



طبقه و انقلاب در قرن بیست و یکم

«جهانی بدون ترس»

کریس هارمن
ترجمه: مزدک دانشور

طبقه‌ی بورژوازی در مبارزه علیه طبقه‌ی گورکن خویش، طبقه‌ی کارگر، در بُعد نظری مدت‌هاست که به تئوری: تغییر بافت طبقه‌ی کارگر، کاهش کمیت و وزن اجتماعی توده‌ی کارگر، و در نتیجه از فعلیت افتادن نقش این طبقه در انقلاب اجتماعی، از دستور خارج شدن انقلاب کارگری و... چنگ انداخته است. یک تاثیر مورد نظر بورژوازی از طرح این مباحث، که از طریق گرایش رفرمیستی درون طبقه‌ی کارگر نیز دامن زده می‌شود، ایجاد انشقاق در صفوف متحد طبقه‌ی کارگر و جلو گرفتن از مبارزه‌ی یک پارچه و قدرت‌مند علیه سیادت سیاسی و اقتصادی خود است. این تئوری، که با کشف و به جلوی صحنه راندن «طبقه‌ی متوسط» نیز همراه است، متأسفانه به ایجاد اعتشاش در میان برخی از فعالین صمیمی طبقه‌ی کارگر در شناخت درست از این مباحث منجر گشته است.

از همین رو، دفترهای «نگاه»، در مقالات متعددی، به سهم خود، کوشیده است از منظر مارکسی به توضیح درک درست از بافت طبقاتی توده‌ی کارگر، نقش بی واسطه و بی تغییر طبقه در انقلاب اجتماعی، و... بپردازد. درج مقاله‌ی «طبقه و انقلاب در قرن بیست و یکم»، از کریس هارمن، نیز در امتداد این تلاش در این دفتر «نگاه» صورت می‌گیرد.

کریس هارمن، سردبیر نشریه‌ی «سوسیالیسم بین‌المللی» (International Socialism) بود، که در ساعات اولیه جمعه شب، هفتم نوامبر سال ۲۰۰۹، در قاهره، پس از شرکت در یک اجلاس بین‌المللی درباره‌ی وضعیت طبقه‌ی کارگر در تحولات جاری مصر و... در گذشت. او در یک خانواده‌ی کارگری به دنیا آمد و پرورش یافت؛ به مدرسه‌ی اقتصاد لندن وارد شد و به حزب کارگران سوسیالیست پیوست. و بیش از سی سال عضو حزب کارگران سوسیالیست بود.

از کریس هارمن، کتاب‌های «تاریخ مردمی جهان» (۱۹۹۸)؛ «اقتصاددانان دیوانه‌خانه» (۱۹۹۵)؛ و «انقلاب از دست رفته: آلمان ۱۹۱۸ تا ۱۹۲۳» (۱۹۸۲)، و ده‌ها رساله به جای مانده است. مقاله‌ی زیر، به نوشته‌ی مترجم آن، برگردان فصل پنجم آخرین کتاب او، «انقلاب در قرن بیست و یکم» (Revolution in the ۲۱th Century) است، که پیش از این در مجموعه‌ای در روزنامه‌ی «شرق» به چاپ رسید.

* * *

عموما ناتوان از خواندن و نوشتن بودند و ادراک اندکی از جهان پیرامون خود داشتند و نگاه‌شان از روستا و مسایل روستای‌شان فراتر نمی‌رفت. سرمایه‌داری به عکس کسانی را استثمار می‌کرد، که در شهرهای بزرگ و در کارگاه‌ها گرد آمده بودند و شرایط بهتر کار فقط از طریق تلاش جمعی‌شان به دست می‌آمد. سرمایه‌داران برای تامین حداکثر بهره‌کشی از کارگران، لازم بود که سطح سواد خواندن

گفته بود، که: «سرمایه‌داری، گورکنان خود را در دل خویش می‌آفریند.» طبقات حاکم پیشاسرمایه‌داری نیز توده‌های مردم را استثمار می‌کردند، اما آن‌ها این کار را با استثمار دهقانی انجام می‌دادند، که در حاشیه‌ی شهرها پراکنده بودند. هر خانواده‌ی دهقانی از زمین خود مراقبت می‌کرد و در دهکده یا دهکوره‌ی خود با اندک ارتباطی با دیگر دهات زندگی می‌کرد و به لهجه‌ی محلی خود سخن می‌گفت. این روستاییان

سوسیالیست‌های انقلابی بر این باورند، که طبقه‌ی کارگر - یعنی طبقه‌ای که از خصیصه‌ی اصلی جامعه‌ی سرمایه‌داری زاده می‌شود- کلید گذار جامعه به جهانی بهتر است. سرمایه‌داران نمی‌توانند بدون انباشت سود به بقای خود ادامه دهند و این انباشت سود محقق نمی‌شود، مگر آن که کارگران را (در خط تولید) گرد بیاورند و استثمارشان کنند و در نتیجه، نارضایتی بیافرینند. این همان روندی است، که مارکس درباره‌ی آن



و نوشتن و کار با عدد و رقم کارگران را به سطحی برسانند، که بالاتر از طبقاتی باشد که در دیگر اعصار استثمار می‌شدند. برای رسیدن به این سطح، نظام سرمایه‌داری «طبقه‌ای» آفرید با ظرفیت سازمان‌دهی علیه خود نظام سرمایه و با توان بر پای نشانیدن جامعه‌ای، که بر سر خویش ایستاده بود!

واقعیت طبقه در مال مافرد

جنبش‌های انقلابی قرن بیستم، طبقه‌ی کارگر صنعتی را هدف گرفته بودند. تعداد بی شماری از دانش‌گاہیان و مفسران رسانه‌ای این مساله را مطرح می‌کنند، که دیگر سخن از رابطه‌ی طبقه‌ی کارگر و انقلاب بی معناست؛ زیرا از (کمیت) طبقه‌ی کارگر به عنوان یک نیروی (اجتماعی) کاسته شده است و اگر هم سخنی از «خواست برای تغییر» هست، فقط در لوای «جنبش‌های نوین اجتماعی» و «انبوه‌ی خلق» بیان می‌شود.

شک نیست، که نسبت کسانی که در کارخانه‌ها و معادن به کار مشغولند در بریتانیا (و به یقین در دیگر کشورهای پیش‌رفته‌ی صنعتی) کم شده است. امروز تعداد کارخانه‌های بریتانیا به نصف میزان سال ۱۹۷۳ رسیده است. اما این به معنای این نیست، که طبقه‌ی کارگر صنعتی ناپدید شده است. در ایالات متحده بر تعداد آنان تا شش سال پیش اضافه می‌شد و حتا در بریتانیا نیز با وجود این کاهش، میلیون‌ها نفر از چنین کارگرانی وجود دارد. مهم‌تر از همه‌ی این حرف‌ها، این نکته است که طبقه‌ی کارگر فقط محدود به صنایع بزرگ نیست و فقط با کارگر صنعتی تعریف نمی‌شود.

رسانه‌ها، سیاست‌مداران و دانش‌گاہیان، طبقه را به «شیوه‌ی زیست» تقلیل می‌دهند و با پیروی از ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی، «فرصت‌های زندگی» را در تحلیل عمده می‌کنند. نقطه‌ی آغاز تحلیل آنان، شیوه‌ی لباس پوشیدن و سخن گفتن، شاخصه‌های شغلی یا میزانی است که انسان‌ها عزت نفس خود را پاس می‌دارند (شان) یا عمقی که در فقر غوطه می‌خورند. از تحلیل فوق‌الذکر این نتیجه حاصل می‌شود، که ما به طرز فزاینده‌ای در جامعه با طبقه‌ی متوسط زندگی می‌کنیم. چرا؟ چون نسبت کسانی که کار سنگین یدی دارند، کاهش یافته است؛ و میزان کسانی که در بخش خدمات مشغول به کارند، و به اصطلاح «یقه‌سفید» نامیده می‌شوند، افزایش یافته است. آن‌ها می‌گویند، که ما در جامعه «یک سوم» و «دو سوم» زندگی می‌کنیم، که

به معنای این است که در این جامعه اکثر مردم (یعنی دو سوم) از نعمات برخوردارند و اقلیت (یک سوم) نیز «مادون طبقه» فرض می‌شوند.

در میان چپ‌ها نیز هستند کسانی، که طبقه را به همان ترتیب می‌بینند و به نوعی «اشرافیت کارگری» - که از کارگران مذکر ماهر تشکیل شده از یک سو و مادون طبقه‌ای فقرزده از سوی دیگر - رسمیت می‌بخشند یا این که کارگران صنعتی را به عنوان پروتلاریا معرفی کرده و یقه سفیدها و کارکنان بخش خدمات را طبقه‌ی متوسط تصویر می‌کنند. این تئوری‌ها باعث خدشه در این حقیقت می‌شود، که تقسیم‌بندی جامعه بر بنیادی مادی استوار است. در این تقسیم‌بندی مادی، کسانی وجود دارند که ابزار تولید را کنترل می‌کنند و دیگرانی هستند که برای

این کنترل کنندگان کار می‌کنند. شیوه‌ی زیست، لباس، درآمد و مصرف، معلول این تقسیم‌بندی بنیادی هستند و نه علت آن. پس اگر اتفاقاً برخی اعضای طبقه‌ی ثروت مند از شیوه‌ی زندگی بریز و بپاش خود دست بکشند یا موفقیت و ارتقای یکی از زحمت‌کشان او را به جایی برسانند که بتواند شیوه‌ی زندگی استثمارگران را تقلید کند، نمی‌تواند مبنای

تحلیل ما قرار بگیرد. این واقعیت که هم رییس بانک بارکلیس و هم یک کارمند پشت میز نشین در یک شعبه‌ی بانک، کت و شلوار می‌پوشند، پلی بر فاصله‌ی مابین آن‌ها نمی‌زند. کارمند، اپراتور کامپیوتر و کارمند مرکز تلفن بانک، مجبور به پذیرش داوطلبانه‌ی کار مزدی به ازای پنج روز در هفته و چهار و هشت هفته در سال هستند؛ درست به همان میزانی، که یک کارگر بارانداز یا راننده‌ی کامیون مجبور است تا با این شرایط به کار یدی بپردازد.

تجدید ساختار (بازآرایی) تولید و تداوم طبقه

رقابت موجود در جوهره‌ی سرمایه‌داری به این معناست، که شرکت‌ها به طور

مکرر تولید را «تجدید ساختار» می‌کنند تا بتوانند از رقبا پیش‌تر برانند و از بحران‌های ادواری جان سالم به در ببرند. این فرآیند به بازآرایی مکرر نیروی کار نیز منجر می‌شود. بازآرایی یا تجدید ساختار به این معناست، که برخی گروه‌های کارگران کاهش می‌یابند؛ در حالی که برخی افزایش می‌یابند. مثلاً در بریتانیای دهه‌ی ۱۸۳۰ و ۱۸۴۰، بیش‌ترین تمرکز کارگران در صنایع پارچه‌بافی بود و اگر کسی می‌خواست از یک کارگر مثال بیاورد، کارگر کارخانه‌ی پارچه‌بافی در ذهن مخاطب تداعی می‌شد. چهل سال بعد، دیگر اقسام صنعت گسترده شده بود و مردم به طرز فزاینده‌ای طبقه‌ی کارگر را با کسانی یکسان می‌دانستند، که در صنایع سنگین (مانند کارخانه‌های کشتی‌سازی و معادن) کار می‌کردند. بعد از جنگ جهانی دوم باز



هم اوضاع تغییر کرده بود؛ زیرا مشاغل در کارخانه‌های خودروسازی، لوازم الکتریکی و صنایع سبک دست بالا را داشتند. در هر دوره‌ای، مردم به اطراف خود و تغییراتی که در شیوه‌ی زیست اطرافیان‌شان رخ داده است نگاه می‌کنند و بعد نتیجه می‌گیرند، که دیگر خبری از «آن طبقه‌ی کارگر سابق» نیست. سال ۱۸۷۰، توماس کوپر، یکی از فعالان پیشین جنبش چارتریستی دهه‌ی ۱۸۴۰، پیمایشی در رابطه با کارگران شمال انگلستان صورت داد و سپس نوشت:

«درمندان به متوجه شدم، که وضعیت اخلاقی و روشن‌فکری کارگران بدتر شده بود. در زمانه‌ی ما چارتریست‌های قدیمی، کارگران لنگشایر در شورش‌های چند هزار نفره شرکت می‌جستند. و این

اغراق نیست، که بسیاری از آنان غذایی برای خوردن نداشتند. اما هوشیاری‌شان در هر جایی که می‌رفت، خود را نشان می‌داد. باید آن‌ها را می‌دیدید، که چگونه در گروه‌هایی گرد آمده و درباره‌ی راه‌کارهای کلان عدالت اجتماعی بحث می‌کردند... آن‌ها در صادفانه‌ترین جدال‌های مربوط به آموزش سوسیالیسم درگیر بودند. امروزه شما چنین گروه‌هایی را در لنکشایر نخواهید دید، اما شما می‌توانید کارگران خوش لباسی را ببینید، که در رابطه با فروش‌گاه‌های تعاونی و تعاونی‌های ساختمان‌سازی و سهام‌شان در آن داد سخن می‌دهند. هم‌چنین شما دیگرانی را نیز می‌بینید، که چون احمق‌ها در حالی که قلاده‌ی سگ شکاری لباس پوش‌شان را به دست دارند، در حال قدم زدنند. کارگران فکر کردن را تعطیل کرده‌اند...» (۱)

هفتاد سال بعد از آن زمان نیز این ایده، که طبقه‌ی کارگر قدیمی رزمنده ناپدید شده است، دوباره مد شد. در یک اعلان از دفتر مرکزی اطلاعات دولتی، جامعه‌ی بریتانیا به عنوان جامعه‌ای با طبقه‌ی متوسط «باد کرده» توصیف شده بود، که امکان بازگشت به وضعیت طبقه‌ی کارگر در دهه‌ی ۱۹۳۰ را ندارد؛ زیرا مردم میانه‌حال به عنوان شهروندان طبقه‌ی متوسط و صاحب‌خانه بسیار بیش‌تر روی آینده‌ی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند. (۲) در ضمن، بحث جدی آکادمیکی هم در جریان بود که فرض را بر این می‌گذاشت، که کارگران کارخانه‌های ماشین‌سازی مرفه‌الحال و امبروزوازه (Embourgeoisified) شده‌اند. در این رابطه، آنتونی کراس لندن، تئوریسین حزب کارگر، نوشت:

«امروزه دیگر کسی نمی‌تواند اتحاد مستحکم بین کارفرمایان و دولت را در سال‌های ۱۹۲۱ یا ۶-۱۹۲۵ تصور کند (که برای هجوم به منافع طبقه‌ی کارگر شکل داده شده بود) یا حتا کاهش بسیار زیاد در دست‌مزدها، تعطیل شدن‌های سراسری کارخانه‌ها از سوی کارفرمایان و قانون‌گذاری ضد اتحادیه‌های کارگری یا تلاش جلدی برای سیاست‌گذاری‌های خاص، که در پی آن معدن‌چیان به سختی متضرر می‌شدند.» (۳)

با این همه، موجی از مبارزات کارگری در اواخر دهه‌ی ۱۹۶۰ آغاز شد و تقابل به حدی جلدی شد، که جامعه را به اندازه‌ی

رُخ‌دادهای دهه‌ی ۱۹۲۰ تکان داد و دولت محافظه‌کار «توری» را در سال ۱۹۷۴ مجبور به استعفا کرد. در قلب این فعالیت‌های پر شور، کارگران رزمنده‌ی کارخانه‌های ماشین‌سازی، صنایع چاپ و معادن قرار داشتند و این مبارزه‌ی پر شور ادامه داشت تا زمانی که معدن‌چیان اعتصاب طولانی یک‌ساله‌ی خود را در فاصله‌ی ۸۵-۱۹۸۴ شکستند. (برای شکستن این اعتصاب، مناطق معدنی توسط پلیس اشغال شد). تجدید ساختار صنعت و خدمات، شکل طبقه‌ی کارگر را عوض می‌کند و مشاهده‌گران را گیج. اما این تجدیدساختارها نمی‌تواند از مولفه‌ی اصلی سرمایه‌داری فراتر برود و چیزی دیگر ایجاد کند. این خصیصه‌ی اصلی سرمایه‌داری - یعنی انباشت سود- است، که «بازرُخ‌داد» امواج منازعه‌ی طبقاتی را گریزناپذیر می‌کند.

طبقه‌ی کارگر در قرن بیست و یکم

تجدید ساختار سرمایه‌داری در کشورهای پیش‌رفته با دو روند مشخص می‌شود: نسبت فزاینده‌ی نیروی کار یقه سفید و هم‌چنین پیشی گرفتن استخدام در بخش خدمات از استخدام در بخش صنعت. اما این دو گرایش نباید موجب گیج شدن مشاهده‌گر شوند؛ زیرا بسیاری از کارهایی (که خدماتی فرض می‌شوند)، به واقع کار یدی هستند (رانندگان اتوبوس، کارگران بارانداز، رفتگران). و در همان حال، نسبت قابل توجهی از کارگران کارخانه‌ها یقه سفیدند (نگهبانان، مسوولان انتظامات، کارگران طراحی داخلی). اما از یاد نبریم، وقتی که طبقه‌ی کارگر را فقط معادل کارگران یدی ببینیم، این روندهای نوین می‌تواند تصویر غلط اندازی از تغییرات ساختاری طبقه به دست بدهند. تنها چیزی که با وجود همه‌ی تغییرات ناشی از تجدید ساختار کار تغییر نکرده، این واقعیت است که نظام سرمایه‌داری هم‌چنان بر پایه‌ی رقابت بین شرکت‌های رقیب قرار دارد و این رقابت، کمپانی‌ها را وادار می‌کند حداکثر تلاش‌شان را برای کسب حداکثر سود از نیروی کارشان به کار ببندند. هر چه کارگران یک بخش اقتصادی افزایش کمی پیدا کنند، فشار بر آن‌ها برای تولید سود بیش‌تر نیز افزایش می‌یابد. وقتی «یقه سفید بودن» در قرن نوزدهم در انحصار مردان بالنسبه اندکی بود، سرمایه‌داری می‌توانست از عهده‌ی پرداخت حقوق‌های بهتر و ایجاد شرایطی

بهتر از کارگران یدی برای آنان برآید. اما سرمایه‌داری قرن بیست و یکم وابسته به کار تعداد بی‌شماری از کارگران یقه سفید است، که کارهای معمول را انجام می‌دهند. بسیاری از آنان برای شرکت‌های خصوصی (بانک‌ها، کمپانی‌های بیمه و آژانس‌های تبلیغاتی) کار می‌کنند و بقیه تحت استخدام دولت‌اند تا کارهایی را که برای بازتولید کُلیت نظام مهم است، انجام دهند (چون آموزش نسل بعدی کارگران، جمع‌آوری مالیات، حفاظت از اموال و به‌روز نگه داشتن افراد برای تضمین تداوم کار). این افراد نیز به همان سبک و سیاق کارگران یدی استثمار می‌شوند. تکامل خطوط تولید به همان صورتی که در صنایع پارچه، فولاد و مونتاژ ماشین امتحان شده است، برای کارمندان اداری، معلمان و حتا برای استادان دانش‌گاه نیز به کار گرفته می‌شود. یکی از نتایج این تغییر ساختاری در سرمایه‌داری، این است که گروه‌های یقه سفید به اشکال مبارزه‌ی طبقاتی از جنس طبقه‌ی کارگر می‌پیوندند. در بریتانیا، اعتصابات معلمان کارمندان اداری، استادان دانش‌گاه، پرستاران و کارگران یقه سفید در دولت‌های منطقه‌ای، به واقع تا اواخر دهه‌ی ۱۹۶۰ امری ناشناخته بود. اما در حال حاضر، این گونه اعتصابات به همان اندازه‌ی اعتصابات کارگران یدی در سی سال گذشته معمول شده است. جامعه‌ی سرمایه‌داری مدرن به دو گروه کاملاً متمایز تقسیم شده است؛ درست همان گونه، که به روشنی توسط مارکس تحلیل یا در رمان‌های چارلز دیکنز تصویر می‌شد؛ اقلیتی کوچک، که ثروت کافی برای زندگی پُر لذت را دارند و توده‌ای عظیم از مردمانی، که فقط به شرطی می‌توانند معاش خود را تامین کنند، که برای آن اقلیت جان بکنند! این تقسیم‌بندی از هر گونه طبقه‌بندی دیگر جامعه با اهمیت‌تر است. ایستادن در یک سوی این خط تفارق است، که مشخص می‌کند فرد تا چه حدی بر زندگی خود کنترل دارد. سؤال اساسی این جاست که آیا فرد، خود مهار زندگی‌اش را در دست دارد یا این که هر کاری که انجام می‌دهد، تابع این نیاز است که باید نیروی کارش را به فروش برساند. این که فرد کجای این تقسیم‌بندی ایستاده باشد، حتا تعیین می‌کند چقدر عمر خواهد کرد؛ زیرا دیده شده است، که طبقه‌ی کارفرما به طور میانگین ده سال بیش از بقیه‌ی مردم، امید به زندگی دارند. این طبقه‌بندی هم‌چنین تعیین می‌کند که کیفیت لباس فرد، ماشینی که



می‌راند، غذایی که می‌خورد و کالاهایی که در تملک دارد، چه باشد. همه‌ی عواملی که برای نشان دادن خصوصیات «طبقه» به کار گرفته می‌شود، به نوعی از این تقسیم‌بندی تاثیر پذیرفته است. اگر بریتانیا را بر مبنای این تقسیم‌بندی تحلیل کنیم، درمی‌یابیم که بیش از هفتاد و پنج درصد مردم در واقع عضو طبقه‌ی کارگرند و برای گذران زندگی به نوعی وابسته به فروش نیروی کارشان به اقلیتی بیست و پنج درصدی.

البته همه‌ی کارکنان یا کارمندان حقوق‌بگیر، کارگر نیستند. در بسیاری از جوامع، راه‌های ترقی کردن در فاصله‌ی بین این اقلیت بالانشین و توده‌ی مردم در قاعده‌ی هرم همیشه وجود دارد. در جامعه‌ی دوران بردگی، فقط برده‌داران و بردگان وجود نداشته، بلکه لایه‌ای از مابشران نیز وجود داشت، که سهم کوچکی از ثروت حاصل آمده از استثمار بردگان به آن‌ها تعلق می‌گرفت. در جامعه‌ی سرمایه‌داری نیز انبوهی از سرمایه‌داران کوچک و شرکت‌های خویش‌فرما در کنار سرمایه‌داران بزرگ قرار دارند. یک لایه نیز از مدیران ارشد، کارمندان بلندپایه، روسای پلیس و غیره وجود دارد، که حقوق دریافتی‌شان بسیار بیش از کاری است که در ازای کمک به سرمایه‌ی بزرگ برای استثمار کارگران انجام می‌دهند. این لایه در میان سلسله مراتب اداری

خانه کرده است. این بلندپایگان اداری کاملاً شریک محصول استثمارند و منافع مشترکی با سرمایه‌ی بزرگ دارند. آن‌هایی که پایین این قشر نخبه قرار دارند، بهره‌ی اندکی از استثمار می‌برند؛ اما طرفه این جاست، که منافع مشترکی با کارمندان یقه سفید و کارگران یدی دارند، که تحت امر آن‌ها کار می‌کنند. سرکارگران معمولی و مدیران خط تولید فقط مقدار اندکی بیش‌تر از کسانی که تحت امرشان هستند، حقوق می‌گیرند؛ اما چون زندگی‌شان از همان مسیری رونق می‌گیرد که سایر حقوق‌بگیران، پس به همان اندازه‌ی دیگران از اخراج یا بسته شدن محل کارشان صدمه می‌بینند و در معرض خطرند. حضور این لایه‌ی میانی، تقسیم‌بندی بنیادی بین استثمارکنندگان و استثمارشوندگان را

(تا حدی) مخدوش می‌کند. البته خدشه به این تحلیل در همان اندازه‌هایی باقی می‌ماند، که یک تکه سنگ بتواند دره‌ای را پر کند! با توجه به آن چه گفته شد، طبقه‌ی متوسط اصلاً در حدی نیست که اکثریت جامعه را تشکیل دهد و اگر بخواهیم سهم مناسبی را به آن تخصیص دهیم، بیش از پانزده الی بیست درصد جامعه نخواهد شد.

نامانی شغلی و نیروی طبقاتی

بحث دیگری که امروزه درباره‌ی طبقه‌ی کارگر به گوش می‌رسد، این است که جهانی سازی وضعیت شغلی نامطمئنی ایجاد کرده و ضروری، اما غیرممکن، است که سازمان‌های قوی کارگری هم چون گذشته شکل بگیرد. پس نه تنها کارگران نمی‌توانند با دولت چالش کنند، که خود را ناتوان از جدال با



کارفرمای‌شان نیز یافته‌اند.

این استدلال از دو خطای به هم مرتبط رنج می‌برد: اول آن که در تاریخ جنبش‌های کارگری، کارگران اغلب در سامان‌دهی و مقاومت در برابر کارفرمایان موفق عمل کرده‌اند و این در حالی بوده، که از عدم امنیت شغلی بالایی رنج می‌برده‌اند. مثلاً مورد کارگران بارانداز لندن را در سال ۱۸۸۹ در نظر بگیرید. آنان، کارگرانی با نامانی شغلی مطلق بودند. (۴) در کتاب استدمن جونز، «لندن مطروده»، بخشی از یافته‌های کمیته‌ی منتخب پارلمانی در مورد وضعیت این کارگران در ۱۸۸۸ ذکر شده است:

«رشوه و پارتی بازی دو روش معمول برای پیدا کردن کار در بارانداز است. میهمان کردن کارفرما به آبجوی شب قبل،

ابزاری است که برای گرفتن کار در صبح روز بعد مکرراً به کار می‌رود. باربران روزمزد (Casuals) در بارانداز به صورت روزانه و دم دروازه‌ی ورودی منتظر می‌ایستند تا توسط سرکارگران به کار گرفته شوند. چنین شیوه‌ی استخدامی، نمی‌تواند کارگران متقاضی کار را مطمئن کند که آن روز کارگیرشان می‌آید یا نه؛ زیرا سرکارگر همیشه می‌تواند تعداد بیش‌تری از این کارگران روزمزد را نسبت به کار موجود در بارانداز استخدام کند و به اصطلاح دست‌اش برای این کار باز است. از آن سو، سرکارگر می‌تواند با کنار گذاشتن این بزرگواری، باعث شود که کارگران در طولانی مدت نیز کاری نیابند و به این وسیله آن‌ها را تنبیه کند. این وابستگی کارگران روزمزد به لطف و بزرگواری سرکارگر است، که آنان را این گونه آسیب‌پذیر و حرف‌شنو می‌کند.»

بثاتریس وب (۵) وضعیت کار در بارانداز را در سال ۱۸۸۷ با ترکیب «بسیار ناامیدکننده» توصیف می‌کند. او می‌گوید:

«کارفرمایان از وضع‌شان بسیار راضی و کارگران با وجود نارضایتی بسیارشان، به طور مطلق سازمان نیافته بودند.»

شرایط البته برای کارگران صنایع پارچه و فلز در

پایتخت روسیه‌ی تزاری، در پایان سال ۱۹۰۴، چندان بهتر نبود. جرالدر سرح (Surh) تاریخ‌نگار در این باره می‌نویسد:

«تعوین نیروی کار در کارخانه‌های پترزبورگ گویا بسیار به سرعت انجام می‌گیرد... کارگران غیر ماهر و نیمه ماهر به صورت معمول از داشتن کار مطمئن نیستند؛ زیرا به راحتی جایگزین می‌شوند... فقدان سازمان‌دهی و در نتیجه، محافظتی که این سازمان‌دهی می‌تواند در قبال اعضایش ایجاد کند، به این معناست که هر گونه مباحثه‌ی گریزناپذیر بین کارگر و سرکارگر یا کارفرما با اخراج یا استعفای کارگر پایان می‌گیرد.» (۶)

در هر دو مورد ذکر شده، اعتصابات گسترده وضعیت را عوض کرد و به صدها کارگر

از هزاران کارگر دیگر نیز جرات داد تا سازمان‌های نوین خودشان را تاسیس کنند. وقتی کارگران بارانداز در سال ۱۸۸۹ در لندن اعتصاب کردند، تجارت بین‌المللی شهر را برای مدت پنج هفته خواباندند و به خواسته‌های اقتصادی‌شان رسیدند و اتحادیه‌ای با بیست و پنج هزار عضو تاسیس کردند.

بناتریس وب این تغییرات را مورد توجه قرار داده است:

«آن چه این مردان از طریق سازمان‌دهی‌شان به دست آوردند، فقط قابل اندازه‌گیری با افزایش حقوق یا شرایط کار بهتری که به آن رسیدند، نیست، بلکه ما تاثیر این (سازمان‌دهی و کنش) را در تغییر گرایش و رفتار کارفرمایان نسبت به کارگران روزمزد می‌بینیم. در پترزبورگ این تغییر وضعیت مشهودتر بود. کارگران سازمان‌ناایافته‌ای (که توصیف‌شان را در سال ۱۹۰۴ در بالا آوردیم)، پس از آن که مدیریت کارخانه یک چوب‌بر زخمی را در منطقه‌ی پوتیلف رها کرد تا به حال خود بمیرد، به سرعت به حرکت درآمدند.»

همان طور که سرخ (Surh) نوشته است:

«به میتینگ بزرگ دوم ژانویه حدود شش هزار کارگر پیوستند و با سری پر شور به اعتصاب در منطقه‌ی پوتیلف رای دادند... تا هفتم فوریه، ۳۸۲ بنگاه کاری به این اعتصاب پیوستند. وقتی که نیروهای تزار به تظاهرات صلح‌آمیز این کارگران شلیک کردند، اعتصاب به شهر نیز تسری یافت و سال قیام‌های انقلابی - که تا مرز برانداختن رژیم نیز رسید - آغاز شد.»

چنین درک ناگهانی‌ای از توان طبقه‌ی کارگر برای مقاومت جمعی، می‌تواند در میان طبقه‌ی «بازاریبی شده» در قرن بیست و یکم نیز دوباره رخ دهد. در ذیل نگاهی اجمالی به نمونه‌هایی از این دست می‌اندازیم: در صف اول قیام‌های بولیوی در سال‌های ۲۰۰۳ و ۲۰۰۵، کارگران کارگاه‌های کوچک در شهر El Alto حضور داشتند. در بهار ۲۰۰۶، به طور ناگهانی شاهد اعتصابات پیش‌بینی نشده و شورش‌هایی در صنایع عظیم پارچه‌بافی بنگلادش و در ژانویه‌ی ۲۰۰۷، شاهد اعتصاب و اشغال کارخانه‌ها به وسیله‌ی کارگران مصری بودیم.

تجدید ساختار سرمایه‌داری به طور حتم می‌تواند بخش‌های قدیمی و جاافتاده‌ی

صنعت را کوچک کند و این روند، قدرت گروه‌های کارگرانی که عادت به جمع آمدن در (سندیکا‌های آن صنایع) را داشتند، بلاجبار تضعیف می‌کند. این اتفاق در عقب‌نشینی (سندیکا‌های کارگری) معدن چیان و چاپ چیان روزنامه در بریتانیای نیمه‌ی دهه‌ی هشتاد نیز رخ داد. اما همین تجدید سازمان می‌تواند منجر به رشد و اهمیت یافتن گروه‌های نوین کارگری شود. نه کارگران پست و نه کارکنان مترو لندن هیچ گاه به عنوان کارگرانی رزمنده یا حتا قدرت‌مند در بریتانیای دهه‌ی هفتاد مطرح نبودند، اما در چند ساله‌ی اخیر وضعیت‌شان عوض شده و به عنوان کارگرانی رزمنده شناخته می‌شوند. می‌توان انتظار داشت، که دیگر گروه‌های کاری (که در حال حاضر به میزان زیادی سازمان‌دهی نشده هستند) هم چون کارکنان نهادهای مالی، پرسنل مراکز مخابرات و کارمندان سوپرمارکت‌ها، تا حدی از این منش پیروی کنند. منطق خاص سرمایه‌داری (برای بهره‌کشی) در میان کسانی که استثمار یا سرکوب می‌کنند، نارضایتی می‌آفریند. و به همین دلیل است، که خشم گاه فوران می‌کند. در فوران خشم شکی نیست، شک در این است که آیا این شورش و غلیان به موفقیت

منجر می‌شود یا خیر؟ خطای دوم استدلال ذکر شده، این است که اگر چه استخدام موقتی، کارگران را از پرداختن به مبارزه‌ی طبقاتی بازمی‌دارد، اما در اکثر کشورها فقط اقلیتی از کارگران در کارهای روزمزدی و موقت شاغل‌اند. مثلاً یک بررسی انجام شده به وسیله‌ی ILO (سازمان بین‌المللی کار) نتیجه گرفته است، که: اگر چه این شکل موقت استخدام در نیمه‌ی اول دهه‌ی نود به واقع افزایش داشته است، اما نسبت کارهای دائمی و موقتی تقریباً بین سال‌های ۲۰۰۰-۱۹۹۵ بدون تغییر مانده است: کارهای ثابت هشتاد و دو درصد و کارهای موقتی هجده درصد. این میانگین‌های آماری، اما تفاوت‌های عظیمی را که مابین کشورها وجود دارد، می‌پوشاند. به عنوان مثال، میزان بالای سی و پنج درصدی کارگران اسپانیایی در کارهای نامطمئن، یکی از این نمونه‌هاست.

در بریتانیا، مطابق گفته‌ی نشریه‌ی Social Trend مرکز آمار دولتی، نود و دو درصدی کارگرانی که قرارداد استخدامی دایم در سال ۲۰۰۰ داشته‌اند، می‌تواند با میزان هشتاد و هشت درصدی که در هشت سال قبل قرارداد دایم داشته‌اند، مقایسه شود.

حتا در برخی بخش‌های اقتصاد کشورهای جهان سومی چون هند و پاکستان، که میلیون‌ها کارگر فصلی جویای کار هر سال از شهرستان‌ها به شهرها می‌آیند، استخدام از امنیت بالنسبه‌ای برخوردار است؛ زیرا کارفرمایان خواهان داشتن ثبات در زمینه‌ی نیروی کار هستند تا در زمانی که بازار رونق می‌گیرد، دیگر کارفرمایان نتوانند کارگران ماهرشان را «فر» بزنند! هم‌چنین این ثبات در نیروی کار باعث می‌شود، که کارگران خودشان را متعلق به یک شرکت خاص حس کنند و از مبارزه‌جویی‌شان با کارفرما کم بشود. به طور کلی برای کارفرما بهتر است، که کارگرانش با افتخار بگویند: «این شرکتی که ما توش کار می‌کنیم، بهترین شرکت این کشوره»، (چنان که یک نماینده‌ی کارگران shop steward در کارخانه‌ی Leeds به من همین را گفت). با همه‌ی این‌ها، در برخی کشورها و در بحران‌های اخیر اقتصادی، استخدام روزمزدی افزایش یافته است. اما باید بدانیم، که این گرایش در سرمایه‌داری است، که می‌تواند در برابر آن ایستاد و حتا این مساله هم نمی‌تواند کارگران را از سازمان‌دهی و ضربه به نظام سرمایه‌بازدارد.

جهانی سازی و کارگران

اغلب این بحث صورت می‌گیرد، که کارگران نمی‌توانند چون سابق در برابر سرمایه‌داری مقاومت کنند؛ زیرا جهانی سازی اقتصاد دنیا به شرکت‌ها اجازه می‌دهد، که عملیات کاری‌شان را در جایی متوقف کنند و در محلی دیگر آن را بگشایند. جهانی سازی البته به معنای این است، که موسسات مالی و سرمایه‌داری سفته‌باز به راحتی می‌توانند مقادیر عظیم پول را از یک کشور به دیگر کشورها در عرض یک چشم بر هم زدن و با یک کلیک کردن منتقل کنند. هم‌چنین گرایش دیگری در شرکت‌های بزرگ یک کشور وجود دارد، که کسب و کارشان را به کشور دیگری انتقال دهند. اما این که تولید را از یک کشور به کشور دیگر انتقال دهند، سخت‌تر از انتقال پول (و اعتبار) است. سرمایه‌ی مولد از کارخانجات و ماشین‌آلات و معادن و بنادر و دفاتر تشکیل می‌شود و سال‌ها زمان برای بر ساختن‌اش لازم است و به سادگی نمی‌تواند به حال خود رها شود. بعضی اوقات شرکت‌ها می‌توانند ماشین‌آلات و تجهیزات را از جایی به جایی منتقل کنند، اما این فرآیند عموماً بسیار دشوار بوده و برای

این که تجهیزات در هر نقطه‌ای بتواند قابل مدیریت باشد، شرکت‌ها باید کارگران جدید استخدام کرده و بتوانند به اندازه‌ی کافی نیروی کار ماهر تربیت کنند. در این میان، نه فقط سرمایه‌گذاری‌ای که روی ساختمان‌های قدیم شده بود باید معطل گذاشته شود، بلکه از بازگشت سرمایه‌گذاری روی ماشین‌آلات قدیمی نیز خبری نیست (و آن‌ها هم باید به کناری گذاشته شوند).

علاوه بر این‌ها، برخی از فرآیندهای تولید هیچ‌گاه نمی‌توانند به طور کامل خودکفا باشند؛ زیرا وابسته به واردات از خارج بوده و به شبکه‌های توزیع خاصی مرتبط هستند. به همین دلیل، اگر شرکتی بخواهد کارخانه‌های ماشین‌سازی در محلی دیگر راه بیندازد، اول باید مطمئن شود که نیازمندی‌هایش به فولاد باکیفیت قابل تامین است و منبع قابل



اطمینانی از زیرساخت‌های صنعتی وجود دارد و نیروی کار تربیت شده، منابع قابل اتکای آب و انرژی، نظام مالی شفاف داشته و از جاده‌ها و خطوط راه‌آهنی برخوردار است، که ظرفیت انتقال محصول تولید شده را دارا باشد. سایر شرکت‌ها یا دولت‌ها نیز باید تشویق شوند تا زیرساخت‌های لازم را تامین کنند. فرآیند «چفت کردن» همه چیز با هم شاید به ماه‌ها یا حتی سال‌ها چانه‌زنی نیاز داشته باشد. کمپانی‌های چندملیتی، به سادگی آن چه را دارند به دور نمی‌اندازند. آنان به سودای اینکه هزاران مایل دورتر نیروی کار اندکی ارزان‌تر یا دولتی همراه‌تر وجود دارد اموال‌شان را به خطر نمی‌اندازند. چنین تحرکاتی، زمان و کار و هدر دادن سرمایه را می‌طلبد و سرمایه‌ی صنعتی نمی‌تواند به

همان سادگی‌ای که برخی می‌پندارند، این قدر راحت اموال‌اش را حیف و میل کند. این فرض که شرکت‌ها به راحتی می‌توانند تولید را به آن سوی دریاها منتقل کنند، در آمریکا ایده‌ی پذیرفته شده‌ای است. اما تام کوچلین، اقتصاددان، گزارش کرده است، که چیزی کم‌تر از هشت درصد سرمایه‌گذاری تولیدی آمریکا به خارج رفته است و بیکاری و از دست دادن مشاغل نه به دلیل خارج شدن کارخانه‌ها از آمریکا، بلکه به دلیل این است که شرکت‌ها از تعداد کارگرانی که در کارخانه‌های موجود دارند، کاسته‌اند یا برخی کارخانه‌ها را بسته‌اند تا بر تولید در دیگر کارخانه‌های باقی مانده تمرکز کنند.

در بریتانیا، زمینه‌ها بسیار شبیه آمریکاست. نیروی کار تولیدی در سی سال گذشته به نصف میزان قبلی خود رسیده است، اما تولید کل محصول افت نکرده، بلکه هر کارگر دو برابر کارگر سی سال پیش تولید می‌کند. به بیان دیگر، ارزش افزوده‌ی هر کارگر برای سیستم از پیش بیش‌تر شده است. مشاغل زیادی هست، که نمی‌توان آن‌ها را به خارج برد (به عنوان مثال، مشاغلی چون خانه‌سازی، چاپ روزنامه، کار در بارانداز، خدمات عمومی چون پست و ارتباطات از راه دور، شهرداری‌ها و خدمات شهری، آموزش و پرورش، بازیافت و انهدام زباله، توزیع غذا و سوپرمارکت‌ها). حتی در مشاغلی چون مراکز مخابراتی، که برخی از کارها به هندوستان منتقل شده، استخدام در بریتانیا (یعنی کشور مادر) افزایش یافته است. البته شرکت‌هایی که اقدام به تغییر در مکان یا نوع سرمایه‌گذاری می‌کنند، آن را فقط در محدوده‌ی یک شهر، استان یا کشور انجام نمی‌دهند (و ممکن است سرمایه‌گذاری‌شان را به مکانی دیگر منتقل کنند).

تجدید ساختار اغلب به معنای تغییر مکان تولید از جایی به جای جدیدتر است و برخی اوقات حتی به مفهوم تغییر مکان به کشوری دیگر. و به نظر می‌رسد، که در دهه‌های پیش‌رو این امر افزایش یابد. اما باید دانست، که چنین تصمیماتی بسیار هزینه‌زا بوده و به

آسانی اتخاذ نمی‌شوند. شرکت‌هایی که در حال تجدید ساختار تولید هستند، ترجیح می‌دهند که به آرامی این کار را انجام دهند و به صورت تدریجی از منطقه‌ای صنعتی به منطقه‌ای جدیدتر نقل مکان کنند و تدارکات و شبکه‌ی توزیع سابق‌شان را در دست‌رس داشته باشند و تأثیرات «آب به آب شدن» را به حداقل برسانند. در این فرآیند، کارگران این قدرت را دارند که تولید را متوقف کرده و برای مجبور کردن کارفرمایان به پرداخت هزینه‌های تجدید ساختار بجنگند.

از یاد نبریم، که مهم‌ترین تأثیر انتقال سرمایه از کشوری به کشور دیگر، افزایش بی‌ثباتی اقتصادی و افزایش احساس ناامنی در مردم است. شرکت‌ها اغلب با این کارت بازی می‌کنند (در حالی که به واقع تمایل اندکی به این کار دارند) و مردم را به فرستادن خط تولید به خارج تهدید کرده و انتظار دارند که این مانورشان به تخریب روحیه‌ی کارگران منجر شده و آن‌ها را ترغیب به پذیرش بدتر شدن شرایط کاری‌شان کند. در برابر بلوف کارفرمایان، کارگران نیز می‌توانند توان‌شان را در رزم برای «جهانی بدون ترس» بیازمایند.

پی‌نوشت‌ها:

- ۱- Quoted in Max Beer: A History of British Socialism, ۱۹۴۰
- ۲- Quoted in John Goldthrope, David Lockwood and others, The Affluent worker in the class structure, Cambridge ۱۹۶۹
- ۳- CAR Crosland, The Future of Socialism, London ۱۹۵۶
- ۴- برای درک بهتر زمینه‌ها و زمانه‌ها، فیلم «مرد سیندرلایی»، با وجود پایان خوش و آمریکایی آن، می‌تواند نمونه‌ی مناسبی باشد.
- ۵- یکی از بنیان‌گذاران «انجمن اصلاح طلب فایان».
- ۶- Gerald Surh, ۱۹۰۵ in St Peterburg Stanford, ۱۹۸۹

