

طبقه و انقلاب در قرن بیست و یکم

جهانی بدون ترس

کریس هارمن ترجمه‌ی مزدک دانشور



کریس هارمن نویسنده کتاب *تاریخ مردمی جهان* (انتشارات ۱۹۹۸ Bookmarks) و *اقتصاددانان دیوانه‌خانه* (انتشارات 1995 Bookmarks) و کتاب *انقلاب از دست‌رفته: آلمان ۱۹۱۸ تا ۱۹۲۳* (انتشارات ۱۹۸۲ Bookmarks) است. او تا زمان مرگش سردبیر «بین‌الملل سوسیالیستی» و از اعضای رهبری حزب کارگران سوسیالیست بود. این کتاب آخرین کتاب او بود که پیش از مرگش چاپ شد. وی در سال ۲۰۰۹ چشم از جهان فرو بست. زیستنی چنین پربار البته که مرگ را تجربه نخواهد کرد و «پایان تن آغاز روان است». مقاله زیر ترجمه فصل پنجم کتاب *انقلاب در قرن بیست و یکم (Revolution in the 21th Century)* است که با همین قلم برای چاپ به دست ناشر سپرده شده است.

سوسیالیست‌های انقلابی بر این باورند که طبقه کارگر، یعنی طبقه‌ای که از خصیصه اصلی جامعه 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 درباره آن 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 دهقانانی انجام می‌دادند که در حاشیه شهرها پراکنده بودند. هر خانواده دهقانی از زمین خود مراقبت می‌کرد و در دهکده یا دهکوره خود با اندک ارتباطی با دیگر دهات زندگی می‌کرد و به لهجه محلی خود سخن می‌گفت. این روستاییان عموماً 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 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 حال حاضر

جنبش‌های انقلابی قرن بیستم طبقه کارگر صنعتی را هدف گرفته بودند. تعداد بی‌شماری از دانشگاهیان و مفسران رسانه‌ای این مساله را مطرح می‌کنند که دیگر سخن از رابطه طبقه کارگر و انقلاب بی‌معناست، زیرا از [کمیت] طبقه 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 «انبوهه خلق» بیان می‌شود.

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

رسانه‌ها، سیاست‌مداران و دانشگاهیان طبقه را به «شیوه زیست» تقلیل می‌دهند و با پیروی از ماکس وبر جامعه‌شناس آلمانی، «فرصت‌های زندگی» را در تحلیل عمده می‌کنند. نقطه آغاز تحلیل آنان، شیوه 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 طبقه 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 «بقه سفید» نامیده می‌شوند، افزایش یافته است. آن‌ها می‌گویند که ما در جامعه «یک‌سوم» و «دوسوم» زندگی می‌کنیم که به معنای این است که در این جامعه اکثر مردم (یعنی دوسوم) از نعمات برخوردارند و اقلیت (یک‌سوم) 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 یک‌سو و مادون طبقه‌ای فقرزده از سوی دیگر رسمیت می‌بخشند یا این که کارگران صنعتی را به‌عنوان پرولتاریا

معرفی کرده و یقه‌سفیدها و کارکنان بخش خدمات را طبقه 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 دیگری هستند که برای این کنترل‌کنندگان کار می‌کنند. شیوه زیست، لباس، درآمد و مصرف معلول این تقسیم‌بندی بنیادی هستند و نه علت آن. پس اگر اتفاقاً برخی اعضای طبقه ثروتمند از شیوه زندگی بریز و بپاش خود دست بکشند یا موفقیت و ارتقای یکی از زحمتکشان او را به جایی برساند که بتواند شیوه 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 شعبه بانک کت و شلوار می‌پوشند پلی بر فاصله مابین آنها نمی‌زند. کارمند، اپراتور کامپیوتر و کارمند مرکز تلفن بانک مجبور به پذیرش داوطلبانه کارمزدی به ازای پنج روز در هفته و ۴۸ هفته در سال هستند، درست به همان میزانی که یک کارگر بارانداز یا راننده کامیون مجبور است تا با این شرایط به کار یدی بپردازد.

تجدید ساختار (بازآرایی) تولید و تداوم طبقه

رقابت موجود در جوهره 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 دهه ۱۸۳۰ و ۱۸۴۰ بیش‌ترین تمرکز کارگران در صنایع پارچه‌بافی بود و اگر کسی می‌خواست از یک کارگر مثال بیاورد، کارگر کارخانه پنبه‌بافی در ذهن مخاطب تداعی می‌شد. ۴۰ سال بعد دیگر اقسام صنعت گسترده شده بود و مردم به طرز فزاینده‌ای طبقه 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 شیوه زیست اطرافیان‌شان رخ داده است نگاه می‌کنند و بعد نتیجه می‌گیرند که دیگر خبری از «آن طبقه کارگر سابق» نیست. سال ۱۸۷۰، توماس کوپر، یکی از فعالان پیشین جنبش چارتیستی دهه ۱۸۴۰ پیمایشی در رابطه با کارگران شمال انگلستان صورت داد و سپس نوشت: دردمندانه متوجه شدم که وضعیت اخلاقی و روشن‌فکری کارگران بدتر شده بود. در زمانه ما چارتیست‌های قدیمی، کارگران لنکشایر 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 می‌رفتی خود را نشان می‌داد. باید آن‌ها را می‌دیدید که چگونه در گروه‌هایی گرد آمده و درباره راه‌کارهای کلان عدالت اجتماعی بحث می‌کردند... آن‌ها در صادقانه‌ترین جدال‌های مربوط به آموزش سوسیالیسم درگیر بودند. امروزه شما چنین گروه‌هایی را در لنکشایر نخواهید دید اما شما می‌توانید کارگران خوش‌لباسی را ببینید که در رابطه با فروشگاه‌های تعاونی و تعاونی‌های ساختمان‌سازی و سهام‌شان در آن داد سخن می‌دهند. هم‌چنین شما دیگری را نیز می‌بینید که چون احمق‌ها در حالی که قلاده سگ شکاری لباس‌پوش‌شان را به دست دارند در حال قدم زدند. کارگران فکر کردن را تعطیل کرده‌اند... (۱)

۷۰ سال بعد از آن زمان نیز این ایده که طبقه کارگر قدیمی رزمنده ناپدید شده است دوباره مد شد. در یک اعلان از دفتر مرکزی

اطلاعات دولتی، جامعه بریتانیا به‌عنوان جامعه‌ای با طبقه متوسط «بادکرده» توصیف شده بود که امکان بازگشت به وضعیت طبقه کارگر در دهه ۱۹۳۰ را ندارد زیرا مردم میانه‌حال به عنوان شهروندان طبقه متوسط و صاحب‌خانه بسیار بیش‌تر روی آینده‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند. (۲)

در ضمن بحث جدی آکادمیکی هم در جریان بود که فرض را بر این می‌گذاشت که کارگران کارخانه‌های ماشین‌سازی مرفه‌الحال و آمبروزوازه (Embourgeoisified) شده‌اند. در این رابطه آنتونی کراس لند، 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 طبقه کارگر شکل داده شده بود] یا حتی کاهش بسیار زیاد در دست‌مزدها، تعطیل شدن‌های سراسری کارخانه‌ها از سوی کارفرمایان و قانون‌گذاری ضداتحادیه‌های کارگری یا تلاش جدی برای سیاست‌گذاری‌های خاص که در پی آن معدنچیان به سختی متضرر می‌شدند (۳). با این همه موجی از مبارزات کارگری در اواخر دهه ۱۹۶۰ آغاز شد و تقابل به حدی جدی شد که جامعه را به اندازه رخ‌دادهای دهه ۱۹۲۰ تکان داد و دولت محافظه‌کار «توری» را در سال ۱۹۷۴ مجبور به استعفا کرد. در قلب این فعالیت‌های پرشور، کارگران رزمنده کارخانه‌های ماشین‌سازی، صنایع چاپ و معادن قرار داشتند و این مبارزه پرشور ادامه داشت تا زمانی که معدنچیان اعتصاب طولانی یک‌ساله خود را در فاصله‌ی ۵-۱۹۸۴ شکستند. (برای شکستن این اعتصاب، مناطق معدنی توسط پلیس اشغال شد). تجدید ساختار صنعت و خدمات، شکل طبقه کارگر را عوض می‌کند و مشاهده‌گران را گیج. اما این تجدید ساختارها نمی‌تواند از مولفه اصلی سرمایه‌داری فراتر برود و چیزی دیگر ایجاد کند. این خصیصه اصلی سرمایه‌داری یعنی انباشت سود است که «باز رخ‌داد» امواج منازعه طبقاتی را گریزناپذیر می‌کند.

طبقه کارگر در قرن بیست و یکم

تجدید ساختار سرمایه‌داری در کشورهای پیش‌رفته با دو روند مشخص می‌شود: نسبت فزاینده نیروی کار یقه‌سفید و هم‌چنین پیشی گرفتن استخدام در بخش خدمات از استخدام در بخش صنعت. 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 یقه‌سفیدند (نگهبانان، مسوولان انتظامات، کارگران طراحی داخلی). اما از یاد نبریم وقتی که طبقه کارگر را فقط معادل کارگران یدی بپنداریم، این روندهای نوین می‌تواند تصویر غلط‌اندازی از تغییرات ساختاری طبقه به‌دست بدهند. تنها چیزی که با وجود همه تغییرات ناشی از تجدید ساختار کار تغییر نکرده، این واقعیت است که نظام سرمایه‌داری هم‌چنان بر پایه رقابت بین شرکت‌های رقیب قرار دارد و این رقابت، کمپانی‌ها را وادار می‌کند که حداکثر تلاش‌شان را برای کسب حداکثر سود از نیروی کارشان به کار ببندند. هرچه کارگران یک بخش اقتصادی افزایش کمی پیدا کنند، فشار بر آن‌ها برای تولید سود بیش‌تر نیز افزایش می‌یابد. وقتی «یقه‌سفید بودن» در قرن نوزدهم در انحصار مردان بالنسبه اندکی بود، سرمایه‌داری می‌توانست از عهده پرداخت حقوق‌های بهتر و ایجاد شرایطی بهتر از کارگران یدی برای آنان برآید. اما سرمایه‌داری قرن ۲۱ وابسته به کار تعداد بی‌شماری از کارگران یقه‌سفید 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 کلیت نظام مهم است، انجام دهند (چون آموزش نسل بعدی کارگران، جمع‌آوری مالیات، حفاظت از اموال و به روز نگه‌داشتن افراد برای تضمین تداوم کار). این افراد نیز به‌همان 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 حتی برای استادان دانشگاه نیز به کار گرفته می‌شود. یکی از نتایج این تغییر [ساختاری در سرمایه‌داری] این است که گروه‌های [یقه‌سفید] به اشکال مبارزه طبقاتی از جنس طبقه کارگر می‌پیوندند. در بریتانیا، اعتصابات معلمان، کارمندان اداری، استادان دانشگاه، پرستاران و کارگران یقه‌سفید در دولت‌های منطقه‌ای به واقع تا اواخر دهه ۱۹۶۰ امری ناشناخته بود. اما در حال حاضر این‌گونه اعتصابات به همان اندازه اعتصابات کارگران یدی در ۳۰ سال گذشته معمول شده است. جامعه سرمایه‌داری مدرن به دو گروه کاملاً متمایز تقسیم شده است درست همان‌گونه که به روشنی توسط مارکس تحلیل یا در رمان‌های چارلز دیکنز تصویر می‌شود؛ اقلیتی کوچک که ثروت کافی برای زندگی پرلذت را دارند و توده‌ای عظیم از مردمانی که فقط به شرطی می‌توانند معاش خود را تأمین کنند که برای آن اقلیت جان بکنند! این تقسیم‌بندی از هرگونه طبقه‌بندی دیگر جامعه بااهمیت‌تر است. ایستادن در یک سوی این خط تفارق است که مشخص می‌کند فرد تا چه حدی بر زندگی خود کنترل دارد. سوال اساسی این‌جاست که آیا فرد، خود مهار زندگی‌اش را در دست دارد یا این‌که هر کاری که انجام می‌دهد تابع این نیاز است که باید نیروی کارش را به فروش برساند. این‌که فرد کجای این تقسیم‌بندی ایستاده باشد حتی تعیین می‌کند که چقدر عمر خواهد کرد زیرا دیده شده است که طبقه کارفرما به‌طور میانگین ۱۰ سال بیش از بقیه 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. همه عواملی که برای نشان دادن خصوصیات «طبقه» به کار گرفته می‌شود به نوعی از این تقسیم‌بندی تأثیر پذیرفته است. اگر بریتانیا را بر مبنای این تقسیم‌بندی تحلیل کنیم، درمی‌یابیم که بیش از ۷۵ درصد مردم در واقع عضو طبقه کارگرد و برای گذران زندگی به نوعی وابسته به فروش نیروی کارشان به اقلیتی ۲۵ درصدی.

البته همه کارکنان یا کارمندان حقوق‌بگیر، کارگر نیستند. در بسیاری از جوامع راه‌های ترقی کردن در فاصله بین این اقلیت بالانشین و توده مردم در قاعده هرم همیشه وجود دارد. در جامعه دوران بردگی فقط برده‌داران و بردگان وجود نداشته بلکه لایه‌ای از مباحثان نیز وجود داشت که سهم کوچکی از ثروت حاصل‌آمده از استثمار بردگان به آن‌ها تعلق می‌گرفت. در جامعه 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 سرمایه بزرگ برای استثمار کارگران انجام می‌دهند. این لایه در میان سلسله‌مراتب اداری خانه کرده است. این بلندپایگان اداری کاملاً شریک محصول استثمارند و منافع مشترکی با سرمایه بزرگ دارند. آن‌هایی که پایین این قشر نخبه قرار دارند بهره‌اندکی از استثمار می‌برند اما طرفه این‌جاست که منافع مشترکی با کارمندان یقه‌سفید 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 اندازه دیگران از اخراج یا بسته شدن محل کارشان صدمه می‌بینند و در معرض خطرند. حضور این لایه میانی تقسیم‌بندی بنیادی بین استثمارکنندگان و استثمارشوندگان را [تأحدی] مخدوش می‌کند. البته خدشه به این تحلیل در همان اندازه‌هایی باقی می‌ماند که یک تکه سنگ بتواند دره‌ای را پر کند! با توجه به آن‌چه گفته شد، طبقه متوسط اصلاً در حدی نیست که اکثریت جامعه را تشکیل دهد و اگر بخواهیم سهم مناسبی را به آن تخصیص دهیم بیش از ۱۵ الی ۲۰ درصد جامعه نخواهد شد.

نامنی شغلی و نیروی طبقاتی

بحث دیگری که امروزه درباره طبقه کارگر به گوش می‌رسد این است که جهانی‌سازی وضعیت شغلی نامطمئنی ایجاد کرده و ضروری اما غیرممکن است که سازمان‌های قوی کارگری هم‌چون گذشته شکل بگیرد. پس نه تنها کارگران نمی‌توانند با دولت چالش کنند که خود را ناتوان از جدال با کارفرمایان 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 نامنی شغلی مطلق بودند (۴). در کتاب استدمن جونز «لندن مطرود» بخشی از یافته‌های کمیته منتخب پارلمانی در مورد وضعیت این کارگران در ۱۸۸۸ ذکر شده است: رشوه و پارتی‌بازی دو روش معمول برای پیدا کردن کار در بارانداز است. میهمان کردن کارفرما به آجیو 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 دروازه ورودی منتظر می‌ایستند تا توسط سرکارگران به کار گرفته شوند. چنین شیوه استخدامی نمی‌تواند کارگران متقاضی کار را مطمئن کند که آن روز کار گیرشان 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 آن‌سو، سرکارگر می‌تواند با کنار گذاشتن این بزرگواری باعث شود که کارگران در طولانی‌مدت نیز کاری نیابند و به این وسیله آن‌ها را تنبیه کند. این وابستگی کارگران روزمزد به لطف و بزرگواری سرکارگر است که آنان را این‌گونه آسیب‌پذیر و حرف‌شنو می‌کند. بئاتریس وب (۵) وضعیت کار در بارانداز را در سال ۱۸۸۷ با ترکیب «بسیار ناامیدکننده» توصیف می‌کند. می‌گوید: «کارفرمایان از وضع‌شان بسیار راضی و کارگران با وجود ناراضی‌تی بسیارشان، به طور مطلق سازمان‌نیافته بودند.»

شرایط البته برای کارگران صنایع پارچه و فلز در پایتخت روسیه تزاری در پایان سال ۱۹۰۴ چندان بهتر نبود. جرالده سرح (Surh) تاریخ‌نگار در این‌باره می‌نویسد:

تعویض نیروی کار در کارخانه‌های پترزبورگ گویا بسیار به سرعت انجام می‌گیرد... کارگران غیرماهر و نیمه‌ماهر به صورت معمول از داشتن کار مطمئن نیستند زیرا به راحتی جای‌گزین می‌شوند... فقدان سازمان‌دهی و در نتیجه محافظتی‌ای که این سازمان‌دهی می‌تواند در قبال اعضایش ایجاد کند، به این معناست که هرگونه مباحثه گریزناپذیر بین کارگر و سرکارگر یا کارفرما با اخراج یا استعفای کارگر پایان می‌گیرد (۶). در هر دو مورد ذکرشده، 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 ۲۵ هزار عضو تاسیس کردند. بئاتریس وب این تغییرات را مورد توجه قرار داده است:

آن‌چه 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 سازمان‌نیافته‌ای [که توصیف‌شان را در سال ۱۹۰۴ در بالا آوردیم] پس از

آنکه مدیریت کارخانه، یک چوب‌بر زخمی را در منطقه پوتیلیف رها کرد تا به حال خود بمیرد، به سرعت به حرکت درآمدند. همان‌طور که سرح (Surh) نوشته است: «به میتینگ بزرگ دوم ژانویه حدود شش هزار کارگر پیوستند و با سری پرشور به اعتصاب در منطقه پوتیلیف 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 ناگهانی از توان طبقه کارگر برای مقاومت جمعی می‌تواند در میان طبقه «بازآرایی‌شده» در قرن بیست‌ویکم 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 به‌طور ناگهانی شاهد اعتصابات پیش‌بینی‌نشده و شورش‌هایی در صنایع عظیم پارچه‌بافی بنگلادش و در ژانویه ۲۰۰۷ شاهد اعتصاب و اشغال کارخانه‌ها به وسیله کارگران مصری بودیم.

تجدید ساختار سرمایه‌داری به‌طور حتم می‌تواند بخش‌های قدیمی و جاافتاده صنعت را کوچک کند و این روند قدرت گروه‌های کارگرانی که عادت به جمع آمدن در [سندیکاهای آن صنایع] را داشتند، بالاجبار تضعیف می‌کند. این اتفاق در عقب‌نشینی [سندیکاهای کارگری] معدنچیان و چاپچیان روزنامه در بریتانیای نیمه دهه ۱۹۸۰ 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 هیچ‌گاه به عنوان کارگرانی رزمنده یا حتی قدرتمند در بریتانیای دهه ۱۹۷۰ مطرح نبودند اما در چند ساله 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) هم‌چون 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 ذکرشده این است که اگرچه استخدام موقتی، کارگران را از پرداختن به مبارزه طبقاتی باز می‌دارد، اما در اکثر کشورها فقط اقلیتی از کارگران در کارهای روزمزدی و موقت شاغل‌اند. مثلاً یک بررسی انجام‌شده به‌وسیله ILO (سازمان بین‌المللی کار) نتیجه گرفته است که: اگرچه این شکل موقت استخدام در نیمه اول دهه ۹۰ به واقع افزایش داشته است اما نسبت کارهای دائمی و موقتی تقریباً بین سال‌های ۲۰۰۰-۱۹۹۵ بدون تغییر مانده است: کارهای ثابت ۸۲ درصد و کارهای موقتی ۱۸ درصد. این میانگین‌های آماری اما تفاوت‌های عظیمی را که مابین کشورها وجود دارد، می‌پوشاند. به‌عنوان مثال میزان بالای ۳۵ درصدی کارگران اسپانیایی در کارهای نامطمئن یکی از این نمونه‌هاست.

در بریتانیا مطابق گفته نشریه Social Trend مرکز آمار دولتی، ۹۲ درصدی کارگرانی که قرارداد استخدامی دائم در سال ۲۰۰۰ داشته‌اند، می‌تواند با میزان ۸۸ درصدی که در هشت سال قبل قرارداد دائم داشته‌اند مقایسه شود.

حتی 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 زمینه 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.

به‌طور کلی برای کارفرما بهتر است که کارگزارانش با افتخار بگویند: «این شرکتی که ما توش کار می‌کنیم بهترین شرکت این کشوره»، (چنان‌که یک نماینده کارگران shop steward در کارخانه Leeds به من همین را گفت). با همه این‌ها در برخی کشورها و در بحران‌های اخیر اقتصادی استخدام روزمزدی افزایش یافته است اما باید بدانیم که این گرایشی در سرمایه‌داری است که می‌توان در برابر آن ایستاد و حتی این مساله هم نمی‌تواند کارگران را از سازمان‌دهی و ضربه به نظام سرمایه بازدارد.

جهانی‌سازی و کارگران

اغلب این بحث صورت می‌گیرد که کارگران نمی‌توانند چون سابق در برابر سرمایه‌داری مقاومت کنند زیرا جهانی‌سازی اقتصاد دنیا به شرکت‌ها اجازه می‌دهد که عملیات کاری‌شان را در جایی متوقف کنند و در محلی دیگر آن را بکشایند. جهانی‌سازی 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 برهم زدن و با یک کلیک کردن منتقل کنند. هم‌چنین گرایش دیگری در شرکت‌های بزرگ یک کشور وجود دارد که کسب‌وکارشان را به کشور دیگری انتقال دهند. اما این‌که تولید را از یک کشور به کشور دیگر انتقال دهند سخت‌تر از انتقال پول (و اعتبار) است. سرمایه مولد از کارخانجات و ماشین‌آلات و معادن و بنادر و دفاتر تشکیل می‌شود و سال‌ها زمان برای برساختن‌اش لازم است و به‌سادگی 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 این‌که تجهیزات در هر نقطه‌ای بتواند قابل مدیریت باشد شرکت‌ها باید کارگران جدید استخدام کرده و بتوانند به اندازه کافی نیروی کار ماهر تربیت کنند. در این میانه 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 به‌طور 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 تربیت‌شده، منابع قابل اتکای آب و انرژی، نظام مالی شفاف داشته و از جاده‌ها و خطوط راه‌آه‌نی برخوردار است که ظرفیت انتقال محصول تولیدشده 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 آن‌چه 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 سرمایه 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 آن‌سوی دریاها منتقل کنند در آمریکا ایده پذیرفته‌شده‌ای 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 باقیمانده تمرکز کنند. در بریتانیا، زمینه‌ها بسیار شبیه آمریکاست. نیروی کار تولیدی در ۳۰ سال گذشته به نصف میزان قبلی خود رسیده است اما تولید کل محصول افت نکرده بلکه هر کارگر دو برابر کارگر

۳۰ سال پیش تولید می‌کند. به بیان دیگر ارزش افزوده هر کارگر برای سیستم از پیش بیش‌تر شده است. مشاغل زیادی هست که نمی‌توان آن‌ها را به خارج برد (به عنوان مثال مشاغل چوب‌خانه‌سازی، 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 مشاغل چوب‌مخبراتی 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 محدوده 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 به‌نظر 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 شبکه 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 بچنگند.

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 روحیه 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:

1- Quoted in Max Beer: A History of British Socialism, 1940.

2- Quoted in John Goldthorpe, David Lockwood and others, The Affluent worker in the class structure, Cambridge, 1969.

3- CAR Crosland, The Future of Socialism, London, 1956.

۴- برای درک بهتر زمینه‌ها و زمانه‌ها فیلم مرد سیندرلایی، با وجود پایان خوش و آمریکایی آن می‌تواند نمونه مناسبی باشد.

۵- یکی از بنیان‌گذاران انجمن اصلاح‌طلب فابیان.

6- Gerald Surh, 1905 in St Peterburg, Stanford, 1989.