

# چهار افسانه درباره‌ی طبقه‌ی

## «موقت‌کار»<sup>[۱]</sup>

سارا گری

ترجمه‌ی رسول قنبری



موقتی‌کاران، بیش‌تر با طبقه‌ی کارگر وجه اشتراک دارند تا با صاحب‌کاران شرکت‌های کوچک.



اواخر سال پیش، تماسی عجیب از دوان موریس (Duane Morris) یک شرکت حقوقی بین‌المللی که مرکزش در فیلادلفیا است دریافت کردم. خانمی که آن‌ور خط بود گفت که دوان موریس با سناتور پیشین، بلانش لینکلن (Blanche Lincoln) و برخی دیگر از شرکت‌های بزرگ همچون مایکروسافت و گوگل همکاری می‌کنند تا برای کمک به دارندگان مشاغل آزاد موقتی «نهضت عمومی» (movement grassroots) ایجاد کنند.

پرسیدم که این جنبش چگونه به دارندگان مشاغل موقتی (freelancers) کمک خواهد کرد و او پاسخ داد که قوانین اشتغال، صاحبکاران (employers) را نسبت به دادخواهی و جرایم برای کارگران به اشتباه طبقه‌بندی‌شده‌ی بین‌المللی آسیب‌پذیر کرده است. از کارگران می‌خواهند به جای استخدام دائمی (که واجد دریافت مزایا می‌شوند) به عنوان مقاطعه‌کاران مستقل (independent contractors) همکاری نمایند. این «آسیب‌پذیری» مانع استخدام موقتی‌کاران می‌شود و طبق گفته‌ی سازمان‌دهندگان این «جنبش»، امروز بزرگ‌ترین مشکل -بزرگ‌تر از دریافت خدمات درمانی، پرداخت قبوض، به دوش کشیدن بار کمرشکن بدهی وام دانشجویی، یا دستیابی به سرمایه- پیش روی موقتی‌کاران است.

از آنجایی که من هم یک [نویسنده](#) و [ویراستار](#) دارای شغل موقتی هستم، از من پرسید که نمی‌خواهم به مبارزه آن‌ها بپیوندم تا آزادی انجام کسب‌وکار خودم را داشته باشم؟ خانم پشت خط مرا به [وب‌سایت](#) جدید جنبش رهنمون شد -وب‌سایتی که پر از سرگرمی اطلاعاتی (infotainment) درباره‌ی دفاع از حقوق موقتی‌کاران برای راه‌اندازی کسب‌وکار خودشان بود- و نیازی نیست به جداول کلمات، تصاویر حرفه‌ای (stock photos) صاحبان کسب‌وکارهای کوچک، و یک بازی واقعاً هیجان‌انگیز فلش (Flash game) که خواننده می‌توانست گلوله‌ی برفی را به سوی آدم‌برفی‌های زامبی با دندان‌های تیز و کراوات که نماینده‌ی سیاستمداران بودند پرتاب کند اشاره کنم.

وب‌سایت به من هشدار می‌داد که قوانینی همچون قانون پیشگیری از کلاهبرداری دستمزد (Payroll Fraud Prevention Act) و قانون ممانعت از طبقه‌بندی نادرست کارکنان (Employee Misclassification Prevention act) «می‌تواند هزاران نفر

را وادار به تعطیلی کسب‌وکارشان و اخراج کارکنانشان نماید. اگر این اتفاق بیفتد، عواقب فاجعه‌باری برای اقتصاد خواهد داشت».

بدیهی است که این تلاش‌ها برای ایجاد یک «نهیض عمومی» ترساننده به منظور ساده‌ترسازی طبقه‌بندی کارگران به‌مثابه کارگران پیمانکاری (temps) برای شرکت‌ها، درواقع برای ساده‌تر ساختن خودداری از پرداخت مزایا برای بخش بزرگی از کارگران بوده است. حضور مایکروسافت مهر تایید را بر این موضوع می‌زند؛ گول نرم‌افزاری که به‌خاطر به‌کار بردن چنین روش‌هایی مشهور است و چندین بار با شکایت کارگران مواجه شده است.

در یک بستر اقتصادی که تنوع گسترده‌ای از کارگران، از رانندگان اوپر تا پزشکان اورژانس و آرایشگران، بیش از هر زمان دیگری وادار شده‌اند تا به‌جای اینکه با درجه‌ای از ثبات استخدام شوند به‌عنوان «مقاطعہ‌کاران مستقل» عمل کنند، مشکل این نیست کسب‌وکارهای کوچک نیاز به آزادی عمل دارند؛ بلکه این است که آنچه که پیش‌تر شغل شمرده می‌شد، امروز کسب‌وکار کوچک در نظر گرفته می‌شود.

مبهم کردن مرز میان طبقه‌ی کارگر و خرده بورژوازی به‌وضوح در خدمت منافع سرمایه‌ی کلان بوده است نه اشخاصی همچون من. من درخواست پیوستن به «جنبش» را رد کردم.

موقتی‌کارانی که این استدلال را که بخشی از کسب‌وکارهای بزرگانند نمی‌پذیرند اغلب چنین می‌گویند که آن‌ها بخشی از آنچه هستند که پریکاریا<sup>۲۱</sup> نامیده می‌شود. اصطلاحی که از دل اعتراضات ۲۰۰۱ در شهر جنوا علیه GA بیرون آمد؛ ترکیبی از پرولتاریا و متزلزل (precarious) که به دنبال توصیف روند جهانی دور شدن از اشتغال رسمی و رفتن به سوی نیروی کار موقتی (casualized) و فاقد اتحادیه (به ویژه در کشورهای توسعه‌یافته) و بخش روبه‌رشد غیررسمی (به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه) است.

از آن موقع تا کنون مباحث قابل توجهی درباره‌ی این مفهوم شکل گرفته است. گای استندینگ (Guy Standing) اقتصاددان کتابی درباره‌ی این طبقه‌ی جدید که شامل «کارگران موقت و پاره‌وقت، نیروی کار با قراردادهای فرعی، کارکنان مراکز تماس<sup>۲۲</sup>،

ا[وی بی‌شمار کارآموز» می‌شوند نوشت و استدلال می‌کند که این کارگران بخشی از پرولتاریا - که وی به‌طور حیرت‌آوری تعریف محدودی از آن ارائه می‌دهد: «کارگران مشاغل بلندمدت، باثبات و با ساعات کاری ثابت که مسیرهای پیشرفت مشخصی دارند و می‌توانند اتحادیه و توافقات جمعی داشته باشند، با عناوین شغلی که پدران و مادران کارگران هم متوجه آن می‌شوند و با صاحبکارانی طرف هستند که با مشخصات و نام آن‌ها آشنا هستند»- نیستند.

پژوهشگران دیگر، دلالت‌های مربوط به طبقه‌بندی این اصطلاح را زیر سوال بردند. چارلی پست (Charlie Post) عنوان می‌کند که پیش از جنگ جهانی اول «قریب به اتفاق طبقه‌ی کارگر در وضعیت به شدت متزلزلی به سر می‌بردند» و دسترسی ناچیزی به آن نوع شغلی داشتند که استندینگ تحت عنوان «طبقه‌ی کارگر» طبقه‌بندی می‌کند؛ جان برمن (Jan Breman) در بررسی کتاب استندینگ می‌نویسد که مارکس و انگلس در *مانیفست کمونیست* استدلال می‌کنند که یکی از شرایط تعریف‌کننده‌ی «پرولتاریاسازی»، همان وضعیت متزلزل است «کارگران که دستشان از ابزار معاش بر روی زمین کوتاه شده است، تنها با فروش نیروی کار خود زنده خواهند ماند».

پیچیدگی سردرگمی‌ها در مورد چگونگی درک و شناسایی طبقه در سرمایه‌داری مدرن در این واقعیت نهفته است که موقتی‌کاران، که تعداد آنها در دهه‌های اخیر بسیار افزایش یافته است، به‌رغم اینکه در پایین‌ترین پله قرار دارند، با وجود فروش نیروی کارشان در ازای دستمزد و در بیشتر مواقع زندگی بخور و نمیر دارند، بدون دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی و یا دیگر مزایا، به‌لحاظ ایدئولوژیکی به‌مثابه بخشی از خرده‌بورژوازی ساخته شده‌اند - نوعی «پریکاریا-بورژوا».

استدلالات از بالا و پایین برای وجود این شبه طبقه (pseudo-class) چند افسانه را در مورد اعضای این طبقه محبوب ساخته است. بگذارید نگاهی به رایج‌ترین‌هایشان داشته باشیم تا ببینیم آیا مفهوم پریکاریا-بورژوا مناسب است؟

## ۱. به‌شدت خرده‌بورژوا

معرفی موقتی‌کاران به عنوان طبقه‌ی کارفرمای جدید - گروهی از به‌شدت خرده‌بورژواهای خرده‌مدیرعاملان کسب‌وکارهای کوچک که مترصد تبدیل شدن به

شرکت‌های واقعی هستند- یکی از اصلی‌ترین افسانه‌ها در رابطه با کار بی‌ثبات امروز است.

وقتی در سال ۲۰۱۱ یک نویسنده و ویراستار موقتی‌کار تمام‌وقت شدم، همچون اغلب موقتی‌کاران جدید دیگر با ایدئولوژی فراگیر کارفرمایی (entrepreneurship) روبرو شدم. مجموعه‌ی بی‌شماری از کتاب‌هایی وجود دارند که این افسانه را تبلیغ می‌کنند، کتاب‌هایی همچون [موقتی‌کار ثروتمند](#)، [نویسنده‌ی شکم سیر](#)، و [کتاب محبوب من - خاطرات هل یا: طغیان بدون سانسور در مسیر رسیدن به شغل هفت رقمی](#)<sup>۴۱</sup>! یک موقتی‌کار شش رقمی باش! کنترل سرنوشتت را در دستانت بگیر! تو آزادکار نیستی، تو مدیرعامل خودت هستی، شرکت خودت را داری!

ایدئولوژی، بسیار واضح است: طرز تفکر مدیرعاملی را اتخاذ کن و در اندک زمانی قادر خواهی بود کارمندانت را استخدام و به دفتر کار جدید جذابت نقل مکان کنی، و ماشین فراری خودت را خواهی خرید. بسیاری از برنامه‌های صبحانه‌خوری شبکه‌سازی تجاری، این روایت را ترویج می‌دهند. در صورت شرکت در یک جلسه، باید سخنرانی تهییج‌کننده‌ی (elevator speech) خود را تمرین کرده و کارت ویزیتات را با سایر افراد طبقه‌ی کارگر که کت‌وشلوار تنشان کرده‌اند رد و بدل کنی. البته که شبکه‌سازی تو را ثروتمند نخواهد کرد - به‌احتمال بسیار صرفاً به‌خاطر از دست دادن ساعت‌هایی از زمان مولد خود عذاب وجدان خواهی داشت و برای هفته‌ها وقت خود را صرف دک کردن فروشندگان بیمه‌ی عمر خواهی کرد.

اتحادیه موقتی‌کاران (Freelancers Union) با مرکزیت نیویورک (هشدار: [یک اتحادیه‌ی واقعی نیست](#)) موقتی‌کاران را با عنوان «افرادی (individuals) که طی ۱۲ ماه گذشته به نوعی درگیر کارهای حاشیه‌ای، موقتی، پروژه‌ای یا قراردادی بوده‌اند» تعریف می‌کند. این تعریف ۵۳ میلیون آمریکایی را در بر می‌گیرد؛ یعنی ۳۴ درصد کل نیروی کار ملی. طبق گفته‌های [سارا هاروویتز](#)، بنیان‌گذار اتحادیه‌ی موقتی‌کاران، طی «بحران بزرگ پس از ۲۰۰۸ تعداد آمریکایی‌هایی که کسب‌وکار خود را راه انداختند به بالاترین سطح پانزده سال گذشته رسید - و بیشترشان مالکان منفرد بودند»

اتحادیه موقتی کاران اخیراً از پنج هزار مقاطعه کار مستقل خودخوانده نظرسنجی کرده و دریافته است که ۴۰ درصد نیروی کار مستقل -۲۱,۱ میلیون نفر- معاش خود را به عنوان مقاطعه کار مستقل تامین می‌کنند. ۱۴,۳ میلیون نفر همزمان که مشغول کار تمام وقت هستند، مشاغل موقتی نیز می‌کنند. ۹,۳ میلیون نفر در کنار مشاغل موقتی یک کار پاره‌وقت نیز دارند، و ۵,۵ میلیون نفر به‌عنوان نیروی پیمان کاری شناخته شده‌اند. فقط ۵ درصد، یعنی ۲,۸ میلیون نفر را می‌توان ذیل عنوان صاحبان کسب‌وکار موقتی کار طبقه‌بندی کرد که یک تا پنج نفر را در استخدام خود دارند.

و اما درخصوص موقتی کارانی که حقوق و درآمد شش رقمی دارند، درواقع این پول را به واسطه‌ی فروش مقاطعه کاری یا زمانشان به دست نمی‌آورند. بیشترشان پول را از طریق فروش محصول کسب می‌کنند -مانند کتاب‌های الکترونیکی یا کلاس‌های از پیش ضبط‌شده در مورد اینکه چگونه یک آزادکار با درآمد شش رقمی شوید (قابل خرید با فقط ۴۹,۹۵ دلار). آن‌ها همچنین با استخدام کارمندان یا (بسیار محتمل‌تر) عقد قرارداد با فروشندگان و استثماری کارشان -به عبارت دیگر، با گذار به رتبه‌ی خرده‌بورژوازی حقیقی- این کار را انجام می‌دهند. و دست کم در بیشتر مواقع ایجاد این گذار نیازمند دسترسی به سرمایه است.

تقسیم طبقاتی میان موقتی کاران، درواقع بازتابی از تقسیم طبقاتی جامعه است - موقتی کاران در بیشتر مواقع اعضای همان طبقه‌ای باقی می‌مانند که پیش از آغاز موقتی کاری متعلق به آن بودند. باید بگویم ۹۹ درصد موقتی کاران عضو طبقه‌ی کارگر باقی می‌مانند، و نیروی کارشان را برای مقاطعه کاری به فروش می‌رسانند و در مبارزه‌ی دائمی با طبقه‌ی سرمایه‌دار -نه به عنوان رئیس بلکه مشتری- بر سر نرخ استثماری کارمان (یعنی چقدر به ما می‌پردازند) گیر می‌افتیم.

اینکه موقتی کاران را به جای کارگر، کارفرما بنامیم، پول زیادی را در جیب سرمایه‌داران به‌عنوان مالیات دستمزد، حقوق و مزایای پرداخت نشده نگه خواهد داشت. جای تعجب نیست که طبقه‌بندی اشتباه کارگران به‌عنوان مقاطعه کاران مستقل یکی از رایج‌ترین اشکال کلاهبرداری شرکت‌ها است -عمدتاً آن نوع کلاهبرداری که شرکت‌هایی که دوان موریس را به کار گرفته‌اند به دنبال قانونی‌سازی آن‌اند.

علاوه‌براین، درحالی‌که پیش از این برای کارگرانی که در یک محل کار می‌کردند دشوار بود دستمزدهای استاندارد در یافت کنند و روزانه با یکدیگر ارتباط برقرار کنند - که موقتی‌کاران هیچکدام از آن‌ها را تجربه نمی‌کنند - مطالعه‌کاران مستقل نیز مجبورند با قانون ضد تراست شرمین که نشان‌دهنده‌ی تلاش‌ها برای تعیین دستمزدهای صنعتی استاندارد به‌عنوان تثبیت‌کننده‌ی قیمت و در نتیجه غیرقانونی است مخالفت کنند.

درحالی‌که قطعاً چنین است که ساختار طبقات در طول زمان می‌تواند تغییر کند و می‌کند (همانطور که برتل اولمان (Bertell Ollman) اشاره می‌کند، مارکس با زیرکی به این نکته اذعان کرد، به‌ویژه در رابطه با ایالات متحده)، بسیار مهم است که آن‌ها را نه با فهرستی از ویژگی‌های مشترک بلکه از نظر مناسبات تولیدی تعریف کنیم - منازعه‌ای که قلب مبارزه‌ی طبقاتی را شکل داده است.

همراه کردن ایدئولوژیک موقتی‌کاران با اهداف خرده‌بورژوازی (که بعضی از مارکسیست‌ها هم چنین می‌کنند، از جمله اریک اولین رایت (Eric Olin Wright) در کتاب طبقات)، اگرچه مشترکات بیشتری با طبقه‌ی کارگر دارند، با این حال مانعی دیگر بر سر راهشان برای سازماندهی و تقاضای حقوق به‌مثابه کارگران قرار می‌دهد. چنان که ریچارد سیمور (Richard Seymour) می‌گوید: «تلاش برای مبهم کردن، یا «ناپدید کردن» مفهوم طبقه، یک مأموریت عمدی سیاسی شده است».

## ۲. طبقه‌ی خلاق

در مورد «طبقه‌ی خلاق» موقتی‌کارانی که کار را همچون نیروی کار عشق می‌دانند و ساعت‌های مدیدی را به‌خاطر عشق محض به کار صرف می‌کنند، چه می‌گویید؟ همانطور که گفته می‌شود، «کاری را بکن که دوست داری و در آن صورت حتی یک روز هم کار نخواهی کرد».

در این دیدگاه، کار خلاقانه - آنگونه که نیکول کوهن (Nicole Cohen) بیان می‌کند - «آنتی‌تز از خودبیگانگی» است، زیرا کارگران فرهنگی که با اندیشه‌ها و یا خودبیانگری سروکار دارند، «خودمختاری نسبی در فرآیند کار» با درجه‌ای از کنترل و خودهدایت‌گری دارند. به‌طور ویژه کار کردن از خانه، کارگر را از کنترل شدید صاحب‌کار

-قوانین پوشش، فیلترهای اینترنت و محدودیت در وقت استراحت- آزاد می‌کند؛ سرمایه‌داران متوجه شده‌اند که همانطور که کوهن توصیف می‌کند «اگر مانعی بر سر راه استثمار نباشد، می‌توان کنترل کامل تولید را در دست گرفت». اگر کارگر حقوقی هم دریافت نکند، تمام چیزی که اهمیت دارد این است که آیا کار انجام می‌شود یا نه. معمولاً تصور می‌شود که موقتی‌کاران در مشاغل خلاقانه و یقه‌سفید مانند رسانه، نشر و فناوری کار می‌کنند. اما این شاخه در واقع بسیار گسترده است و افراد مختلفی را که شامل کابینت‌سازان، پرستاران بچه‌ها، کارگران جنسی (sex workers)، نمایندگان بیمه، دستیاران اجرایی، هنرمندان، مترجمان و دیپلمات‌ها (و شغل خود من، ویراستاران کتاب) می‌باشند در بر می‌گیرد.

برخی از این مشاغل مانند هنرمندان و نویسندگان، مشاغل خلاق هستند؛ برخی میان خلاقیت و (عمدتاً) تولید مستقیم شرکتی معلق‌اند (مترجمین، ویراستاران و نسخه‌خوانان)؛ دیگران وظایف «غیرخلاق» همچون مراقبت از بچه‌ها، کارگری جنسی، فرزندآوری جان‌شینی و خانه‌داری را انجام می‌دهند.

دلیل این که بخش‌های خلاق، رسانه‌ای، و تکنولوژی در بیشتر موارد با موقتی‌کاری شناخته می‌شوند این است که این صنایع مدل موقتی‌کاری را بسیار پیش‌تر و کامل‌تر از سایر صنایع اتخاذ کرده‌اند. همانطور که کوهن اشاره می‌کند تغییر به سوی اشکال متزلزل اشتغال ابتدا در صنایع فرهنگی که «همچون مدلی از کار منعطف و پروژه‌ای که در خدمت صنایع دیگر بوده‌اند» صورت پذیرفته است.

اکنون این مدل در هر جایی، از دانشگاه‌ها تا خدمات سلامت و آرایشگاه‌ها بازتولید شده است. اما چنان که وی اشاره می‌کند کار کردن به عنوان موقتی‌کار «به معنی فرار از استثمار یا تضاد سرمایه-کار» نیست -شرکت‌هایی که تکیه بر نیروی موقتی‌کار دارند، روش‌های بدیل استخراج ارزش اضافی از کارگران را بسط داده‌اند... که شامل افزایش زمان کاری بدون پرداختی (unpaid labor time) و پیگیری بسیار سختگیرانه‌ی کیپی‌رایت است». زمان کاری بدون پرداختی شامل هر کاری است که زمانی بر دوش صاحب‌کار بود: از پژوهش و جستجوی مقالات گرفته تا نت‌برداری، مدیریت پروژه، بازاریابی و فروش، و کارهای اجرایی.



اکنون بخشی از واقعیت هویدا می‌شود: کار خلاق حتی می‌تواند راضی‌کننده‌تر باشد. به شخصه دوست دارم در خانه کار کنم، و برای خدمات‌گیرندگانی چون انتشارات هی‌مارکت بوکز یا ماتریالیسم تاریخی کار ویراستاری انجام دهم تا اینکه مطالب آموزشی شرکت‌ها را در یک دفتر واقع در زیرزمین بدون پنجره ویراستاری کنم. من خودم را ساعات طولانی به کار می‌کشم تا بتوانم پروژه‌هایی را که واقعاً دوست دارم انجام دهم. اما لیست مشاغل (portfolio career) که در آن کارگران خلاق چندین مشتری و پروژه را همزمان در دست دارند تا بتوانند از عهده هزینه‌های خود برآیند، درحالی‌که از آن پروژه‌ها برای بازاریابی مهارت‌های خود و یافتن پروژه‌ی بعدی استفاده می‌کنند، نوعی کنش متعادل‌کننده است.

به ازای هر زندگی‌نامه‌ی شگفت‌انگیز فرانتز فانون (Frantz Fanon)، ساعت‌های متمادی نمونه‌خوانی گزارشات شرکت‌ها و نوشتن وب‌سایت برای کارگزاران املاک و مستغلات وجود دارد که با هدف پرداخت اجاره، بدهی وام دانشجویی و حق بیمه خدمات درمانی انجام می‌شود.

موقتی‌کارانی که کوهن مورد بررسی قرار داده است روزنامه‌نگاری جدی و طولانی‌مدت را چیزی لوکس می‌دانند؛ چیزی که آن را برای چرخه‌ی ملال‌آور پرداخت قبوضی که بیشتر وقت آن‌ها را می‌گیرد مناسب می‌دانند. اگرچه موقتی‌کاران بیش از کارگران خانگی، گاهی از «فردیت... آزادی، استقلال، و خودکنترلی» لذت بیشتری می‌برند (چنان که مارکس می‌گوید)، اما شدیداً به‌واسطه‌ی لزوم فروش نیروی کارشان در فضایی با رقابت فزاینده و فشار کاهش دستمزد محدودتر می‌شود.

### ۳. اما [موقتی‌کاری]، داوطلبانه است.

آیا موقتی‌کاران هل داده می‌شوند یا خودشان می‌پزند؟ اصلاً اهمیتی دارد؟ مردم به دلایل زیادی موقتی‌کاری را انتخاب می‌کنند. برخی چنان که کلیشه‌های جوانان بی‌خیال هزاره (millennials) می‌گویند واقعاً به دلیل ثروت و جبروت وارد این کار می‌شوند؛ اتحادیه موقتی‌کاران در نظرسنجی‌اش دریافته است که بسیاری از پاسخ‌دهندگان موقتی‌کاری را خودشان انتخاب کرده‌اند و از انتخابشان راضی‌اند.

جای هیچ شکی نیست که نداشتن رئیس مزایای بسیاری به همراه دارد: نه مقررات اداری، نه جوراب شلواری، نه آزار جنسی از سوی سرپرستان هوس‌باز، نه باید برای کسی قهوه بریزیم، و نه رفت‌وآمد هر روزه. همچنین موقتی‌کاران این حق را دارند که پروژه را نپذیرند، هر چند که آزادی رضایت به وفور کار بستگی دارد. هر قدر هم که این ویژگی‌ها جذاب به نظر بیایند، باز هم انگیزه‌ی لازم برای موقتی‌کاری محسوب نمی‌شوند.

بخش قابل توجهی از موقتی‌کاران به‌عنوان مقاطعه‌کاران مستقل کار می‌کنند، چرا که ساختار صناعی که در آن مشغول به کارند بازسازی شده و اشتغال ثابت و امنیت شغلی را زوده است. برای مثال، در صنعت نشر و رسانه‌های چاپی، نویسندگان، ویراستاران، طراحان و دیگر مشاغل رسانه‌ای بدین دلیل موقتی‌کار شده‌اند که صنعت حول حداقل خدمه‌ی استثمارشده در دفاتر و ارتش ذخیره‌ی نیروی موقتی‌کار مقاطعه‌کاری فرعی به اراده‌ی خود شکل گرفته است.

سایرین از این رو موقتی‌کار می‌شوند که صنایعشان پیش از اینکه اینان به شغل دست یابند ساختار خود را تغییر داده‌اند و یا حول الگوی ارتش ذخیره برای شروع کار شکل گرفته‌اند. این موضوع به‌ویژه برای جوانان شاغل در تکنولوژی و رسانه‌های دیجیتال صادق است، جایی که آنچه گای استندینگ مشاغل دارای ثبات را به‌عنوان مشاغل «پرولتاریای حقیقی» می‌داند هرگز از اول هم وجود نداشته است.

در نهایت، طبقه‌ای از کارگرانی وجود دارد - و اغلب نیز دست کم گرفته شده است - که به سوی موقتی‌کاری رانده شده‌اند، زیرا شرایط اشتغال سنتی با امتناع از مهیا کردن نیازهای اولیه‌ی انسانی همچون مرخصی بیماری و مرخصی والدین این طبقه را به بیرون رانده است.

قانون مرخصی پزشکی خانوادگی (The Family Medical Leave Act) که به برخی کارگران اجازه می‌دهد تا مرخصی مادرانه‌ی بدون حقوق بگیرند که برای کمتر از ۱۰ درصد از صاحبکاران اعمال می‌شود؛ ایالات متحده و گینه نو پاپوا [تنها کشورهای](#) جهان‌اند که در قانونشان هیچ تضمینی برای مرخصی مادرانه ندارند.

بر اساس آمار مرکز آمار نیروی کار (Bureau of Labor Statistics)، تقریباً ۷۵ درصد کارگران تمام‌وقت ایالات متحده و ۲۷ درصد کارگران پاره‌وقت مقداری مرخصی

با حقوق به خاطر بیماری دارند. کارگر تمام وقت میانه (average full-time worker) با سابقه‌ی کمتر از پنج سال -متوسط زمان اشتغال- هشت تا نه روز مرخصی بدون حقوق بیماری سالانه دارند. همچنین این زمان می‌تواند یا نمی‌تواند شامل روزهای تعطیل باشد، چرا که بسیاری از صاحبکاران سیاست «پرداخت مرخصی» را برای بیماری یا تعطیلی ترجیح می‌دهند.

والدین (به ویژه والدین مجرد) و دیگرانی که دچار ناتوانی و یا بیماری‌های مزمن‌اند مجبور به اتخاذ یک انتخاب می‌شوند: با بیماری‌شان مشغول به کار شوند و از خدمات سلامت برای خودشان و فرزندانشان چشم‌پوشند، یا با سیاست مربوط به بیماری صاحبکارشان گزینه‌ی اخراج را پیش روی خود ببینند. اگر نتوانند شامل پرداخت‌های مربوط به ناتوانان بشوند و یا نتوانند به عنوان والدین در منزل بمانند و کار نکنند، تنها گزینه‌ی باقی‌مانده موقتی‌کاری است. بیش از ۴۰ درصد شرکت‌کنندگان در نظرسنجی اتحادیه‌ی موقتی‌کاران، انعطاف‌پذیری کاری را اولین انگیزه‌ی خود برای موقتی‌کاری می‌دانند.

با توجه به اینکه بار مراقبت از کودکان و سالمندان به‌طور نامتناسبی بر روی دوش زنان می‌باشد، سنگینی تعادل جنسیتی نیروی کار موقتی‌کاری به شدت به زیان زنان است. اخیراً در کنفرانسی برای ویراستاران موقتی‌کار شرکت کرده بودم که ۷۵ درصد شرکت‌کنندگان را زنان تشکیل می‌دادند.

یافته‌های مرکز آمار نیروی کار نشان می‌دهد که به‌طرز شگفت‌آوری شکاف دستمزد زنان که ۷۷ سنت به‌ازای هر دلار برای زنان سفیدپوست و ۵۱ سنت برای زنان سیاه‌پوست و لاتین می‌باشد، در جهان موقتی‌کاری بسته به سایر عوامل همچون نژاد، ظاهراً کاهش می‌یابد یا حتی از بین می‌رود. این امر نشان می‌دهد که برخی کارگران شاید پیش خود حساب کنند تبعیض‌های صاحبکاران شرایط را به قدری تحمل‌ناپذیر می‌سازد که ترجیح می‌دهند خودشان بیرون از فضای رسمی اشتغال گلیم خود را از آب بیرون بکشند.

بنابراین آیا می‌توان گفت که این کارگران خودشان اقدام به پریدن کرده‌اند یا اینکه کسی آن‌ها را هل داده است؟

#### ۴. طبقه‌ی ناممکن

بارها و بارها با لحنی غمگین اما باتحکم به ما گفته شده است که بخش موقتی‌کار امکان سازمان‌یابی ندارد. واقعیت این است که این امر همچنان نامشخص باقی مانده است، اگر چه درست است که تلاش‌ها برای سازمان‌دهی این بخش تاکنون ناموفق بوده است.

اندک اتحادیه‌های صوری وجود دارند که کارگران مستقل می‌توانند به آن بپیوندند: برای مثال اتحادیه‌ی موقتی‌کاران که مشاوره‌ی حقوقی، شبکه‌سازی، تخفیف در خدمات کسب‌وکار و در برخی مناطق کشور فرصت خرید بیمه سلامت گروهی برای کارگران موقتی‌کار فراهم می‌کند. درحالی‌که [موسسات] غیرانتفاعی از منافع موقتی‌کاران دفاع می‌کنند، برای منازعات دستمزد یا مبارزات طبقاتی سازمان نمی‌یابند یا سهمی در آن ندارند. درواقع آتوسا آبراهامیان (Atossa Abrahamian) معتقد است که اتحادیه‌ی موقتی‌کاران با رام‌سازی موقتی‌کاران سرکش، خدمات ارزنده‌ای برای سرمایه‌فراهم می‌کند.

سایر موقتی‌کاران (که خود من نیز جزو شان هستم) متعلق به اتحادیه ملی نویسندگان هستند (اتحادیه‌ی محلی ۱۹۸۱ کارگران متحد اتومبیل‌سازی [United Auto Workers])، که در سال ۱۹۸۳ به عنوان یک سازمان مستقل متشکل از نویسندگان تاسیس شد و در سال ۱۹۹۱ جزئی از کارگران متحد اتومبیل‌سازی شد. در مواردی که اختلاف درباره‌ی دستمزد به اندازه‌ی کافی ناشایست و جمعی باشد تا سازماندهی امکان‌پذیر شود، اتحادیه‌ی ملی نویسندگان در اختلافات مربوط به دستمزد دخالت می‌کند - برای مثال، از مجله‌هایی شکایت می‌کند که معمولاً نویسندگان را در پرداخت حقوق فریب می‌دهند. همچنین کارگاه‌های آموزشی و مشاوره‌ی حقوقی به اعضایش ارائه می‌کند.

اما نه می‌توان هیچکدام از این سازمان‌ها را یک اتحادیه در مفهوم سنتی آن دانست و نه حتی قدرت کافی برای تعیین دستمزد دارند. این روش‌های سازمان‌یابی همچنان نیازمند نوعی تمرکز یابی نیروی کار هستند تا کارآمد باشند.

شاید کارگران آزادکار نیازمند شیوه‌های نوین سازمان‌یابی باشند. یک امکان می‌تواند پیوستن به فعالیت‌های کارمندان مشاغل خانگی باشد - [تلاش‌های سازمان‌یابی](#) کنونی گاوکر مدیا (Gawker Media) می‌تواند در این مورد آموزنده باشد.

اما اگر بخشی از آنچه که طبقه را مشخص می‌کند آگاهی طبقاتی باشد، به‌طور فزاینده‌ای مشخص می‌شود که همچنان که کارگران کم‌درآمد [برای دستمزد ۱۵ دلاری می‌جنگند](#) و دانشجویان شروع به [امتناع از پرداخت بدهی دانشجویی](#) خود کرده‌اند، موقتی‌کاران نیز نمی‌توانند مادامی که با خرده‌بورژوازی هم‌دل‌اند از این وضعیت خلاصی یابند. موقتی‌کاران به‌طور روزافزون از دل طبقه‌ی کارگر آمده‌اند، برای دستمزد پایین‌تری کار می‌کنند و در منافع اولیه - و متزلزل - طبقه‌ی گسترده‌تر کارگران مشترک‌اند.

ما پریکارها بورژوا نیستیم - ما آینده‌ی نزاع طبقاتی هستیم.

## یادداشت‌ها

[۱] معادل freelancer class - این معادل را به پیشنهاد استادام احمد سیف به کار برده‌ام. freelancer در زبان فارسی به‌صورت فری‌لنسر یا آزادکار نیز ترجمه شده است. از بار ایدئولوژیک «free» در این ترکیب نباید غافل شد.

[۲] Precariat - همچنین بی‌ثبات‌کاری - به دلیل وجود اصطلاحات ترکیبی دیگر در متن از خود واژه به جای بی‌ثبات استفاده شده است.

[۳] شرکت‌هایی همچون گوگل و فیسبوک برای پرداخت دستمزد پایین‌تر، مرکز تماس خود را به کشورهای هم‌چون هند منتقل کرده‌اند.

[۴] در اینجا صحبت از حقوق و درآمد است که چند رقمی است. ۷ رقمی یعنی بالای یک میلیون و به همین نحو ۶ رقمی یعنی از صد هزار به بالا - ویراستار

پیوند به متن اصلی

<https://www.jacobinmag.com/2015/05/freelance-independent-contractor-union-precariat>