

<https://pecritique.com/>

نقد اقتصاد سیاسی
اردیبهشت ۱۴۰۲

بی‌ثبات کاری و سرمایه‌داری

ژان سباستین کاربونل



ترجمه‌ی آیشا اسداللهی



اشاره:

قرار بود متن زیر طرح بحثی باشد به‌مناسبت روز جهانی کارگر تا به تحولات و مختصات معاصر مناسبات کار و ریشه‌های آن بیشتر بیندیشیم. به‌ویژه از آن‌رو که بی‌ثباتی علاوه بر مناسبات کاری، بر تمام هستی و زندگی بسیاری از ما تحمیل شده است. به‌هرحال، در این گیرودار امکان انتشار به‌موقع فراهم نشد و اکنون با اندکی تأخیر منتشر می‌شود.

هنگام بحث درباره‌ی مقررات‌زدایی از مناسبات کار، انعطاف‌پذیری و بی‌ثبات‌سازی کار، گاه با اصطلاحات تازه‌ای روبرو می‌شویم که به نظر می‌رسد با پدیده‌ی جدیدی مواجه هستیم. در چنین نگاهی ممکن است مبارزه با بی‌ثبات‌سازی کار معادل درخواست بازگشت به مناسبات استثمارکننده در قراردادهای کاری دائمی و شغل‌های ثابت در نظر گرفته شود. حال آن‌که، ریشه‌های بی‌ثبات‌کاری عمیق‌تر است و در بطن مناسبات سرمایه‌داری قرار گرفته است. در مقابل، آنچه به‌عنوان کارهای باثبات با حق تشکیل‌یابی مستقل و امنیت شغلی و استخدامی می‌شناسیم وضعیتی موقتی در این مناسبات بوده‌اند. این وضعیت نتیجه‌ی مجموعه‌ای از عوامل مانند مبارزات طبقه‌ی کارگر سازمان‌یافته و تشکیل دولت رفاه در پی جنگ جهانی دوم بوده است. اما این دوران کاملاً موقتی بود و در چند دهه‌ی گذشته شاهد هجوم دوباره به حقوق کارگران بوده‌ایم که البته در زمینه‌ای جدید و با مختصاتی نوین صورت گرفته است. از همین روست که دیوید هاروی نولیبرالیسم را بیش از هرچیز پروژه‌ای برای احیای قدرت طبقاتی می‌داند. در این اوضاع شناخت دقیق این مناسبات و برقراری پیوند میان کارگران دارای مشاغل باثبات و بی‌ثبات لازمی حرکت ما به سمت تشکیل‌های پایدار است.

دیگر آن‌که با تأخیر روز جهانی کارگر مبارک (مترجم)

این ادعا که طبقه‌ی کارگر دیگر وجود ندارد، معمولاً با جایگزین کردن واژه‌ی «پریکاریا» همراه است که حقوق منظمی دریافت نمی‌کنند. اما شرایط بی‌ثبات تجربه‌ی

اکثر کارگران قریب به اتفاق در سرتاسر تاریخ سرمایه‌داری بوده است - و هر کجا که وضعیت شغلی باثباتی به چشم‌مان می‌خورد تنها به این دلیل است که سازمان‌دهی کرده بودیم.

امروزه، به‌طور گسترده‌ای بر این مسئله متفق‌القول‌اند که نولیبرالیسم در حال هرچه بی‌ثبات‌تر کردن کار است. در واقع، بیش از چهار دهه است که دولت‌های پیاپی در کشورهای توسعه‌یافته اقدامات گوناگونی را با هدف منعطف‌سازی بازار کار اجرا کرده‌اند. این اقدامات به شکل فزاینده‌ای به صاحبان کسب‌وکار اجازه می‌دهد تا از قراردادهای موقت با تاریخ معین اتمام قرارداد استفاده کنند. افزون بر این، به دیگر اقداماتی می‌توان اشاره کرد که دست کارفرمایان را در اخراج کارمندان بازر می‌گذارد. به‌عنوان نمونه، در فرانسه پیدایش قراردادهای موقت به سال ۱۹۷۲ برمی‌گردد. هدف این بود که در موارد استثنایی، امکان جایگزین کردن یکی از کارکنان با دیگر هم‌متایش مهیا شود. اما با گذشت سال‌ها، به ابزاری در دست کارفرما برای انعطاف‌پذیری [قرارداد] تبدیل شده است. زمانی که شرکتی با افت سطح فعالیت مواجه شود، می‌تواند قراردادهای موقت را تمدید نکند. با این کار بدون وارد شدن به چرخه‌ی طولانی و پرمخاطره‌ی تعدیل دسته‌جمعی نیرو می‌تواند از شر تعدادی از کارکنانش خلاص شود.

گای استندینگ در کتاب معروفش با عنوان «پریکاریا: یک طبقه‌ی نوین خطرناک» این‌طور نتیجه می‌گیرد که دیگر صحبت از تقسیم میان کارگران و سرمایه‌داران در جامعه به‌جا نیست. در عوض او استدلال می‌کند که آنچه ما شاهدش هستیم ظهور پریکاریا [طبقه‌ی بی‌ثبات کار] در زیر پوست پرولتاریای قدیمی است. تمام این مسائل نشان می‌دهد، آن روزگاری که نیروی کار بزرگ‌ترین شرکت‌ها با قراردادهای نامحدود استخدام می‌شدند، به پایان خط رسیده است. مطمئناً ظهور پیک موتوری‌هایی که برای شرکت‌های Deliveroo یا Foodora کار می‌کنند یا رانندگانی که به خدمت شرکت‌های Uber یا Lyft درآمده‌اند - و به زبان حقوقی، خویش‌فرما محسوب می‌شوند اما برای کارشان وابسته به این شرکت‌ها هستند - فروپاشی نیروی کار حقوق‌بگیر و افزایش بی‌ثباتی را آشکار می‌کنند.

بسیاری از تحقیقات اثرات مخرب این وضعیت را نشان داده است. آن‌ها نه تنها در برآوردن نیازهای ابتدایی خود در تنگنا هستند - با توجه به دوره‌های بیکاری طولانی‌مدت - بلکه برای تأمین آینده، رهن کردن مکانی برای زندگی، و ادامه‌ی تحصیل و دوره‌های کارورزی در تقلا هستند.

روشن است که وضعیت بی‌ثبات آن‌ها تیشه به ریشه‌ی اتحادیه‌های صنفی می‌زند. کارگران موقت از بیم تمدید نشدن قراردادهایشان نسبت به تشکیل اتحادیه‌ها سکوت می‌کنند. بی‌ثباتی به تدریج صفوف خود اتحادیه‌ها را از درون می‌شکند: در برخی از شرکت‌ها، بخش اصلی کارگران باثبات جای خود را به کارگران موقت می‌دهد. این گونه نیست که کارگران بی‌ثبات هیچ‌گونه ناسازگاری نشان ندهند. اما این کشمکش‌ها نسبتاً نادر است.

برای افرادی مانند [گای] استندینگ، بی‌ثباتی اثرات مخرب دیگری نیز دارد - خیز گرفتن پوپولیسم راست افراطی در اروپا و ایالات متحده از جمله پی‌آمدهای مستقیم آن به حساب می‌آید. به نظر می‌رسد، در نبود بدیل واقعی، بی‌ثبات‌سازی طبقات توده‌ای را به سمتی می‌کشاند که به دنبال گوشت قربانی بین کسانی می‌گردند که وضعیتی حتی بی‌ثبات‌تر از خودشان دارند: یعنی مهاجرین، بیکاران، دگرباشان جنسی، و جز آن.

با این حال، این شکل از تقسیم یعنی تفکیک کارگران به انبوهی از منزلت‌ها و پایگاه‌های اجتماعی مختلف ابدأ چیز جدیدی نیست و در سرتاسر تاریخ سرمایه‌داری به اشکال مختلف وجود داشته است. حتی می‌توان گفت برای پویایی چشم‌گیر سرمایه‌داری کارآمد بوده است. به هر دوره‌ی زمانی نگاه کنیم همواره شاهد همزیستی کارکنان دائمی با همکاران موقتی‌شان هستیم - که برای استخدام منظم باید مبارزه می‌کردند.

کار دائمی و موقتی

بی‌ثباتی به‌مفهوم، ذاتی ماهیت قراردادهای کاری در سرمایه‌داری است. در اصل - در سطح حقوقی - یک کارگر آزاد است که برای بهای نیروی کارش، در شرایطی

برابر با کارفرمای خود مذاکره کند. بنابراین، بر اساس این مفهوم لیبرالی، رابطه‌ی کار - چه به شکل قرارداد باشد یا خیر - یک معامله‌ی تجاری بین افرادی است که به‌طور صوری با یکدیگر برابر محسوب می‌شوند.

طبیعتاً این برابری در قانون، به برابری واقعی در زندگی منجر نمی‌شود. کارل مارکس نقد این قانون «بورژوازی» را یکی از موضوعات تعیین‌کننده‌ی کتاب سرمایه قرار داد. قانونی که از «آزادی برای کار کردن» حمایت می‌کند - آزادی کارگران برای فروش نیروی کار خود و آزادی کارفرما برای به‌کارگیری هر کسی که می‌خواهد - همیشه به نفع سرمایه‌دار سر خم می‌کند، زیرا او می‌تواند هر لحظه زیر قرارداد تجاری بزند که او را به کارگزارش متعهد و ملزم می‌کند.

نمونه‌ای از این رابطه‌ی بی‌ثبات را در فرانسه داریم. باید توجه داشت که در فرانسه، حداقل تا دهه‌ی ۱۸۹۰ تمامی قراردادهای کاری مدت زمان معینی داشت. در نتیجه، رؤسا حق داشتند بدون پرداخت هیچ خسارتی کارمندان را (پس از اتمام قرارداد) از کار اخراج کنند. از آن موقع به بعد آنچه برای اولین بار تغییر کرد، ایجاد قراردادهای «بدون زمان معین» بود که البته با خود جبران خسارت اخراج را نیز به همراه داشت. مدت‌ها بعد، در طول قرن بیستم، قراردادهای کاری با شرایط «حمایتی» همراه شدند. کارفرمایان از یک‌سو، وفاداری بخشی از نیروی کار را یک مزیت اقتصادی می‌دیدند. بهینه‌سازی مدیریت نیروی کار می‌توانست راهی برای کاهش هزینه‌های شرکت‌ها باشد. بنابراین، برای کارفرمایان بهتر بود یک نیروی کار ثابت ایجاد کنند و مجبور نباشند هر روز آگهی استخدام جدید بزنند.

از سوی دیگر، جنبش کارگری از خلال مبارزات خستگی‌ناپذیر دستاوردهای اجتماعی زیادی به‌دست آورد، از جمله ثبات نسبی استخدامی، که البته فرایندی زمان‌بر بود. در فرانسه، که اغلب از آن به‌عنوان مرکز جنبش کارگری و دولت رفاه یاد می‌شود، تازه در دهه‌ی ۱۹۶۰ اقداماتی برای محافظت از کارگران در برابر اخراج دسته‌جمعی صورت گرفت.

در سال ۱۹۶۶، مقرر شد، درباره‌ی هرگونه طرح تجدید ساختار شرکت‌ها به شوراهای کار منتخب کارکنان اطلاع‌رسانی و با آنان رایزنی شود و در سال ۱۹۶۹

اقداماتی نظیر جابه‌جایی درون سازمانی،^۱ بازنشستگی پیش از موعد و حق سنوات خدمت با هدف محدود کردن پی‌آمد تجدید ساختار اجرا شد. این اقدامات در نظر داشت کارفرما را به سمت راه‌حلهایی به غیر از اخراج‌های «مستقیم» سوق دهد. هنگامی که به تاریخ سرمایه‌داری در کلیت آن نگاه می‌کنیم، ایده‌ی یک شغل پایدار و بلندمدت در واقع مسئله‌ای به نسبت جدید محسوب می‌شود. این اقدامات تنها به دلیل قدرت جنبش کارگری و رشد اقتصادی بالا در دهه‌های پس از جنگ میسر بود. زمانی که این شرایط از میان رفت، دوران خوش مشاغل باثبات و بلندمدت همچون ماه عسلی گذرا جلوه کرد. امروزه، قراردادهای استخدامی هرچه کم‌تر از حمایت در برابر نیروهای بازار برخوردارند. دولت‌ها و کارفرمایان به اتفاق هم، کلمات «تحرک» و «آزادی» را دستاویز خود قرار می‌دهند تا اصلاحات را برای انعطاف‌پذیری بازار کار توجیه کنند.

اتحادیه‌ها اغلب ادعا می‌کنند که دهه‌های پس از جنگ – که در فرانسه به‌عنوان «سه دهه‌ی باشکوه» شناخته می‌شود – دورانی بود که کار بی‌ثبات به‌نسبت اندک و در حاشیه بود. اما آیا استخدام در آن زمان واقعاً پایدار بود؟ اقتصاددانانی به نام‌های پیتر بی. دورینگر و مایکل جی پیور، نشان داده‌اند که اوضاع پیچیده‌تر از این حرف‌ها است و حتی در جوامعی با سطح بالای اشتغال، بخش‌های مشخصی از کارمندان حقوق‌بگیر از بی‌ثباتی در امان نیستند.

در این تحلیل، بازار کار (حداقل) به دو بخش بازار کار اولیه و ثانویه تقسیم می‌شود. در بازار کار اولیه حقوق بالاتر، مشاغل واجد مهارت و ثبات نسبی برقرار است. در بخش دوم، برعکس، مشاغل مستلزم مهارت کم یا بدون مهارت هستند، ثبات کمی دارند و تابع نرخ بالای گردش هستند.

حصار میان این دوبازار بسیار محکم و حرکت بین آن‌ها نسبتاً دشوار است. با این حال، برخی از صنایع نسبت به سایر آن‌ها در برابر بی‌ثباتی آسیب‌پذیرترند. به‌عنوان نمونه، صنعت خودروسازی وابسته به یک الگوی کار فصلی است. در زمان‌های بحران، صدها کارگر موقت (معمولاً جوان و از خانواده‌های مهاجر) ممکن است یک‌شبه «اخراج

¹ redeployment

شوند»، تا چند ماه بعد که با افزایش دوباره‌ی فروش و تولید خودرو به کارخانه بازگردند. از رؤسا گرفته تا اتحادیه‌ها و خود کارگران، همگی به این وضعیت خو گرفته‌اند. به همین ترتیب، صنایع جدید که اتحادیه‌های ضعیفی دارند یا به کل اتحادیه‌ای ندارند، مانند بخش آمادگاری [لژستیک] به نیروی کار «شناور» وابسته‌اند. گاهی آن‌چنان شرایط کارکردن اسفناک و دستمزدها پایین است که کارفرمایان می‌دانند، هیچ‌کس بیش‌تر از چندماه دوام نخواهد آورد.

دوگانگی بازار کار – که برخی از نظریه پردازان آن را «بالکانیزه شدن» می‌خوانند – به این معنا است که ثبات شغلی و بی‌ثباتی به‌طور معمول در اقتصاد بازار همزیستی دارند. هیچ چیز اساساً خلاف شهودی در این ایده وجود ندارد. در فرانسه، امروزه به طور تخمینی حدود ۷ میلیون نفر از کل ۳۲ میلیون نفری که دارای شغل هستند، به بازار کار ثانویه تعلق دارند. جای تعجب نیست که اغلب این کارگران از جوانان، زنان و مهاجران‌اند.

بی‌ثباتی در سرتاسر تاریخ

بی‌ثباتی در سایه‌ی سرمایه‌داری نه استثنایی است و نه پدیده‌ای جدید. در تمام طول تاریخ اشکال مختلف بی‌ثباتی وجود داشته است. در دهه‌ی ۱۹۳۰، این امکان همیشه وجود نداشت که به پشتوانه‌ی قرارداد کاری بتوان مانع از اخراج در بخش فروش شد. آن سوفی بو، مورخ فرانسوی اشاره می‌کند که قانون کار فقط به مشاغل یدی مربوط می‌شد. او نشان می‌دهد که تا سال ۱۹۳۶، در بازار بزرگ لیون (یکی از فروشگاه‌های بزرگ) ممکن بود قراردادهای کارگران بدون اطلاع قبلی یا بدون پرداخت غرامت فسخ شود.

بنابراین، دو نوع اشتغال با یکدیگر همزیستی دارند؛ استخدام رسمی که در صورت اخراج از حقوق یک ماه و هشت روز بهره‌مند بود، و افراد کمکی که روزانه دستمزد می‌گرفتند. بی‌ثباتی که در سال ۱۹۳۶ کلیدش زده شد با اولین قراردادهای جمعی محدود، اما ناپدید نشد، در عوض کارفرمایان استراتژی‌های پیچیده‌ای را برای دور زدن قانون کار ایجاد کردند.

می‌توان حتی در تاریخ عقب‌تر رفت و اشکال دیگری از بی‌ثباتی را رؤیت کرد. در قرن نوزدهم، زمانی که آهنگری همچنان در اقتصاد بعضی از روستاها محوریت داشت، آهنگران و کشاورزان با یکدیگر مشغول بودند. این مسئله شکافی میان دو دسته از کارگران انداخت؛ شکافی میان بسیاری از کارگران «خارجی» - که اغلب دهقانانی بودند که تنها برای کارهای پیش‌پا افتاده‌ی زمستانی به کار گرفته می‌شدند - و کارگران «داخلی» مانند آهنگران، ریخته‌گران، ورقکاران فلز که تمام مدت سال اشتغال داشتند، چرا که مشغول کسب‌وکار بودند.

این تقسیم‌بندی میان کارگران دائمی و موقت از آغاز جامعه‌ی صنعتی وجود داشت. در واقع، در جامعه‌ی زاده‌ی انقلاب فرانسه، دوگانه‌ی ساده‌ی کارگران و کارفرمایان مطرح نبود. در عوض، یک سیستم پیمانکاری فرعی («برون‌سپاری کردن») ایجاد شد که در آن کارگر فردی یا همان «پیمانکار فرعی» کارگران دیگری را - که الزاماً از خانواده‌ی خودش نبود - برای مشارکت در تولید استخدام می‌کرد. در یک سمت، تولیدکنندگان با ماشین آلات و مواد اولیه قرار داشتند و در سمت دیگر کارگران - صاحب‌کارانی بودند که مواد خام را دریافت می‌کردند و با کارگران «خود» قرارداد فرعی می‌بستند تا کار در خانه یا در کارخانه انجام شود.

چنان‌که که کلود دیدری، جامعه‌شناس یادآوری می‌کند، این سیستم پیمانکاری فرعی از مدت‌ها قبل برقرار بوده است و تا اواخر قرن نوزدهم در صنعت معدن فرانسه وجود داشت.

امیل زولا در رمان معروفش ژرمینال این پدیده را توصیف می‌کند. در ابتدای رمان با صاحب‌کاری [پیمانکار] روبرو می‌شویم که اتین لانتیه را به همراه دیگران برای کار در معدن استخدام می‌کند (چراکه که نقش پیمانکار فرعی در صنعت زغال‌سنگ رسمیت داشت). در سرتاسر رمان شاهدیم که چطور صاحب‌کار با همتایانش بر سر قیمت زغال در حال رقابت‌اند تا آنجا که فشار به کارگران و کاهش دستمزدها می‌رسد.

پلت‌فرم‌های دیجیتالی

برای لغو پیمانکاری فرعی طومارها نوشته و اعتصاب‌ها برپا شد - در فرانسه این قراردادهای با انقلاب ۱۸۴۸ به‌طور رسمی ملغی گشت، اگرچه همانطور که دیدیم تا اوایل قرن بیستم ادامه یافت. این روزها، همچنان شباهت‌هایی بین آن شیوه‌ی عمل و توافقات کاری کارفرمایانی چون Uber، Deliveroo، و Amazon Mechanical Turk به چشم می‌خورد. در نظر چنین کارفرمایانی، قرارداد رسمی یا غیررسمی برای کار یک‌روزه (مانند تحویل غذا، راندن ماشین، یا ترجمه) همان روز منعقد می‌شود. در گذشته این کارگر-صاحب‌کار بود که کار سایر کارگران را سازماندهی می‌کرد. امروزه، این نقش را یک پلت‌فرم دیجیتال پر کرده است.

این واقعیت که بی‌ثباتی مشکلی جدید نیست معنی‌اش این نیست که در حال رشد نیست - یا نمی‌توان کاری برای محدود کردن آن انجام داد. عزم و اراده‌ی مبارزات کارگران بی‌ثبات (پریکاریا) اغلب غافلگیرکننده است - و جایی ظاهر می‌شود که انتظارش را نداریم. این مبارزات معمولاً بدون حمایت اتحادیه‌های کارگری آغاز می‌شود، اما در ادامه با حمایت ارزشمندی از داخل اتحادیه همراه می‌شود. در فرانسه، رانندگان اوبر پیش از پیوستن به اتحادیه‌های مختلف کارگری، ابتدا خود را در انجمن‌های حرفه‌ای سازماندهی کردند. همین موضوع درباره‌ی پیک‌موتوری‌هایی تحویل غذا صادق بود که با یک سری اعتصابات به اتحادیه پیوستند. کارگران بی‌ثبات تهدیدی برای کارگران اتحادیه‌ای نیستند یا به عبارتی جدا از طبقه‌ی کارگر نیستند. بلکه به تغییر چشم‌انداز اتحادیه‌گرایی کمک می‌کنند.

پیوند با متن اصلی:

<https://jacobin.com/2020/04/precarity-french-labor-market-gig-economy-precarariat>