



چرا کارگران به پا نمی‌خیزند؟

سام گیندین^۱

ترجمه‌ی هیمن رحیمی و کیوان مهتدی

یادداشت مترجمان:

شکاف‌های درونی طبقه کارگر همواره یکی از مهم‌ترین موانع برای سازمان‌یابی طبقه کارگر بوده‌اند. شکاف‌هایی همچون جنسیت و نژاد (در مورد ایران قومیت) همواره از ابزارهای مهم در حفظ نابرابری دستمزدی بوده‌اند. هاوارد بوتوینیک نویسنده کتاب نابرابری‌های مزن که خود پیش از اینکه اقتصاددان شود یکی از سازمان‌دهندگان کارگری در ایالات متحده بوده، معتقد است که علاوه بر این شکاف‌ها باید رقابت و جنگ بر سر رقابت‌پذیری را به عنوان عامل تعیین‌کننده در حفظ نابرابری‌های دستمزدی و متعاقباً ارزان‌سازی نیروی کار در نظر گرفت. خنثی‌سازی رقابت، صرفاً با در هم شکستن شرکت‌های انحصاری اتفاق نمی‌افتد، زیرا منطق سرمایه‌داری این رقابت را در شرکت‌های کوچک‌تر تشدید خواهد کرد. مقابله با رقابت، نیازمند تشریک مساعی و تشکیل‌یابی کارگران در برابر قدرت سرمایه است. اما اتحادیه‌ها به صرف مطالبات صنفی خود نمی‌توانند محمل این مبارزه باشند. سازمان‌های کارگری باید مطالبات صنفی خود از قبیل افزایش دستمزد را با نیازهای عمومی‌تر سایر بخش‌های جامعه پیوند بزنند. به این اعتبار راه خروج از بن‌بست‌های فعلی، هم نیازمند تقویت توان مطالبه‌گری اتحادیه‌ها است، و هم نیازمند پیوند این مطالبات با یک نیرو و خط مشی سیاسی.

یادداشت زیر به مرور کتاب مذکور پرداخته است. تفاوت‌های زیادی میان زمینه این کتاب و فضای کنونی ما وجود دارد، اما هنوز می‌توان الگوهای مشترکی را میان طبقات کارگر در سرتاسر دنیا تشخیص داد.

^۱- Sam Gindin

طبقه کارگر در سرمایه‌داری یک طبقه منسجم نیست، بلکه یک طبقه از هم‌گسیخته است؛ ملغمه‌ای از انسان‌های منفرد که برای بقا تقلا می‌کنند. تغییر این وضعیت مستلزم خط مشی سیاسی است. مروری بر کتاب *نابرابری‌های مزمن: اختلاف دستمزد تحت رقابت سرمایه‌دارانه* نوشته هاوارد بوتوینیک^۲ (انتشارات هایمارکت^۳، ۲۰۱۸).

چرا کارگران — همان طبقه‌ای که اکثریت جامعه سرمایه‌داری را تشکیل می‌دهند و برای عملکرد آن ضروری هستند — اتحاد و مقابله با نظامی را که آنها استثمار می‌کند، تا این اندازه دشوار پنداشته‌اند؟ در ۱۹۹۳، هاوارد بوتوینیک، فعال کارگری کهنه‌کار، جنبه‌ای اساسی از این سؤال را بررسی کرد که اخیراً در این کتاب بازنشر شده است: *نابرابری‌های مزمن: اختلاف دستمزد تحت رقابت سرمایه‌دارانه*. بوتوینیک *کانون توجه خود را تغییر داد و بر این مسئله تاکید کرد که علاوه بر نابرابری‌های میان سرمایه و کارگران، نابرابری‌های دیرپای موجود درون خود طبقه کارگر نیز به نوبه‌ی خود یکی از «موانع اصلی در توسعه‌ی جنبش کارگری یکپارچه در ایالات متحده» بوده است.*

اگر از این منظر به ماجرا بنگریم آنوقت تصور رایج در مورد نسبت تاریخی بین رقابت و انحصارگرایی نیز وارونه می‌شود. در تقابل با این دیدگاه که مسیر سرمایه رقابت را تضعیف و انحصار را جایگزین آن کرده، بوتوینیک معتقد بود وجه‌مشخصه‌ی عصر حاضر سرمایه‌داری رقابت تشدید یافته است. این رقابت سرمایه‌دارانه است که بیش از هر چیز به تولید و بازتولید ساختار از هم‌گسیخته‌ی طبقه کارگر منجر می‌شود. این از هم‌گسیختگی به همراه فشار از سوی کارگران بیکاری که در به‌در به دنبال کار هستند، چارچوب اقتصاد سیاسی بازارهای کار سرمایه‌داری را تشکیل می‌دهد.

بوتوینیک در جمع‌بندی پژوهش باریک‌بینانه‌ی خود، به معضل امروزی ما می‌پردازد. او می‌پرسد «چگونه ما هر دو [جریان] چپ و جنبش کارگری را بازسازی کنیم، به‌گونه‌ای که بتوانند بازو به بازوی یکدیگر برای بازسازی اتحادیه‌های مبارز و دیگر نهادهای طبقاتی [کارگری] فعالیت کنند، تا جایی که بالاخره بتوانیم با یکدیگر متحد شویم و یک بار برای همیشه به فراسوی سرمایه‌داری حرکت کنیم؟» برای بسیاری از فعالان تمرکز روی «اقتصادسیاسی بازارهای کار» بیش از حد خشک و فنی به حساب می‌آید. اما همچنانکه کارل مارکس در مورد چپ رادیکال دوران خود نوشته است، چنین حساسیت‌هایی

2- Howard Botwinick

3- Haymarket

می‌تواند تضعیف‌کننده باشد. مارکس در مقدمه ویرایش ۱۸۷۲ کاپیتال نوشته است که مطالعه و پژوهش موشکافانه یکی از پیامدهای ضروری کنش انقلابی است. مارکس به این ادعا اشاره می‌کند که «یک جاده هموار بسوی علم وجود ندارد و فقط آنانکه از صعود خسته‌کننده از مسیرهای شیب‌دار واهمه ندارند، شانس فتح قله‌های درخشان آن را دارند».

فراسوی بازار دوگانه

مدتهاست که سوسیالیست‌ها ادعا کرده‌اند که رمز و راز بزرگی در نابرابری‌های بازار کار وجود ندارد. بلکه این توسعه ناهمگون سرمایه‌داری است که آن را به سوی دو بازار کار مجزا سوق می‌دهد. بازار اولیه از مشاغل به نسبت باثباتی تشکیل می‌شود که به تحصیل و آموزش بیشتر نیاز دارند و متقابلاً مزایا و شرایط کار بهتری ارائه می‌دهند. این [بازار] به شرکت‌های بزرگ سرمایه‌محور با قدرت انحصاری، و البته به درجه‌ای از تشکلیابی [کارگران] گرایش دارد.

بازار ثانویه (که حضور زنان و اقلیت‌های نژادی در آن بسیار پررنگ است) شامل مشاغل پاره‌وقت و بی‌ثبات و مرتبط با کارگران به نسبت ناماهر می‌شود که با شرایط ظالمانه‌ای روبرو هستند و اغلب دارای شغل مشابه دیگری نیز هستند. این بازار به شرکت‌های کوچک کارمحور^۴ با شرایط رقابتی شدید متمایل است که عمدتاً عاری از اتحادیه هستند.

به نظر می‌رسد نیازی به تجزیه جزئیات بیشتر نیست. اما بوتونیک اصرار دارد که این روایت‌ها فارغ از میزان اعتبارشان، دارای کاستی‌های جدی هستند. شرکت‌های بزرگی که عموماً در قالب غول‌های «انحصاری» تصویر می‌شوند، الزاماً با دستمزد بیشتر همراه نیستند؛ نظیر آمازون و المارت. و متقابلاً برخی بخش‌ها با شرکت‌های کوچک و بسیار رقابتی، مانند ساخت‌وساز و باربری لنگرگاه‌ها و همچنین برای مدتی صنعت پوشاک، مزایای کاری بیشتر از حد متوسط دارند.

افزون بر این، نمی‌توان این نمونه‌های خلاف قاعده را صرفاً با حضور یا غیاب اتحادیه‌ها توضیح داد. حتی حضور اتحادیه‌ها در غول‌های انحصاری نیز با الگوی فعلی هم‌خوان نیست. برای مثال دستمزد کارگران [صنایع] خودروسازی نه فقط بیش از یک دهه راکد مانده است، بلکه توافق‌نامه‌های جمعی آنها

^۴-Labor-intensive: که به «کار بر» یا «کارطلب» نیز ترجمه شده در تقابل با تولید سرمایه‌محور، به فرایندهایی اطلاق می‌شود که نسبت نیروی کار به سرمایه مورد نیاز آنها زیاد باشد.

اکنون مشمول «خواهران و برادران» همراه اتحادیه می‌شود که پرداختی کمتری برای همان کار دریافت می‌کنند و از طرح‌های بازنشستگی با مزایای تعریف‌شده نیز محروم هستند.

برخلاف ادعایی که نظریه بازار دوگانه کار مطرح می‌کند، هیچ دیواری برای جداسازی رتبه‌های بالایی و پایینی بازار کار وجود ندارد؛ چرا که آنان که امروز در رتبه‌ی بالایی هستند، ممکن است فردا سر از بازار کار ثانویه در آورند. بدین ترتیب، بهتر است اوضاع مختلف طبقه را در قالب درجات متفاوتی از بی‌ثباتی عمومی طبقه کارگر تبیین کرد.

بوتوینیک استدلال می‌کند که در اینجا با پدیده‌ای بسیار پیچیده‌تر از بازار کار دوگانه مواجه هستیم، و فهم آن مستلزم درکی غنی‌تر از دو ویژگی مرکزی سرمایه‌داری است: رقابت فراگیر و انبوه کارگران بیکار.

تخریب خلاق

در مقاله‌ای دوران‌ساز در سال ۱۹۷۷ در مجله اقتصادی کمبریج^۵، جیم کلیفتون^۶ این مفهوم را به چالش می‌کشد که سرمایه‌داری اولیه با رقابت شدید همراه بوده است و «انحصارطلبی» پس از آن در طی یک فرآیند تمرکزیابی^۷ (گسترش واحدهای سرمایه از لحاظ اندازه) و مرکزگرایی^۸ (واحدهای کوچک‌تر در هر بخش) پدید آمده است. در واقع، کلیفتون ادعا می‌کند که عکس این ماجرا صادق است. رقابت اولیه عمدتاً محلی بوده است و رقابت کامل بین شرکت‌ها، بخش‌ها و نواحی مختلف صرفاً بعدها و همراه با بسط و گسترش سرمایه‌داری تحقق یافته است.

مسئله اصلی در واقع تمرکزیابی و مرکزگرایی سرمایه و متعاقباً ایجاد موسسه‌های بزرگ با قدرت عظیم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نبود. بوتوینیک این شرکت‌ها را به خاطر تاثیرشان بر معیارهای بهره‌وری، قیمت‌ها و مزدها «سرمایه‌های تنظیم‌گر» می‌خواند. اما همچون کلیفتون، او نیز مشاهده کرد که این توسعه بیش از آنکه موجب نابودی رقابت سرمایه‌دارانه شود، آن را تشدید کرده است.

رقابت سرمایه‌دارانه (که متعاقب ساختارهای اجتماعی-اقتصادی پدید می‌آید و سرمایه را به نوآوری، حرکت در جستجوی شرایط مطلوب‌تر برای انباشت و افزایش سهمش در سود جهانی سوق می‌دهد) براساس سیال بودن و تحرک‌پذیری سرمایه و نه تعداد شرکت‌ها در صنعت تعیین می‌شود. همزمان با

⁵- Cambridge Journal of Economics

⁶- Jim Clifton

⁷ concentration

⁸ Centralization

بزرگتر شدن شرکت‌ها، ظرفیت فنی، مدیریتی و مالی آنها نیز برای بازسازی عملیات اجرایی، ورود به صنایع دیگر، و توسعه جغرافیایی - به‌طور خلاصه برای رقابت - افزایش می‌یافت. جهانی‌سازی این رقابت را جهانی می‌کند. مالی‌سازی از آنجا که پایه‌های مادی‌اش چندان قوی نیست، به آن شتاب بیشتری داده است.

در دهه‌های اخیر، شرکت‌ها با شتاب بیشتری می‌آیند و می‌روند. از میان ده شرکت بزرگ آمریکا که توسط فورتنون^۹ در سال ۱۹۹۵ فهرست شد، تنها یکی از آنها در سال ۲۰۲۰ باقی مانده است. نام‌هایی که زمانی نه چندان دور پیشگامان حوزه کاری خود به حساب می‌آمدند (مانند بلاک‌باستر^{۱۰} در فیلم‌های اجاره‌ای، کامپک^{۱۱} در ساخت کامپیوتر) از بین رفته‌اند، و سایر نام‌های بزرگ سابق مانند جنرال الکتریک^{۱۲}، جنرال موتورز^{۱۳} و آی بی ام^{۱۴} به ورشکستگی کشیده شده‌اند.

طی این فرآیند، مرزهای میان بخش‌های تولیدی مبهم شد. بزرگترین شرکت‌های صنعت آلومینیوم برای تامین قطعات خودرو با بیگ استیل^{۱۵} رقابت می‌کرد. برتری گوگل در موتورهای جستجوگر و فیسبوک در شبکه‌های اجتماعی مانع از رقابت جدی برای پول‌های تبلیغاتی نشد. هر کدام از شرکت‌های آی بی ام، آمازون و مایکروسافت ممکن است در حوزه تخصصی خود «انحصاری» تلقی شوند، ولی برای بهره‌گیری از مزایای رایانش ابری سخت با هم در رقابتند.

مارکس فرآیند دائماً در حال تغییر، تهاجمی و بی‌پایان این رقابت را چنین می‌فهمید: «نبرد قدیمی باید دوباره آغاز شود، و هرچه ابزار تولیدی که قبلاً اختراع شده است قدرتمندتر باشد آن نبرد قهری‌تر است». بوتونیک از میان پیامدهای اقتصادی-اجتماعی و ایدئولوژیک متعدد این فرآیند قهری، بیشترین توجه را به تأثیر منفی آن در شکل‌گیری طبقه کارگر داشت.

وابستگی‌های نامتقارن

سرمایه‌داری کارگران را به رقابت با همدیگر سوق می‌دهد. اما آنچه بویژه طبقه کارگر را از هم گسیخته می‌کند، ناهمگونی توسعه سرمایه‌دارانه در محیط‌های کاری و مناطق گوناگون است.

9- Fortune

10- Blockbuster

11- Compaq

12- General Electric

13- General Motors

14- IBM

15- Big Steel

همچنین باید انواع و اقسام شرایط شرکت‌ها را در نظر گرفت: سطوح فن‌آوری و مهارت‌های کارگران؛ میزان وابستگی عملیات به کار کارگر و هزینه اختلال بالقوه در آن؛ انبوه نیروی کار در دسترس؛ نسبت کارگران پاره‌وقت و تمام‌وقت؛ ویژگی‌های خاص محصول؛ ظرفیت کارگران برای مقاومت؛ و تصمیمات شرکتی در مورد اینکه آیا باید با تخاصم بیشتر به این مقاومت پاسخ داد یا با قدری نرمی و سازش.

افزون بر این، هرچند کارگران در تجربه‌ی فراگیری از استثمار با هم شریک هستند، اما وابستگی آنها به موفقیت در محیط کارشان، بسیاری از آنها را به هم‌ذات‌پنداری با کارفرمایانشان سوق می‌دهد، آن هم اگر نه بیشتر، دست‌کم به همان اندازه که خود را با سایر کارگران یکی می‌دانند. هم‌ذات‌پنداری کارگران منافاتی با این واقعیت ندارد که آنها می‌توانند هم‌زمان از رئیس خود متنفر باشند. ماجرا وقتی بدتر می‌شود که نمی‌توان تشخیص داد دشمن کدام است: کارفرمایی که کارگران را برای سود بیشتر تحت فشار قرار می‌دهد، یا فشارهای مداوم آشفته بازارهایی که کارگران و کارفرمایان را با گزینه یا مرگ یا رقابت بهم متصل می‌کند.

این سوال را باید جدی گرفت، چون رقابت واقعا منجر به حذف بسیاری از شرکت‌ها می‌شود. ولی این مسئله باعث می‌شود یک عدم تقارن بسیار اساسی نادیده گرفته شود. یعنی این مسئله که وقتی سرمایه‌داران کارآمد در نبرد بقا پیروز می‌شوند و سرمایه ضعیف‌ترها را تصاحب می‌کنند در واقع باعث تقویت طبقه سرمایه‌داران می‌شوند. در حالی که برای کارگران، رقابت طبقه آنها را از هم گسیخته می‌کند و مهمترین سلاحشان، یعنی همبستگی طبقاتی، را خنثی ساخته و منجر به تضعیف قدرت طبقاتی بالقوه آنها می‌شود.

حال اگر کارگران بخش دولتی را هم به این تصویر اضافه شود، بر اختلافات داخلی طبقه کارگر افزوده می‌شود. آنها [کارگران بخش دولتی] می‌توانند مورد غضب کارگران بخش خصوصی قرار گیرند، زیرا خارج از فشار مستقیم بازار جای دارند و به‌طور کلی از امنیت و استانداردهای شغلی بهتری بهره می‌برند. چون به هر صورت، بخش قابل توجهی از دستمزد و مزایای کارگران بخش دولتی از مالیات کارگران بخش خصوصی با درآمدهای پایین تامین می‌شود.

طبقه کارگری که از دل این منظومه ظهور می‌کند دیگر یک طبقه منسجم نیست بلکه طبقه‌ای است از هم گسیخته، ملغمه‌ای از انسان‌های منفرد یا زیرگروه‌های کارگرانی که برای زنده ماندن تقلا می‌کنند. اگرچه این موقعیت با مقاومت و تضادهایی برای سرمایه همراه است، اما چالش اصلی این است که

چگونه طبقه‌ای که تا این حد توسط سرمایه‌داری شکل گرفته و از ریخت افتاده، می‌تواند خود را دوباره بسازد.

گزینه دولتی

جنبه خاصی از تاثیر رقابت بر از هم‌گسیختگی طبقه کارگر و عدم تقارن میان قدرت سرمایه و نیروی کار در مفهوم «ارتش ذخیره کار» مارکس تبیین شده است. خیل عظیم نیروی کار به صورت نظام‌مند بازتولید می‌شوند، آن هم به واسطه اخراج و قطع همکاری با کارگران، خواه در محیط‌های کاری که در حلقه‌های تنگ رقابت شکست خورده‌اند، و خواه در محیط‌های کاری موفق که به دنبال جایگزینی برای نیروی کار خود هستند و تلاش می‌کنند بهره‌وری خود را با استفاده از ماشین‌آلات، تکنولوژی، سازمان‌دهی مجدد فرایند کاری، و سرعت‌بخشی به نیروی کار افزایش دهند.

این کارگران درمانده فشار روی کارفرمایان را برای جذب کارگران از شغل‌های دیگر کاهش می‌دهند، و همچون تهدیدی انضباطی برای همه کارگران عمل می‌کنند که اگر دست از پا خطا کنند، آنها نیز به راحتی به خیل کارگران جویای کار می‌پیوندند. بوتونینیک مفهوم ارتش ذخیره را به گونه‌ای بسط می‌دهد که فراتر از بیکاران، شامل کسانی شود که هنوز کار می‌کنند، اما در ظالمانه‌ترین شرایط به سر می‌برند. به این اعتبار، حتی در شرایط پیشاهمه‌گیری [کرونا] که نرخ بیکاری در ایالات متحده به شکل بی‌سابقه‌ای کاهش یافته بود، کماکان فشار انضباطی شدیدی بر کارگران اعمال می‌شد.

بقای این کف هرم بازار کار متکی بر وجود کارگرانی است که در رقابت شغلی وضع بدتری نسبت به سایرین دارند، و بویژه در بخش‌هایی از سرمایه که برتری رقابتی خود را در «استثمار بیش از حد» نیروی کار می‌یابند. نسبت نامتجانس سیاهان و لاتین‌تبارها در این مشاغل به تقاضای اصلاح این عدم توازن نژادپرستانه منجر شده است. متوقف کردن نژادپرستی به عنوان یک هدف به خودی خود و نیز به عنوان ضرورتی اساسی برای ایجاد وحدت طبقاتی در جناح چپ ارائه شده است. با این همه، بوتونینیک اصرار دارد که مسئله اصولی پایان دادن به شرایط مذموم برای همه است، نه اینکه هدف توزیع «عادلان» این شرایط در میان گروه‌های نژادی باشد.

فراخوان‌ها برای افزایش حداقل دستمزد به وضوح یک گام مثبت است. اما با توجه به عدم توازن شدید قدرت میان دو طرف، احتمال یافتن راه‌های دیگر برای بازپس‌گیری اضافه دستمزد از سوی کارفرمایان به قوت خود باقی است: کاهش سایر مزایا، سرعت بیشتر کار، یا صرفاً نادیده گرفتن قانون،



زیرا در صورت عدم وجود اتحادیه، کارگران قدرت فشار اندکی دارند. بوتوینیک استدلال می‌کند که باید هدف حداقل دستمزد را به‌گونه‌ای بسط داد که فراتر از دسترسی به نیازهای اولیه، شامل نیازهای عمومی‌تر و برنامه‌های همگانی همچون سلامت، مسکن مناسب، دسترسی به آموزش، مراقبت از کودکان، حقوق بازنشستگی و امنیت اجتماعات شود. این امر نه تنها به ویژه برای افراد کف هرم مفید خواهد بود، بلکه زمینه استراتژیک ایجاد اتحاد طبقاتی را فراهم می‌کند که می‌تواند عملاً برنده چنین برنامه‌هایی باشد. در راستای تضمین ضروریات زندگی حتی درون سرمایه‌داری، می‌توان تقاضای دیگری را مطرح کرد: جایگزینی سرمایه در مقام «کارفرمای فصل الخطاب» با استخدام تضمین‌شده‌ی دولتی در مشاغل که محصولات یا خدمات مفید اجتماعی ارائه می‌دهند، اتحادیه صنفی دارند و مطابق با استانداردهای اجتماعی و محیط کار هستند. این تقاضا تاریخ دیرینه‌ای دارد و به فراخوان مارتین لوتر کینگ در راهپیمایی ۱۹۶۳ در واشینگتن برای کار و آزادی بازمی‌گردد، و حتی پیشتر از آن، به طرح استخدام در ۱۹۴۶ که حداقلی از شرایط کار را تعریف می‌کرد که حتی بی‌تدبیرترین کارفرمایان مجبور بودند برای جذب کارگران با این حداقل استانداردها مطابقت کنند.



چشم‌اندازهای طبقاتی

یکی از نقاط قوت کتاب *نابرابری‌های مزمز*، نگاه متعادل بوتوینیک به سازمان‌یافته‌ترین بخش طبقه کارگر، یعنی اتحادیه‌ها است. بوتوینیک کاملاً از مرکزیت آنها برای پیشبرد تغییر مترقی ستایش می‌کند اما از بررسی محدودیت‌های موجود آنها ابایی ندارد.

برای پرداختن به بن‌بست موجود در طبقه کارگر، بدترین کار این است که به شرکت‌های سلطه‌جو، دولت‌های متخاصم، بازسازی اقتصادی یا جهانی‌سازی روی بیاوریم. همه اینها اگر دلیل ضعف کارگران نباشند، دست‌کم عامل تحکیم موقعیت ضعیف آنها هستند. به هر حال، محدودیت‌های از پیش موجود در جنبش اتحادیه‌های کارگری بود که امکان این تحولات را فراهم می‌کرد. همانطور که بوتوینیک یادآوری می‌کند، هنگامی که جنبش با حملات شدیدتری روبرو شد، «دموکراسی مشارکتی و همبستگی طبقاتی به خاطره‌ای محو بدل گشت، و آنها دیگر نمی‌دانستند که چگونه اعضای خود را به طور مؤثری بسیج کنند.» واقعیت پیچیده این است که اگرچه اتحادیه‌ها از درون طبقه کارگر ظهور می‌کنند، اما آنها دیگر [سازمان‌هایی] طبقاتی نیستند بلکه سازمان‌هایی جزئی‌نگر^{۱۶} هستند، یعنی گروه‌های مشخصی از کارگران

¹⁶- particularist

را نمایندگی می‌کنند که از قضا در یک محیط کاری گرد هم آمده‌اند. در دهه‌های پرتحرک پس از جنگ، این مسئله کمتر مطرح بود - چون کارگران هر محیطی می‌توانستند به تنهایی دستاوردهایی را کسب کنند، و همین دستاوردها منشا الهام برای سایر کارگران می‌شد. اما آن دوران، عمدتاً به دلیل موفقیت و واکنش سرمایه به آن، مدتهاست که پایان یافته است.

این سرمایه نیست که از تناقضات خود فرار کرده است. تاکتیک‌های سرمایه برای کاهش هزینه فضایی را گشوده که امکان ایجاد اختلال کارگری در زنجیره‌های تأمین و شبکه‌های توزیع را افزایش می‌دهد. به علاوه، کارگران بخش سلامت و آموزش اکنون قدرت استراتژیکی را نمایندگی می‌کنند که کارگران صنعتی در دهه ۱۹۳۰ داشتند. اما این گشودگی‌ها فقط بالقوه هستند. بهره‌گیری از این امر مستلزم تغییری ریشه‌ای - تحول در دل اتحادیه‌ها - به چشم‌اندازهای طبقاتی است. به عبارت دیگر، نه تنها باید به دنبال متحدان در میان سایر کارگران بود، بلکه بایستی به سایر ابعاد زندگی کارگران پرداخت و درگیر عمیق‌ترین رشد در میان اعضای خود اتحادیه‌ها شد، زیرا این موضوع شرط لازم برای تشکیل طبقه [کارگر منسجم] است.

باید این مسئله را مدنظر داشت که آن شکلی از سازماندهی که با وسوسه‌ی افزایش حقوق‌ها یا حتی با جهت‌گیری محدود دفاع از خود صورت می‌گیرد نتوانسته بر استقبال از اتحادیه‌ها که رو به کاهش است تاثیر مثبتی بگذارد. در دهه ۳۰، اتحادیه کارگران معدن^{۱۷}، خطرات انزوا را تشخیص داده و صدها نفر از سازمان‌دهندگان را برای سازماندهی کارگران فولاد به خارج از معدن اعزام کردند. این روحیه یک جنگ تمام عیار برای تشکیل طبقه است که، از اعضای خود شروع می‌کنید، و با انجام آنچه غیر قابل تصور می‌نماید و با همکاری میان اتحادیه‌ها بر شوونیسیم بین اتحادیه‌ای غلبه می‌کنید. این کار برای دستیابی به موفقیت‌های چشمگیر بسیار ضروری است.

در چانه‌زنی‌های بخش عمومی (دولتی) اکنون به طور کلی پذیرفته شده است که برای جلوگیری از انزوا، اتحادیه‌ها باید با منافع عمومی‌تر اجتماع‌ها ارتباط برقرار کنند (که در واقع «دیگران» نیستند بلکه ابعاد مختلف زندگی طبقه کارگر هستند). این ماجرا نمی‌تواند به کمپین‌های روابط عمومی محدود شود، بلکه به معنای تجدیدنظر در اولویت‌ها و ساختارهای چانه‌زنی، تخصیص بودجه اتحادیه‌ها، ماهیت آموزش کارکنان و نیروی‌های کادری، و متقاعد کردن اعضا برای پشتیبانی همه‌جانبه از همه این موارد است - بدون این مسئله همیشه خطر پس زده شدن [از جانب اکثریت جامعه] وجود دارد.

17- United Mine Workers

و در بخش خصوصی، پذیرش عمومی حقوق مالکیت شرکتی و رقابت‌پذیری حاد دست و پای کارگران را بسته است. هیچ اتحادیه‌ای، یا حتی مجموعه‌ای از اتحادیه‌های صنفی، بدون مبارزات سیاسی مبتنی بر جهت‌گیری‌های طبقاتی روشن، نمی‌تواند بر این محدودیت‌ها غلبه کند.

فراسوی رقابت

در پرداختن به دموکراسی محدود سرمایه‌داری، چپ‌ها عموماً قدرت سرمایه را برجسته می‌سازند، اما به‌ندرت به ماهیت اقتدارگرایی بازارهای رقابت‌محور سرمایه‌داری می‌پردازند - زمینه‌ای که بوتونیک در مرکز تحلیل خود قرار می‌دهد.

به عنوان مثال، با وجود همه مشارکت‌های ارزشمند سیاسی در برنامه‌های جرمی کوربین و برنی سندرز، آنها قفس آهنین رقابت‌پذیری را نادیده گرفتند. در عوض تمرکز آنها بر این بود که نمایندگان کارگران در هیئت مدیره شرکت‌ها و خود کارگران در توزیع سهام مشارکت داشته باشند. علاوه بر این، آنها از ضرورت در هم‌شکستن «انحصارها» و بانک‌های غول‌پیکر سخن گفته‌اند که [در این زمینه] معادل افزایش رقابت است.

گذشته از کج‌فهمی در مورد لایه‌های قدرت در این نهادها که نه چند کرسی در هیئت مدیره، و نه واگذاری سهام به کارگران بر آن غلبه خواهد کرد، دست کم گرفتن فشارهای سرمایه‌داری برای رقابت، امکان واژگون‌سازی بنیادین ساختار شرکتی را به حداقل می‌رساند. این کار با مخاطره جذب کارگران در جهان‌بینی شرکتی، در عوض به چالش کشیدن آن، همراه است. همچنانکه به لحاظ تاریخی، چنین بازسازی‌های به ظاهر ضد انحصاری، عملاً فشارها و ناامنی‌های کارگران را افزایش داده است. و از بین بردن بانک‌ها همچون دستورالعملی برای تشدید رقابت جلوه می‌کند که برای مزدبگیران دستاورد چندانی ندارد، در حالی که احتمالاً بی‌ثباتی اقتصادی عمومی را بیش از پیش تشدید می‌کند.

هر استراتژی طبقه کارگر باید با درک این نکته شروع شود که «رقابت‌پذیری» هدف مشترک کارگران و سرمایه نیست، بلکه یک محدودیت در دنیای واقعی است که کارگران باید با آن گلاویز شده و آن را محدود کنند تا بتوانند به سوی جامعه‌ای حرکت کنند که برنامه‌ریزی دموکراتیک برای استفاده اجتماعی برابری‌طلبانه را جایگزین رقابت سازد. از آنجا که فعلاً نمی‌توانیم رقابت را از بین ببریم، و از آنجا که تلاش برای تنظیم بازارهایی که حقوق مالکیت خصوصی را حفظ می‌کنند در بهترین حالت نتایج دوسویه‌ای به همراه خواهد داشت، یک گزینه استراتژیک برای محدود کردن تأثیر توان‌فرسای رقابت،



مبارزه برای خلق فضاهای مشخصی درون سرمایه‌داری است که در آن معیارهای غیرانتفاعی و غیر بازاری حاکم باشد.

بحران زیست محیطی را به‌عنوان یک مثال در نظر بگیرید. از آنجا که پرداختن به آن مستلزم دگرگونی تمام سوبه‌های زندگی همچون کار، مسافرت و اوقات غیرمولد است، این بحران قلمرو گسترده‌ای است که می‌توانیم در آن به شیوه‌ای معتبر و همراه با پشتوانه مردمی استدلال کنیم که منافع شخصی با اهداف تنگ‌نظرانه خود، نمی‌تواند پاسخگوی ضرورت مساله محیط زیست باشد. پرداختن به محیط زیست بایستی برنامه‌ریزی شود و برنامه‌ریزی نیازمند شکلی از نظارت بر این امر است که چه چیزی باید سازماندهی شود. این امر تخصیص تسهیلات تولیدی برای ساخت کالاهای مادی مورد نیاز برای برنامه‌ریزی محیط زیستی را می‌طلبد، و مستلزم ساخت مؤسساتی است که از بسته شدن امکانات بالقوه مفید اما عاری از سودآوری خصوصی جلوگیری کند و آنها را برای استفاده اجتماعی حفظ کند.

در کنار گسترش چنین فضاهایی که در بیرون محور رقابت/سود ایستاده‌اند، باید کالایی‌زدایی از فضاهای عمومی را گسترش دهیم که پیشاپیش بیرون از اقتصاد رقابتی قرار گرفته‌اند. هژمونی اقتصاد خصوصی بودجه این بخش‌ها را محدود می‌کند و آنها را به سوی اداره تجاری سوق می‌دهد، و شرکت‌ها (و دولت‌ها) را دائماً تشنه‌ی خصوصی‌سازی چنین بخش‌هایی برای انباشت خود نگه می‌دارد. آیا ما نمی‌توانیم بر سر خدمات مبارزه کنیم تا آنها را به الگویی برای اداره‌ی دموکراتیک تبدیل کنیم که هم منافع کارگران این بخش‌ها را تامین کند و هم به سود دریافت‌کنندگان این خدمات باشد؟ این فرآیند نشان خواهد داد که بدیل‌هایی برای مالکیت خصوصی وجود دارد و می‌توان آنها را توسعه داد.

چنین تلاش‌هایی برای فراروی از رقابت‌پذیری را نمی‌توان از محدودسازی قدرت انضباطی بازارهای مالی بر اقتصاد جدا ساخت. هرچند ما هنوز در موقعیت اجتماعی‌سازی مالیه نیستیم، اما فریاد مطالبه از بانک‌های عمومی به گوش می‌رسد که نه تنها باید محیط زیست را در اولویت قرار دهند، بلکه خواهان بازسازی دوباره زیرساخت‌های از دست رفته هستند. اما اگر بنا است این اقدام نیز برای گریز از منطلق رقابت باشد، آنگاه این بانک‌ها نمی‌توانند دست خالی به رقابت با باقی بخش‌های مالیه بپردازند. آنها نیازمند قدرت و تعهد اجتماعی شفاف و بی‌ابهام و نیز یک منبع مالی مستقل برای تضمین این قدرت هستند. یک منبع آشکار برای چنین بودجه‌ای وضع مالیات روی تمام مؤسسات مالی است، تا بخشی از ثروت‌هایی که مردم به آنها اعطا کرده‌اند را به مردم بازگردانند.

این مسائل به خودی خود مطالبه‌ای انقلابی نیستند. اما معنا و اهمیت استراتژیک تاکید بوتوینیک بر مرکزیت رقابت سرمایه‌دارانه در محدود کردن پیشرفت طبقه کارگر را دنبال می‌کنند. آنها می‌خواهند

پیوندی برقرار کنند میان نیاز فوری و بی‌واسطه کارگران با تغییر بستری که مبارزه کارگران در آن جای دارد، تا از طریق این فرآیند، بتوانند نشانه‌های یک بدیل سوسیالیستی را عرضه کنند.

نبرد قدیمی دوباره آغاز شده است

بوتوینیک در موخره کتاب به نگرانی اصلی خود باز می‌گردد: غلبه بر شکاف مادی و فرهنگی ساختاریافته میان کارگران، و ایجاد یک طبقه کارگر دارای اعتماد به نفس، منسجم و همبسته، با ظرفیت استراتژیک و تحلیلی جهت هدایت تحول کل جامعه. او می‌داند که اتحادیه‌ها برای این امر کافی نیستند اما اگر درست کار کنند، می‌توانند یک چشم‌انداز طبقاتی اتخاذ کنند و اعضایشان را درباره کارکرد سرمایه‌داری آموزش دهند، و چه بسا راه را برای برخی بحث‌ها درباره‌ی سوسیالیسم باز کنند.

هر حرکتی فراتر از این موارد نیازمند یک حزب سوسیالیستی است، سازمانی که به‌طور مشخص بر رسالت ایجاد چنین طبقه‌ای متمرکز باشد. بوتوینیک به بن‌بست چپ در این زمینه اذعان دارد؛ چنین حزبی فقط با یک «اعلام موجودیت» ایجاد نمی‌شود. با این وجود، فوریت بحران زیست محیطی او را قانع کرده که نیاز آنی و مبرمی به ایجاد یک سازمان نامشخص است که بتواند وظایف چنین حزبی را به عهده بگیرد.

دو دلیل برای تصدیق و بسط پافشاری بوتوینیک وجود دارد. نخست، بدون نفوذ سوسیالیست‌ها در طبقه کارگر، آن هم با رابطه‌ی یکی‌به‌نعل و یکی‌به‌میخ با اتحادیه‌ها، به سختی می‌توان تصور احیای اتحادیه‌هایی را داشت که ریشه و گرایشی طبقاتی را دنبال کنند. دودگر آنکه در حرکت از اعتراضات به سیاست در دهه‌های اخیر، و به‌ویژه در ظهور مومنتوم^{۱۸} و سوسیال دموکرات‌های آمریکا^{۱۹}، شاهد احیای پرشور ایده‌های سوسیالیستی بوده‌ایم. اما بدون سازماندهی طبقاتی توده‌ای، این دستاوردها زودگذر خواهند بود.

ما بدون فهم کامل اینکه برای چه چیزی مبارزه می‌کنیم، نمی‌توانیم استراتژی تعیین کنیم، و بدون خلق یک نیرو و عاملیت اجتماعی برای رهبری مبارزه، نمی‌توانیم پیروز شویم. کتاب *نابرابری‌های مزمن* تلاش نمی‌کند همه‌چیز را توضیح دهد، و همچنین مدعی ترسیم یک راه شفاف و بی‌ابهام به «قله‌های درخشان» نیست. اما برای هر کسی که سرمایه‌داری را در حکم دشمن می‌بیند و معتقد است که طبقه

18- Momentum

19- Democratic Socialists of America

کارگر نقش لاینفکی در «صعود طافت‌فرسا» برای پایان دادن به سرمایه‌داری و ساختن جهانی نو دارد، این کتاب تأثیرگذار و باریک‌بینانه است و سرنخ‌ها و بینش‌های اساسی ارائه می‌دهد.

در مورد نویسنده:

سام گیندین مدیر تحقیقات کارگران خودروسازی کانادا^{۲۰} از ۱۹۷۴-۲۰۰۰ بوده است. او به همراه لئو پانیچ^{۲۱} نویسنده ساختن سرمایه‌داری جهانی^{۲۲} (انتشارات ورسو^{۲۳}) و به همراه لئو پانیچ و استیو ماهر^{۲۴} نویسنده چالش سوسیالیستی/امروز^{۲۵} است که ویرایش به روز شده آمریکایی آن توسط انتشارات هایمارکت در سال ۲۰۲۰ منتشر شده است.

این متن ترجمه ای است از مقاله:

Why Workers Don't Revolt/ Sam Gindin /Jacobin/14 June 2021.



گیندین، سام. «چرا کارگران به پا نمی‌خیزند؟»، ترجمه‌ی هیمن رحیمی و کیوان مهتدی، دموکراسی رادیکال، ۱۴۰۰/۰۶/۳۱، دریافت از: <https://radicald.net/2zlp>

20- Canadian Auto Workers

21- Leo Panitch

22- The Making of Global Capitalism

23- Verso

24- Steve Maher

25- The Socialist Challenge Today