

اکنون، همه بی ثبات کاریم!

گفت‌وگو با چارلی پُست^۱

ترجمه‌ی رسول قنبری



برای کیوان مهتدی، به امید آزادی‌اش



^۱. فعال سوسیالیست و استاد دانشگاه شهر نیویورک (CUNY)

نظام اقتصادی در حال تغییر است و سامان کار، بی‌ثبات‌تر می‌شود. در شرایط جدید، رادیکال‌ها چگونه می‌توانند به سازمان‌دهی دست بزنند؟

نولیبرالیسم دیگر مفهومی جدید نیست. استفاده از آن به همراه «صنعت‌زدایی» برای توصیف تغییرات نظام‌های اقتصادی اصلی جهان از دهه‌ی ۱۹۷۰، به امری بدیهی تبدیل شده است. اما اخیراً فعالان شروع به بررسی پیامدهای این رژیم سرمایه بر ساختار طبقاتی کرده‌اند: آیا چیزی اساساً جدید و متفاوت در حال وقوع است؟ آیا شرایط ناامنی و چندپارگی نیروی کار، دیدگاه‌های رادیکال را درباره‌ی جنبش کارگری تغییر داده و راهبردهای اتحادیه‌گرایی (unionism) و اصلاحات را بی‌اعتبار می‌کند؟ چیزی که برخی آن را پریکاریا (precariat) یا «بی‌ثبات‌کار» نامیده‌اند، مفهومی است که این احساسات و نظریه‌ها را در کنار هم قرار می‌دهد؛ اصطلاحی که نزد بسیاری از چپ‌گرایان رواج یافته است.

چارلی پُست، نویسنده‌ی کتاب [جاده‌ی آمریکایی به سوی سرمایه‌سالاری](#)، استدلال می‌کند که «بی‌ثبات‌کار» مقوله‌ای گمراه‌کننده برای درک تغییراتی است که کارگران امروزه با آن روبرو هستند. این مصاحبه را [تسا اچوریا و اندرو سرتینگر](#) برای [رادپوی ناهمرنگ Black Ship](#) انجام داده‌اند و در آن، درباره‌ی چگونگی ارتباط رادیکال‌ها با جنبش کارگری موجود و نحوه‌ی تغییر تاکتیک‌های ما در پاسخ به شرایط جدید اقتصادی بحث می‌کنند.

بیاید از پیشینه‌ی موضوع شروع کنیم. می‌توانید به ما بگویید که چرا سوسیالیست‌ها، کمونیست‌ها، آنارشئیست‌ها و دیگر رادیکال‌ها سنتاً به نیروی کار سازمان‌یافته علاقه‌مند بوده‌اند؟

چارلی پُست: می‌خواهم این موضوع را به چند بخش تقسیم کنم. از نظر تاریخی، چپ سوسیالیست/کمونیست به محل کار و [طبقه‌ی کارگر صنعتی](#) علاقه‌مند بوده است: کارگران بخش تولید، حمل‌ونقل، و غیره. چنین چیزی ناشی از این تحلیل است که

کارگران صنعتی، قدرت اجتماعی دارند. کار کارگران صنعتی و امتناع‌شان از فروش نیروی کار خود، از نظر اجتماعی بیش از کارگران شاغل در فروشگاه‌ها، محل‌های کار کوچک‌تر و مانند آن، چوب لای چرخ عملکرد جامعه‌ی سرمایه‌سالاری، می‌گذارد. کارگران صنعتی نیز به دلیل موقعیتی که در تولید دارند، می‌توانند موجب ایجاد منافع جمعی در جامعه‌ی سوسیالیستی جمع‌گرا و دموکراتیک شوند. این همان دلیل بنیادینی است که طیف‌های مختلف سوسیالیست‌های مارکسیست، آنارکوسندیکالیست‌ها و دیگران بر محل کار متمرکزند. بنابراین، موضوع در این‌جا به اهمیت سازمان‌دهی در محل کار تبدیل می‌شود.

پس آیا در اینجا میان «پرولتاریا» و طبقه‌ی کارگر به‌طور کلی تمایز قائلید؟

چارلی پست: [هال دریپر](#) از این تمایز استفاده کرد. من در کل می‌خواهم درباره‌ی تمایز میان کارگران صنعتی، ساخت کالا، حمل‌ونقل، ساخت‌وساز، مخابرات و امثال آن و کارگران سایر حوزه‌های زندگی اجتماعی صحبت کنم. از نظر تاریخی، چپ مارکسیست و آنارکو-سندیکالیست همیشه تمرکزی **راهبردی** بر کارگران صنعتی داشته است، اگرچه با معلمان، کارکنان بیمارستان‌ها و دیگران نیز سروکار داشته‌اند. این درک نیز وجود دارد که بدون سازمان‌دهی، حتی کارگرانی که در محیط‌های کاری بزرگ مشغول و دارای قدرت اجتماعی بالقوه‌اند، به شیوه‌ای طبقاتی عمل نمی‌کنند یا به آگاهی طبقاتی نمی‌رسند. کارگران در نظام سرمایه‌سالاری، موجودیتی دوگانه دارند: هم تولیدکنندگان جمعی‌اند که مشغول مبارزه با سرمایه بر سر کنترل محل کار، ساعت کار و دستمزدها هستند و هم فروشندگان نیروی کاری که با یکدیگر در رقابت‌اند.

این امر موجب بروز چیزی می‌شود که مارکسیست‌های اوایل قرن بیستم آن را «منافع بخشی» (sectional interests) می‌نامیدند: تقسیم‌بندی با خط‌کش نژادی، شهروندی، ملیت، جنسیت، گرایش جنسی و غیره. بنابراین در وهله‌ی نخست مسئله‌ی سازمان‌دهی محل کار به‌واسطه‌ی شکل‌گیری اتحادیه‌های مبارز و دموکراتیک، به‌لحاظ تاریخی محل توجه و تمرکز بوده است.

عنصر سومی نیز وجود دارد که واقعاً در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم برای رادیکال‌ها و انقلابیونی که علاقه‌مند به سازمان‌دهی در محل کار و ایجاد آگاهی بودند، مورد بحث قرار گرفت: «چگونه با اتحادیه‌های موجود ارتباط برقرار کنیم؟» زیرا از اوایل قرن بیستم، جنبش کارگری واقعاً تحت تسلط بوروکراسی‌های از بالا به پایین بوده که عمدتاً علاقه‌مند به سازش با رؤسا هستند تا مبارزه‌ی واقعی با آنان، آن هم اغلب سازشی به زیان اعضای اتحادیه.

پیش از جنگ جهانی اول، چپ انقلابی همه جا را فرا گرفته بود. برخی می‌گفتند آنچه باید انجام دهیم این است که اتحادیه‌های سرخ انقلابی بسازیم؛ این پاسخی بود که آنارکوسندیکالیست‌ها به [اتحادیه‌ی] کارگران صنعتی جهان (IWW) در ایالات متحده دادند. دیگران می‌گفتند که باید بر روی اتحادیه‌های موجود کار کنیم و مخالفت با رهبری بوروکراسی را برانگیزیم. برخی دیگر می‌گفتند می‌توانیم بوروکرات‌ها و مقامات اتحادیه‌های کارگری را به‌نحوی متقاعد کنیم که مترقی‌تر شوند.

چپ انقلابی احتمالاً از دهه‌ی ۱۹۲۰، عمدتاً با موضع دوم (اپوزیسیون درون اتحادیه‌های موجود) همسو بوده است. واقعیت این است که کارگران محیط‌های کار سازمان‌یافته، وقتی شروع به سازمان‌دهی خود و مبارزه با کارفرمایان می‌کنند، برای سازمان‌دهی خودشان و ادامه‌ی مبارزه ابتدا به اتحادیه‌های موجود نگاه می‌کنند. بنابراین انقلابیون و رادیکال‌ها باید با اتحادیه‌های موجود ارتباط برقرار کنند، در غیر این صورت وقتی کارگران شروع به اقدامی کنند، از فعالیت آنان دور می‌افتند.

در ادامه می‌خواستیم به این موضوع بپردازیم که چگونه رادیکال‌ها از تاکتیک‌هایی در نیروی کار سازمان‌یافته برای رادیکال کردن کارگران یا سوسیالیستی کردن سازمان‌دهی استفاده کرده‌اند؟ تغییرات ساختارهای نیروی کار در چند سال اخیر را چگونه می‌بینید؟ از دهه‌ی ۱۹۲۰، نوع رابطه با کار و ماهیت نیروی کار فرق کرده است...

چارلی پست: درست است. دهه‌ی ۱۹۲۰ تا حدی شباهتی ظاهری به امروز دارد، زیرا تنها بخش کوچکی از نیروی کار (عمدتاً نیروی کار ماهر) متشکل بودند، اما شدیداً کاهش می‌یافتند و بوروکراسی‌ها دائم در حال معامله بودند.

در دهه‌ی ۱۹۳۰، انقلابیون عمدتاً به سوی راهبرد اپوزیسیون داخلی تغییر جهت دادند و می‌گفتند جایی که این اتحادیه وجود دارد باید با آن ارتباط برقرار کرد، عضویشان شد، به‌نفع اتحادیه‌گرایی صنعتی استدلال کرد و از این دست حرف‌ها. برای محل‌های کاری که سازمان‌دهی نشده‌اند، باید سعی کرد اتحادیه‌های غیراکثریتی ایجاد کنیم؛ یعنی گروه‌هایی از کارگران که اعتراضات محل کار را بر سر نارضایتی‌های فوری سازمان‌دهی و فعالان را شناسایی می‌کنند و سازمان‌دهندگان این اتحادیه‌ها در بیشتر موارد، رادیکال‌های آن محل کار خواهند بود.

در اواخر دهه‌ی ۱۹۳۰ و اوایل دهه‌ی ۱۹۴۰، حزب کمونیست شروع به استدلال کرد که هر قدر هم که اتحادیه‌های موجود ورشکسته و بوروکراتیک باشند، نه‌تنها باید با اتحادیه‌های موجود ارتباط برقرار کرد، بلکه باید رهبرانی یافت که مترقی باشند و از آن‌ها حمایت کرد. ویژگی موضع بخش عمده‌ی چپ سوسیالیست در ایالات متحده نسبت به جنبش کارگری از آن زمان تا به امروز همین بوده است.

بنابراین سوسیالیست‌هایی را می‌بینید که به‌شدت مشتاق انتخاب جان سوئینی آبه ریاست فدراسیون کارگران آمریکا (AFL) – کنگره‌ی سازمان‌های صنعتی (CIO) [در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ بودند و اعتقاد داشتند که خطابه‌های او درباره‌ی سازمان‌دهی گروه‌های جدید کارگران و مهاجران به احیای جنبش کارگری خواهد انجامید.

بعدها، بسیاری از رادیکال‌ها به الگوی ارائه‌شده توسط اتحادیه‌ی بین‌المللی کارکنان بخش خدمات تحت رهبری اندی استرن علاقه‌مند شدند، زیرا درباره‌ی سازمان‌دهی گروه‌های جدید کارگران صحبت می‌کرد. امروز ما شاهد همین موضوع درباره‌ی افرادی هستیم که سعی می‌کنند با مقامات محلی و مترقی اتحادیه از طریق شوراهای مرکزی کارگری در سطح شهر ارتباط برقرار کنند.

متأسفانه، بسیاری از افرادی که رادیکال‌ها خواهان برقراری ارتباط با آنان هستند، شاید درباره‌ی جنگ عراق موضع خوبی داشته باشند یا درباره‌ی مراقبت‌های بهداشتی حرف‌های خوبی بزنند، اما در محل کار، این افراد همان سیاست‌های همکاری با کارفرمایان را دنبال می‌کنند که اتحادیه‌های محافظه‌کارتر انجام می‌دهند.

در چپ ایالات متحده، فقط جریان نسبتاً کوچکی در سی یا چهل سال اخیر باقی مانده که متعهد به بازسازی مبارزه از پایین بوده است. چیزی که به نظر می‌رسد، ایجاد انجمن‌های حزبی اصلاحات است که موفق‌ترینشان کامیون‌داران برای اتحادیه‌ی دموکراتیک (TDU) است. یا در محل‌های کاری غیراتحادیه‌ای (که بخش عمده‌ای از محل‌های کار در ایالات متحده را تشکیل می‌دهد) اتحادیه‌های غیراکثریتی ایجاد می‌کنند؛ گروه‌های کوچکی که مانند اتحادیه عمل می‌کنند، البته بدون گذراندن فرایند انتخابات هیئت ملی روابط کار.

در این مرحله، درصد نیروی کار سازمان‌یافته در واقع کمتر از چیزی است که پیش از کسب حق چانه‌زنی از طریق قانون ملی روابط کار بود. فکر می‌کنم جوانان زیادی هستند که نیروی کار را برای پروژهای سوسیالیستی یا دست‌کم برای ایجاد عنصری جنگنده در ایالات متحده مهم می‌دانند، اما استدلال‌شان این است که تغییراتی اساسی در نظام اقتصادی رخ داده و راهبرد متمرکز صنعتی دیگر به کار نمی‌آید. آن‌ها به اصطلاحی معروف به «بی‌ثبات‌کاران» اشاره می‌کنند؛ می‌خواهم مفهوم را بشکافید و توضیح دهید که دلیل جذابیت آن چیست.

چارلی پست: این تصور که شاهد ظهور طبقه‌ی اجتماعی یا لایه‌ی جدیدی در طبقه کارگریم، چیزی است که به آغاز تهاجم نولیبرالی در اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰ یا اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ بازمی‌گردد. ایده این است: دسته‌ای از افراد هستند که مشخصه‌ی شرایط زندگی‌شان عبارت است از کار کوتاه‌مدت، موقت، پاره‌وقت، با دستمزدهای کم‌تر و بدون برخورداری از حمایت یا مزایای اجتماعی.

در اواخر دهه‌ی ۱۹۸۰، تعدادی از جامعه‌شناسان فرانسوی از کار «بی‌ثبات» صحبت می‌کردند. در دنیای انگلیسی زبان، کتابی که سعی شده این بحث را به‌طور نظام‌مند بیان کند، کتاب بی‌ثبات‌کاری اثر گای استندینگ است. همچنین بنگرید به مقاله‌ی پریکاریا با ترجمه‌ی کیوان مهتدی - م.ا. آنچه او استدلال می‌کند این است که بی‌ثبات‌کاران طبقه‌ی اجتماعی متمایز و جدا از طبقه‌ی کارگرند. او طبقه‌ی کارگر را

به‌عنوان طبقه‌ی کارگر دارای اتحادیه در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ در جهان صنعتی تعریف می‌کند: افرادی که شغل تمام‌وقت و امنیت شغلی داشتند، بیست یا سی سال برای یک کارفرما کار کردند (کارفرمایانی که نمی‌توانستند به میل خود آن‌ها را استخدام یا اخراج کنند) و از این دست چیزها.

به گفته‌ی وی، بی‌ثبات‌کاران، تعداد روبه‌رشدی از افرادند (به‌ویژه در میان جوانان و رنگین‌پوستان) که به‌طور فزاینده‌ای در محل‌های کاری فاقد اتحادیه استخدام می‌شوند، به‌صورت پاره‌وقت و مهم‌تر از همه در وضعیتی بی‌ثبات و کوتاه‌مدت مشغول‌اند؛ این اشخاص دائماً مشاغل‌شان را تغییر می‌دهند و از سر این کار به سر کار دیگری می‌روند. پس استدلال استندینگ این است که این لایه، یعنی بی‌ثبات‌کاران، پتانسیل رادیکال‌تری دارند.

مشکلی که من با این مسئله دارم این است که از نظر تجربی مطمئن نیستم توصیف بی‌ثبات‌کاران به‌مثابه بخشی متمایز و دارای وضعیت اشتغال بی‌ثبات طبقه‌ی کارگر، یا حتی طبقه‌ای متمایز، واقعاً دقیق باشد. **کوبین دوگان** کتاب بسیار خوبی دارد به نام **سرمایه‌داری جدید؟** که در بخش عمده‌اش، بر مسئله‌ی بی‌ثباتی متمرکز است.

از یک سو، کار پاره‌وقت رشد مشهودی داشته است: در مراقبت‌های بهداشتی، خرده‌فروشی و فروشگاه‌های زنجیره‌ای بزرگ. اما اشاره‌ی او به این است درحالی‌که تمام این کارفرمایان هر چه بیشتر از کار پاره‌وقت استفاده می‌کنند تا هزینه‌های بیمه‌ی درمانی یا مستمری را پرداخت نکنند، میزان کار همچنان رشد ثابتی را تجربه می‌کند. داستان این نیست که مردم صرفاً چند ماه برای کارفرما کار می‌کنند، بلکه گاهی ده یا پانزده سال برای یک کارفرما کار می‌کنند، اما کارشان تمام‌وقت نیست.

دوگان استدلال می‌کند دلیل این‌که مفهوم بی‌ثبات‌کاران تا این حد طنین‌انداز شده، این نیست که هر روز پیوند افراد پرشمارتری با شغل‌شان بی‌ثبات‌تر شده است، یا این‌که گروهی متمایز با منافع متمایزی وجود دارد، بلکه دلیلش آن است که شکست‌های سی سال گذشته، ظهور نولیبرالیسم و برچیده شدن دولت رفاه، پیامدهای بیکاری را برای کارگران امروز بسیار شدیدتر از دوران پس از جنگ جهانی دوم کرده است.

در دهه‌ی ۱۹۷۰ وقتی خیلی جوان‌تر بودم (اواخر دوران نوجوانی و اوایل دهه‌ی بیست‌عمرم) تازه داشتم گرایش‌های رادیکال پیدا می‌کردم و دوستان زیادی داشتم که در اداره‌ی پُست یا نیروی دریایی بروکلین شغلی یافته بودند. آن‌ها می‌دانستند اگر به دلیل فعالیت سیاسی اخراج یا تعدیل شوند، می‌توانند بیمه‌ی بیکاری و کوپن غذا دریافت و احتمالاً از بیمه‌ی درمانی عمومی (مدیکید) استفاده کنند، یا می‌توانند به‌سرعت شغل دیگری بیابند. از زمان هجوم موفق نولیبرالی، شاهدیم که دستیابی به مشاغل تمام‌وقت دارای مزایای اجتماعی، بسیار دشوارتر است و به‌طور کلی مزایای رفاهی کاهش یافته یا از بین رفته است.

امروز عواقب اخراج یا تعدیل بسیار شدیدتر از همین یکی دو دهه پیش است. این همان چیزی است که به افزایش احساس بی‌ثباتی در میان تمام کارگران منجر می‌شود: از کارگرانی که به‌اصطلاح دارای مشاغل تمام‌وقت «ممتاز» هستند، تا کسانی که به‌صورت پاره‌وقت برای وال‌مارت کار می‌کنند و چشم‌اندازی برای شغل تمام‌وقت ندارند.

این امر، همراه با سلسله‌ی شکست‌ها و افول سازمان‌دهی در محیط کار، به این حس فزاینده کمک کرده که قدرت اجتماعی عینی که زمانی کارگران در این جامعه داشتند، از بین رفته است. به‌موازات آن، این گرایش در بسیاری از چپ‌ها وجود داشته که متقاعد شده‌اند کاهش نسبی در سهم طبقه‌ی کارگر صنعتی در کل نیروی کار، چیز جدیدی است. آن‌ها استدلال می‌کنند که تغییری تاریخی در تاریخ سرمایه‌سالاری در حال وقوع است.

واقعیت آن است که درصد کارگران شاغل صنعتی از دهه‌های ۱۸۸۰ و ۱۸۹۰ در حال آب رفتن بود! این امر نه نتیجه‌ی تحرک جغرافیایی سرمایه و حرکت از مرکز به پیرامون، بلکه نتیجه‌ی ماشینی‌سازی است.

ما شاهد افزایش بسیار شدیدی در ماشینی‌سازی و افزایش سرعت تولید یا «تولید ناب» (lean production) بوده‌ایم؛ مدیریت فوق علمی که در آن مشاغل به بخش‌های عملیاتی بسیار ساده و تکراری تقسیم می‌شود، برخی مشاغل حذف یا با یکدیگر ترکیب شده و موجب می‌شود افراد هرچه سخت‌تر و سریع‌تر کار کنند.

ما شاهد وضعیتی هستیم که امروزه در ایالات متحده بیش از هر زمان دیگری طی صد سال گذشته خودرو تولید می‌شود، اما با تعداد کارگران بسیار کم‌تر؛ و درصد کارگران سازمان‌یافته در اتحادیه‌ها به دلیل تهاجم کارفرمایان، بسیار اندک است. بنابراین مفهوم بی‌ثباتی با مفهوم صنعتی‌زدایی همراه است. متأسفانه بحث مقامات اتحادیه‌های کارگری هم هست! آن‌ها می‌گویند دلیل بد بودن وضعیت جنبش اتحادیه‌های کارگری این است که کارفرمایان، قرارداد اجتماعی پس از جنگ جهانی دوم را زیر پا گذاشته‌اند: آن‌ها دیگر ما را به صورت تمام‌وقت استخدام نمی‌کنند، دیگر به ما مزایایی نمی‌دهند و البته در حال انتقال سرمایه‌شان به چین هستند. آن‌ها می‌گویند به‌جای مقابله با بن‌بست اتحادیه‌گرایی کاسبکارانه‌ی بوروکراتیک، به هیئت **ملی روابط کار** اتکا کنیم تا درصد نیروی کار تحت پوشش اتحادیه‌های کارگری (union density) حفظ شود.

آیا ایده‌های دارید که چگونه مردم می‌توانند در عمل از این عقل سلیم برای هدایت اقدامات‌شان استفاده کنند؟ چگونه می‌توان برخی از این مشاغل پاره‌وقت یا خدماتی را که که در مفهوم بی‌ثبات‌کاران جای می‌گیرند، سازمان‌دهی کرد؟

چارلی پُست: مفیدترین راه برای استفاده از این مفهوم، همان کاری است که [ریچارد سیمور](#)، مدیر وبلاگ **مقبره‌ی لنین**، انجام داده و می‌گوید: «اکنون همه بی‌ثبات‌کاریم». اتحادیه‌زدایی (این تهاجم نولیبرالی) به آن معناست که تمام کارگران با این یا آن نوع از شرایط بی‌ثباتی مواجه‌اند. تنها از طریق سازمان‌دهی و درک این نکته که بسیاری از مبارزات کارگران بی‌ثبات برای قرار گرفتن تحت شمول قانون کار و دریافت ساعات کاری تمام‌وقت، امنیت شغلی و مزایا است که می‌توانیم بر این مسئله غلبه کنیم.

این یعنی آن دسته از ما که رادیکال هستیم، باید چشم‌اندازی راهبردی ترسیم کنیم. بحث‌های زیادی درباره‌ی نحوه‌ی سازمان‌دهی وال‌مارت (بزرگ‌ترین خرده‌فروش

ایالات متحده) وجود دارد. بسیاری از اتحادیه‌هایی که سعی در انجام آن داشته‌اند فروشگاه به فروشگاه پیش رفته‌اند.

راستش را بخواهید، حس من این است که اگرچه مسئله‌ی مهمی است و نباید آن را رها کرد، اما از نظر راهبردی، مسئله‌ی محوری نخواهد بود، زیرا هیچ گروهی از کارگران در این فروشگاه‌ها، حتی آن‌هایی که طبق قانون کار استخدام شده‌اند، قدرت اجتماعی ایجاد اختلال در فعالیت‌های خود و وادار کردن وال‌مارت به دادن امتیاز را ندارند.

چیزی که برای من جالب بود این است که کارگران متحد صنعت برق (UE) که یکی از اتحادیه‌هایی بوده که بیشترین سازمان‌دهی غیراکثریتی را انجام داده، در سازمان‌دهی خود نه بر فروشگاه‌ها، بلکه بر مراکز توزیع متمرکز شده است: مکان‌هایی که تمام این آت و آشغال‌ها وارد و خارج می‌شوند تا سامانه‌های انبارداری به‌هنگام را حفظ کنند.

کسانی در تلاش‌اند تا چگونگی سازمان‌دهی خرده‌فروشی (صنایعی که امروزه اکثر مردم در آن مشغول به کار هستند) را دریابند و ما نیز می‌خواهیم صنایع سنتی را سازمان‌دهی کنیم: خودرو، لاستیک، حمل‌ونقل و مانند آن.

برای انجام این کار، باید آن را به‌صورت راهبردی انجام دهیم و اگر رادیکال‌های جوان به چگونگی سازمان‌دهی وال‌مارت فکر می‌کنند، باید فکر کنند که کلیدش، یافتن شغلی در فروشگاه است یا مرکز توزیع؟ در مراکز توزیع، گروه کوچک و هماهنگی از کارگران رادیکال می‌توانند تأثیرگذار باشند و شرکت را برای مدت کوتاهی به زانو درآورند و قدرت اجتماعی بیشتری اعمال کنند.

از یک سو، مهارت‌زدایی، چندپارگی، افزایش سرعت کار و بی‌ثباتی بیشتر برای تمام کارگران، موجب تضعیف کارگران شده است. اما جنبه‌های دیگر، به‌ویژه در تولید ناب و انبارداری به‌هنگام، قدرت بیشتری به گروه‌هایی از کارگران که موقعیت راهبردی‌تری دارند، داده است.

اگر مردم مصمم‌اند که در وال‌مارت سازمان‌دهی کنند، باید از مثال تمرکز اتحادیه ی کارگران صنعت برق بر مراکز توزیع پیروی کنند، زیرا اگر بتوان این مراکز را

تعطیل کرد، نه فقط یک فروشگاه، بلکه ده‌ها فروشگاه تعطیل خواهند شد. در صنعت خودرو نیز باید به تأمین‌کنندگان کلیدی قطعات خاص فکر کرد و در حمل‌ونقل، به عناصر شبکه‌ی حمل‌ونقل.

یعنی حرف شما این است که وضعیت عادی نیروی کار در سرمایه‌سالاری، وضعیت نیمه‌بی‌ثباتی است؟ بی‌ثباتی مقوله یا مرحله‌ی مشخصی نیست و سازمان‌دهی آگاهانه‌ی کارگران عادی است که با بی‌ثباتی مبارزه و ثبات را در زندگی مردم ایجاد می‌کند.

چارلی پست: دقیقاً. اگر به وضعیت کارگران پیش از جنگ جهانی اول بنگرید (مثلاً در دهه‌ی ۱۸۹۰) خواهید دید که اکثریت قریب به اتفاق کارگران در چنان شرایط بی‌ثباتی زندگی می‌کردند که باورش برای ما دشوار است.

من در حال انجام پژوهشی درباره‌ی کارگران ماهر در انگلستان ویکتوریایی (با به‌اصطلاح **دوره‌ی اشرافیت کارگری**) بودم. اکثر این افراد نیمی از سال کار می‌کردند و در معرض دوره‌های طولانی بیکاری بودند و اگر بیکار می‌شدند ممکن بود خانه‌شان را از دست بدهند. بخش‌های کوچکی از طبقه‌ی کارگر بودند که ما به‌عنوان کار تمام‌وقت مشمول قانون کار می‌شناسیم، اما نه خیلی زیاد.

آنچه اکثر مردم امروز در خاطراتشان فکر می‌کنند که «قاعده» بود، در واقع استثنایی تاریخی بود. دهه‌ی ۱۹۴۰ تا اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰، دوره‌ای استثنایی برای طبقه‌ی کارگر در کشورهای صنعتی بود.

در دهه‌های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰، کارگران تهدید سیاسی بزرگی به شمار می‌رفتند و سرمایه را مجبور به **پذیرش اصلاحات اساسی** کردند. هنگامی که فشار رقابت و نیروهای سودآوری، سرمایه را به سمت دیگری سوق داد و مقاومتی هم در مقابلش نشد، به جایی بازگشتیم که در دهه‌های ۱۸۸۰ و ۱۸۹۰ بودیم.

می‌توانید درباره‌ی رویکردی صحبت کنید که اتحادیه‌ها برای اعمال فشار بر شهرداری‌های یا سازمان‌های ایالتی برای پیروزی در اصلاحات کارگری اتخاذ

کرده‌اند؟ ایده این است که محل کار بسیار کوچک است یا قدرت کافی ندارد، بنابراین این کار را از طریق شهرداری یا سازمان‌های دولتی انجام خواهند داد. خوشحال می‌شوم اگر به این تمایز میان تحت فشار قرار دادن سرمایه در مقابل سازمان‌های دولتی وارد شوید؟

چارلی پست: باید با این مقدمه آغاز کنم که به نظرم فشار بر دولت‌های محلی برای استانداردهای کاری بهتر، بخشی از مجموعه ابزارهای سازمان‌دهی است؛ راهی است برای کارگران در حال سازمان‌دهی تا در اجتماعات خود به سایرین نیز دسترسی پیدا کنند.

با این حال، مشکل این است که مقامات اتحادیه‌های آمریکا، به‌ویژه کارگران متحد صنعت غذا و تجارت (UFCW) و اتحادیه‌ی بین‌المللی کارکنان بخش خدمات از فشار بر سازمان‌های دولتی به‌عنوان جایگزین سازمان‌دهی در محل کار استفاده می‌کنند.

ایده‌ی پشت فشار بر دولت‌ها این است که ما در محل کار خیلی ضعیف هستیم، بنابراین می‌خواهیم دولت را وادار کنیم که وارد عمل شود و دست به مقررات‌گذاری بزند. این بخشی از جهان‌بینی مسئولان اتحادیه است. آن‌ها می‌گویند: «مجبور نیستیم دست به تحصن بزنیم یا کارخانه‌ها را اشغال کنیم. می‌توانیم به "هیأت تنظیم روابط کار" اتکا کنیم.»

واقعیت این است تا زمانی که کارگران از قدرت اجتماعی واقعی استفاده نکنند، دلیلی وجود ندارد که مقامات دولتی دست به مخالفت با کسانی بزنند که بودجه‌ی کمپین‌هایشان را تأمین یا «در جامعه شغل ایجاد می‌کنند». به جز زمانی که کارگران این قدرت اجتماعی را در محل کار داشته باشند، توانایی‌شان برای پیروزی در کمپین‌های محلی برای مقررات‌گذاری دولتی بسیار محدود خواهد بود.

اگر به بسیاری از کمپین‌های دستمزد متناسب با معیشت (living-wage) بنگریم، اگر با اقدامات هماهنگ در محل کار همراه نبوده‌اند، یا ناموفق بوده‌اند یا قوانین به شدت دست‌وپاگیر شده‌اند، یا اصلاً اجرا نشده‌اند.

نقدی از سوی چپ وجود دارد که مشکل را اتکا به همکاری با دولت می‌داند. آن‌ها قانون تفت هارتلی (قانون مدیریت روابط کار، ۱۹۴۷) و هیئت ملی روابط کار را موجودیت‌هایی می‌دانند که هرگز ما را به موفقیت واقعی نمی‌رسانند.. الگوی آن‌ها بر اتحادیه‌ی کارگران صنعتی جهان IWW و بی‌قانونی هماهنگ متمرکز است. جایی که شما ایستاده‌اید تقریباً بین این دو قرار دارد و لطفاً حدود و ثغورش را برایمان ترسیم کنید؟ کاملاً می‌توان درک کرد که مردم بگویند «ببینید که چگونه زمین بازی به زیان ما چیده شده، پس لعنت به همه چیز».

چارلی پست: در بیشتر موارد، چنین واکنشی درست است؛ اما جایگزین راهبرد واقعی نمی‌شود. مشکل در ایده‌ی پشتش است که می‌گوید، در هر محل کار منفرد، قدرت کافی داریم تا سرمایه را به مبارزه بطلبیم. اما به این پرسش پاسخ نمی‌دهد که چگونه کنش‌های میان محل‌های کار را هماهنگ کنیم؟

برخی از اعضای اتحادیه‌ی کارگران صنعتی جهان در دهه‌ی ۱۹۸۰ به برخی از کارگران بارانداز در اسپانیا اشاره می‌کردند که سازمان‌دهی بسیار قوی داشتند، اما به دلیل نفوذ افکار سندیکالیستی در چانه‌زنی سراسری شرکت نمی‌کردند. مشکل این بود که وقتی کنش‌های کارفرمایان تهاجمی‌تر شد، گروهی از کارگران بارانداز ستیزه‌جو را در مقابل گروهی دیگر قرار داده (تهدید به انتقال از یک بندر به بندر دیگر) و آن‌ها را مجبور کردند که با دستمزدهای پایین‌تر و قوانین کار بدتر موافقت کنند.

پرسش این است که چگونه می‌توان درباره‌ی رابطه‌ی میان سازمان‌دهی قوی در محل کار و هماهنگی به روشی دموکراتیک و از پایین به بالا مذاکره کرد؟ چگونه از حقوقی که کارگران از نظر قانونی در گذر تاریخ کسب کرده‌اند، برای پیش‌برد آن استفاده کرد؟

کتاب واقعاً خوبی وجود دارد که تمام علاقه‌مندان به جنبش کارگری بهتر باید آن را بخوانند؛ کتابی به نام احیای اعتصاب، اثر جو برنرز. او چارچوب بسیار خوب و متعادلی برای چارچوب روابط ملی و نحوه‌ی عملکرد آن در سال‌های رونق دهه‌های

۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ نوشته است. اما از زمانی که رونق به پایان رسید، رفتارهای کارفرمایان تهاجمی‌تر شده و محدودیت‌های پیش‌روی کارگران اتحادیه‌ها برای مقابله با آن بیشتر شده است.

او نمی‌گوید که اکنون باید هیئت ملی روابط کار را نادیده بگیریم، اما استدلال می‌کند که اتحادیه‌ها باید آماده باشند تا قانون را به شیوه‌ای نظام‌مندتر زیر پا بگذارند: اعتصابات را طولانی کنند، اعتصابات را در سراسر کشور بگسترانند، دست به کنش‌های غیرقانونی بزنند، از مرزهای قضایی فراتر روند و کارهایی از این دست.

او در کتابش از افرادی صحبت می‌کند که کنش‌های غیر اکثریتی انجام داده‌اند: گروه‌هایی می‌سازیم که انگار یک اتحادیه‌اند، پیرامون دادخواهی سازمان‌دهی می‌کنند، با گروه‌های دیگر کارگران در صنایع مشابه ارتباط می‌گیرند. اما چگونه می‌توان به کارفرما فشار آورد تا مطالبات را به رسمیت بشناسد؟ اینجا مسئله تبدیل می‌شود به ایجاد تعادل در حفظ قدرت واقعی و فشار از پایین و سپس شرکت در انتخابات هیئت ملی روابط کار.

این چیزی است که چپ‌کارگری باید به آن بازگردد، زیرا چپ‌کارگری به دو قطب تبدیل شده است: کسانی که می‌گویند: «فقط باید در پی راهبردی برای پیروزی در انتخابات هیئت ملی روابط کار باشیم» و کسانی که می‌گویند: «لعنت به تمام این‌ها. ما فقط به صورت انفرادی سازمان‌دهی خواهیم کرد.»

پاسخ شما به افرادی که مفهوم بی‌ثبات‌کاران را بسیار جذاب می‌دانند، چیست؟ شما استدلال‌های بسیار قانع‌کننده‌ای ارائه کرده‌اید که چرا مفهوم بی‌ثبات‌کاران به‌مثابه یک گروه ممکن است بیش از آنچه که روابط کار و سرمایه را آشکار کند آن را پنهان کند، و طبقه‌ی کارگر در کل ناامنی بیشتری را تجربه می‌کند که منجر به احساس عمومی نگرانی و بی‌ثباتی می‌شود. اما در مورد کسانی که علاقه ندارند یا نمی‌توانند موقعیت‌های خدمت‌رسانی یا خرده‌فروشی را پشت سر بگذارند، به نظر شما چگونه باید ادامه دهند؟

چارلی پُست: به طور کلی ، فکر می‌کنم به این استدلال برگردیم که اکنون دیگر همه بی‌ثبات‌کاریم. اما فکر می‌کنم شما باید تجربه‌ی سازمان‌دهی جایی که هستید را تجربه کنید. هیچ کس نباید درباره‌ی محدودیت‌ها بگوید «به شما گفته بودم»، بلکه باید از آن عبور کنید و بیندیشید «ما در محل کاری که هستیم چه قدرتی داریم؟ آیا می‌توانیم از طریق پتانسیل‌ها و محدودیت‌هایمان، به‌عنوان اهرمی از قدرت‌مان استفاده کنیم؟»

این بخشی از بحثی مداوم درباره‌ی نحوه‌ی سازمان‌دهی وال‌مارت، یا فروشگاه‌های بزرگ، کمک‌های مراقبت‌های بهداشتی و سلامتی خانگی، بیمارستان‌های غیراتحادیه‌ای و موارد مشابه است. بزنید به دل تجربه و به گفتگو درباره‌ی آنچه نیاز است و آنچه که ما در تلاش‌های سازمان‌دهی خود می‌توانیم انجام دهیم ادامه دهید. اگر گروهی از مردم به سازمان‌دهی محل کار خود فکر می‌کنند، من کسی نیستم که بگویم این کار یعنی اتلاف وقت. این نوعی محافظه‌کاری است که به‌درستی چپ افراطی را بدنام کرده است

پیوند با منبع اصلی

<https://jacobin.com/۲۰۱۵/۰۴/precarious-labor-strategies-union-precariat-standing/>