته - که ارج و قربی برای امکان عامدانه‌ی 'کسالت'، برای متوقف کردن زمان، تعمق بازتابی و ایجاد پیوند نظام‌مند میان گذشته، حال، و آینده‌ی متصور قائل بود - اکنون زیر بمباران دائمی حجم‌های آدرنالین که توسط آلات الکترونیکی ایجاد می‌شود در معرض مخاطره قرار گرفته است.

همان‌طور که توانایی تمرکز کردن آموختنی است، به همان میزان نیز می‌تواند از دست برود یا مختل گردد. برخی زیست‌شناسان تکاملی مدعی‌اند که ابزار الکترونیکی بشریت را به حالت بدوی خود بازمی‌گرداند، یعنی مقید به واکنش‌های غریزی و فوری به نشانگان خطر و فرصت، چنان‌که گویی ذهن فرهیخته یک انحراف تاریخی بوده است. تعبیر سیر قهقراپی زیست‌شناختی بی‌شک ناامیدکننده است و پیامدهای تکاملی هنگفتی دارد.

زیست‌بوم الکترونیکی عملکرد چندکاری^{۵۰} را میسر ساخته و به آن میدان می‌دهد. چندکاری یکی از ویژگی‌های جامعه‌ی مرتبه‌ی سوم^{۵۱} است. تحقیقات نشان داده افرادی که برحسب عادت، تمایل یا ضرورت، در چندکاری گسترده زیاده‌روی می‌کنند، انرژی‌های خود را هدر می‌دهند و برای هر کار مشخص نسبت به افرادی با تجربه‌ی بسیار کمتر، بهره‌وری پایین‌تری دارند. چندکارگان^{۵۲} گزینه‌های ردیف اول برای پریکاریا هستند، چون مشکل بیشتری برای تمرکز و برای بیرون گذاشتن اطلاعات نامربوط یا مزاحم دارند (Richtel, 2010). ناتوان از مهار استفاده‌شان از زمان، آنها

48 Continuous Partial attention پاره توجه دائمی

49 Cognitive deficits

50 Multitasking

51 Tertiary society

52 Multitaskers

همواره تحت استرس قرار دارند، که به نوبه‌ی خود ظرفیت ذهن روبه‌رشد، یعنی همان درک و دریافت آموزش تأملی با دورنمای بلندمدت‌تر را ضایع می‌کند. خلاصه‌ی کلام، پریکاریا از بار اضافی اطلاعات رنج می‌برد، و سبک زندگی‌اش به او کنترل و قابلیت تفکیک اطلاعات مفید از غیرمفید را نمی‌دهد. بعدتر خواهیم دید که وضعیت دولت نولیبرال چگونه با این پدیده مواجه می‌شود.

خشم، بی‌هنجاری، اضطراب، و بیگانگی

پریکاریا چهار مورد را تجربه می‌کند که همگی در زبان انگلیسی با حرف A شروع می‌شوند: خشم، بی‌هنجاری، اضطراب، بیگانگی. ۵۳ خشم از درماندگی در برابر راه‌های ظاهراً مسدود برای پیشبرد یک زندگی معنادار، و نیز از حس محرومیت نسبی ناشی می‌شود. برخی ممکن است آن را حسادت بنامند، اما قرار گرفتن در محاصره و زیر بمباران بی‌وقفه‌ی زرق‌وبرق موفقیت مادی و فرهنگ سلبریتی لاجرم کینه‌ای پرخروش برمی‌انگیزد. پریکاریا تنها از این بابت احساس سرخوردگی نمی‌کند که یک عمر کارهای منعطف با تمام ناامنی‌های ملازم آن او را فرامی‌خواند، بلکه همچنین از این بابت که این شغل‌ها شامل ساختن روابط مبتنی بر اعتمادی نمی‌شود که در ساختارها یا شبکه‌های معنادار شکل می‌گیرند. به‌علاوه، پریکاریا هیچ نردبان تحرک [شغلی] پیش رو ندارد که از آن بالا برود، در نتیجه افراد در میانه‌ی استعمار خویشتن شدیدتر و انفصال [از کار] دست و پا می‌زنند.

یک نمونه که در نشریه/بزرور ثبت شده (Reeves, 2010) به زن مددکار اجتماعی ۲۴ ساله‌ای مربوط می‌شود که در حرف باید سالانه ۲۸ هزار پوند درآمد و هر هفته ۳۷،۵ ساعت کار می‌داشت. «بسیاری مواقع شب دیروقت کار می‌کرد» چون برخی خانواده‌ها در طول روز امکان ملاقات نداشتند، و به این ترتیب زمان بیشتری از خود کار می‌کشید و کارهای بیشتری را نیز از خانه انجام می‌داد. این مددکار به روزنامه گفت:

«سرخوردگی عظیم من از این بابت است که مدت‌های مدید به من گفته شد که آنقدر خوب هستم که به رتبه‌ی بعدی ارتقا یابم، و من هم وظایفی فراتر از شرح وظایف شغلی‌ام به عهده گرفتم. اما این موضوع هرگز به رسمیت شناخته نشد. فقط باید صبر کنم تا یک جایگاه خالی شود. فکر می‌کنم این اتفاق برای خیلی‌ها افتاده است. از آن تیمی که با ایشان شروع به کار کردم، فقط من به‌عنوان مددکار اجتماعی باقی مانده‌ام. بسیاری از آنها به خاطر مشکلات در حمایت حرفه‌ای و پیشرفت شغلی کارشان را ترک کردند. شغل ما با دشواری‌ها و مسئولیت‌های فراوان همراه است و اگر این مسئله به رسمیت شناخته می‌شد شاید زمان بیشتری در این کار می‌ماندیم.»

این زن به واسطه‌ی فقدان پیشرفت و درک این فقدان با پریکاریا مرتبط است. او به امید تحرک شغلی به استثمار خویشتن پرداخته و مقدار بیشتری کار-برای-تأمین-شغل انجام داده است. همکاران او که پا به فرار گذاشتند متوجه شده بودند که این ترفیع شغلی سرابی بیش نیست.

دست کم از زمان کارهای امیل دورکیم، فهمیده‌ایم که بی‌هنجاری احساسی از بی‌اعتنایی ناشی از نومی‌دی است. بی‌شک این موقعیت با دورنمای شغل‌های ناشیانه و بدون آینده‌ی حرفه‌ای به مراتب تشدید می‌شود. بی‌هنجاری از رخوت نشأت می‌گیرد، که هم‌پای شکست دائمی است، و به واسطه‌ی سرکوفت‌های سیاستمداران و مفسرین طبقه‌ی متوسطی وخیم‌تر می‌شود، همان‌هایی که بسیاری از اعضای پریکاریا را تنبل، باری به هرجهت، نالایق، به لحاظ اجتماعی بی‌مسئولیت و بدتر از آن لقب می‌دهند. این‌که به خواستاران خدمات رفاهی گفته شود 'گفتاردرمانی' راه پیشرفت آنها است، برخوردی تحقیرآمیز است، و از سوی افرادی که به انتخاب این گزینه توصیه شده‌اند به همین شکل فهمیده می‌شود.

پریکاریا با اضطراب زندگی می‌کند - ناامنی مزمنی که علاوه بر قدم زدن بر لبه‌ی پرتگاه، با علم به این‌که یک اشتباه یا یک بدبختی کوچک می‌تواند توازن میان منزلت مختصر و خانه‌به‌دوشی را برهم‌زند، و با ترس از دست دادن همان مختصر دارایی همراه است، حتی با وجود این‌که فرد احساس می‌کند سرش کلاه گذاشته‌اند که بیشتر از این ندارد. مردم مضطرب هستند و ناامنی ذهن‌شان را فراگرفته است، هم‌زمان

نیمه‌بیکار^{۵۴} و 'بیش‌ازحد پرکار'^{۵۵} هستند. آنها از کار و فعالیت خود بیگانه گشته‌اند، و در رفتار خود مستأصل و بی‌هنجار هستند. افرادی که بی‌وقفه در ترس از دست دادن داشته‌هایشان به سر برند، سرخورده می‌شوند. آنها خشمگین‌اند، اما معمولاً به شکلی منفعلانه. ذهن پریکاریزه‌شده از ترس تغذیه می‌کند و با ترس برانگیخته می‌شود.

بیگانگی زمانی پدیدار می‌شود که فرد درمی‌یابد کاری که انجام می‌دهد نه معطوف به خود او است و نه در راستای هدفی که بتواند مورد احترام یا ارج‌گزاری او باشد؛ این کار صرفاً برای دیگران و به فرمان آنها انجام می‌شود. این مهم یکی از ویژگی‌های تعریف‌کننده‌ی پرولتاریا در نظر گرفته شده است. اما افرادی که در زمره‌ی پریکاریا هستند چندین افزوده‌ی ویژه نیز دارند، از جمله احساس احمق‌فرض‌شدن، چنان‌که به آنها گفته می‌شود باید بابت داشتن همین شغل‌ها قدران و 'خوشحال' باشند و کلاً باید 'مثبت' باشند. به آنها گفته می‌شود خوشحال باش و نمی‌فهمند چرا و بابت چی. آنها چیزی را تجربه می‌کنند که بریکسون 'اشتغال‌مندی شکست‌خورده'^{۵۶} نامیده است (۲۰۱۰) که فقط و فقط تأثیرات روان‌شناختی نامطلوب به جا می‌گذارد. آدمیان در چنین شرایطی مستعد تجربه‌ی ناخشنودی اجتماعی و فقدان شدید هدف در زندگی خود هستند. فقدان اشتغال یک خلاء اخلاقی ایجاد می‌کند.

چنین کلاهی برسر پریکاریا نمی‌رود. آنها با رگباری از این توصیه‌ها مواجه هستند. اما مگر ذهن هوشمند به این سادگی تسلیم می‌شود؟ باربارا ارنریش^{۵۷} در *لبخند بزن یا بمیر* (۲۰۰۹) به کیش مدرن مثبت‌اندیشی حمله می‌کند. او یادآور می‌شود که چگونه در ایالات متحده در دهه‌ی ۱۸۶۰ دو شیاد (فینس کویمی و مری ادی^{۵۸}) جنبش اندیشه‌ی نوین^{۵۹} را علم کردند، ملغمه‌ای از کالونیسم و دیدگاهی که می‌گفت

54 underemployed

55 overemployed

56 Failed occupationality

57 Barbara Ehrenreich

58 Phineas Quimby , Mary Eddy

59 New Thought Movement

اعتقاد به خدا و مثبت‌اندیشی به نتایج مثبتی در زندگی منجر خواهد شد. ارزش رد این تفکر را تا کسب‌وکار و امور مالی مدرن دنبال کرده است. او تشریح کرده که چگونه سخنرانان کنفرانس‌های انگیزشی به کارگران قراردادی کوتاه‌مدت که از کار بیکار شده بودند می‌گفتند بازیکنان تیمی خوبی باشند، همان چیزی که 'شخص مثبت' تعریف می‌کردند، کسی که 'مرتباً لبخند می‌زند، غرولند نمی‌کند، و به دیده‌ی منت به تمام خواسته‌های رئیس تن می‌دهد.' می‌توان یک قدم پیش‌تر رفت و گفت برخی از آنها به ضرب‌المثل چینی جامه‌ی عمل می‌پوشاند که می‌گوید «چنان تعظیم کن که امپراتور لبخند تو را نبیند». اما واکنش محتمل‌تر پریکاریا به این لاطائلات بیگانه‌سازی که باید تاب آورد دندان قروچه است.

واکنش‌های دیگری به غیر از خشم فروخورده وجود دارد. مثلاً ممکن است پریکاریا به ورطه‌ی گزنده‌ی فریب و توهم درغلتنند، پدیده‌ای که در مصاحبه‌ی *اینترنشنال هرالد تریبون* با فردی از کره جنوبی مشاهده می‌شود (Fackler, 2009) گزارشگر می‌نویسد:

«با گرمگن سفید و تمیز دانشجویی، و موبایل براق و اطلسی، لی چانگ‌شیک ۶۰ شبیه مدیری در یک شرکت توسعه‌ی چندملیتی^{۶۱} به نظر می‌رسد، شغلی که تا پیش از سرآسیمگی مالی سال گذشته به عهده داشت - و شغلی که به دوستان و خانواده‌اش می‌گوید هنوز به عهده دارد.»

او با دقت دور از چشم همگان به کارگری در یک قایق ماهیگیری مشغول شده بود. آقای لی گفت: «قطعاً خرچنگ گرفتن از آب را در رزومه‌ی خود نمی‌گذارم. این کار غرورم را جریحه‌دار می‌کند». او اضافه کرد که در مکالمات تلفنی از صحبت کردن درباره‌ی کارش طفره می‌رود و حتی از دیدار دوستان و خویشاوندانش پرهیز می‌کند که یک وقت موضوع شغلش مطرح نشود. کارگر دیگری در قایق‌های ماهیگیری اذعان داشت که شغلش را به همسرش نگفته است، یکی دیگر به جای این که شغل واقعی‌اش را بگوید، به همسرش گفته بود بابت کار رفته ژاپن. چنین حکایت‌هایی از افول منزلت

60 Lee Changshik

61 Condominium Development Company

به گوش همه آشنا است. زنگ خطر زمانی به صدا درمی‌آید که این حکایت‌ها شیوعی فراگیر پیدا می‌کند، تو گویی خصلتی ساختاری از بازار کار مدرن است.

اعضای پریکاریا در کار خود احساس ارزش اجتماعی و عزت نفس نمی‌کنند؛ باید جای دیگری این عزت نفس را پیدا کنند، خواه این جستجو موفقیت‌آمیز باشد یا خیر. اگر موفق شوند، ممکن است احساس بی‌فایده‌گی کارهایی که در شغل‌های گذرا و ناخوشایند از آنها خواسته می‌شود تا حدودی فروکش کند، چون سرخوردگی منزلتی آنها کاهش می‌یابد. اما بی‌شک توانایی یافتن عزت نفس پایدار در میان پریکاریا زایل شده است. این وضعیت با خطر احساس درگیری بی‌وقفه و در عین حال منزوی بودن در میان توده‌ی تنهاییان همراه است.

بخشی از مشکل به این واقعیت برمی‌گردد که پریکاریا روابط اعتمادبرانگیز بسیاری اندکی را، به‌ویژه از خلال کار، تجربه می‌کند. در سرتاسر تاریخ، اعتماد در اجتماعات بلندمدتی تکوین یافته که چارچوب‌های نهادی برای برادری ساخته‌اند. اگر فرد از ندانستن جایگاه خود در زندگی دچار سردرگمی شود، اعتماد به پدیده‌ای شکننده و تصادفی بدل می‌گردد (Kohn, 2008). اگر چنان‌که روان‌شناسان اجتماعی گمان می‌کنند، آدمیان استعداد اعتماد و تعاون را دارند، آنگاه محیطی با ناامنی و انعطاف بی‌نهایت باید هر حسی از تعاون و اجماع اخلاقی را در معرض خطر قرار دهد (Haidt, 2006 ; Hauser, 2006). در این صورت، هر کاری که برایمان دردسر نشود انجام می‌دهیم، رفتاری فرصت‌طلبانه از خود بروز می‌دهیم، و همواره در آستانه‌ی رفتار غیراخلاقی قرار داریم. توجیه این رفتار ساده‌تر می‌شود وقتی هر روز می‌شنویم که نخبگان و آدم‌های مشهور بدون مجازاتی معیارهای اخلاقی را زیر پا گذاشته‌اند، و وقتی هیچ سابه‌ای از آینده در سلوک فعلی ما نیست.

در یک بازار کار منعطف، افراد از تقبل یا گرفتاری در تعهدات رفتاری بلندمدت واهمه دارند، چون می‌تواند با هزینه‌ها و اعمالی همراه باشد که در یک رابطه‌ی دوسویه‌ی مطلوب نمی‌گنجد. جوانان خواهان پیوندی با تعهدات اقتصادی با والدین خود نخواهند بود، اگر نگران باشند که در کهنسالی ناچار به حمایت از آنان هستند، آن هم با دولتی که پیوسته آب می‌رود، و افزایش طول عمر که هزینه‌های بالقوه‌ی این کار

را دوچندان می‌کند. زوالِ توافقِ بین‌نسلی با روابط دوستی و جنسی تصادفی‌تر همخوانی دارد.

با کالایی‌شدن همه‌چیز — یعنی ارزش‌گذاری تمام امور بر مبنای هزینه و پاداش مالی — معامله‌به‌مثل اخلاقی شکننده می‌شود. اگر دولت الگوهای مطلوبِ کارگری تأمین اجتماعی را حذف کند که نظام همبستگی اجتماعی قابل‌توجهی را، حتی اگر غیرمنصفانه باشد، خلق می‌کرد، و در ادامه الگوی هم‌سنخی جایگزین آن نسازد، دیگر سازوکاری برای خلق اشکال بدیل همبستگی وجود نخواهد داشت. همبستگی اجتماعی بر پایه‌ی ثبات و پیش‌بینی‌پذیری ساخته می‌شود. پریکاریا از هر دوی آنها محروم است. در عوض، به تردید مزمن دچار است. امنیت اجتماعی زمانی شکوفا می‌شود که احتمال نسبتاً برابری برای تحرک رو به بالا و پایین، برای به دست آوردن و از دست دادن وجود داشته باشد. در جامعه‌ای که با رشد پریکاریا همراه است، و تحرک اجتماعی محدود و رو به زوال باشد، امنیت اجتماعی نمی‌تواند شکوفا شود.

این موضوع یکی از خصلت‌های کنونی پریکاریا را برجسته می‌سازد، این‌که هنوز کار دارد تا به مثابه‌ی طبقه‌برای-خود قوام بگیرد. می‌توان فرایند 'فروافتادن' در پریکاریا یا کشانده شدن به زندگی بی‌ثبات‌شده را ترسیم کرد. آدمیان با این ویژگی‌ها زاده نمی‌شوند و بعید است با افتخار خود را در زمره‌ی چنین افرادی بخوانند. ترس، بله؛ خشم؛ احتمالاً؛ کنایه‌های نیش‌دار، شاید؛ اما غرور و افتخار، خیر. چنین موقعیتی در تضاد با طبقه‌ی کارگر صنعتی سنتی قرار می‌گیرد. طول کشید تا آنها به یک طبقه-برای-خود بدل شوند. اما وقتی چنین شد، عزت و افتخار عمیقی پدید آورد که به ایجاد یک نیروی سیاسی با دستور کار طبقاتی کمک کرد. پریکاریا هنوز به آن مرحله نرسیده است، حتی با وجود این‌که برخی از آنها در راهپیمایی‌ها، وبلاگ‌ها، و تعامل‌های رفیقانه غرور جسورانه‌ای را به نمایش می‌گذارند.

یک جامعه‌ی خوب نیازمند حس همدلی آدمیان است، یعنی این قابلیت که افراد بتوانند خودشان را به جای دیگران بگذارند. دو حس همدلی و رقابت در تنشی دائمی هستند. افراد در رقابت فزاینده، دانش، اطلاعات، ارتباطات، و منابع را از دیگران مخفی می‌کنند، چون افشای آنها می‌تواند مزیت رقابتی‌شان را از میان ببرد. ترس از شکست یا دست‌یابی به پایگاهی محدود، به راحتی منجر به طرد همدلی می‌شود.

چه چیزی همدلی را برمی‌انگیزد؟ شاید از احساس مشترک بیگانگی، ناامنی، و حتی فقر مشترک برخیزد. زیست‌شناسان تکاملی عموماً توافق دارند که همدلی در جوامع کوچکِ باثباتی محتمل‌تر است که اعضایشان یکدیگر را می‌شناسند و به شکل مستمر با هم در تعامل هستند (برای نمونه نگاه کنید به De Waal, 2005). طی قرن‌های متمادی، اجتماعات شغلی به احساس همدلی پروبال می‌دادند، چنانکه دوره‌ی شاگردی سازوکار نخستین برای فهم و قدرشناسی از روابط متقابل بود که از قواعد خودتنظیم‌گرِ صنفی تبعیت می‌کرد. این الگو در همه‌جا، حتی در آفریقا، به دست جهانی‌سازی نابود شده است (Bryceson, 2010). پریکاریا احساس می‌کند عضوی از یک اجتماع بین‌المللی بی‌ثبات و پراکنده از افرادی است که در تقلا (معمولاً بیپرده برای) اعطای هویت شغلی به زندگی کاری خود به سر می‌برند.

وقتی شغل‌ها منعطف و ایزاری شوند، با دستمزدهای ناکافی برای معیشت آبرومندانه (از نظر جامعه) و سبک زندگی مقبول، دیگر اثری از 'حرفه‌ای‌گری' ۶۲ به‌جا نخواهد ماند، یعنی تعلق به یک اجتماع دارای استانداردها، ضابطه‌های اخلاقی، و احترام متقابل در میان اعضا بر مبنای شایستگی و احترام برای هنجارهای رفتاریِ دیرپای از میان می‌رود. اعضای پریکاریا نمی‌توانند 'حرفه‌ای‌سازی' ۶۳ شوند، چون نه می‌توانند متخصص شوند و نه مسیر پیشرفتی بادوام را در عمق شایستگی یا تجربه‌ی خود تشکیل دهند. بازگشت آنها به هر شکل مشخص از کار با تردید مواجه است و دورنمای اندکی برای تحرک اجتماعی 'روبه بالا' دارند.

'حافظه‌ی اجتماعی' پریکاریا ضعیف شده است. در ذات ما است که با کاری که انجام می‌دهیم خود را تعریف کنیم و چنان کنیم که هستیم. حافظه‌ی اجتماعی نتیجه‌ی تعلق به اجتماعی است که نسل اندر نسل خود را بازتولید کرده و در بهترین حالت، ضابطه‌های اخلاقی و حسی از معنا و ثبات، چه عاطفی و چه اجتماعی، فراهم می‌کند. این موضوع داری ابعاد عمیقاً ریشه‌دار طبقاتی و شغلی است که تا آرزوها و

62 professionalism

63 Professionalized

سوداهای ما امتداد می‌یابد. برای نمونه، در اکثر جوامع فرزند طبقه‌ی کارگری که سودای بانکدار یا وکیل شدن داشته باشد، مورد تمسخر قرار می‌گیرد؛ فرزند طبقه‌ی متوسطی که خواهان لوله‌کش یا سلمانی شدن باشد با احموتخم مواجه می‌شود. تو کاری انجام نمی‌دهی که بخشی از تو نیست. تمام ما برای تعریف خود، به همان اندازه که به آنچه هستیم می‌پردازیم، به آنچه نیستیم نیز رجوع می‌کنیم، به همان اندازه که آنچه را می‌توانیم انجام دهیم، آنچه را که نمی‌توانیم انجام دهیم نیز در نظر می‌گیریم. پریکاریا فقط با اتکا به خود هستی نمی‌یابد. بلکه همچنین به واسطه‌ی آنچه که نیست تعریف می‌شود.

سیاست‌های حامی انعطاف‌پذیری کار فرایندهای تعامل نسبی و گروه‌های هم‌تا را مضمحل می‌کند، همان فرایندهایی که برای بازتولید مهارت‌ها و نگرش‌های سازنده نسبت به کار حیاتی است. اگر هر لحظه انتظار می‌رود کاری را که انجام می‌دهی عوض کنی، اگر منتظر هستی تا در کوتاه‌ترین زمان 'کارفرما'، همکاران و فراتر از همه، آنچه خودت را با آن می‌شناسی تغییر دهی، دیگر اخلاق کاری محل مجادله و فرصت‌طلبی دائمی است.

مشاهده‌گرانی همچون هایت (۲۰۰۶) استدلال می‌کنند که اخلاق کاری تنها از درون جامعه می‌تواند اعمال شود. چنین انتظاری بی‌جا است. اخلاق از اجتماعات کوچک‌تر و مشخص‌تر نشأت می‌گیرد، مانند یک گروه شغلی، گروه خویشاوندی یا طبقه‌ی اجتماعی. نظام انعطاف‌پذیری تلویحاً اخلاق کاری را که ثمره‌ی اجتماعات شغلی قدرتمند است، طرد می‌کند.

طبق بررسی گالوپ در آلمان در سال ۲۰۰۹، تنها ۱۳ درصد از شاغلان احساس تعلق به شغل خود می‌کردند، درحالی‌که ۲۰ درصد از کارمندان سرسختانه احساس جدایی از کار خود داشتند (Nink, 2009). با این همه قشقرقی که برای منعطف و پرتحرک بودن، و برای رفتن به سراغ شغل به‌عنوان منشأ شادی برپا شده، بی‌شک نشان سلامت است که از کار خود احساس جدایی کنیم، به‌ویژه در این زمانه‌ی آکنده از تردید. اما با توجه به اهمیت کار در زندگی‌های ما، بی‌شک چنین وضعیتی مطلوب نیست.

خلاصه، ترکیب بیگانگی، اضطراب، ناهنجاری، و خشم در حال افزایش لاجرم آن روی سکه‌ی جامعه‌ای است که 'انعطاف‌پذیری' و ناامنی را سنگ‌بنای نظام اقتصادی خود ساخته است.

ملاحظات پایانی

هرچند نمی‌توان از آمار و ارقام دقیق صحبت کرد، اما می‌توانیم حدس بزنیم که در حال حاضر [۲۰۱۱]، در بسیاری از کشورها، دست‌کم یک‌چهارم جمعیت بالغ در زمره‌ی پریکاریا هستند. منظور فقط استخدام ناامن و داشتن شغل‌هایی با زمان محدود و با حداقل حمایت از نیروی کار نیست، هرچند تمام این موارد نیز شایع است. مسئله بر سر قرار گرفتن در جایگاهی است که نه حسی از حرفه‌ی همیشگی به دست می‌دهد، نه حسی از هویت شغلی امن، و با حق و حقوق بسیار اندک (اگر اصلاً ذی‌حق باشد) در برابر دولت و مزایای شرکتی همراه است، حال آن‌که نسل‌های متمادی از افرادی که در زمره‌ی پرولتاریای صنعتی یا کارمند حقوق‌بگیر بودند، خود را مستحق بلاشک این حقوق می‌دانستند.

واقعیت جامعه‌ای که درباره‌ی زندگی بر مبنای رقابت‌پذیری، شایسته‌سالاری، و انعطاف‌پذیری قصیده‌سرایی می‌کند و به آن میدان می‌دهد همین جا نهفته است. جامعه‌ی انسانی طی قرن‌ها بر پایه‌ی تغییر دائمی و بی‌وقفه ساخته نشده است؛ بنیان آن ساخت تدریجی هویت‌های باثبات و فضاهای به‌نسبت 'صلب' امنیت بوده است. کیش انعطاف‌پذیری به مردم می‌گوید که دشمن انعطاف‌پذیری صلب بودن است. یکی از آموزه‌های روشنگری این است که سرنوشت آدمی باید در اختیار خودش باشد، نه خدا یا نیروهای طبیعی. به پریکاریا گفته می‌شود که باید به نیروهای بازار پاسخ دهد و بی‌نهایت تطبیق‌پذیر باشد.

نتیجه‌ی آن توده‌ی روبه‌رشد مردم در موقعیت‌هایی است که تنها با کلمات بیگانه‌شده، بی‌هنجار، مضطرب، و مستعد خشم توصیف می‌شود. این مردم بالقوه شامل تمام ما می‌شود که در زمره‌ی نخبگانی نیستیم که در ثروت خویش و به دور از جامعه

لنگر انداخته‌اند. نشان هشدار این وضعیت در جدایی و عدم درگیری سیاسی بروز می‌یابد.

چرا افرادی که خودشان را جزو پریکاریا نمی‌دانند باید نگران رشد آن باشند؟ یک دلیل آن نوع دوستی است، یعنی ما دوست نداریم خودمان در چنان موقعیتی باشیم، و از این رو، برای افرادی در چنین موقعیت‌هایی آرزوی شرایط بهتری را می‌کنیم. اما دلایل دیگری نیز وجود دارد. بسیاری از ما نگران هستیم که به جرگه‌ی پریکاریا سقوط کنیم، یا نگرانیم خانواده و دوستانمان چنین سرنوشتی داشته باشند. نخبگان و بخش از خودراضی حقوق‌بگیران و حرفه‌فنی‌ها ممکن است فکر کنند در جهانی که تحرک اجتماعی زائل شده، خود آنها آسوده و مصون باقی می‌مانند. اما تصور پریکاریا در مقام یک طبقه‌ی خطرناک نوظهور ممکن است هشدار برای آنها باشد. گروهی که چشم‌اندازی از امنیت و هویت نداشته باشد، چنان احساس ترس و سرخوردگی می‌کند که ممکن است به علت قابل تشخیص یا قابل تصور تقدیر خود بتازد. و جدا افتادن از جریان اصلی پیشرفت و ثروت اقتصادی به عدم رواداری منجر خواهد شد.

پریکاریا طبقه-برای-خود نیست، تا حدودی به این خاطر که با خود سر جنگ دارد. بخشی از آن بخش دیگر را بابت آسیب‌پذیری و بی‌منزلفتی سرزنش می‌کند. یک کارگر موقتی با حقوق پایین می‌تواند ترغیب شود که 'مفت‌خور' تأمین اجتماعی' را چنان ببیند گویی بیشتر، ناعادلانه، و به بهای عرق جبین او سهم می‌برد. به راحتی می‌توان به یک ساکن قدیمی در محله‌ی کم‌درآمد شهری القا کرد که مهاجران تازه‌وارد کارهای بهتر را گرفته‌اند و در صف گرفتن مزایا جلو پریده‌اند. تنش‌های درونی پریکاریا مردم را در مقابل یکدیگر قرار داده است، و اجازه نمی‌دهد تشخیص دهند که ساختار اجتماعی و اقتصادی مجموعه‌ی آسیب‌پذیری‌های مشترک را تولید می‌کند. بسیاری جذب سیاستمداران عوام‌فریب و پیام‌های نوفاشیستی می‌شوند، کما آن که پیشروی آن همین حالا در اروپا، ایالات متحده، و سایر نقاط دنیا به وضوح قابل مشاهده است. به این اعتبار، پریکاریا طبقه‌ی خطرناک است، و 'سیاست بهروزی' برای پاسخ دادن به ترس‌ها، ناامنی‌ها و آرزوهای آن ضروری است.

Arendt, H. (1958), *The Human Condition*, Chicago, IL: University of Chicago Press.

Autor, D. and Houseman, S. (2010), 'Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers: Evidence from "Work First"', *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(2): 96–128.

The Economist (2010a), 'Too Many Chiefs', *The Economist*, 26 June, p. 72.

Bourdieu, P. (1998), 'La précarité est aujourd'hui partout' ['Precariousness is Everywhere Nowadays'], in *Contre-feux*, Paris: Raisons d'agir, pp. 96–102.

Bryceson, D. B. (ed.) (2010), *How Africa Works: Occupational Change, Identity and Morality*, Rugby: Practical Action Publishing.

Carr, N. (2010), *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, New York: Norton.

De Waal, F. (2005), *Our Inner Ape*, London: Granta Books.

Dinmore, G. (2010a), 'Tuscan Town Turns Against Chinese Immigrants', *Financial Times*, 9 February, p. 2.

Dinmore, G. (2010b), 'Chinese Gangs Exploit Niche Left by Mafia', *Financial Times*, 29 June, p. 5. Doerr, N. (2006), 'Towards a European Public Sphere "from Below"? The Case of Multilingualism within the European Social Forums', in C. Barker and M. Tyldesley (eds), *Conference Papers of the Eleventh International Conference on 'Alternative Futures and Popular Protest'*, vol. II, Manchester: Manchester Metropolitan University

Ehrenreich, B. (2009), *Smile or Die: How Positive Thinking Fooled America and the World*, London: Granta. Ehrenreich, B. and Fletcher, B. (2009), 'Reimagining Socialism', *The Nation*, 23 March.

Fackler, M. (2009), 'Crisis-Hit South Koreans Living Secret Lives with Blue-Collar Jobs', *International Herald Tribune*, 8 July, p. 1.

Giridharadas, A. (2009), 'Putting the Students in Control', *International Herald Tribune*, 7–8 November, p. 2.

Goldthorpe, J. H. (2007), *On Sociology*, second edition, Stanford: Stanford University Press.

Gorz, A. (1982), *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism*, London: Pluto Press. [Original published as *Adieux au proletariat*, Paris: Galilée, 1980.]

Grimm, S. and Ronneberger, K. (2007), *An Invisible History of Work: Interview with Sergio Bologna*. Available at http://www.springerin.at/dyn/heft_text.php?textid=1904&lang=en [accessed 2 December 2010].

Haidt, J. (2006), *The Happiness Hypothesis*, London: Arrow Books.

Hardt, M. and Negri, A. (2000), *Empire*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hauser, M. D. (2006), *Moral Minds: How Nature Designed Our Universal Sense of Right and Wrong*, New York: Harper Collins.

Hobsbawm, E. J. (1959), *Primitive Rebels: Studies in Archaic Forms of Social Movement in the 19th and 20th Centuries*, Manchester: Manchester University Press.

Kerbo, H. R. (2003), *Social Stratification and Inequality*, fifth edition, New York: McGraw Hill.

Kohn, M. (2008), *Trust: Self-Interest and the Common Good*, Oxford: Oxford University Press.

Kosugi, R. (2008), *Escape from Work: Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan*, Melbourne: Trans Pacific Press.

Marcuse, H. (1964), *One Dimensional Man: The Ideology of Industrial Society*, London: Sphere Books.

McGovern, P., Hill, S. and Mills, C. (2008), *Market, Class, and Employment*, Oxford: Oxford University Press.

Mouer, R. and Kawanishi, H. (2005), *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Nink, M. (2009), 'It's Always about the Boss', *Gallup Management Journal*, 25 November.

Obinger, J. (2009), 'Working on the Margins: Japan's Precariat and Working Poor', *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, 25 February.

Reeves, R. (2010), 'Why Money Doesn't Buy Happiness', *Observer Magazine*, 25 April, p. 48.

Richtel, M. (2010), 'Hooked on Gadgets, and Paying a Mental Price', *New York Times*, 7 June, p. 1.

Standing, G. (2009), *Work after Globalisation: Building Occupational Citizenship*, Cheltenham, UK, and Northampton, MA: Edward Elgar.

Ueno, T. (2007), "'Precariat' Workers Are Starting to Fight for a Little Stability", *Japan Times Online*, 21 June.

Weber, M. ([1922] 1968), *Economy and Society*, Berkeley, CA, and Los Angeles, CA: University of California Press.

Wilkinson, R. and Pickett, K. E. (2009), *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*, London: Allen Lane.

Available at http://www.springer.in.at/dyn/heft_text.php?textid=1904&lang=en [accessed 2 December 2010].