



خرده‌کار فرمایان موتورسوار

درباره‌ی اعتصاب رانندگان پیک موتوری اسنپ‌فود

روزیه آقاجری

آذرماه ۹۹

اعتصاب پیک موتوری‌های شبکه‌ی اسنپ را می‌شود اولین اعتصاب در بخش اقتصاد برخط در ایران قلمداد کرد.^۱ اهمیت این پراتیک «نیروی کار برخط» در این است که نشان از بالاگرفتن تنش‌ها در این بخش اقتصادی و فروافتادن پرده‌های خوش‌نقش‌ونگار کار انعطاف‌پذیر و آزادانه دارد که اقتصاددان‌های بازار آزاد و کارفرمایان وعده‌اش را می‌دادند. خود نیروی کار، خود کارگران این بخش، اولین کسانی هستند که با سازوکارهای بهره‌کشانه‌ی کسب‌وکارهای سرمایه‌دارانه مواجه می‌شوند و به آن واکنش نشان می‌دهند. هر چند پیش از این و متأثر از بالاگرفتن بحث‌ها حول این لایه‌ی اقتصادی بازار سرمایه‌داری در اروپا پژوهش‌هایی در ایران درباره‌ی این موضوع انجام شده است اما این پراتیک تازه کل فضای موجود را دگرگون خواهد کرد و آرام‌آرام گروه‌های ذی‌نفع‌تر را در این بخش اقتصادی به جنبش در خواهد آورد.

در این نوشته می‌خواهم کمی از ابعاد این بخش اقتصادی نوپدید - از ۲۰۰۸ تا امروز در شمال اقتصاد جهانی و از دهه‌ی ۹۰ شمسی در ایران - را واکاوی کنم. این نوشته را تقدیم می‌کنم به خسرو صادقی بروجنی که با تیزبینی انتقادی اقتصادی‌سیاسی‌اش تلاش بسیاری را برای واکاوی این بخش اقتصادی سرمایه‌دارانه در ایران انجام داد. این نوشته شکل ادای دین هم دارد چرا که بخش بزرگی از مواد و منابع آن برگرفته از پرونده و مقالاتی است که

^۱ GIG economy

^۲ پیش از این رانندگان اسنپ دست به سازمان‌دهی و اعتراض زده بودند اما اعتصابی در این سطح و با این قدرت روی نداده بود

^۳ برای نمونه پایان‌نامه‌ی شهره شفییعی در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران درباره‌ی رانندگان اسنپ یا پرونده‌ای در مجله قلمرو رفاه درباره «اقتصاد گیگ (برخط)» یا در دیگر مجلات و روزنامه‌ها. کتابی را که به‌شکلی متمرکز بر این موضوع نوشته شده باشد، به زبان فارسی ندیدم.

خسرو در مجله‌ی قلمرو رفاه پیدا کرد، سفارش داد و نقشی اساسی در فراهم شدن آن‌ها داشت. این پرونده و آن مقالات هنوز هم از منابع مهم در واکاوی سطوحی از اقتصاد برخط در ایران اند.

ویژگی‌های نوپدید اقتصاد برخط

اقتصاد برخط، برخلاف تصور برخی که آن را صرفاً «شکلی دیگر» از بخش خدماتی اقتصاد سرمایه‌دارانه می‌دانند، هر چند در چارچوب مناسبات و سازوکارهای سرمایه‌دارانه کار می‌کند اما دارای ویژگی‌های نوپدید و تازه است که باید به آن‌ها توجه کرد. در واقع در این بخش نطفه‌های شکل‌های آینده سرمایه‌داری جهانی شده را، در سطح خرد اقتصادی و در گستره‌ای محدود، می‌بینیم. ویژگی‌های خاص این بخش اقتصاد سرمایه‌داری، به‌شکلی، محتمل‌ترین آینده‌ی مناسب برای ارزش‌افزایی سرمایه‌دارانه، تکمیل بهتر چرخه سود و ارزش اضافی، را نشان می‌دهد. اقتصاد برخط چه بسا سرزمین حاصل‌خیزی برای سودبری‌های بی‌حساب و کتاب سرمایه‌ی مالی و صنعتی باشد.

اولین ویژگی متمایز این است که نیروی کار صرفاً توان کار بدنی و ذهنی خود را به کارفرما نمی‌فروشد بلکه وادار می‌شود که بخشی از ابزار تولید را هم تأمین می‌کند (نک. شفیع، ۱۳۹۷). هر راننده‌ی اسنپ و هر پیک موتوری می‌داند که خودرو یا موتورسیکلت‌اش شرطی بی‌چون‌وچرا برای استخدام است. کسی هم از این کسب‌وکارهای اقتصاد دانش‌بنیان نمی‌خواهد که همچون سرمایه‌دارهای قدیمی باید ابزار کار کارگران را تأمین کنند. نمونه‌ی بین‌المللی آن اوپر است که از قضا بررسی‌اش به‌شکلی نمونه‌وار می‌تواند ما

را با ماهیت بسیار از کسب‌وکارهای اقتصاد برخط آشنا کند (نک. شاپیرو، ۱۳۹۷).

اما بگذارید پرسشی متقدم‌تر بپرسیم و از این طریق به ویژگی دوم، یعنی شکل خرده‌کارفرمایی، آن پردازیم: آیا نیروی کار شاغل در این بخش را می‌شود کارگر خواند؟ پیچیدگی هر پاسخی به این پرسش نشان می‌دهد که نوپدیدی این حوزه‌ی اقتصاد سرمایه‌داری به چه معناست. در واقع اگر کارگر، بنابه تعریف، خودش بود و توان کار بدنی و ذهنی‌اش، این کارکنان جدید باید چیز بیشتری را وسط بگذارند تا بتوانند از این اقتصاد بهره‌برند و این چیز بیشتر «بخشی از دارایی آن‌ها» - خودرو، موتورسیکلت، رایانه شخصی و مانند این‌ها - است. نکته این است که «ماهیت مشاغل جدید بیش‌ازهرچیز بر «افراد به‌مثابه واحد تولید ارزش اضافه» تکیه می‌کند» (شفیعی، ۱۳۹۷). این «تا حدی» به معنای آن است که اگر کارگر تنها به‌شکلی سوپزکتیو و انتزاعی از سرمایه‌دار مستقل فرض می‌شد (قرارداد خرید و فروش آزادانه) در این‌جا سطحی ابژکتیو هم یافته است و واقعاً می‌شود این کارکنان را «تا حدی مستقل» از بنگاه سرمایه‌دارانه فرض کرد. این «استقلال» هنوز هم به‌شدت تخیلی است اما اکنون شواهد بیشتری برای آن وجود دارد. به عبارتی هر یک از این کارکنان «ظاهراً» «به‌شکلی خویش‌فرما» عمل می‌کنند: «بنگاه‌های اقتصادی همچون اسنپ در تعاریف و تبلیغات رایج با تبدیل «کارگر» به «خرده‌کارفرما» و استقلال نیروی کار برجسته می‌شوند. ادعای آن‌ها این است که نیروی کار می‌تواند هر زمان و هر مقداری که می‌خواهد کار کند و در صورت تمایل از کار دست بکشد. این ادعای انعطاف هم به زمان کار و

^۱ چه مالک این دارایی باشند چه در ازای مبلغی به شکل موقت مالک آن شده باشند (آن را اجاره کرده باشند).

هم انتخاب شغل بر می‌گردد» (شفیعی، ۱۳۹۷). در واقع به‌درستی این چیزی نیست جز اقتصاد «تسهیمی»؛ اقتصادی که «گوی» کارگر سابق را به سهام‌دار فعلی (مشارک در فعالیت اقتصادی) تبدیل کرده است. هر چند در میان کسانی، به‌ویژه آدم‌های خوش‌بین (نک. اطهاری، ۱۳۹۸)، چنین اقتصادی به اقتصاد مشارکتی شناخته می‌شود اما این مناسبات و سازوکارها عملاً هیچ ربطی به مشارکتی واقعی ندارند. شاید بشود گفت که سرمایه‌داری جهانی دارد با سر به سمت چنین مناسباتی شیرجه می‌رود اما می‌توان نشان داد که دست کم در چارچوب این مناسبات، خیری به نیروی کار نمی‌رسد. ویژگی سوم به شکل کار بر می‌گردد: بی‌ثبات‌کاری. قراردادهای موقت صرفاً شکل حقوقی رابطه‌ی میان کارگر و کارفرما را تغییر دادند اما اقتصاد برخط عمیقاً ماهیت این رابطه را دگرگون کرده است. در حالی که در واقع شاغل در این بخش وسیعاً وابسته به نهاد کارفرمایی است شکل رابطه به صورتی است که قرارداد میان کارگر و کارفرما از جنس قرارداد دو کارفرمای مستقل است. این شکل خرده‌کارفرمایی عملاً همه‌چیز را دست کم برای کارکنان دگرگون می‌کند. از یک سو همه‌ی مسئولیت بر دوش اوست و کارفرمای اصلی هیچ تعهدی نسبت به برآوردن مواردی مانند بیمه و اضافه‌کاری و تأمین شرایط مناسب کار و مانند این‌ها و از سوی دیگر، در عمق و پشت این ظاهر برابانه، خرده‌کارفرمای ما به همان اندازه‌ای به بنگاه کارفرمایی اصلی وابسته است که یک کارگر ساده. این همه را می‌شود در تجربیات رانندگان شرکت «اوبر» و همچنین «اسنپ» دید. (نک. شاپیرو، ۱۳۹۷ و شفیعی، ۱۳۹۷). وجه بی‌ثبات‌کارانه‌ی فعالیت در اقتصاد برخط تنها یک ویژگی از شکل کار را

^۱ Sharing economy

بازتاب می‌دهد، شکل دیگر آن چیزی است که به‌شکلی مضاعف نیروی کار را در هم می‌شکند: انعطاف‌پذیری.

انعطاف‌پذیری، به مثابه ویژگی چهارم، دو وجه هم‌پیوند دارد: از یک سو به معنای انعطاف‌پذیری در مهارت است و از سوی دیگر به معنای انعطاف‌پذیری در زمان. انعطاف‌پذیری در مهارت را می‌توان بازتابی از فروکاسته‌شدن مهارت‌های تخصصی‌تر به مهارت‌های ساده و امکان به‌کارگیری نیروی کار در فرایندی تولیدی و خدماتی گوناگون با کمترین هزینه بازآموزی یا بدون آن در نظر گرفت. این ویژگی سرمایه‌داری متأخر است که انعطاف‌پذیری در مهارت امتیازی برای نیروی کار به حساب می‌آید و همین انعطاف‌پذیری، او را در همان حالی که به‌ظاهر رها می‌کند، در گستره‌ای از خرده‌فعالیت‌ها در ازای مزدی پایین‌تر اسیر می‌کند. اما انعطاف‌پذیری در زمان و به‌اصطلاح شناور شدن آن که چه بسا آرزوی کارگران سده‌ی هجدهم و نوزدهم و حتی بیستم میلادی بود اکنون به راهی برای هر چه کوچک‌ترکردن زمان فراغت نیروی کار و نه کاستن از شدت کار که گسترده‌کردن این شدت در تمام طول روز تبدیل شده است. این فرایند نه تنها از روند ارزش‌افزایی نکاسته بلکه به‌شکلی جالب به آن افزوده است. برای کسب‌وکارهای برخط این شناوری زمان نمودهای عجیبی پیدا می‌کند. یک راننده یا پیک اسنپ در هر لحظه‌ای که اراده کند می‌تواند دست از کار بکشد اما خودش خوب می‌داند که این به قیمت کاسته‌شدن شدید از درآمد امروزش و بیرون‌افتادن از چرخه‌ی رانندگانی تمام می‌شود که «دارای امتیاز بالا» به حساب می‌آیند و از امتیازهای ویژه برخوردار می‌شوند. این نمود آخری ما را با ویژگی دیگری از این کسب‌وکارها روبه‌رو می‌کند.

ویژگی پنجم به مسأله نظارت مربوط است. شکل نظارت در این اقتصاد برخط هم شکلی پیچیده‌تر و «کارآمد»تر پیدا کرده است. برای نمونه «شرکت تحویل مواد غذایی (Deliveroo) عملکرد رانندگان را تحت نظارت خود دارد و گزینه‌ای تحت عنوان «اولویت دسترسی» را به مشتریان عرضه می‌کند تا هنگام انتخاب خدمات، کسانی را انتخاب کنند که خدمات بهتر و باکیفیت‌تری را عرضه می‌کنند. با این حال، شرکت اوبر می‌گوید که این نظارت‌ها و مراقبت‌ها تنها برای ارسال بهتر و ایمن‌تر کالاها است. این اطلاعات مورد استفاده قرار می‌گیرد تا رانندگان از عادت‌های زمان رانندگی خود آگاهی پیدا کنند و تأثیری در درخواست‌های سفر آینده آنها نخواهد داشت» (سانر، ۱۳۹۸). سانر در نوشته‌اش نشان می‌دهد و تجربه‌ی رانندگان و پیک‌های موتوری اسنپ و اسنپ‌فود تأیید می‌کند که چنین چیزی حقیقت ندارد و این اطلاعات مستقیماً چارچوبی نظارتی و تنبیهی برای کارفرمایان اصلی فراهم می‌کند.

همه‌ی این ویژگی‌ها باعث شده‌اند که با فرایند کاری روبه‌رو باشیم که دارای تمایزهایی جدی از شکل‌های کار خدماتی پیش از خود باشد و همین لازم می‌آورد که به اعتصاب رانندگان پیک موتوری اسنپ‌فود توجه بیشتری نشان دهیم.

خرده‌کارفرمایان فرودست اقتصاد برخط

احتمالاً عنوان بالا موجب تعجب شود اما به‌رغم عنوان دهان‌پرکن «خرده‌کارفرما»، رانندگان پیک موتوری یکی از لایه‌های پایینی اقتصاد برخط را تشکیل می‌دهند. اعتراض و اعتصاب آن‌ها هم به همین فرودستی مربوط

است. آن‌ها می‌گویند که نسبت به دیگر رانندگان تعرفه‌ی کمتری برای آن‌ها محاسبه می‌شود.^۱

بگذارید یک نکته‌ی مهم را در این‌جا بگویم. وقتی از کلمه‌ی فرودست استفاده می‌کنم، باید در نظر بگیریم که این لزوماً با درآمد خالص این کارکنان مربوط نیست. نمی‌خواهم مانند مهرداد عبدالرزاق، رئیس هیئت‌مدیره‌ی اسنپ فود، ادعا کنم که «میانگین درآمد ماهانه‌ی پیک‌های اسنپ اکسپرس بین ۶ تا ۱۲ میلیون تومان است» (مختاری، ۱۳۹۹) بلکه می‌خواهم بر این قضیه تأکید کنم که فرودستی در اینجا را نباید با تهی‌دستی اشتباه گرفت.

اعتراض رانندگان پیک موتوری (اکسپرس) اسنپ ظاهراً اعتراضی است برای «سهم کار» نه «دستمزد» اما قضیه به این سادگی‌ها نیست. درست است که کارفرمایان علاقه‌ی زیادی به بازتعریف جایگاه‌های طبقاتی همچون روابط حقوقی روشن و مشخص دارند اما در واقعیت با چیزی چنان سراسر است روبه‌رو نیستیم. و همین هم نشان می‌دهد که باید آن‌ها را نیروی کار به حساب آورد چرا که هر چند به معنای دقیق کلمه به آن‌ها «دستمزد» پرداخت نمی‌شود اما عملاً مزدبگیر شرکت کارفرمایی هستند.

این لازم می‌آورد که این شکل خاص از کار در چارچوب قانون کار تعریف و گنجانده شود. در واقع به قانون کار و طبیعتاً تشکلهای سندیکایی‌ای نیاز است که در آن‌ها این شکل خاص از کار پشتیبانی شود. خصلت

^۱ دلایل دیگری هم مطرح شده است از جمله این‌که پیک‌های «اسنپ اکسپرس» یا پیک‌های موتوری مخصوص سفارش غذای اسنپ فود به این دلیل به اعتصاب دست زده‌اند که زیرنظر «اسنپ باکس» قرار گرفته‌اند و در این صورت، باید از درآمد خود کمیسیون به شرکت پرداخت کنند. البته این موضوع را مهرداد عبدالرزاق، رئیس هیئت‌مدیره‌ی اسنپ فود رد کرده است.

«خرده‌کارفرمایی» و «تسهیمی» آن می‌تواند موجب شود که کارکنان این اقتصاد علاقه (یا توجهی) به تشکیل‌یابی سندیکایی نداشته باشند اما این نوع از تشکیل‌یابی اهمیتی اساسی برای جلوگیری از پیشروی ایدئولوژیک و نهادی سرمایه دارد.

گام اول: تشکیل‌یابی و «قانون کار»ی فراگیرتر

اعتصاب رانندگان پیک موتوری اسنپ نشان داد که موقتاً می‌توان بر خصلتی که در بالا به آن اشاره کردم، غلبه کرد اما غلبه کردن یک‌باره بر این خصلت به هیچ‌وجه به معنای تلاش برای غلبه‌ی مداوم بر مناسبات بیگانه‌ساز، فرساینده و ایدئولوژیک سرمایه‌داری نیست. درک این ضرورت صرفاً به مای نیروی کار جنوب جهان سرمایه‌داری اختصاص ندارد، نیروی کار شمال هم در مواجهه با موج‌های پی‌درپی اقتصاد برخط دریافته است که باید فکری به حال خود کند. موضوع این است که «تغییر تکنولوژیکی که به بحث‌های فعلی حول اتوماسیون، پایان کار و اوبری شدن دامن زده، همانطور که می‌تواند وضعیت غیرانسانی فضای کاری را - که در نتیجه تیلوریسم ایجاد شده است - وخیم‌تر کند، می‌تواند به اتخاذ «شرایط کاری انسانی» منجر شود» (سوپیو، ۱۳۹۸). این، امید خوشایندی است و بی‌راه هم نیست اما مسیری پریچ‌وخم در پیش رو وجود دارد.

به هر حال آنچه ضروری است، در گام اول، بدون شک ضرورت تشکیل‌یابی و شکل‌دهی به «قانون کار»ی است که جلوی آن «وضعیت غیرانسانی فضای کار» را بگیرد: «اولین شرط برای چنین اصلاحی می‌تواند بسط قانون کار فراتر از کار استخدامی باشد تا تمامی انواع کاری را در بر گیرد که استقلال اقتصادی دارند. امروزه انقلاب دیجیتال و مدل استارت‌آپی در حال احیای

امید به توانمندسازی از طریق خوداشتغالی و تعاونی‌های کوچک‌اند اما در واقعیت، خط تمایز بین خوداشتغالی مستقل و خوداشتغالی وابسته در حال محو شدن است و کارگران در قیدوبندهای وفاداری‌ای هستند که تا حدود زیادی از استقلال آنها می‌کاهند» (همان). نکته همین است: درک پیچیدگی و نوپدیدی این شکل از کار و کنش برای جلوگیری از کالایی شدن بیشتر کار برخط.

سخن آخر

اعتصاب رانندگان پیک موتوری اسنپ نشانه‌ی ورود به دورانی تازه و پدیدآمدن شکل‌های تازه‌ی مبارزه طبقاتی است. کلمه‌ی «مبارزه‌ی طبقاتی» را نه در شکل بت‌واره‌ی آن، به معنای مبارزه‌ی آگاهانه و شکل‌یافته و برنامه‌دار طبقه‌ی کارگر علیه طبقه‌ی سرمایه‌دار، بلکه در معنای هر شکلی از تعارض ریشه‌دار طبقاتی در چارچوب مناسبات سرمایه‌دارانه به کار می‌برم. به این معنا این اعتصاب باید نقطه‌ی آغازی باشد برای کندوکاو در مناسباتی تازه؛ مناسباتی که هر چند ساده‌لوحانه می‌توان آن را ذیل «به هر حال شکلی از مناسبات سرمایه‌دارانه» تعریف کرد اما عمق و ویژگی‌هایی دارند که آن‌ها را متمایز می‌کند و همین تمایز، توجه به نیروهای نوپدیدی را که در این مناسبات شکل می‌گیرند و می‌بالند و سوژگی می‌یابند، ضروری می‌کند.

اگر در این یادداشت توانسته باشم در کنار تلاش برای واکاوی ماهیت این اعتصاب و نیروهای درگیر در آن، حتا کمی توجه‌ها و نگاه‌ها را به «آن تمایز» و «این ضرورت» جلب کرده باشم، کار خود را انجام داده‌ام.

منابع

شفیعی، شهره (۱۳۹۷)؛ «بی‌ثباتی و انعطاف‌پذیری»؛ منتشره در مجله قلمرو
رفاه، شماره ۴۵، دی ۱۳۹۷

شاپیرو، آوی آشر (۱۳۹۷)؛ «نیمه‌ی تاریک اقتصاد آنلاین»؛ ترجمه‌ی نیکزاد
زنگنه منتشره در مجله قلمرو رفاه، شماره ۴۵، دی ۱۳۹۷

اطهاری، کمال (۱۳۹۸)؛ «دانش، پیشران توسعه اقتصادی»؛ در مصاحبه با
مجله‌ی قلمرو رفاه؛ شماره‌ی ۴۷-۴۸؛ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۸

سانر، امین (۱۳۹۸)؛ «انسان ابزارساز، ابزار انسان‌ساز»؛ ترجمه‌ی آزاده
شعبانی؛ منتشره در مجله‌ی قلمرو رفاه؛ شماره‌ی ۴۷-۴۸؛ فروردین و
اردیبهشت ۱۳۹۸

مختاری، فاطمه (۱۳۹۹)؛ «دلیل اعتصاب پیک‌های اسنپ فود چیست؟»
منتشره در مجله‌ی اینترنتی زومیت به نشانی

[https://www.zoomit.ir/tech-iran/365469-snapp-food-
express-delivery-strike/](https://www.zoomit.ir/tech-iran/365469-snapp-food-express-delivery-strike/)

سوپیو، آلن (۱۳۹۸)؛ «قانون کاری برای قرن بیست‌ویکم»؛ ترجمه‌ی بهنام
ذوقی؛ منتشره در مجله‌ی قلمرو رفاه شماره‌ی ۴۷-۴۸، فروردین و اردیبهشت

۱۳۹۸