

زندگی پس از کار

نینا پاور، جو لیٹر و بریگاد بی ثبات کاران

ترجمہ: کیوان مہتدی

«احتمالاً هیچ کلمه‌ی واحدی نمی‌تواند تمام شرایطی را توصیف کند که زندگی را غیرقابل زیستن می‌سازد، با این حال عبارت «بی‌ثباتی» می‌تواند حالت‌های «زیست‌ناپذیری» را متمایز سازد؛ مثلاً آنهایی که بدون محاکمه و روند قضایی زندانی شده‌اند؛ آنهایی که در مناطق جنگی یا اشغال‌شده زندگی می‌کنند و بدون هیچ فضای امن یا راه خروجی، در معرض خشونت و نابودی قرار دارند؛ کسانی که ناگزیر از مهاجرت اجباری بوده‌اند و در مناطق مرزی به سر می‌برند و چشم‌انتظارند تا مرزها گشوده شود، یا غذا برسد، یا امکان زندگی شهروندی با کارت شناسایی به آنها اعطا گردد؛ آنهایی که شرایط زندگی‌شان داغ نیروی کار مصرفی و دوراندختنی خورده است و چشم‌انداز زندگی باثباته مدام از آنها دور و دورتر می‌شود، و آنهایی که در یک افق زمانی فروپاشیده فقط امروز را به فردا می‌رسانند، و درد آینده‌ی ضایع‌شده را در دل و در استخوان‌هایشان احساس می‌کنند، تقلا می‌کنند که احساس داشته باشند اما از آنچه احساس خواهند کرد بیشتر می‌ترسند.»

جو دیت باتلر

متن حاضر مباحثه‌ای است میان چریک-تئوریسین‌های هم‌دوره‌ی ما در بریتانیا: جو لیتلر، نینا پاور (که اخیراً مشغول نگارش کتابی درباره‌ی ضدِ کار است)، و دو عضو از بریگاد بی‌ثبات کاران (که ترجیح دادند نام‌شان افشا نشود)، کمپینی که در بریتانیا علیه کارهای رایگان و کارآموزی در صنایع فرهنگی در کنار مسائل عام‌تر کار بدون قرارداد و بی‌ثبات شکل گرفته است.

شبهت ما و آنها در زمینه‌ی سازماندهی کار و زندگی قابل‌پیش‌بینی اما با این حال تعجب‌برانگیز است. مفاهیم اصلی که در این گفتگو مطرح می‌گردد شامل بی‌ثبات‌کاری، زنانه‌سازی کار، کارگری فرهنگی، تیمارکاری یا کار مراقبتی است. تمام مفاهیم در طول متن تشریح می‌شود و انتخاب واژگان صرفاً از این جهت بوده که این مفاهیم در مجموع پارادایم نسبتاً جدیدی را شکل می‌دهند که برای تبیین و تغییر شرایط زیستی و کاری ما کارآمد خواهد بود. همچنین برای توضیحات تکمیلی برخی نام‌ها و عبارات هایپرلینک شده‌اند.

در طول متن مثال‌های زیادی از تجربه‌های سازماندهی درون و بیرون از چارچوب‌های معمول مطرح می‌گردد. طبیعتاً تاریخ چهار ساله‌ی مبارزه‌ی کارگران (و بیکاران) بریتانیا با آنچه پروژه‌ی سیاسی نئولیبرالیسم خوانده می‌شود، شفافیت بیشتری برای الگوهای سازماندهی آنها به همراه خواهد داشت. اما این مورد نیز به رغم تفاوتی که با شرایط جاری ما دارد، می‌تواند تجربه‌های مفیدی در اختیار ما قرار دهد.

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 پرداخت کمتر از پایه حقوق، اضافه-کاری اجباری، کار ساعتی^۱، کارآموزی رایگان، بازار کار استثمارشده، واردات موازی^۲، بهره‌کشی از زندانیان و موضوعات بی‌شمار دیگر مواجهیم. در عین حال، کار به لحاظ فرهنگی بت‌واره شده است، 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 درباره‌ی کار و تمام جنبه‌های مختلف آن هم‌زمان فکر و بحث کنیم.

¹ Zero hours contract قراردادی که کارفرما موظف به هیچ حداقل زمان کاری نیست و تنها در صورت

نیاز کارگر را به کار فرامی‌خواند

² Greymarket زمانی که اختلاف قیمت برای یک محصول در دو بازار وجود دارد، و عده‌ای محصول را در

بازار ارزانتر می‌خرند تا آن را به بازار خودشان با قیمت بالاتر صادر کنند.

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 عمده‌ای از علاقه‌ی من به موضوع کار، به بحث-های 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 تک‌ساحتی تا حدودی ماحصل تجربه‌ی کاری من در بنگاه‌های کاریابی بود که در آنها شاهد زنانه‌سازی کار^۳ بودم. من از اینکه موقع بازاریابی تلفنی باید صمیمی حرف می‌زدم واقعاً 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 نظرم باید از این استدلال عبور کنیم. اگر کار خود بخشی از مشکل باشد چه؟ اگر کار کردن مشکلات آشکار کار جنسیت‌یافته 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.

بریگاد 1: بریگاد بی‌ثبات‌کاران گروهی است عمدتاً متشکل از کارگران فرهنگی و آموزشی که حول مسائل مربوط به بی‌ثباتی^۴ وضع کارگران شکل گرفته است. این گروه از دل

³ Feminization of labour هم به معنای فراگیری شرایط متزلزل اشتغال زنان به هر دو جنس و تمام اشکال کار، و هم به معنای فاصله‌گیری از خصلت‌های مردانه‌ی تولید فوردیستی و انعطاف-پذیری و غیرتخصصی شدن کار است.

⁴ Precarity به شرایط متزلزل مادی، اقتصادی، و روانی حاصل از کار منعطف و بدون قرارداد و فاقد امنیت شغلی اطلاق می‌شود. به افرادی که در این وضعیت به سر می‌برند **Precariat** گفته می‌شود که ترکیب پرولتاریا با precarious است.

کالکتیو هویج به‌دستان^۵ 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 درباره‌ی بی‌ثباتی» در موسسه‌ی 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 درباره‌ی 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 اخراج‌شده‌ی موسسه‌ی هنر معاصر جمع‌آوری کردیم، و از «شاهدان متخصص» هم خواستیم در مورد اثرات بی‌ثباتی صحبت کنند. در این محکمه چهار حوزه‌ی اصلی را شناسایی کردیم: مهاجرت؛ شرایط کاری و کار رایگان یا با دستمزد کمتر از پایه‌حقوق؛ بی‌ثباتی نهادی؛ و «عاطفه»^۶، 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.

بریگاد 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.

⁵ Carrotworkers' collective: منظور از هویج وعده‌هایی است که نهادها و کارفرماها می‌دهند تا شرایط

بی‌ثبات کاری را حفظ کنند. این نماد در اکثر تجمعات این گروه استفاده می‌شود.

⁶ affect

بریگاد 1: کار این گروه گرد و خاک زیادی به پا کرد. انگار نوشتن یک نامه‌ی خوش - مشریانه به یک گالری می‌تواند خیلی‌ها را ناراحت کند! گروه آموزشی ما هم مشغول نوشتن چیزی بود که آن را برنامه‌ی 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 اتحادیه‌ی 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.

بریگاد 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 مطالبه‌ی 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 منحصراً سلبی به مردم بازگردانده شده است.

بریگاد 2: معمولاً آدم‌ها فقط برای رزومه جمع کردن در خدمت سرمایه‌ی 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.

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

بریگاد 2: کار غیربیگانه، مانند سرپرستی کودک، بهانه‌ای برای عدم پرداخت به فرد به وجود می‌آورد؛ این موضوع می‌تواند نقطه‌ی 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*^۷ باشد، چون شما نمی‌خواهید برده‌ی 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 جامعه‌ی 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 اندازه‌ی توانش کار کند و به اندازه‌ی نیازش برداشت کند، چه وضعی داشتیم؟ مباحثات موجود در مورد کار، مانند [کتاب کتی ویکس](#)^۸، معمولاً به مطالبات شدیداً 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 نظرورزانانه و ایدئالیستی است، اما مهم است که از آنجا آغاز کنیم و بعد به عقب بازگردیم. این کار حتی اگر یک مطالبه‌ی سیاسی به معنای دقیق کلمه نباشد، یک «تجربه‌ی فکری» ارزشمند است.

بریگاد 2: مقاله میشل دنینگ با عنوان «[زندگی بدون دستمزد](#)» نشان می‌دهد که چطور سه-چهارم اقتصاد جهانی خارج از حیطه‌ی 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

⁷ transitional

⁸ Kathi Weeks, *The Problem With Work*. Duke University Press, 2011

قمار استراتژیک و مفهومی سنگینی مرتکب می‌شوید وقتی حول فیگور مرد قرن نوزدهمی یعنی کارگر صنعتی سازماندهی می‌کنید، و در بریتانیا همیشه چنین میلی 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 درباره‌ی کار و نسبت آن با تکنولوژی توقع کمابیش معقولی ایجاد کرده بود که می‌توان کارها را به وسیله‌ی 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 و تیمارداری را برونسپاری کند؛ یک ربات نمی‌تواند مثل یک انسان از شما تیمارداری کند. پس یک پیشنهاد درست می‌تواند این باشد: ما باید با تیمارکاری⁹ شروع کنیم و آن را به بارزترین چیز در دنیا تبدیل کنیم، نه اینکه به لحاظ اقتصادی و منزلت اجتماعی آن را در پایین‌ترین سطح جای دهیم.

بریگاد 1: ما همچنین یک کارگروه در رابطه با شرکتی‌سازی هنر¹⁰ داریم، هر چند کارگروه-ها کاملاً منفک از همدیگر نیستند. گالری وایت‌چپل¹¹ از سامانتا کمرون (همسر دیوید کمرون نخست وزیر) و معاون نخست‌وزیر نیک کیلگ¹² درخواست کرد که گنجینه‌ی 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 وایت‌چپل مشغول رختشویی شدیم و بروشورهایی درباره‌ی پولشویی توزیع کردیم.

Care work⁹

Corporatization of arts¹⁰

Whitechapel Gallery¹¹

Samantha Cameron and Nick Clegg¹²

جو: یاد کار میرل لادرمن در سال 1969 با نام «هنر تعمیر و نگهداری» افتادم که در آن کف یکی از گالری‌های نیویورک را می‌سایید 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 میزبانشان هستند نقد می‌کنند.

برگاد 2: 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 میزان درگیر شدن مان با آن نهاد را به پرسش می‌کشیم. 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 درون 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)، موقیعت 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.

بریگاد 1: آخرین کارگروه ما همبستگی نام دارد. ما نمی‌خواهیم یک گروه تک‌بعدی باشیم که از منافع خودش دفاع می‌کند. 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 پروژه‌ی خانه‌سازی دولتی نیز وجود ندارد. کار رایگان و زنده ماندن برای افراد هر چه بیشتری به یک معادله‌ی ناممکن بدل شده است.

بریگاد 2: 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 حوزه‌ی کار، مسکن و شرایط عمومی زیست در بر بگیریم. تعدادی از افراد ما در کمپین‌های مسکن هم فعال هستند. یکی از مزایای فضای اکتیویستی خانه‌ی مشترک همین است؛ ما می‌توانیم با سایر فعالان جابه‌جا شویم، مثلاً هفته‌ی گذشته یکی از گروه‌های تاور هملتز¹³ در جلسه‌ی ما شرکت کرد. ما آگاهی که شیوه‌ی قدیمی مردم برای بقا دیگر امکانپذیر نیست: مثلاً احتمال اینکه بتوانیم یک فضای مشورتی تهیه کنیم بسیار اندک است. آن شیوه‌هایی که مردم می‌توانستند با هزینه‌ی بسیار اندک زندگی خودشان را سر و سامان بدهند دیگر وجود ندارد.

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

نینا: تناقض ایدئولوژیک هولناک در همین جاست: زنده ماندن برای همه‌ی 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 شیوه‌ی زندگی است که همه‌جا تبلیغ و تحسین می‌شود. فیتش کول بریتانیا¹⁴ 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 تجربه‌ی این سبک زندگی را برای فرد ممکن می‌کردند در حال محو شدن هستند، مگر آنکه واقعاً پولدار باشید.

بریگاد 2: در آن زمان قشر فرهنگی کمتر طبقه‌ی متوسطی بود، چون واقعاً برای همه‌جور آدم ممکن بود که به آن بپیوندد. اما در عین حال احساس فراگیر تحقیر هم وجود داشت. گویی به‌طور 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؟

بریگاد 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 به‌شدت افزایش یافته است. تا جایی که شورای هنر سال گذشته راهنمایی برای کارآموزان منتشر کرد.

جو: امروز کارآموزان در رادار رسانه‌های توده‌ای و فراگیر قرار دارند، در حالی که 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.

بریگاد 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 فعالیت‌مان را آغاز کردیم، دوران نیولیبیر¹⁵ [راه سوم تونی بلر] بود باید خیلی مراقب می‌بودیم که چطور در مورد آن حرف می‌زنیم. اما امروز آدم‌ها با اعتماد به نفس بیشتری می‌گویند که کارآموزی رایگان بد و غلط است. ضمن اینکه رکود طبقه‌ی 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 تجربه‌ی حاد و شدید طبقه مواجه شده‌اند.

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

بریگاد 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 بپیوندد، زیرا می‌خواستند تک‌موضوعی باقی بمانند. با این حال سوال جالبی است: تفاوت میان کار رایگان در فروشگاه‌های زنجیره‌ای پاوندلند¹⁶ 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 ربوده شده را به کارگران بازگردانیم و ببینیم کار چقدر متفاوت خواهد شد؟ در پروژه‌های که الان در دست داریم به مشکلات مفهومی برخوردیم، اینکه چطور می‌-

New Labour¹⁵
Poundland¹⁶

توان 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 مبارزه کنیم که بتواند پاسخگوی حداقل‌های معیشتی و مسکن باشد. اما موضوع همچنین به مسائلی فراتر از میزان دستمزد برمی‌گردد. گاهی نمی‌دانم چطور مطالبات آرمان‌گرایانه‌ی ضد کار را به شکلی پیوند دهم که به لحاظ سیاسی کارآمد باشد.

بریگاد 2: کمپین‌های جدیدی که حول موضوع کار شکل گرفته برای خیلی از آدم‌ها اولین تجربه‌ی سازماندهی جمعی است. یک استحاله‌ی خیلی عمیق در این فرایند اتفاق می‌افتد. زمانی که مجبور می‌شوند اعتبار شما را افزایش دهند، یا شرکت کارفرما متقاعد می‌شود که هزینه‌ی 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، واقعاً 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 از 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 مطالبه‌ی آنها را دنبال کنند.

بریگاد 2: دقیقاً. این مسائل برگ برنده‌ی آنها به حساب می‌آیند.

نینا: این موضوع به بحث‌های متناقضی برمی‌گردد که درباره‌ی ایدئولوژی اخلاقی کار توی سر مردم فرو می‌کنند. من در دهه‌ی 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 هیچ کس معنای واقعی استخدام‌شدن را به پرسش نمی‌کشید. از طرف

دیگر می‌گفتند دیگر شغلی برای تمام عمر وجود ندارد و باید یاد بگیرید 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 ببینیم چرا این تصویر از کار چنین نفوذی روی مردم دارد. سوای جنبه‌ی ابزاری آن برای زنده ماندن، ایدئولوژی می‌گوید اگر کار نکنید، به اندازه‌ی کسی که کار می‌کند آدم نیستید.

بریگاد 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 وظایف‌اش 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 واسطه‌ی 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 استثمارگرانه‌ی کارآفرینی به ما برگردانده شده.

بریگاد 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 بگیرد؟

جو: از یک سو، این فرهنگِ 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 زمینه‌ی ارتباط بازارهای جهانی با فرصت‌های برابر وجود دارد. از یک طرف دست‌راستی‌های بازار آزاد هستند، که اجازه داده‌اند بازار دیکته کند که کار به کدام سمت برود. و خودش نتیجه‌ی 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 کلیشه‌ی کارگر صنعتی صحبت کردیم، که در زمینه‌ی 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 از پس هزینه‌ی مترو بر نمی‌آیند، همان‌هایی 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 درباره‌ی 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 سیاره‌ی 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 متری 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^{۱۷} و متوجه شدم که تناسبی میان زبان مبارزه‌جویانه‌ی آنها و آنچه در عمل به دست می‌آورند وجود ندارد. البته به نظرم راهپیمایی کنگره‌ی اتحادیه‌ها (TUC) شگفت‌انگیز بود، همینطور برخی فعالیت‌های دیگر مانند ایده‌ی تشکیل اتحادیه‌ی 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 پایه‌ی 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؟ - خواهم بیش از حد از اتحادیه‌ها انتقاد کنم، اما باید از خودمان بپرسیم که معنای این عضویت اندک در اتحادیه‌ها چیست. اتحادیه‌ها هنوز هم خیلی مهم هستند، اما نه آن نیروی قدرتمندی که زمانی بودند. به نظرم [اتحادیه‌ی 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.

Len McCluskey and Mark Serwotka ¹⁷

جو: مشکلی که درباره‌ی دشواری اتحاد میان کارگران موقتی و نمونه‌کاری پراکنده در بخش‌های مختلف مطرح کردید خیلی به‌جا است. کارل روپر¹⁸ از کنگره‌ی اتحادیه‌ها به من گفت که یکی از جالبترین مدل‌ها «تساوی حقوق» بود که به اتحادیه‌ی 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 اتحادیه‌ی آنها در مواجهه با این معضل بسیار تجربی و موفق عمل کرده است.

بریگاد 2: ما درباره‌ی چالش‌های سازماندهی بحث کرده‌ایم — به‌ویژه در کار مشترک با [ایکس تاک](#) و اتحادیه‌ی 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 محله‌ی کوئینز¹⁹ در نیویورک فعالیت می‌کرد. آنها یک باشگاه بعد از مدرسه دارند که تمام مادران آنجا می‌آیند تا بچه‌هایشان را بردارند. 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. اتحادیه‌ی کارگران جنسی کلاس زبان برگزار می‌کرد، که ابزاری شد برای سازماندهی چون این کلاس‌ها در فاحشه‌خانه، یعنی محل کارشان، برگزار می‌شد. دیننگ 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 متعددی برای سازماندهی وجود دارد که می‌توانند از تجربه‌ی یکدیگر استفاده کنند.

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

Carl Roper¹⁸
Queens¹⁹

بریگاد 2: هنوز هم مشکلات چانه‌زنی از بالا و فشار از پائین 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 پیش‌فرض 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 فیس-بوک در کتابش با نام «[درون خمیدن](#)»^{۲۰} ...

بریگاد 2: «درون خمیدن» عنوان کتاب دقیقا یعنی چه؟

جو: سندبرگ 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 پاره‌وقت مشغول شوند، و همان چیزی شوند که ربکا آشر «[والد پایه](#)»^{۲۱} می‌نامد.

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

بریگاد 2: این پندار فرض بی‌شرمانه‌ای درباره‌ی معنای موفقیت ارائه می‌دهد. اینکه زنان خودبه‌خود به کار پاره‌وقت 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 همه‌جانبه‌ی 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 برنامه‌ی 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.

بریگاد 1: به نظرم نکته‌ی اصلی اینجاست: 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 روهامپتون²² کمپینی برای تعدیل نیرو به راه انداخته بود، و آدم‌ها می‌توانستند داوطلبانه تقاضای تعدیل کنند. این کمپین «آینده‌های 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 آینده‌ی دیگر، از اینها خبری نیست». سخنوری و جعلِ واژه‌ی 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. در این سناریو نقش فرد یا والدِ دیگر کم‌رنگ‌تر می‌شود. و این مساله به قدر کافی سیاسی نشده؛ برعکس، از دهه‌ی 1970 بُعد سیاسی این مساله محو شده است. بازتولید (توالد) به یک گزینه‌ی خصوصی بدل شده است که نمی‌توانید به صورت عمومی درباره‌ی آن صحبت کنید، و فقط به تصمیم شخصی شما مربوط می‌شود. یعنی در کل به یک مساله‌ی فردی درون خانواده تبدیل شده و دیگر به پرسش‌های عمومی‌تر اجتماعی ربطی ندارد.

Roehampton²²

جو: این مطلب در تنزل ضمنی جایگاه فرهنگی مهدکودک‌ها و سایر سیستم‌های اجتماعی مراقبت از کودکان کاملاً مشهود است. گلندا وال^{۲۳} 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 تصویری رهایی بخش و مطلوب خدمات خصوصی مراقبت از کودکان و پرستاران بچه. این تصویرسازی درست نقطه‌ی مقابل مطالبه‌ی عمومی دهه‌ی 1970 برای مراقبت جمعی از کودکان قرار می‌گیرد.

نینا: مراقبت از کودکان برای حزب پلنگ سیاه^{۲۴} 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، باشگاه صبحانه‌ی 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 حمله‌ی همه‌جانبه برای تعطیلی هر چیزی باشد که جنبه‌ای اجتماعی و جمعی دارد (درست همانطور که حمله به پلنگ‌های سیاه چنین بود).

بریگاد 2: این بحث‌ها لاجرم به واقعیات نابرابری در حوزه‌ی 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 دوره‌ی 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

Glenda Wall²³
Black Panthers Party²⁴

در این شش ماه به استخدام شغل سنتی خود در می‌آید، در حالی که پدر دو هفته مرخصی دارد و بعد از آن به همان نان‌آوری تبدیل می‌شود که ساعت شش بعد از ظهر به خانه می‌آید. به همین راحتی می‌توان به کلیشه‌های مناسبات جنسیتی وارد شد. این کلیشه توسط کار تحمیل می‌گردد: سیاست‌ها و ارزش‌گذاری‌های کار.

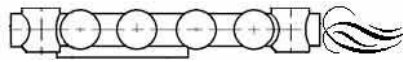
جو: آیا می‌توان با تمرکز بر «بازتولید اجتماعی» به آن پاسخ داد؟

بریگاد2: 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 ارزش‌گذاریِ مراقبت یا تیمارکاری به چه معنا است، که همان بازتولید در عام‌ترین معنای کلمه است. این امور به واسطه‌ی کار مزدی به حاشیه رانده شده‌اند و کم‌ارزش جلوه داده می‌شوند. ما باید شیوه‌ای طراحی کنیم که نقطه‌ی شروع فکرهایمان را همین‌جا قرار دهیم. ما باید ارزش [ربوده‌شده‌ی] این امور را به آنها بازگردانیم.

بریگاد2: اما ارزش‌گذاری آن به چه معناست؟ یعنی برای تیمارکاران دستمزد قائل شویم؟ همین الان هم در ونزوئلا به زنان خانه‌دار حقوق می‌دهند.

نینا: من هفته‌ی گذشته به دیدار سلما جیمز در نیویورک رفتم، و قانون اساسی ونزوئلا را بر روی دیوار آنها دیدم. پدیده‌ی 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 مساله‌ی 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 واجد ارزش باشند اما در شرایط فعلی بی‌ارزش تلقی می‌شوند.



www.mindmotor.biz