اگر قرار است کار کنیم و نهایتاً فقیر و بی‌پناه باشیم دیگر چه چیز خوشایندی در آن باقی می‌ماند؟ مخصوصاً در دوره‌ای که باید لبخندی گرم را هم دنبال خودتان بکشید.

آیا وقت آن نرسیده که ارزش کار را بازبینی کنیم؟



میا توکومیتسو، نیورپابلیک — کار از کار افتاده است. ما به جوانان جویای کاری که رزومه‌هایشان اینک در ۲۲سالگی طولانی‌تر از رزومه‌های والدینشان در ۳۲سالگی است می‌گوییم: «باید مهارت‌های بیشتری کسب کنید». مردم را ترغیب می‌کنیم پیش خودشان تکرار کنند که «کار به آدمی معنا می‌دهد»، تا هفته‌ای ۶۰ ساعت یا بیشتر برای شغلشان وقت بگذارند و آن‌ها را از دیگر منابع معنا، ازجمله خیال‌پردازی و زندگی اجتماعی، دور نگه می‌داریم. اصرار می‌کنیم که «کار به شما رضایت می‌بخشد»، با اینکه برای کارکردن لازم است تا در اکثر ساعات بیداری با قوانین کارفرمایان و قوانین نانوشتۀ بازار کنار بیایند. در حداقلی‌ترین حالت، کار قرار است ابزاری برای کسبِ درآمد باشد. اما اگر می‌شود تمام‌وقت کار کرد و باز هم در فقر زیست، فایده‌اش چیست؟

حتی پیش از بحران مالی جهانی، در سال ۲۰۰۸، آشکار شده بود که اگر کار دستمزدی قرار است میزانی از رفاه و ساختار اجتماعی فراهم آورد، در تحقق اهدافش شکست خورده است. درآمد واقعی خانوار در ایالات متحده از دهۀ ۱۹۷۰، حتی با وجود افزایش هزینه‌های اخذ مدارک دانشگاهی یا سایر مدارک، تکان نخورده است. چشم‌اندازِ شغلی جوانان کارآموزی‌های بدون پرداخت، کارِ موقت و با مزد پایین است. ازدیاد کارگران جوان دارای مدرک بسیاری از آن‌ها را به میان نیروی کار نیمه یا غیر ماهر رانده است و باعث شده چشم‌انداز کاری، برای افرادی که مدرکی ندارند، تنگ‌تر از آنچه بود شود. دستمزد شغل‌های پایه‌ای برای فارغ‌التحصیلان دبیرستان درحقیقت کاهش یافته است. بنابر یکی از پژوهش‌های بانک مرکزی آمریکا در نیویورک، این درآمدهای ازدست‌رفته ارزش دستمزدهای این نسل را در سراسر زندگی کاری‌شان تنزل خواهد داد. در همین اثنا، مرفه‌ترین اقشار -که بسیاری از آن‌ها ثروتشان را نه از کار بلکه از بازده سرمایه به دست می‌آورند- سهمی بزرگ‌تر از همیشه از کامیابی دارند.

در برابر این چشم‌انداز تاریک، بدنۀ رو به رشدی از متن‌های محققانه قصد دارند تا عمیق‌ترین فرضیاتِ فرهنگ ما را سرنگون کنند، دربارۀ اینکه کار چگونه به همۀ اجتماع ثروت، معنا، و مراقبت می‌بخشد. الیزابت اندرسون، استاد فلسفۀ دانشگاه میشیگان، در کتاب دولت خصوصی: کارفرمایان چگونه بر زندگی‌مان فرمان می‌رانند (و چرا درباره‌اش حرف نمی‌زنیم؟)، به بررسی این موضوع می‌نشیند که چگونه نظام انضباطی کار خود بدل به شکلی از ستمگری شده و به شرح قدرت فزاینده‌ای می‌پردازد که شرکت‌ها اکنون بر کارکنان خود در هر زمینه‌ای اعمال می‌کنند؛ از نحوۀ لباس‌پوشیدن تا آنچه در توییتر می‌نویسند. جیمز لیوینگستون، تاریخ‌نگاری که در دانشگاه راتگرز تدریس می‌کند، در کتاب کار بس است: چرا اشتغال کامل فکر بدی است، قدمی فراتر می‌نهد. به‌جای اصرار بر اینکه همه باید کار کنند، یا پیشنهاد اینکه کافرمایان باید برای استانداردهای بالاتر تحت فشار باشند، لیوینگستن استدلال می‌کند که باید ایدۀ کار را به‌تمامی دور بیندازیم.
از بین این دو نفر، بینش لیوینگستن رادیکال‌تر است؛ کتاب او بحثی جدلی با دامنه‌ای گسترده است که به‌تناوب پیام «گور پدر کار» را، مثل یک ترجیع‌بند، تکرار می‌کند. اما هر دو کتاب به‌شیوه‌ای خلاقانه مدعای قدرتمندی عرضه می‌کنند: اینکه امروزه بر زندگی ما، بیش از هر چیز، کار حکم می‌راند. می‌توانیم بکوشیم تا خودمان را قانع کنیم که آزادیم، اما تا زمانی‌که مجبوریم به

قدرت فزایندۀ کارفرماهایمان و بازار نیروی کار گردن نهیم آزاد نیستیم. بنابراین می‌پنداریم که می‌خواهیم کار کنیم، که کار شخصیتمان را شکل می‌دهد، که بازارها امر ممکن را احاطه کرده‌اند. ما حتی از تصور اینکه یک زندگی کامل چگونه می‌تواند باشد ناتوانیم، چه برسد به اینکه بخواهیم آن را زندگی کنیم. حتی رادیکال‌تر از این، هر دو کتاب تغییرات شگرف و هشداردهنده‌ای را برجسته می‌کنند که کار طی قرن گذشته دچار آن شده و اصرار می‌ورزند که ماهیت متغیر کار اغلب، به‌طرقی نادیدنی، ایدئال‌های بنیادین دموکراسی، یعنی برابری و آزادی، را تهدید می‌کند.

• • •

برانگیزاننده‌ترین استدلال اندرسون این است که شرکت‌های بزرگ، نهادهایی که اکثر کارگران را استخدام می‌کنند، در عمل به دولت شباهت دارند و قدرتی عظیم و مزاحم بر زندگی‌هایمان اعمال می‌کنند. برخلاف دولت ملی، این دولت‌های خصوصی قادرند بدون نظارت چندانی از این قدرت استفاده کنند، زیرا مدیران عامل و هیئت‌های مدیره‌ای که بر آن‌ها حکومت می‌کنند به هیچ‌کس جز خودشان پاسخگو نیستند. کارفرمایان قدرتشان را به درجات مختلف و از طریق ابزارهای مستقیم یا از راه‌های «نَرم» اعمال می‌کنند، و باوجوداین می‌توانند نوع لباس‌پوشیدن و آرایش مو، زمان غذاخوردن، زمان (و اساساً حق) رفتن به دستشویی، اینکه چه کسی را و تحت چه شرایطی می‌توانیم به‌عنوان شریک برگزینیم دیکته کنند. کارفرمایان می‌توانند بدن‌های ما را در معرض تست اعتیاد قرار دهند؛ گفتارمان را هم در محیط کار و هم بیرون از آن شنود کنند؛ ما را ملزم کنند تا پرسش‌نامه‌هایی دربارۀ عادات ورزشی، مصرف الکل در ساعات غیرکاری و نیاتِ فرزندآوری پر کنیم؛ همچنین در وسایل شخصی‌مان سرک بکشند. اندرسون استدلال می‌کند که اگر دولت چنین قدرتِ تمام‌عیاری داشت، احتمالاً خود را زنان و مردانی آزاد در نظر نمی‌گرفتیم.

از آن طرف، کارمندان برای مقابله امکان زیادی ندارند. بله، می‌توانند آن شرکت را ترک کنند، اما انجام این کار معمولاً بیکاری و هجرت به شرکتی دیگر و کار تحت شرایطی مشابه را در پی دارد. کارگران می‌توانند انجمن داشته باشند، اما اتحادیه‌ها در سال‌های اخیر چنان تضعیف شده‌اند که اثرگذاری‌شان به‌شدت کاهش یافته است. علاوه‌براین، کارفرمایان برای اخراج هر کسی که مشکوک به صحبت با همکارانش دربارۀ انجمن‌سازی باشد وقت تلف نمی‌کنند، و اکثر کارگران زمان و منابع لازم برای راه‌انداختن دعوای حقوقی به‌دلیل اخراج ناعادلانه را ندارند.

قرار نبود این‌چنین باشد. ابرشرکت‌ها درحالی‌که روشمندانه کار کردند تا قدرتی تمام‌عیار بر کارمندانشان جمع کنند، اصل فریبندۀ آزادی فردی را در جایگاهی بسیار بالا نشانده و ادعا می‌کنند که تنها بازارهای مقررات‌زدایی‌شده می‌توانند آزادی فردی را تضمین کنند. درعوض، این شرکت‌ها، که خودشان تحت مقررات اندکی فعالیت می‌کنند، موفق شده‌اند همه نوع مقرراتی را بر کارمندانشان تحمیل کنند. این بدین معناست که آن‌ها از زبان آزادی فردی استفاده می‌کنند تا مدعی شوند که ابرشرکت‌ها نیاز دارند تا با کارگران آزادانه و هر طور که دلشان می‌خواهد رفتار کنند.

اندرسون می‌خواهد، از رهگذر ریشه‌یابی این استدلال‌ها تا خاستگاه تاریخی‌شان، آن‌ها را بی‌اعتبار کند. برای مثال، این اندیشه که آزادی فردی ریشه در بازارهای آزاد دارد از جنبش لِولرز[1] در انگلستان قرن هفدهم نشئت گرفته، زمانی‌که شرایط کار ماهیتاً با امروز متفاوت بود. باور لِولرز بر این بود که یک جامعۀ بازار[2] برای آزادکردن افراد از بقایای نظام‌های سلسله‌مراتبی فئودال ضروری است؛ بینش آن‌ها از آرمان‌شهرْ جهانی بود که در آن انسان‌ها می‌توانستند با یکدیگر بر اساس برابری و تکریم دیدار و تعامل داشته باشند. این ایده‌ها در نوشته‌ها و سیاست‌های کسانی که در پی آن‌ها ظهور کردند پژواک یافت، شخصیت‌هایی مثل جان لاک، آدام اسمیت، تامس پین و آبراهام لینکلن که همگی معتقد بودند بازار باز می‌تواند زیرساخت‌های لازم را فراهم سازد تا انسان‌ها بتوانند سرنوشت خود را شکل دهند.

چند تن از این متفکران گرایشی ضددولتی[3] دارند، به‌خصوص متفکران لِولرز و پین که بازار را همچون بارویی در برابر سرکوبِ دولتی می‌دیدند. هرچند، پین و اسمیت به‌سختی صلاحیت این را خواهند داشت که جزء لیبرتارین‌های[4] سرسختِ معاصر باشند. اسمیت معتقد بود که آموزش همگانی برای جامعۀ بازارِ منصفانه ضروری است و پین پیشنهادِ نوعی نظام تأمین اجتماعی را داد که شامل حقوق بازنشستگی در پیری و همچنین مزایای بازماندگی[5] و معلولیت بود. امید آن‌ها به جهانی نبود که در آن رقابتِ «پیروز شو یا بمیر» حاکم است، بلکه به جهانی بود که در آن بازارهای باز به افراد اجازه می‌دادند تا از استعدادهایشان، فارغ از انحصارطلبی‌های دولت و رؤسای مداخله‌جو، نهایت استفاده را ببرند.

نکتۀ آخر برای اندرسون حیاتی است؛ ایدۀ خدمت مادام‌العمر برای یک رئیس، بنابر بینش‌های قدیمی‌تر از آزادی فردی، کفر محسوب می‌شود. در دهۀ ۱۷۷۰، اسمیت در یادداشت‌هایش فرض می‌کند که بازیگران مستقل در جامعۀ بازار او خویش‌فرما هستند و از قصاب‌ها و نانواها به‌عنوان موارد مصداقش استفاده می‌کند؛ «کارخانۀ سوزن‌سازی» او، که منظور از آن روشن‌کردن تقسیم کار بود، فقط ده نفر را استخدام می‌کند. این متفکران نمی‌توانستند جهانی را تصور کنند که در آن اکثر کارگران بیشتر زندگی‌شان را صرف کار مزدی برای کارفرمایی واحد می‌کنند. لینکلن، در خطابه‌ای برای انجمن کشاورزی ایالت ویسکانسین در سال ۱۸۵۹، گفت: «تازه‌کارِ محتاط و بی‌پول مدتی در جهان برای مزد کار خواهد کرد، و مازادی خواهد اندوخت که با آن برای خویش ابزار یا زمین بخرد، سپس مدتی دیگر برای خود کار خواهد کرد و، درنهایت، تازه‌کار دیگری را برای کمک استخدام خواهد کرد». به عبارت دیگر، حتی تا مدت زیادی در قرن نوزدهم، مدافعان جامعۀ بازار مقررات‌زدایی‌شده کار مزدی را به‌مثابۀ مرحله‌ای موقتی در راهِ تبدیل‌شدن به یک مالک می‌دیدند.

سناریوی لینکلن بازتاب شیوۀ کار امروزین اکثر مردم نیست. بااین‌حال «صاحب کسب‌وکارهای خُرد» به‌عنوان یکی از شخصیت‌های کلیشه‌ای آمریکایی دوام آورده، و هنگامی‌که می‌خواهند معیارهای مقررات‌زدایی را برای منفعت شرکت‌های بزرگ تصویب کنند، از آستین سیاست‌مداران بیرون می‌آید. در واقعیت، به‌دلیل فقدان بیمۀ درمانی ملی و تضمین‌شده و مزایای رفاهی

قدیمی، تأسیس تجارتی کوچک برای بسیاری از آمریکایی‌ها صرفاً اقدامی است بیش‌ازحد مخاطره‌آمیز؛ آن‌ها، برای بیمه درمانی و درآمد، متکی به کارفرمایانشان هستند. این شرایط حکم می‌دهد که استخدام درازمدت در مقایسه با زندگی متزلزل بر پایه شغل‌های کوتاه‌مدت آزاد۶ قابل‌قبول‌تر است، که همین مسئله به‌نوبه‌خود به شرکت‌ها مجوز می‌دهد تا بیش از پیش حقوق کارمندان را پایمال کنند.

• • •

رابطه مدرن میان کارفرما و کارمند با ظهور شرکت‌های مقیاس‌بزرگ در قرن نوزدهم آغاز شد. هرچند قدمت قراردادهای کاری به قرون وسطا باز می‌گردد، اما توافقات پیشاصنعتی شباهت کمی به اسنادی که امروزه می‌شناسیم داشتند. همانند کارمندان مدرن، کارگران ماهر و شاگردان کارآموز نیز، اغلب، سال‌ها به اربابان خود خدمت می‌کردند، اما اربابان همان کار یا کاری مشابه را در نزدیکی زیردستان خود انجام می‌دادند. اندرسون اشاره می‌کند که در نتیجه این عمل شرایط کاری -سرعت کار لازم برای کارگران و خطراتی که ممکن بود تهدیدشان کند- با آن شرایطی که اربابان برای خود می‌پسندیدند کنترل می‌شد.

انقلاب صنعتی موجب تغییراتی ریشه‌ای شد، زیرا شرکت‌ها بزرگتر از همیشه می‌شدند و ساختارهای مدیریتی پیچیده‌تر. اندرسون می‌گوید: «کاری که کارفرمایان می‌کردند، اگر اصلاً کاری انجام می‌دادند، دیگر همان کاری نبود که کارمندان می‌کردند. کار فکری از کار یدی، که به‌شدت مهارت‌زدایی‌شده بود، جدا شد». اندازه شرکت‌ها به‌سرعت چند برابر می‌شد. حال قراردادهای کاری کارگران را به سازمان‌هایی عظیم پیوند می‌داد که در آن‌ها قواعد، رهنمودها و احکام از بالا صادر می‌شدند، اما رهبران آن‌ها در دسترس کارگران معمولی نبودند. امروزه کارگران فست‌فودها یا کارمندان بانک، مثلاً در مک‌دونالد یا ولز فارگو، برای آنکه مدیران عامل را ببینند یا درخواستی از آن‌ها داشته باشند کار سختی در پیش دارند.

علی‌رغم این، اغلب، دربارهٔ قراردادهای اشتغال جوری حرف می‌زنیم انگار که توافقی میان طرف‌های برابر است، گویی داریم در جهان رؤیایی قرن هجدهمی آدام اسمیت زندگی می‌کنیم. رونالد کوز، اقتصاددان و برندهٔ جایزهٔ نوبل، در مقاله‌ای با عنوان «ماهیت شرکت»۷ که همچنان موضوعیت دارد، در سال ۱۹۳۷ خود را در مقامِ یکی از اولین مشاهده‌گران و نظریه‌پردازان مسائل شرکتی تثبیت کرد. او قرارداد استخدام را نه به‌مثابهٔ سندی که به کارفرما قدرتِ بی‌چون‌وچرا می‌دهد، بلکه همچون سندی که این قدرت را محدود و مشروط می‌کند توصیف کرد. او تأکید کرد که، در امضای قرارداد، کارمند «موافقت می‌کند تا از دستورات کارپرداز در حدودی مشخص اطاعت کند». اما همان‌طور که اندرسون می‌گوید، چنین ویژگی‌هایی واقعیت را منعکس نمی‌کند؛ اکثر کارگران با اشتغال، بدون هیچ مذاکره یا حتی اطلاعی از قدرت کارفرما یا حدود آن، موافقت می‌کنند. استثنائاتِ این قاعده کم و برجسته‌اند: برترین قهرمانان ورزشی، افراد مشهور صنعت سرگرمی، دانشگاهیان فوق‌ستاره و دسته‌های کارگرانی که می‌توانند به‌صورت جمعی چانه‌زنی کنند (و روزبه‌روز کوچک‌تر می‌شوند).

اما از آنجا که قراردادهای کاری این توهم را به وجود می‌آورند که کارگران و شرکت‌ها به توافقی رضایت‌بخش برای هر دو طرف رسیده‌اند، محدودیت‌های دست‌وپاگیر رو به تزایدی که بر کارمندان مدرن تحمیل می‌شود اغلب به‌عنوان «بهترین روش» و «استاندارد صنعت» بازنمایی می‌شوند؛ طوری که تمام انواع و اقسام این رفتارها و نتایج همچون چیزهایی تعریف می‌شوند که خود کارمندان باید ذاتاً مشتاقش باشند. آخر چه کسی دلش نمی‌خواهد که روی چیزی به «بهترین» شیوه کار کند؟ کارفرمایان همچنین برای ترویج فرمان‌برداری، ورای قراردادهای کاری، به فشار اجتماعی تکیه می‌کنند: اگر در دفتری همه افراد اغلب هر شب تا ساعت هفت بمانند، چه کسی خطر ترک محل در ساعت پنج را به جان می‌خرد، حتی اگر، در چارچوب قانون، مجاز باشد؟ چنین انگیزش‌های اجتماعی‌ای نیز در کنار اصول رفتاری سفت‌وسخت‌تری وجود دارند که همه چیز را، از میزان مجاز معلوم‌بودن خالکوبی کارمند تا مقدار زمانی‌که کارمندان می‌توانند برای ناهار و استراحت صرف کنند، دیکته می‌کنند.

در واقعیت، بسیاری از کارمندان درک اندکی از محدودهٔ قانونی قدرت کارفرمایشان دارند. اکثر آن‌ها شوکه خواهند شد، اگر بفهمند که ممکن است به‌خاطر زیادی جذاب‌بودن، سرباززدن از شرکت در همایشی سیاسی که کارفرمایشان موافق آن است، یا کشف اینکه کسی که به دخترشان تجاوز کرده دوستِ رئیسشان است (همه این‌ها موارد واقعی‌اند که اندرسون ذکر کرده) اخراج شوند. درحقیقت، تنها پس از اخراج و مواجهه با چنین دلیل‌هایی است که بسیاری از کارگران، گسترهٔ فراگیر استخدامِ دلبخواهی را درمی‌یابند، یعنی ضابطه‌ای قراردادی که به کارفرمایان آمریکایی اجازه می‌دهد تا کارگران را بدون اخطار و بی‌دلیل، به‌جز دلایلی که مشخصاً غیرقانونی شمرده می‌شوند، اخراج کنند.

• • •

چشم‌انداز شغلی در واقعیت حتی وخیم‌تر از آن است که اندرسون ترسیم می‌کند. برای مثال، ظهور بنگاه‌های کاریابی یا «اشتغال موقت» نفس ایدهٔ رابطهٔ مستقیم میان کارگر و کارفرما را تضعیف می‌کند. اِرین هاتون جامعه‌شناس، در اقتصادِ اشتغال موقت: از کِلی گرلز تا دائم‌موقتی‌ها در آمریکای پس از جنگ۸، اعلام می‌کند که اکنون میلیون‌ها کارگر تحت قراردادهای پیمانکاری کار می‌کنند که همین به کارفرمایان آزادی عمل حتی بیشتری برای سوءاستفاده از کارمندان می‌دهد. والمارت -بزرگ‌ترین خرده‌فروش آمریکا- سال‌ها از شرکتی پیمانکاری برای استخدام نظافتچی بهره برد؛ بیشتر آن کارگران از اروپای شرقی بودند و ماه‌های متوالی بدون دریافت اضافه‌کار یا حتی یک روز تعطیلی کار کردند. پس از اینکه مأموران فدرال به یک دوجین از فروشگاه‌های والمارت یورش برده و نظافتچی‌ها را به جرم مهاجرت غیرقانونی بازداشت کردند، مدیران اجرایی شرکت از قرارداد پیمانکاری استفاده کردند تا از زیر بار مسئولیتِ استثمار نظافتچی‌ها شانه خالی کنند. آن‌ها ادعا کردند که هیچ اطلاعی از وضعیت و شرایط مهاجرت آن‌ها نداشته‌اند.
با هر معیار معقولی، بسیاری از کارهای «اشتغال موقت» حتی موقتی هم نیست. کارمندان گاهی سال‌ها در یک محیط کار، حتی با دریافت ترفیع، کار می‌کنند، بدون آنکه هرگز جایگاه رسمی یک کارمند به آن‌ها اعطا شود. به‌طور مشابه، پلتفرم‌های

«اقتصادِ مشاغل کوتاه‌مدت»، همچون اوبر۹، کارکنان خود را به‌جای کارمند به‌عنوان نیروهای قراردادی به کار می‌گیرند، که این تمایزْ شرکت را از پرداخت حداقل دستمزد و اضافه‌کار به آن‌ها معاف می‌کند. بسیاری از «دائم‌موقتی»ها۱۰ و نیروهای قراردادی همان کارِ کارمندان را انجام می‌دهند، اما فاقد همان اندک حمایت‌ها و مزایایی هستند که به کارکنان تمام‌وقت داده می‌شود.

بازار کاری ضعیف، در کنار زندگی شغلی پیش‌بینی‌ناپذیر، به این معناست که کارگران هرچه بیشتری مجبورند زندگی‌شان را با مأموریت‌های آزاد یا به‌دست‌آوردن قراردادهای موقتِ بدون تمدید بگذرانند، مسئله‌ای که این کارگران را در معرض قوانین و محدودیت‌های حتی بیشتری قرار می‌دهد. شاغلان موقتی و نیروهای قرارداری، علاوه بر شغل عملی‌شان، باید کار اضافی خوش‌مشرب‌بودن و شایستهٔ‌استخدام‌بودن را نیز نه‌تنها در حین کار بلکه در حین تلاش‌های جاری برای تضمین شغل کوتاه بعدی‌شان انجام دهند. وقتی همواره درگیر مناقصات، پرکردن فرم‌های پذیرش، و برندینگ شخصی خود در شبکه‌های اجتماعی هستید، ناچار سطحی از خودسانسوری لازم دارید، مبادا که یک نوشتهٔ توییتری جنجال‌برانگیز یا عکس فیس‌بوکی مخاطره‌آمیز دورنمای شغلی‌تان را نابود کند. بسیاری از این افراد، حال که مجبور شده‌اند تا نه‌تنها تمایلات یک کارفرمای خاص بلکه تمام کارفرمایان بالقوهٔ آینده را مدنظر داشته باشند، دست از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی یا فعالیت‌های سیاسی به‌شکل آشکار شسته‌اند. شخصیتِ عمومی آن‌ها نه با عقاید و امیال خود بلکه با خواست‌های بازار کار شکل گرفته است.

• • •

به نظر لیوینگستون، مشکل فقط کارفرمایان نیستند، بلکه خود کار است. ما سخت کار می‌کنیم چون مجبوریم، اما دلیل دیگرش این است که فرهنگمان ما را به‌گونه‌ای تربیت کرده تا کار را به‌عنوان بزرگترین بروز شأن و شخصیت فردی خود ببینیم.
لیوینگستون ما را به چالشِ روگرداندن از چنین ایده‌های عقب‌افتاده‌ای که ریشه در ایدئال‌های پروتستانی دارند دعوت می‌کند. او نیز، همچون اندرسون، زیر و بالای نظریه‌های کار را برای چند قرن به‌نحو مؤثری کاویده است: از مارکس و هگل تا فروید و لینکلن که از سخنرانی ۱۸۵۹ او نقل‌قول می‌کند. لیوینگستون روی این متفکران تمرکز می‌کند، زیرا همهٔ آن‌ها رابطهٔ میان کار و فضیلت را دردسرساز یافته‌اند. هگل اعتقاد داشت که کار موجب آن می‌شود که افراد آرزوهایشان را عقب بیندازند و «اخلاق بردگی» را در خود پرورش دهند. فرضیهٔ مارکس این بود که «آزادی حقیقی پس از کار می‌آید». و فروید فهمید که اخلاق کاری پروتستانی همچون «نشانه‌ای از واپس‌رانی، حتی شاید بازگشت»، است.

لیوینگستون استدلال می‌کند که ستودن کار سودمند هم نیست: با درنظرگرفتن اتوماسیون و افزایش بهره‌وری، به‌سادگی شغل به اندازهٔ کافی برای شاغل نگه‌داشتن اکثر بزرگسالان با درآمدی بخورونمیر وجود ندارد. به‌علاوه، رابطهٔ میان درآمد و کار قراردادی است. شام‌پختن برای خانواده کاری بدون دستمزد است، درحالی‌که شام‌پختن برای غریبه‌ها اغلب با دریافت پول همراه است. هیچ چیز فی‌نفسه متفاوتی در کارِ انجام‌شده وجود ندارد، بلکه این تفاوت در مزد آن است. بحث اندرسون این است که کار مانع آزادی فردی است؛ لیوینگستون متذکر می‌شود که به‌سختی به اندازهٔ کافی از آن پول در می‌آید. همان‌طور که پیشرفت‌های فناوری نیاز به کار انسانی را کاهش می‌دهد، دستمزدها به‌ناچار از این که هست نیز پایین‌تر خواهد آمد.
لیوینگستون می‌گوید چرا، به‌جای آرمانی‌کردن کار و تبدیل آن به رکن اساسی سامان اجتماعی، از شر آن خلاص نشویم؟

لیوینگستون عضو گروهی از متفکران شامل کتی ویکز، نیک سرنیچک و الکس ویلیامز است که معتقدند باید برای رسیدن به یک جامعهٔ «پسا-کار»، فارغ از شکل و شمایل احتمالی‌اش، تلاش کنیم. عمر برخی از عناصر این ایده دست‌کم به مقالهٔ سال ۱۹۳۰ کِینز با عنوان «امکانات اقتصادی برای نوه‌های ما»۱۱ می‌رسد. کِینز پیش‌بینی کرد که نه‌تنها کار به‌وسیلهٔ فناوری محو شده یا شدیداً کاهش خواهد یافت، بلکه ما حتی از لحاظ معنوی نیز سبک‌بار خواهیم شد. او می‌پنداشت وقف خویشتن به کار یکی از بسیار «اصول شبه‌اخلاقی» است که «برخی از ناخوشایندترین کیفیات انسانی را به‌نحوی می‌ستاید تا به جایگاه والاترین فضایل برسند».

تصور لیوینگستون برای آیندهٔ این جهانِ جدید چنین است: از آنجایی که مردم دیگر مجبور نیستند تا حقوق‌بگیر شوند، نوعی درآمد پایهٔ همگانی دریافت خواهند کرد. درآمد پایهٔ همگانی مفهومی لغزنده است که هم با چپ سوسیالیستی سازگار است هم راست لیبرتارین، اما اساساً مستلزم توزیع درآمد کافی برای امرار معاش بین تمامی اعضای جامعه است. در اکثر مفهوم‌پردازی‌ها، این درآمد واقعاً پایه‌ای است -هیچ خبری از دُم پرینیون۱۲ نیست- و مایحتاج ضروری همچون اجاره و خواروبار را پوشش خواهد داد. سپس افراد آزاد خواهند بود تا، برای افزودن به این درآمد، انتخاب کنند که کار کنند یا اینکه چقدر کار کنند. حامیان چپ‌گرای درآمد پایهٔ همگانی تمایل دارند تا از ایدهٔ همراه‌کردن آن با نوعی دولت رفاه قوی برای فراهم‌آوردن بیمهٔ درمانی ملی، آموزش رایگان و دیگر خدمات پشتیبانی کنند. برخی لیبرتارین‌ها درآمد پایهٔ همگانی را همچون راهی برای تکه‌تکه‌کردن دولت رفاه می‌بینند و استدلال می‌کنند که بهتر است صرفاً پول را به مردم داد تا مستقیماً غذا و خدمات درمانی بخرند، به‌جای آنکه مجبورشان کرد تا با کوپن‌های غذا و بوروکراسی کمک‌های درمانی درگیر شوند.

بنا به نظر لیوینگستون، به‌دلیل اتوماسیون، عاقبت در آستانهٔ این جامعهٔ پسا-کار قرار گرفته‌ایم. اکنون ربات‌ها آن‌قدر پیشرفته هستند که بتوانند مشاغل پیچیده در حوزه‌های کشاورزی و معدن را به عهده گیرند و نیاز به حضور انسان‌ها برای انجام وظایف خطرناک یا خسته‌کننده را حذف کنند. هرچند در عمل، اتوماسیون، با قابلیت گران‌بارکردن توأمان با سبک‌بارکردن، شمشیری دولبه است. ماشین‌ها اغلب سرعتِ توانایی انجام کار انسان‌ها را شتاب می‌بخشند و، به‌جای رهاندن آن‌ها، بارشان را سنگین‌تر می‌کنند. تسمه نقاله نیاز به کارگر برای جابه‌جایی محصولات ناتمام در میان همکاران را برطرف کرد، اما، همان‌طور که چارلی چاپلین و لوسیل بال چنان خنده‌دار نمایش دادند، تسمه‌ها همچنین شتابی که همان کارگران نیاز داشتند تا آچارها را چرخانده و شکلات‌ها را بپیچند افزایش دادند. یکی از کارکردهای اتوماسیون در خرده‌فروشی و خدمات مشتری نه حذف کار بلکه حذف کار مزدی بوده است؛ این امر با انتقال بخش زیادی از کار به مصرف‌کننده صورت گرفته است که اکنون باید خودش در سوپرمارکت‌ها سبزیجاتش را وزن کرده و روی آن‌ها کد بزند، یا کتابش را در کتابخانه ثبت و خارج کند، و همین‌طور در

فرودگاه به چمدانش برچسب بزند.

در همین حال، اتوماسیون بعضی از مشاغلی که به عواطف انسانی نیاز دارند، همچون گل‌فروشی یا آرایش مو، ممکن است سخت‌تر باشد. همین امر دربارۀ کار ظریف مراقبت از کودکان، افراد مریض، مسن یا به‌نحو دیگری آسیب‌پذیر صادق است. در اقتصاد امروز، تقاضا برای چنین کارهایی به‌سرعت در حال صعود است: نیویورک تایمز امسال گزارش کرده است که «نُه مورد از دوازده زمینه‌ای که سریع‌ترین رشد را داشته‌اند شیوه‌های مختلف کار ‘پرستاری’ بوده است». از قضا این مشاغل کم‌درآمد هم هستند، از لحاظ عاطفی و فیزیکی خسته‌کننده‌اند، کثیف و پرخطرند و عمدتاً توسط زنان و مهاجران انجام می‌گیرند. بدون درنظرگرفتن اینکه اشتغال فضیلتی دارد یا خیر، هدف فوری ما احتمالاً باید این باشد که وظیفۀ مراقبت را توزیع کنیم، زیرا چنین کاری برای کارایی جامعه ضروری است و همۀ ما را منتفع می‌سازد.

• • •

یک جهان حقیقتاً آزاد از کارْ جهانی است که مستلزم انقلابی در سازمان‌های اجتماعی کنونی ماست. دیگر نمی‌توانیم به رفاه به‌عنوان آخرین گزینه بیندیشیم -آن‌گونه که استعارۀ «تور ایمنی» تلویحاً می‌گوید- بلکه مجبور خواهیم بود که با آن به‌مثابۀ حقیقت جهان‌شمول و عادی زندگی برخورد کنیم. فقط همین مورد ما را ملزم خواهد کرد تا از بازتوزیع همه‌جانبۀ ثروت حمایت کنیم و نهادهای سیاسی‌مان را از ذی‌نفعانی صاحبِ ثروت‌های کلان، که به چنین تغییراتی حساسیت دارند، پس بگیریم: درواقع کاری صعب. اما همان‌طور که سرنیچک و ویلیامز در کتابشان، آفریدن آینده: پساسرمایه‌داری و جهانی بدون کار۱۳، یادآور می‌شوند نئولیبرال‌ها چنین انقلابی را در سال‌های پساجنگ محقق ساختند. به‌خاطر تلاش‌های آن‌ها لیبرالیسمِ بازار آزاد، در سراسر جهان، جای کِینزگرایی را به‌عنوان عقل سلیم سیاسی و اقتصادی گرفت.

راه‌حل ممکن دیگر برای مصائب فعلی بیکاری و استثمار کارگران همانی است که لیوینگستون در عنوان کتابش آن را رد می‌کند: اشتغال کامل. به نظر پارتیزان‌های ضد کار، اشتغال کامل ما را به راه غلط برده و درآمد پایۀ همگانی مسیر را اصلاح می‌کند. اما این دو مانعةالجمع نیستند. درواقع، اشتغال کامل، به‌جای خلق مشاغل جدید، ما را ملزم به کاهش شدید ساعات کاری و پخش آن در سراسر نیروی کار می‌کند؛ این طرح می‌تواند از کار مزدی در زندگی ما به‌شدت مرکززدایی کند. استراتژی دوگانۀ دنبال‌کردن اشتغال کامل در عین درخواست مزایای عمومی -از قبیل بیمۀ درمانی، مراقبت از کودکان و مسکن ارزان‌قیمت- قدرت چانه‌زنی کارگران را بیشینه می‌کند تا تضمین شود که نه‌فقط صاحبان سرمایه بلکه کارگران هم در عمل بتوانند از نعمات فناوری صرفه‌جو در نیروی کار لذت ببرند.

بااین‌همه، نقد لیوینگستون به اشتغال کامل ارزش بذل توجه را دارد. همانند مسئلۀ اتوماسیون، باید گفت چنانچه ما از پرچم اشتغال کامل برای خلق نقش‌های بیهوده -آنچه دیوید گِریبر نامش را «مشاغل نکبتی» گذاشته و در آن‌ها کارکنان هشت ساعت در روز در دفتری زیرزمینی و جانکاه می‌نشینند- یا از مشاغل زیان‌بخش همچون ساخت سلاح اتمی استفاده کنیم، به بیراهه رفته‌ایم. اگر ما سیاستی عامدانه و سنجیده که ریشه در عدالت اجتماعی جهان‌شمول داشته باشد پیش نگیریم، آنگاه اشتغال کامل، درآمد پایه، و اتوماسیون ما را از خواری‌های کار نجات نخواهد داد.

لیوینگستون و اندرسون، هر دو، آشکار می‌کنند که چقدر از قدرتمان را هم‌اینک واگذار کرده‌ایم تا کار مزدی را مجرایی برای ایدئال‌هایمان از آزادی و اخلاق کنیم. همان‌طور که اندرسون نشان می‌دهد، مقیاس و مختصات نهادهایی که در مبارزۀ رهایی‌بخشمان در تقابل آن‌ها قرار داریم شوکه‌کننده است. کارفرمایانْ ابزار رفاه ما را در اختیار دارند و قانون نیز طرف آن‌هاست. تلاش‌های فردی برای دستیابی به «تعادل بهتری میان کار و زندگی» برای خود و خانواده‌مان موضوع جامع‌تری را ندید می‌گیرد که به‌عنوان کارمندان مزدبگیر با آن روبه‌روییم. لیوینگستون مقیاسی را که برای تفکر باید اختیار کنیم نشان می‌دهد: درخواست‌هایمان باید انقلابی و تخیلمان باید وسیع باشد. حال که در میانۀ ویرانه‌های انتخابات پارسال ایستاده‌ایم چه انتخاب دیگری داریم؟

اطلاعات کتاب‌شناختی:
Anderson, Elizabeth. Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It). Princeton University Press, 2017
Livingston, James. No more work: Why full employment is a bad idea. UNC Press Books, 2016

پی‌نوشت‌ها:
• این مطلب را میا توکومیتسو نوشته و در تاریخ ۱۸ آوریل ۲۰۱۷ با عنوان «Work of States United The» در وب‌سایت نیوریپابلیک منتشر شده است و برای نخستین‌بار با عنوان «ایالات متحدۀ کار» در پنجمین شمارۀ فصلنامۀ ترجمان علوم انسانی ترجمه و منتشر شده است. وب‌سایت ترجمان در تاریخ ۱۷ دی ۱۳۹۶ آن را با همان عنوان و ترجمۀ علی امیری منتشر کرده است.
•• میا توکومیتسو (Tokumitsu Miya) مدرس تاریخ هنر در دانشگاه ملبورن و یکی از همکاران ژاکوبن است. او نویسندۀ کتاب کاری را بکن که دوست داری و دروغ‌های دیگر دربارۀ موفقیت و شادی (Lies Other And .Love You What Do about Success and Happiness) است.
[۱] Levellers: جنبشی سیاسی طی بود جنگ داخلی انگلستان (۱۶۴۲-۱۶۵۱) که ،گسترده رأی حق ،حکومت مشروعیت بر برابری در پیشگاه قانون، و مدارای مذهبی تأکید می‌کرد [مترجم].
[۲] market society: جامعه‌ای شکل گرفته‌مون پیرا گسترش آزادی های‌اندیشه آن در که ای‌جامعه خصوص‌به ،بازار اقتصاد نفع شخصی بر زندگی سیاسی و اقتصادی غلبه دارد [مترجم].

[۳] anti-statist
[۴] libertarian: طرفدار فلسفهٔ سیاسی ای‌افراطیِ آزادی است شهروندان زندگی در حکومت دخالت حداقل مدافع که [مترجم].
[۵] survivor benefits
[۶] freelance gigs
[۷] The Nature of the Firm
[۸] The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America
کِلی گرلز یا دختران کِلی کارکنان موقتی (بیشتر زنان) شرکت خدماتی کِلی بودند که به این عنوان مشهور شدند [مترجم].
[۹] Uber: گیرندمی دستمزد خود دلبخواه فعالیت میزان به و نیستند آن استخدام در رانندگانش که سرویس‌تاکسی خدمات [مترجم].
[۱۰] permatemp: واژه دو ترکیب از temporary یعنی موقتی درست شده است [مترجم]. و دائمی یعنی permanent.
[۱۱] Economic Possibilities for our Grandchildren
[۱۲] یکی از برندهای گران‌قیمت شامپاین [مترجم].
[۱۳] Inventing the Future: Postcapitalism and a World Without Work

منبع/ وب سایت ترجمان
مترجم / علی امیری

برچسب ها: فرهنگ [1]
اعتراض [2]
حقوق کارگران [3]