

زندگی پس از کار

جو لیتلر بحثی را بین اکتیویست و چهره آکادمیک نینا پاور و دو عضو از **بریگاد کارگران سفیدامضا** (که ترجیح دادند نامشان افشا نشود) ترتیب داد. نینا پاور اخیراً مشغول نوشتن کتابی درباره ضد کار است. **بریگاد کارگران سفید امضا** کمپینی است که در بریتانیا علیه کارهای رایگان و کارآموزی در صنایع فرهنگی و همچنین مسائل عام‌تر مربوط به کار بدون قرارداد شکل گرفته است.

جو لیتلر: مشکلات اصلی کار در زمان ما چیست، و شما در پروژ‌ه‌هایتان چطور با این مشکلات مواجه می‌شوید؟

نینا پاور: ما با آمار بالای بیکاری، افزایش وحشتناک کارهای با مزد خیلی کم، ساعات کار بیشتر، کار ساعتی، کار رایگان و کارآموزی، بازار کار استثمارشده، واردات موازی، بهره‌مکشی از زندانیان و موضوعات بیشمار دیگر طرف ایم. در عین حال، کار به لحاظ فرهنگی بتواره شده‌است، مثل تمام برنامه‌های تلویزیونی که مدام می‌گویند کار پیدا کردن فقط به تغییر نگرش خودتان، کوتاه کردن مویتان، تلاش بیشتر، و اعتماد به نفستان بستگی دارد. این لفاظی‌ها در واقع کار را به یک مسئولیت فردی و اخلاقی بدل می‌کنند. اگر شما شاغل نیستید یا دنبال کار نمی‌گردید، یک شکست اخلاقی به حساب می‌آید: شما یک چیزی از فردیت کم دارید، به ویژه اگر از کمک دولتی بهره می‌برید. می‌توانیم این حرفها را اینطور جمع‌بندی کنیم: اصلاً چرا خود کار را به پرسش می‌کشید وقتی این همه بیکار داریم؟ بهتر نیست بپذیریم که کار نکردن و بیرون از محیط کار بودن برای مردم ناسالم است؟ اما سوالهای خیلی جدی می‌توان در رابطه با بیگانگی و استثمار مردم در محیط کار مطرح کرد. چرا نباید آنچه امروزه کار تلقی می‌شود را به پرسش بکشیم، دقیقاً به خاطر همین شرایط دشواری که در آن به سر می‌بریم؟ ما نیاز داریم که درباره کار و تمام جنبه‌های مختلف آن همزمان فکر و بحث کنیم.

می‌خواهم با عمق بیشتری به آنچه فروخته می‌شود و کسی که از این وضعیت سود می‌برد فکر کنم. آیا می‌توانیم به فعالیت انسانی فراتر از کار فکر کنیم: به بیان سنتی مارکسیستی «کاری که از خود بیگانه نباشد»؟ بخش عمده علاقه من به موضوع کار، به بحثهای فمینیستی برمی‌گردد که اشکال مختلف کار چطور در نسبت با تولید و بازتولید ارزشگذاری می‌شوند؛ مثل کار رایگان و همچنین کمپین **دستمزد برای کار خانگی**. کتاب **زن تک ساحتی** تا حدودی ماحصل تجربه کاری من در بنگاه‌های کاریابی بود که در آنها شاهد زنانه سازی کار بودم. من واقعا از اینکه موقع بازاریابی تلفنی باید صمیمی حرف می‌زدم متنفر بودم. یکی از استدلال‌های فمینیستهای لیبرال این است که هر چه زنان بیشتری شاغل باشند، در نهایت به نفع ما است: هم برای اقتصاد خوب است، هم برای زنان، برای دیده شدن آنها. اما به نظر باید از این استدلال عبور کنیم. اگر کار خود بخشی از مشکل باشد چه؟ اگر کار کردن مشکلات آشکار کار جنسیت یافته را برطرف نکند چه؟ در کنار این موضوعات همچنین باید به این فکر کنیم که مسائل مربوط به سرپرستی و مراقبت از کودکان توسط کارفرماها حل نخواهند شد، چون آنها هیچ منفعتی در برطرف کردن این مسائل ندارند.

بکس 1: **بریگاد کارگران سفید امضا** (بکس) گروهی است عمدتاً متشکل از کارگران فرهنگی و آموزشی که حول مسائل مربوط به بی‌ثباتی وضع کارگران شکل گرفته است. این گروه از دل کالکتیو هویج به

دستان بیرون آمده که بیشتر درگیر موضوع کار رایگان به ویژه در قالب کارآموزی بود. ما هنوز هم درگیر آن مسائل هستیم، چون نقطه‌ی ضعف مهمی هستند، اما تلاش کردیم که مشکلات نظام‌مند را در مقیاسی بزرگتر خطاب قرار دهیم. ما کارمان را دو سال پیش با «دادگاه خلق درباره بی‌ثباتی» در موسسه هنر معاصر (ICA) شروع کردیم که در آن زمان برنامه‌ای با عنوان «فصل نارضایتی» تدارک دیده بود (خود این موقعیت مساله‌ساز بود، چون در میان کارگران این نهاد نارضایتی زیادی وجود داشت؛ آنها تعدیل نیروی گسترده داشتند و خیلی از پرسنل کارشان را از دست داده بودند). الگوی محکمه را از دادگاه خلق درباره جنگ عراق وام گرفتیم، و آن را به گونه‌ای طراحی کردیم که روی یک موضوع مشخص متمرکز شود. ما اظهارات و شهادت‌های متعددی از کارگران بی‌ثبات، من جمله خودمان و کارگران اخراج‌شده موسسه هنر معاصر جمع‌آوری کردیم، و از «شاهدان متخصص» هم خواستیم در مورد اثرات بی‌ثباتی صحبت کنند. در این محکمه چهار حوزه اصلی را تشخیص دادیم: مهاجرت؛ شرایط کاری و کار رایگان یا با دستمزد کمتر از حداقل مزد؛ بی‌ثباتی نهادی؛ و «عاطفه»، که نشان می‌داد بی‌ثباتی چگونه بر ذهن و بدن فرد، به ویژه در درازمدت تاثیر می‌گذارد. مخاطبان فهرستی از مقصران، چاره‌ها و مطالبات تهیه کردند.

بکس 2: از دل این محکمه چند کارگروه شکل گرفت. یکی بر روی نوشتن نامه متمرکز شد، به ویژه خطاب به نهادهای فرهنگی. چون در قانون یک خلأ وجود دارد: اگر یک کارآموز به مدت شش ماه، هفته‌ای چهار روز برای یک نهاد خصوصی کار کند، آن نهاد برای عدم پرداخت دستمزد باید پاسخگو باشد. اما بنگاه‌های خیریه تکلیف مشخصی ندارند، آنها میتوانند داوطلب بگیرند و به آنها حقوق ندهند. احتمالاً به همین دلیل بسیاری از نهادهای فرهنگی به لحاظ حقوقی خیریه به حساب می‌آیند، حتی با وجود اینکه ماهیت آنها نیمه‌تجاری است؛ بنابراین ناچار بودیم با این نهادها به زبان اخلاقی استدلال کنیم.

بکس 1: کار این گروه گرد و خاک زیادی به پا کرد. انگار نوشتن یک نامه خوش‌مشربانه به یک گالری میتواند خیلی‌ها را ناراحت کند! گروه آموزشی ما هم مشغول نوشتن چیزی بود که آن را برنامه تحصیلی بدیل نامیده‌ایم، یعنی مجموعه‌ای که به مردمی که در دفترهای کاریابی یا مشاوره کار میکنند آموزش دهد تا این قبیل سوالها را مطرح کنند. ما با اتحادیه دانشجویان هنر و همین‌طور کمپین فقط شیطان هیچ پولی نمی‌پردازد همکاری‌های زیادی داشته‌ایم تا بتوانیم معضلات کار رایگان را برجسته کنیم. اکثر دانشگاهها دیگر گزارشی از کارهای رایگان در موقعیت‌های شغلی خود ارائه نمی‌دهند، هر چند بسیاری از اساتید به صورت جداگانه چنین اطلاعاتی را در اختیار ما می‌گذارند. البته تقاضای کاریابی هم به نسبت افزایش یافته و ما باید به منشا این موضوع نیز توجه کنیم.

بکس 2: ما با دانشجویان صحبت می‌کنیم، به ویژه در درس‌هایی که به صنایع فرهنگی مرتبط می‌شود، و به آنها توضیح می‌دهیم که میل به کار منعطف و خودمختار از جانب شما می‌تواند با مطالبه انعطاف‌پذیری از جانب بازار کار تلفیق شود. اشتیاق شما به کارتان می‌تواند فضای زیادی برای استثمار شدن ایجاد کند.

نینا: این نکته بسیار مهم است، چون به لحاظ تاریخی کاملاً آشکار است که تقاضای انعطاف‌پذیری، کار پاره وقت، توازن میان کار و زندگی، خودمختاری، یا خودسازماندهی، ابتدا به رسمیت شناخته شده و سپس مورد سواستفاده قرار گرفته و در قالبی منحصرأ سلبی به مردم بازگردانده شده است.

بکس 2: معمولاً آدمها فقط برای رزومه جمع کردن در خدمت سرمایه فرهنگی قرار می‌گیرند. اخیراً با تعدادی دانشجو صحبت می‌کردم که می‌گفتند حاضرند بروند و زمینها را تی بکشند، چون آنچه در نهایت اهمیت دارد این است که بعداً بگویند آنجا کار کرده اند.

بکس 1: با استفاده از عبارت «کار خلاقه»، مرز میان کاری که دریافتی دارد و کار رایگان مبهم شده است. به گونه‌ای که میتوان با پرداخت مبلغ بسیار اندک، کار خیلی زیادی را پوشش داد.

بکس 2: کار غیربیگانه، مانند سرپرستی کودک، بهانه‌ای برای عدم پرداخت به فرد بوجود می‌آورد؛ این موضوع می‌تواند نقطه شروعی برای استثمار و استثمار خویش باشد. پس وقتی حول کار سازماندهی می‌کنید، باید از تاریخ فمینیستی هم آگاهی داشته باشید. همچنین باید از تقلیل همه‌چیز به افزایش دستمزد جلوگیری کنید، چون مزدی که دریافت می‌کنید مربوط به کار از خودبیگانه است. دستمزد مفهومی انضمامی است، اما هرگز نمیتواند چیزی بیش از یک مطالبه‌ی انتقالی باشد، چون شما نمی‌خواهید برده‌ای حقوق بگیر باقی بمانید. با این حساب ما باید یک فضای پیچیده و چندبعدی را تسخیر کنیم.

نینا: پرسش از کار همواره و لاجرم به پرسشهایی از پول منجر میشود: زیستن در یک جامعه بدون پول چه معنایی دارد؟ اگر به ایدئولوژی کلی کمونیسم بازگردیم، کار غیربیگانه چه شکلی خواهد داشت؟ میدانم که تصورش هم بیشتر شبیه جوک شده، اما واقعاً اگر قرار بود هر کس به اندازه توانش کار کند و به اندازه نیازش برداشت کند، چه وضعی داشتیم؟ مباحثات موجود در مورد کار، مانند کتاب کتی ویکس، معمولاً به مطالبات به شدت اصلاح‌طلبانه منتهی می‌شوند. تقاضای درآمد حداقلی ضمانت‌شده مشخصاً خیلی رادیکال است – نمیتوان چنین چیزی را در آینده‌ی نزدیک متصور شد - اما حتی چنین درخواستی هم بر ساختار ابتدایی پول استوار است. اندیشیدن فراتر از تفکیک میان کار و دستمزد آرمان‌گرایانه و سوداگرانه و ایدئالیستی است، اما مهم است که از آنجا آغاز کنیم و بعد به عقب بازگردیم. این کار حتی اگر یک مطالبه سیاسی به معنای دقیق کلمه نباشد، یک «تجربه فکری» ارزشمند است.

بکس 2: مقاله میشل دنینگ با عنوان «زندگی بدون دستمزد» نشان می‌دهد که چطور سه‌چهارم اقتصاد جهانی خارج از حیطه کار مزدی شکل گرفته است. «اقتصاد» فقط در چارچوب اقتصادهای رسمی تولید نمیشود، بلکه خارج از آن نیز مانند کار خانگی یا کارهای پراکنده برای امرار معاش خلق میشود. به این ترتیب، دنینگ استدلال میکند که دست به قمار استراتژیک و مفهومی سنگینی می‌زنیم وقتی حول فیگور مرد قرن نوزدهمی یعنی کارگر صنعتی سازماندهی می‌کنیم، میلی که در بریتانیا همیشه وجود داشته است.

جو: در یک جامعه‌ی عاری از دستمزد چطور میتوانید «کارهای ناخوشایند» را انجام دهید؟

نینا: به لحاظ تاریخی سوال شما کاملاً درست است. تصورات اوایل قرن بیستمی درباره کار و نسبت آن با تکنولوژی توقع کمابیش معقولی ایجاد کرده بود که میتوان کارها را به وسیله تکنولوژی انجام داد. مردم مجبور نخواهند بود کارهایی را انجام دهند که به شکل سنتی بی‌ارزش‌تر تلقی می‌شود و معمولاً با دستمزد کمتر به مهاجران و زنان سپرده میشود. سیلویا فدریچی میگوید یکی از محدودیت‌های مکانیزاسیون و تکنولوژی این است که نمیتواند مراقبت را برونسپاری کند؛ یک ربات نمیتواند مثل یک انسان از شما مراقبت کند. پس یک پیشنهاد درست میتواند این باشد: ما باید با مراقبت شروع کنیم و آن را به باارزشترین چیز در دنیا تبدیل کنیم، نه اینکه به لحاظ اقتصادی و جایگاه اجتماعی آن را در پایینترین سطح جای دهیم.

بکس 1: ما همچنین یک کارگروه در رابطه با شرکتی‌سازی هنر داریم، هر چند کارگروه‌ها کاملاً منفک از همدیگر نیستند. گالری وایتچپل از سامانتا کمرون (همسر دیوید کمرون نخست وزیر) و معاون نخستوزیر نیک کلگ درخواست کرد که گنجینه آثار هنری دولتی را نمایشگاه‌گردانی کنند و منتخبی از آن را برای بازدید عموم فراهم کنند. این درخواست همزمان با طرحهای کاهش هزینه در بخش هنر صورت گرفت.

بنابراین ما لباس زنان رختشو را پوشیدیم و در مقابل گالری و ایتچپل مشغول رختشویی شدیم و بروشورهایی دربارهی پولشویی توزیع کردیم.

جو: یاد کار میرل لادرمن در سال 1969 با نام «هنر تعمیر و نگهداری» افتادم که در آن کف یکی از گالریهای نیویورک را می‌سابید تا نشان دهد اشکال مختلف کار چگونه ارزیابی می‌شوند و جنسیتی می‌گردند؛ و همینطور گروه هنری-اکتیویستی فمینیست دختران چریک که معمولاً گالریهایی را که میزبانان هستند نقد میکنند.

بکس2: بله، بسیاری از ما هنرمند هستیم و معمولاً برای پروژه‌های هنری مرتبط به یکی از نهادها دعوت می‌شویم. به نود درصد آنها جواب منفی می‌دهیم، اما برخی اوقات پروژه را می‌پذیریم و طبیعتاً پرسشهایی از میزان درگیر شدنمان با آن نهاد مطرح می‌کنیم. مسلماً همکاری ما مشکل‌ساز می‌شود، چون مسائلی که برای ما مهم هستند ساختارهای همان نهادها را به پرسش می‌گیرند، در حالی که آنها از ما می‌خواهند چیز رادیکالی درون همان چارچوب تولید کنیم. ما تا کنون نتوانسته‌ایم راه حلی برای این معضل پیدا کنیم. مدام شیوه‌هایی را تجربه می‌کنیم که بتوانیم همزمان داخل و بیرون از این نهادها بمانیم، اما کار بسیار دشواری است. برای همین هم این کارگروه مشخصاً روی استراتژیهای مداخله‌جویانه و بازیهای قدرت متمرکز میشود.

نینا: باید این کار را با تمام نهادهای فرهنگی انجام داد. ردیابی اینکه پول کجاست و به کجا میرود ضرورت اساسی دارد. ما همچنین باید میان کسانی که شرایط و توانایی نه گفتن دارند و آنهایی که چنین امتیازی ندارند تفاوت قائل شویم. اگر شما یک هنرمند جوان و ساعی هستید و پیشنهادی از یک نهاد می‌گیرید که هم به لحاظ اخلاقی هم به لحاظ مالی مشکوک است (و اگر با خودمان صادق باشیم تمامشان اینگونه هستند)، موقعیت شما با یک هنرمند جاافتاده بسیار متفاوت خواهد بود. این موضوع همچنین به پذیرفتن پول در ازای کاری که می‌کنید برمی‌گردد؛ من گاهی مقالاتی را به مجلات تازه تاسیس به صورت رایگان می‌دهم، اما باید این مسائل را مورد به مورد بررسی کنید. تفاوت عمده‌ای هست میان کار رایگان برای شرکتی که میتواند پول شما را بدهد اما نمی‌خواهد، و کار رایگان برای شرکتی که توانایی پرداخت به شما را ندارد.

بکس1: آخرین کارگروه ما همبستگی نام دارد. ما نمی‌خواهیم یک گروه تک‌بعدی باشیم که از منافع خودمان دفاع می‌کنیم. برای همین تلاش می‌کنیم با گروههای دیگر همکاری کنیم، مانند انجمن کارگران آمریکای لاتینی که به کمک هم جزواتی برای مقابله با اداره مهاجرت بریتانیا تهیه کردیم که الان به شکل مستقل توزیع می‌شود و به زبانهای گوناگون ترجمه شده است. ما همچنین عضو ائتلاف بین‌المللی برای کارآموزی عادلانه هستیم، و با کمپینهای نظافتچیان و تحریم کار اجباری نیز همکاری می‌کنیم.

نینا: یکی از مهمترین کارهای شما این است که نشان می‌دهید این مسائل پراکنده در رابطه با کار در واقع به هم مرتبط هستند. به نظر شما چطور میتوان آن را به موضوع مسکن مرتبط کرد؟ آمار و ارقام کاملاً گویا هستند که اجاره و خرید خانه چقدر گران است و هیچ پروژه‌ای خانه‌سازی دولتی نیز وجود ندارد. کار رایگان و زنده ماندن برای افراد هر چه بیشتری به یک معادله ناممکن بدل شده است.

بکس2: یکی از دلایلی که ما به واژه‌ی «بی‌ثباتی» توجه نشان دادیم همین موضوع بود – ما احساس کردیم به این ترتیب می‌توانیم مسائل عمومی‌تری را در حوزه کار، مسکن و شرایط عمومی زیست در بر بگیریم. تعدادی از افراد ما در کمپینهای مسکن هم فعال هستند. یکی از مزایای فضای اکتیویستی خانه مشترک همین است؛ ما میتوانیم با سایر فعالان جابه‌جا شویم، مثلاً هفته گذشته یکی از گروه‌های تاور هملتز در جلسه ما شرکت کرد. ما آگاه هستیم که شیوه قدیمی مردم برای بقا دیگر امکان‌پذیر نیست: برای مثل احتمال اینکه

بتوانیم یک فضای مشورتی تهیه کنیم بسیار اندک است. آن شیوه‌هایی که مردم می‌توانستند با هزینه بسیار اندک زندگی خودشان را سر و سامان بدهند دیگر وجود ندارد.

جو: این موضوع همچنین به افزایش هزینه‌های زندگی هم مربوط می‌شود، مثل هزینه خوراک و انرژی.

نینا: تناقض ایدئولوژیک هولناک در همینجاست: زنده ماندن برای همه ما به یک معضل خیلی بغرنج تبدیل شده، به ویژه اگر بخواهیم از طریق کار خلاقه و زندگی فرهنگی زنده بمانیم، اما در عین حال دقیقاً همین شیوه زندگی است که همه جا تبلیغ و تحسین می‌شود. فتنش کول بریتانیا در دهه 1990 می‌گفت که ما کشوری پسا صنعتی هستیم و تمرکز را بر روی موسیقی پاپ، فرهنگ، و مد قرار میداد، و همه را دعوت می‌کرد که به لندن بیایند و درس بخوانند چون جای آدم‌های باحال و عشقی است. اما تمام کانالهایی که تجربه این سبک زندگی را برای فرد ممکن می‌کردند در حال محو شدن هستند، مگر آنکه واقعاً پولدار باشید.

بکس 2: در آن زمان قشر فرهنگی کمتر طبقه متوسطی بود، چون واقعاً برای همه جور آدم ممکن بود که به آن بپیوندند. اما در عین حال احساس فراگیر تحقیر هم وجود داشت. گویی به طور همزمان هم دعوتی به این قشر صورت می‌گرفت و هم فرصت‌های آن هر چه بیشتر غربال میشد.

جو: به نظر شما کمپین‌های شما چه تاثیری داشته است؟

بکس 1: آشکارترین تاثیر آن بر روی کارآموزها بوده است. چون موضوع خیلی مشخصی است و آدم‌ها می‌توانند دستاورد مشخص داشته باشند. بحث و جدل سر این موضوع به شدت افزایش یافته است. تا جایی که شورای هنر سال گذشته راهنمایی برای کارآموزان منتشر کرد.

جو: امروز کارآموزان در رادار رسانه‌ها توده‌ای و فراگیر قرار دارند، در حالیکه پنج سال پیش چنین وضعی وجود نداشت. کمپین‌های مردمی مثل شما، یا کمپین آگاهی انترن‌ها، یا کتابهایی مثل ملت کارآموز توجه زیادی را جلب کرده‌اند و حالا حکومت مجبور شده محدودیتهایی وضع کند و سیاستمداران هم از کارآموزی با حقوق دفاع می‌کنند.

بکس 2: کارآموزی رایگان بدون شک دارد به یک تابو بدل می‌شود: شاید زمان ببرد، اما تغییر اتفاق افتاده است. حالا مجلس برایش محدودیت‌های مالیاتی وضع کرده که خبر خوبی است. دیگر کسی نمیتواند رسماً از طریق دانشگاهها آگهی کارآموز رایگان بدهد، هر چند هنوز هم به صورت زیر میزی این اتفاق می‌افتد. زمانی که ما فعالیتیمان را آغاز کردیم، دوران نیو لیبر [راه سوم تونی بلر] بود باید خیلی مراقب می‌بودیم که چطور در مورد آن حرف می‌زنیم. اما امروز آدم‌ها با اعتمادبه‌نفس بیشتری می‌گویند که کارآموزی رایگان بد و غلط است. ضمن اینکه رکود طبقه متوسط را هم بی‌نصیب نگذاشته: ناگهان والدین دانشجویان هنر و علوم انسانی به درک جدیدی از این مساله رسیده‌اند. حالا از کارآموزان می‌شنویم که آنها باید توی دفتر بنشینند و حتی هزینه‌ی ایاب و ذهاب هم دریافت نمی‌کنند، در حالی که دارند سفارش یک شامپانی دو هزار پوندی می‌دهند. آنها ناگهان با تجربه حاد و شدید طبقه مواجه شده‌اند.

جو: به نظر شما این تجربه میتواند به همبستگی طبقه متوسط کارآموز با افراد درگیر کار اجباری منجر شود؟

بکس 2: در گروه ما این اتفاق افتاده است. اما کمپین آگاهی انترن‌ها حاضر نشد برای کمپین مشترک تحریم کار اجباری که در خیابان آکسفورد برگزار کردیم به ما بپیوندند زیرا میخواستند تک موضوعی باقی بمانند.

با این حال سوال جالبی است: تفاوت میان کار رایگان در فروشگاههای زنجیره‌ای پائولند و کارآموزی بدون دستمزد چیست؟

نینا: به نظرم مشخص کردن شباهت‌ها هم مهم است. گرایش عمومی کارفرماها که می‌خواهند هیچ دستمزدی پرداخت نکنند نگران‌کننده است. منطق آنها خیلی ساده است: به عنوان یک کارفرما یا ابرشرکت، چرا نباید بخواهید مردم برای شما مجانی کار کنند؟ چطور میتوانیم ارزش ربح‌دهنده را به کارگران بازگردانیم و ببینیم کار چقدر متفاوت خواهد شد؟ در پروژهای که الان در دست دارم به مشکلات مفهومی برخورد دارم، اینکه چطور میتوان این مطالبات انتقالی و جاری را به مسائل بزرگتر و ساختاری ترجمه کرد؟ بدیهی است وقتی هیچ افقی از پایان کار مزدی در شرایط حاضر وجود ندارد، باید برای تضمین دستمزدی در ازای کار که بتواند حداقلهای معیشتی و مسکن را تضمین کند مبارزه کنیم. اما موضوع همچنین به مسائلی فراتر از میزان دستمزد برمی‌گردد. گاهی نمیدانم چطور مطالبات آرمانگرایانه ضد کار را به شکلی پیوند دهم که به لحاظ سیاسی کارآمد باشد.

بکس 2: کمپین‌های جدیدی که حول موضوع کار شکل گرفته برای خیلی از آدم‌ها اولین تجربه سازماندهی جمعی است. یک استحاله خیلی عمیق در این فرایند اتفاق می‌افتد. زمانی که مجبور می‌شوند اعتبار شما را افزایش دهند، یا شرکت کارفرما متقاعد می‌شود که هزینه نهار شما را برای یک هفته پرداخت کند، شاید دستاوردهای کوچکی باشد اما می‌تواند تفاوت عمده‌ای برای فرد ایجاد کند. فعالان معمولاً به این نتیجه می‌رسند که اگر به صورت جمعی فعالیت کنند، واقعا می‌توانند تغییر ایجاد کنند، می‌توانند خواسته‌های بیشتری داشته باشند.

نینا: کمپین‌های مزد کافی برای امرار معاش که کوچک بوده‌اند و سازماندهی محکمی داشته‌اند در نتیجه گرفتن از مطالباتشان از همه موفق‌تر بوده‌اند. آنها توانسته‌اند رؤسا را به همکاری وادارند و این قبیل چیزها. فعالیت آنها آشکارا جواب می‌دهد.

جو: ضمن اینکه اکثر سیاستمداران این روزها می‌خواهند خودشان را کنار این کمپین‌ها قرار دهند، حتی اگر قصد ندارند مطالبه آنها را دنبال کنند.

بکس 2: دقیقاً. این مسائل برگ برنده آنها به حساب می‌آیند.

نینا: این موضوع به بحث‌های متناقضی برمی‌گردد که درباره ایدئولوژی اخلاقی کار توی سر مردم فرو می‌کنند. من در دهه نود بزرگ شدم و آن زمان همه می‌گفتند که زن و مرد برابرند، هر کسی می‌تواند هر جایی که خواست کار کند، و هیچ کس به خاطر جنسیت‌اش عقب نمی‌ماند. اما هیچکس معنای واقعی استخدام شدن را به پرسش نمی‌کشید. از طرف دیگر می‌گفتند دیگر شغلی برای تمام عمر وجود ندارد و باید یاد بگیرد منعطف باشید. تنها چیزی که هیچکس حق نداشت بگوید این بود که نمی‌خواهد کار کند. برای نسل پدران ما، کار همه چیز بود؛ آنها چهل سال بیوقفه کار میکردند. وقتی مادرم بعد از بیست سال کارش را از دست داد، به شدت افسرده و حتی متمایل به خودکشی شد، چون تمام هویت‌اش را با کارگر بودن تعریف کرده بود. ما جداً باید باید ببینیم چرا این تصویر از کار چنین نفوذی روی مردم دارد. سوای جنبه ابزاری آن برای زنده ماندن، ایدئولوژی می‌گوید اگر کار نکنید، به اندازه‌ی کسی که کار می‌کند آدم نیستید.

بکس 2: آیا این ایدئولوژی روی شما هم تاثیر گذاشته؟

نینا: فکر میکنم بله. من خیلی کار می‌کنم و این ایده مدام اذیتم می‌کند.

جو: ما داریم از نسبت میان جنسیت و گذار از کار فوردیستی به کار پستفوردیستی [و منعطف] صحبت می‌کنیم. امروز پاسخ یک انگلیسی به اینکه «تو که هستی؟» شامل شرح وظایفش در محیط کار می‌شود، چون کار منبع اصلی هویت و درک ما از خودمان را تشکیل می‌دهد. انبوهی از فعالیت‌های فمینیستی دهه‌های 1960 و 1970 در جهت گشودن افق گسترده‌تری از آنچه می‌توانیم باشیم قرار داشت، به ویژه به واسطه کاری که انجام می‌دهیم. اما بسیاری از مطالبات فمینیستی آن دو دهه که حول سیاست هویتی و ارتقای شرایط کار (مثلاً دسترس‌پذیری آن برای زنان) شکل می‌گرفت، توسط سرمایه‌داری پستفوردیستی مصادره شده و در قالب ایدئولوژی به شدت استثمارگرانه کارآفرینی به ما برگردانده شده.

بکس 2: اهمیت فزاینده‌ی فعالیت خرد-سیاسی در همینجا نهفته است. شما باید مراقب باشید که امیال مردم را دست کم نگیرید. اگر کسی می‌خواهد هنرمند باشد، پس هنوز میل رمانتیک و خارق‌العاده‌ای به خلاقیت و بیان خود دارد. یک جور دوراهی درونی وجود دارد که چارچوب اجتماعی بر امیال شما تحمیل می‌کند؛ اما مساله اینجاست که چه میشد اگر امیال‌مان را جدی می‌گرفتیم، به جای اینکه از آنها احساس گناه کنیم، یا فکر کنیم همیشه باید در خدمت شرکتی قرار گیریم؟

جو: از یک سو، این فرهنگ کاری افراد بیشتری را مجبور کرده که ساعت‌های طولانی‌تر کار کنند، و از سوی دیگر، بسیاری از آدم‌ها نمی‌توانند هیچ کاری پیدا کنند. با این مساله چه کار کنیم؟ یک پاسخ خیلی بدیهی آن می‌تواند این باشد: چرا کارها را بیش از پیش میان خودمان به گردش در نیاوریم؟

نینا: سوال‌های جدی در زمینه ارتباط بازارهای جهانی با فرصت‌های برابر وجود دارد. از یک طرف دستراستی‌های بازار آزاد هستند، که اجازه می‌دهند بازار دیکته کند که کار به کدام سمت برود. و خودش نتیجه این ایده است که به نفع سرمایه است اگر کار به آسانی حرکت کند. و از طرف دیگر حکومتی داریم که همه جا شعار میدهد «به خانه‌تان برگردید» و به رویکردهای ضدمهاجرتی دامن می‌زند.

ما درباره‌ی کلیشه کارگر صنعتی صحبت کردیم، که در زمینه بریتانیا همان مرد سفیدپوست است. در عین حال، بخش عمده‌ای از این کشور به دست مردمان غیرسفیدپوست ساخته شده است. موجهای مهاجرت معمولاً در حوزه‌های مشخصی از کار صورت گرفته است، مشخصاً صنایع حمل و نقل که شامل ساخت و ساز جاده‌ها و متروی لندن میشود. پایین‌ترین قشر مردم که کارهای نظافتی می‌کنند، همانهایی هستند که ساعت چهار و نیم صبح سوار اتوبوسها می‌شوند. شهردار لندن استفاده از اتوبوسها را تسهیل کرد تا آنهایی که نمیتوانند از مترو استفاده کنند، یا آنهایی که خیلی دور از شهر زندگی میکنند اما صبحها قبل از کارمندان باید به دفتر برسند و آنجا را تمیز کنند به موقع سر کار حاضر شوند. غالب این افراد مهاجرهای غیرسفیدپوست هستند. بخشی از ایدئولوژی ضد مهاجران می‌خواهد تصویر کارگر بریتانیا را به مرد سفیدپوست برگرداند، هر چند مدتها است چنین چیزی واقعیت ندارد. شاید بهترین راه پاسخ به آنها همان شعار حامی مهاجران در فرانسه است که می‌گوید هر کسی اینجا کار میکند اهل همینجا است.

جو: برای من این تناقض زمانی ملموس میشود که مقالات رسانه‌ها را درباره کاهش نرخ تولد می‌خوانم و هراس آنها که در آینده کسی برای مراقبت از سالمندان نخواهد بود. بعد کنار همین مقالات، یادداشت‌های دیگری هستند که از «معضلات» مهاجرت صحبت می‌کنند. و گاهی هم یک مقاله از بحران افزایش جمعیت در سطح جهانی و اینکه سیاره ما ظرفیت این همه بدن را ندارد! اما این روایت‌های پراکنده هرگز به هم متصل نمی‌شوند. هیچ اشاره‌ای که چطور یکی از آنها می‌تواند به دیگری کمک کند صورت نمی‌گیرد؛ اینکه معضل کاهش نرخ تولد در بخشی از جهان می‌تواند با گشودن مرزها برطرف شود.

جو: آیا در شرایط فعلی عنصر مترقی در فعالیت‌های اتحادیه‌ای مشاهده می‌کنید؟

نینا: این تصویر که آنها حسابشان را از حزب کار جدا کنند میتواند جذاب باشد. مشکلات بی‌پایانی در رابطه با بوروکراسی اتحادیه وجود دارد. من با دو نفر از آنها مصاحبه کرده‌ام و متوجه شدم که تناسبی میان زبان مبارز مجویانه آنها و آنچه در عمل به دست می‌آورند وجود ندارد. البته به نظرم راهپیمایی کنگره اتحادیه‌ها (TUC) شگفت‌انگیز بود، همینطور برخی فعالیت‌های دیگر مانند ایده تشکیل اتحادیه بیکاران با یک پوند در هفته. هر چند آنها خیلی موفق نبودند، اما حداقل تلاش کردند از تصور کارگران استخدامی تمام‌وقت در اتحادیه‌ها فاصله بگیرند، چون واقعیت برای بسیاری از مردم چنین امکانی را فراهم نمی‌کند. ما باید ببینیم چه کسی بیرون گذاشته می‌شود. مثلاً خیلی خطرناک است اگر از درآمد پایه تضمین‌شده صحبت کنیم در حالی که نمی‌دانیم چه کسانی از این طرح بیرون گذاشته میشوند. آیا درآمد پایه فقط برای آنهایی تضمین می‌شود که پاسپورت دارند؟ نمی‌خواهم بیش از حد از اتحادیه‌ها انتقاد کنم، اما باید از خودمان پرسیم که معنای این عضویت اندک در اتحادیه‌ها چیست. اتحادیه‌ها هنوز هم خیلی مهم هستند، اما نه آن نیروی قدرتمندی که زمانی بودند. به نظرم اتحادیه پاپ-آپ (علیه کار برونسپاری) در دانشگاه ساسکس خیلی جالب بود، و بخشی از این جذابیت به خاطر تقابل و تنش بود که با اتحادیه‌های موجود ایجاد کرد.

جو: مشکلی که درباره دشواری اتحاد میان کارگران موقتی و نمونه‌کاری پراکنده در بخش‌های مختلف مطرح کردید خیلی به‌جا است. کارل روپر از کنگره اتحادیه‌ها به من گفت که یکی از جالب‌ترین مدل‌ها «تساوی حقوق» بود که به اتحادیه بازیگران تعلق داشت. آنها همیشه با آدم‌هایی سر و کار داشتند که یک مدت کار می‌کردند و بعد بیکار میشدند و جایگاه حرفه‌ایشان همیشه بی‌ثبات بوده — و اتحادیه آنها در مواجهه با این معضل بسیار تجربی و موفق عمل کرده است.

بکس 2: ما درباره چالش‌های سازماندهی بحث کرده‌ایم — به‌ویژه در کار مشترک با ایکس تاک و اتحادیه کارگران جنسی — و تلاش کرده‌ایم اشکال بدیلی برای گردهم آمدن پیشنهاد کنیم. مثلاً چه‌بسا میتینگ به عنوان شکلی برای گردهم آمدن بهترین شیوه نباشد. یکی از دوستانم در انجمن مهاجران محله کویینز در نیویورک فعالیت می‌کرد، و آنها یک باشگاه بعد از مدرسه دارند که تمام مادران آنجا می‌آیند تا بچه‌هایشان را بردارند و بعد از آن هم برای صرف غذا دور هم جمع می‌شوند، که هرگز بیشتر از یک ساعت طول نمی‌کشد چون اکثر آدم‌ها باید به خانه برگردند. این کارها برای شرکت در جلسات انگیزه ایجاد می‌کند. اتحادیه کارگران جنسی کلاس زبان برگزار می‌کرد، که ابزاری شد برای سازماندهی چون این کلاس‌ها در فاحشه‌خانه، یعنی محل کارشان، برگزار می‌شد. دینینگ هم از اتحادیه‌های خوداشتغالی در هند صحبت می‌کند که از مردمی متشکل شده که در خیابان کار می‌کنند. این اتحادیه‌ها سازماندهی قائم به نفس، و الگوی تعاونی دارند و برای مثال چانه‌زنی بر سر هزینه‌ها را تسهیل می‌کنند. پس الگوهای زیادی برای سازماندهی وجود دارد که می‌توانند از تجربه یکدیگر استفاده کنند.

بکس 1: ما ایمیل‌های زیادی برای درخواست کمک درباره‌ی مشکلات محیط کار دریافت می‌کنیم. نخستین سوال ما از آنها این است که آیا اتحادیه‌های هست که بتوانند عضو آن شوند. چون به رغم همه‌ی مشکلاتی که صحبت شد، اگر عضو اتحادیه باشید، به هر حال کسی پیدا می‌شود که دوشادوش شما مبارزه کند.

بکس 2: هنوز هم مشکل نظام بالا به پایین در فعالیت اتحادیه‌ها وجود دارد. تا حدودی به این دلیل که آنها به بیان کارهایی که باید انجام شود اکتفا می‌کنند. یک مشکل اساسی دیگر هم وجود دارد: اگر با پیش فرض هویت کارگر [تمام‌وقت] شروع کنید، از همان آغاز نیمی از مخاطبتان را از دست می‌دهید.

جو: باز به بحث جنسیت و کار می‌رسیم، وقتی خانم شریل سندبرگ مدیر عملیاتی فیسبوک در کتابش با نام «درون خمیدن» ...

بکس 2: «درون خمیدن» عنوان کتاب دقیقاً یعنی چه؟

جو: سندیبرگ میگوید زنان باید فرهنگ شرکتی را در آغوش بگیرند، یا هر طور شده خودشان را به درون آن بکشند تا موفق شوند، شاید هم به این خاطر که شرکتها بتوانند از مسئولیت‌های اجتماعی خود بیرون خمیده شوند! البته یک گفتار دست‌راستی متفاوت هم وجود دارد که می‌گوید حضور در محیط کار برای زنانی که بچه دارند دشوار است، و بهتر است زنان مثل دهه‌ی 1980 «همه چیز را با هم» نخواستند، بلکه به خودشان استراحتی بدهند و به کار پار هوقت مشغول شوند، و همان چیزی شوند که ربکا آشر «والد پایه» مینامد.

نینا: این ایدئولوژی در دوران رکود به کار می‌آید، زمانی که میخواهند ساعت کار کمتری به آدمها بدهند.

بکس 2: این پندار فرض پیش‌رمانه‌ای دربار‌هی معنای موفقیت ارائه میدهد. اینکه زنان خودبه‌خود به کار پار هوقت متمایل می‌شوند، و هیچ میل دیگری هم در زندگیشان ندارند، گویی زنان به محیط کار هیچ وابستگی ندارند و نیروی کار منعطف به حساب می‌آیند.

جو: البته نقد همه‌جانبه انعطاف‌پذیری به عنوان ابزاری از فرهنگ شرکتی خودش جای بحث دارد. بیشک نقد درستی است؛ اما گاهی چپها چنین نقدی را با نوستالژی ضمنی برای فرهنگ فوردیستی همراه می‌کنند، که با توجه به جایگاه زنان در میانه‌ی قرن بیستم به نظرم خیلی مشکل‌ساز است. چرا به جای آن انعطاف‌پذیری را به درون گفتار چپ بازنگردانیم؟ به نظرم این برنامه بهتری است. مثلاً کار والدین باید منعطف باشد چون بچه‌هایشان خیلی وقت‌ها مریض می‌شوند، اما چپها حتی بابت چنین خواسته‌ای من را مورد انتقاد قرار میدهند.

بکس 1: به نظرم نکته‌ی اصلی اینجا است: انعطاف‌پذیری برای چه کسی؟ باید با دقت بین این دو شکل انعطاف‌پذیری تمایز قائل شویم. آیا محیط کار است که می‌خواهد شما منعطف باشید، یا نیازهای شماست که تقاضای انعطاف دارد؟

نینا: دانشگاه رو همپتون کمپینی برای تعدیل نیرو به راه انداخته بود، و آدمها می‌توانستند داوطلبانه تقاضای تعدیل کنند. این کمپین «آینده‌ای منعطف» نام داشت. انگار میگفت: «در یکی از این آینده‌ها شما به کارتان ادامه می‌دهید و به قدر کفایت پول در می‌آورید که زنده بمانید، در آینده دیگر، از اینها خبری نیست». سخنوری و جعلِ واژه آن واقعاً تحسین‌برانگیز بود. در مورد سرپرستی کودکان، هنوز هم به شکل ضمنی زنان علاوه بر کار کردن، مسئولیت «والد پایه» را نیز به عهده دارند. چون در عمل نقش فرد یا والد دیگر کمرنگ‌تر است. و این مساله به قدر کافی سیاسی نشده؛ برعکس، از دهه‌ی 1970 بُعد سیاسی این مساله محو شده است. بازتولید (توالد) به یک گزینه خصوصی بدل شده است که نمیتوانید به صورت عمومی درباره آن صحبت کنید، و فقط به تصمیم شخصی شما مربوط می‌شود. یعنی در کل به یک مساله فردی درون خانواده تبدیل شده و دیگر به پرسش‌های عمومی‌تر اجتماعی ربطی ندارد.

جو: این مطلب در تنزل ضمنی جایگاه فرهنگی مهدکودک‌ها و سایر سیستم‌های اجتماعی مراقبت از کودکان کاملاً مشهود است. گلندا وال در پژوهش آکادمیک خود به خوبی نشان داده که در سی سال گذشته رسانه‌های آمریکا تصویر نامطلوب و حتی خطرناکی از مهدکودک‌ها و خدمات اجتماعی نگهداری کودکان ارائه کرده‌اند. درست متضاد تصویری که از قشرهای بالایی طبقه متوسط و خانواده‌های صاحب‌کار داده می‌شود.

– یعنی تصویر رهایی بخش و مطلوب خدمات خصوصی مراقبت از کودکان و پرستاران بچه. این تصویرسازی درست نقطه مقابل مطالبه عمومی دهه 1970 برای مراقبت جمعی از کودکان قرار می‌گیرد.

نینا: مراقبت از کودکان برای حزب پلنگ سیاه اهمیت فراوانی داشت. یکی از دلایل اصلی حمله به آنها این بود که آنها در کار اجتماعی خود «صبحانه رایگان» هم می‌دادند. غذا تهیه می‌کردند، کانون صبحانه قبل از مدرسه تدارک می‌دیدند و از این قبیل کارها؛ در واقع تصویری از جهان اجتماعی و مشارکتی خلق کردند که در آن آدمها از یکدیگر مراقبت می‌کنند. من چیزی درباره‌ی تخریب مهدکودک‌ها نشنیده بودم، اما به نظر میرسد بخشی از حمله همه‌جانبه برای تعطیلی هر چیزی باشد که جنبه‌های اجتماعی و جمعی دارد (درست همانطور که حمله به پلنگ‌های سیاه چنین بود).

بکس 2: این بحث‌ها لاجرم به واقعیات نابرابری در حوزه استخدام منتهی می‌شوند. اگر یک زوج دگرجنس‌گرا باشید، احتمال قریب به یقین مرد درآمد بیشتری خواهد داشت، بنابراین چشم‌پوشی از آن برای نگهداری بچه‌ها فداکاری بیشتری می‌طلبد. راه‌های گوناگونی برای مقابله با مراقبت برابر وجود دارد. در همان دوره شش ماهه [مرخصی پس از زایمان] زن به عنوان «والد پایه» تثبیت می‌شود، و به سختی می‌توان بعد از آن شرایط را تغییر داد. و قانون تحت عنوان «حمایت» این رویه را اجرایی می‌کند. چطور می‌توان نام آن را انعطاف‌پذیری گذاشت؟ مادر شش ماه مرخصی می‌گیرد (بهتر است بگوییم در این شش ماه به استخدام شغل سنتی خود در می‌آید)، در حالیکه پدر دو هفته مرخصی دارد و بعد از آن به همان نان‌آوری تبدیل می‌شود که ساعت شش بعد از ظهر می‌آید خانه. به همین راحتی می‌توان به کلیشه‌های مناسبات جنسیتی وارد شد. این کلیشه توسط کار تحمیل می‌گردد: سیاست‌ها و ارزش‌گذاری‌های کار.

جو: آیا می‌توان با تمرکز بر «بازتولید اجتماعی» به آن پاسخ داد؟

بکس 2: بله، اما به سختی می‌توان حول این مفهوم سازمانده‌ی کرد چون هیچ‌کس دقیقاً نمی‌داند معنای آن چیست – همه فکر می‌کنند ماجرا فقط به تولید کودکان مربوط می‌شود.

نینا: برگردیم به اول بحثمان، داشتیم می‌گفتیم ارزش‌گذاری مراقبت به چه معنا است، که همان بازتولید در عام‌ترین معنای کلمه است. این امور به واسطه کار مزدی به حاشیه رانده شده‌اند و کم‌ارزش جلوه داده می‌شوند. ما باید شیوه‌ای طراحی کنیم که نقطه شروع فکرهایمان را همین‌جا قرار دهیم. ما باید ارزش [ربوده‌شده] این امور را به آنها بازگردانیم.

بکس 2: اما منظورتان از ارزش مراقبت و نگهداری چیست؟ یعنی برای آنها دستمزد قائل شویم؟ همین الان هم در ونزوئلا به زنان خانه‌دار حقوق می‌دهند.

نینا: من هفته گذشته به دیدار سلما جیمز در نیویورک رفتم، و قانون اساسی ونزوئلا را بر روی دیوار آنها دیدم. پدیده بسیار مهمی است. کمپین «دستمزد برای کار خانگی» آنها موضعی به شدت ضد کار داشت. و اکثر فمینیستهای چپ بریتانیا آن را خیلی بد فهمیده‌اند (که به نظرم تا حدودی عمدی بوده)، انگار جنبش زنان طبقه متوسطی است که می‌خواهند برای شستن ظرفها پول بگیرند. در حالیکه مساله ارزش و معنای کار را به شدت سیاسی می‌کرد و ابزاری بود برای تخریب تمام عمارت موجود در مناسبات کار. یکی از راه‌های تخریب آن بررسی اموری است که باید ارزشمند تلقی شوند اما در شرایط جاری بی‌ارزش تلقی می‌شوند.

مترجم: کیوان مهدی

