

فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش: زنجیره‌هایی از جنس استثمار

در جامعه‌ای که در آن مناسبات سرمایه‌داری حاکم است، طبقه‌ای در جامعه وجود دارد که هیچ مالکیتی بر ابزار تولید ندارد و تنها مالک نیروی کار خود است. این طبقه برای امرار معاش، ناچار به فروش نیروی کار به کسانی می‌شود که صاحب سرمایه و ابزار تولید هستند، تا شاید بتواند از این طریق به رفع نیازهای اولیه‌ی خود بپردازد. در شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری، سرمایه‌دار مالک ابزار تولید، با خریدن نیروی کار کارگر در ازای اندک مزدی، مالک نیروی کار کارگر و مالک تمامی محصولات است که به دست کارگر ساخته می‌شود. مزدی که بابت خرید نیروی کار کارگر پرداخت می‌شود، خیلی کمتر از ارزش کاری است که کارگر انجام می‌دهد و فقط بهای بخشی از کار کارگر است. پس در نظام سرمایه‌داری، قسمتی از کار کارگر که بهای آن پرداخت نشده است، توسط سرمایه‌دار تصاحب می‌شود که به آن کار اضافی گفته می‌شود؛ این کار اضافی منشأ ارزش اضافی یا همان چیزی است که سرمایه‌دار تحت عنوان سود می‌شناسد. این شالوده و زیربنای سرمایه‌داری است که جز از راه بهره‌کشی و استثمار کارگر و تصاحب این بخش از کار، سرمایه‌دار به انباشت خود نخواهد بود. در واقع در تمام جوامعی که وسایل تولید در تملک شخصی افراد بوده، همواره دو طبقه وجود داشته که از قضا در تضاد با هم هستند. در شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری نیز طبقه‌ی سرمایه‌دار و طبقه‌ی کارگر، سنگ بنای نظم سرمایه‌دارانه هستند. در عصر ما، این شیوه‌ی تولید بیش از هر زمان دیگری گسترش یافته و شکل‌های جدیدی از به کارگیری نیروی کار را برای بهره‌کشی بیش‌تر از آن خلق کرده است. یکی از این اشکال نوین، کارگرانی هستند که در فروشگاه‌های زنجیره‌ای یا سوپرمارکت‌های بزرگ، هایپرمارکت‌ها، کافه‌ها و رستوران‌های زنجیره‌ای و هزاران مورد مشابه دیگر مشغول کار و خدمات‌رسانی‌اند. بنابراین سرمایه‌داران برای این که کالاها را بسیار سریع بعد از تولید به فروش برسانند، لزوم اتکاء به افراد متخصص در زمینه‌ی تجارت و پخش را احساس می‌کنند. سرمایه‌داران می‌دانند که هر چه سرعت گردش سرمایه بیش‌تر باشد، ارزش اضافی تولید شده یا سود به دست آمده در یک زمان معین، بیش‌تر خواهد بود. پس مجبورند قسمتی از ارزش اضافی خلق شده را به این متخصصان تجارت و پخش بدهند. در واقع، فعالیت در تمام زمینه‌ها به نفع سرمایه‌دار نیست، از این جهت با سپردن محصولات به یک شرکت پخش با شعبات متعدد و امکانات مالی عظیم، یا مجموعه‌های فروش اینترنتی و پستی، که کالاها را در مقیاس وسیعی پخش می‌کنند، سریع‌تر قادرند پول حاصل از فروش را دریافت کنند و از این راه سودشان را افزایش دهند. بنابراین سرمایه‌داران صنعتی مقداری از سود را به بخش تجاری اختصاص می‌دهند، و با گردش سریع‌تر سرمایه، سود بیش‌تری کسب خواهند کرد. به عبارت دیگر، ارزش اضافی از طریق فروش کالای تولید شده تحقق می‌پذیرد و هر چه سرعت تحقق ارزش بیش‌تر باشد، این به نفع سرمایه‌داران است. این کالاها توسط سرمایه‌دار اغلب به تجار و پخش‌کنندگان فروخته می‌شود و از این روی مقداری از سود یا همان ارزش اضافی نیز به آن‌ها انتقال می‌یابد. در یک سیکل، سرمایه در شکل پولی به سرمایه در شکل تولیدی (ساختمان، ابزار، مواد خام، انرژی لازم و

نیروی کار) تبدیل می‌شود و تحت تاثیر نیروی کار، این شکل از سرمایه به شکل کالایی منتقل می‌شود و بالاخره به واسطه‌ی فروش کالاها، بار دیگر تبدیل به سرمایه در شکل پولی آن می‌شود.

پس سرمایه‌ی تجاری در بخش توزیع وارد می‌شود و کارگران بسیاری را در این بخش استخدام و استثمار می‌کند. درست است که این کارگران مولد نیستند، لیکن استثمار شده و بخش ضروری از جامعه‌ی سرمایه‌داری‌اند و بخشی مهم از طبقه‌ی کارگر را تشکیل می‌دهند.

امروزه بخشی از نیروی کار به شغل فروشندگی روی می‌آوردند. بیش‌تر فروشنده‌ها در تمامی بخش‌های فروش، بدون هیچ قراردادی مشغول به کار هستند. همین نبود قرارداد، دست کارفرمایان را برای اخراج یا پرداخت نکردن حقوق پرداختی، بیمه، سنوات، اضافه کار، عیدی، پاداش و ... باز می‌گذارد. در واقع فرد فروشنده نه تنها از آینده‌ی کاری خود هیچ‌گونه اطمینانی ندارد، حتی در حین کار نیز استرس و ترس از بیکاری را با خود حمل می‌کند. اگرچه حتی در صورت رعایت دستمزد تعیین شده توسط شورای عالی کار به شکل کامل نیز، باز هم این پرداختی کفاف نیاز ابتدایی خانواده‌های کارگری را نمی‌دهد، همواره سرمایه‌دار با روش‌های گوناگون از پرداخت این حقوق حداقلی نیز سر باز می‌زند و روز به روز در صدد کوچک‌تر کردن سفره‌ی خانواده‌های کارگری است.

کارگران بخش تجاری که عموماً به ارائه‌ی خدمات مشغول هستند و در میان سوپرمارکت‌ها، هایپرمارکت‌ها، فروشگاه‌ها و ... تقسیم شده‌اند، به‌عنوان بخشی از طبقه‌ی کارگر، روزانه مورد بهره‌کشی و استثمار سرمایه‌داران قرار می‌گیرند. ما در "فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش" همانند دیگر بخش‌های کارگری، هر روزه برای به دست آوردن لقمه نانی بخور و نمیر و گذران زندگی مشقت بار، ناچاریم نیروی کار خود را به سرمایه‌دارانی بفروشیم که اهل شهر و استان خودمانند و با همان زبانی حرف می‌زنند که ما حرف می‌زنیم، ولی زمین تا آسمان با هم متفاوتیم. فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش به دو شکل فروشگاه شرکتی و فروشگاه نمایندگی (فرانچایز) فعالیت می‌کنند و در سراسر ایران بیش از ۳۰۰۰ شعبه دارد که در هر شعبه ۴ الی ۶ نفر و در برخی شعبات تا ۸ نفر نیز مشغول به کار هستند.

شرایط استخدام در این فروشگاه‌ها از طریق سایت انجام می‌پذیرد ولی برای بخش فرانچایز، این فرآیند حالت صوری دارد و اغلب حضوری می‌باشد که براساس روال همیشگی، مذاکره‌ی کارفرما یا نماینده‌ی کارفرما با کارگران بر سر حقوق و مزایا صورت می‌گیرد.

کارگران در بخش شرکتی قرارداد ۱ تا ۳ ماه دارند، اما در بخش فرانچایز اکثراً بدون قرارداد هستند و یا اگر قراردادی هم وجود داشته باشد بر اساس سلیقه و منافع کارفرمایان تنظیم می‌شود. در بخش فرانچایز خبری از حداقل‌های قانون کار حداقل دستمزد و یا بیمه و سایر مزایا نیست. بنابراین کارفرمایان به راحتی و با بروز کوچک‌ترین مشکلی، می‌توانند کارگران را اخراج و فرد دیگری را جایگزین کنند.

فرد استخدام شده بایستی ۱۰ تا ۱۵ روز را به عنوان کارآموز به صورت رایگان و با هزینه‌ی شخصی خود، دوره‌ی آموزشی را در یک فروشگاه مورد قبول شرکت بگذراند. در اکثر اوقات، کارگر ساکن شهرستان باید به مرکز استان برود و با هزینه‌ی شخصی خود مسکن، غذا و ایاب ذهاب این دوره را تأمین کند. این در حالی است که نه تنها هیچ هزینه‌ای به او بازگردانده نمی‌شود، بل که در صورت عدم تأیید داوطلب، وی به راحتی حذف می‌شود. فرد در طی چند روز آموزش، عملاً هیچ آموزشی نمی‌بیند و بیش تر هدف آشنایی فرد با قوانین سفت و سخت سرمایه‌دارانه‌ی افق کوروش و اجبار به رعایت آن است. در طی دوره نیز بیش تر اوقات باید فرد فروشنده به نظافت، تخلیه‌ی بارها و جابه‌جا کردن آن به انبار و قفسه‌ها و چیدن آن‌ها مشغول باشد. ساعت کار فرد آموزشی از ساعت ۹ صبح تا ۶ بعد از ظهر یعنی ۹ ساعت است.

همواره سرمایه‌داران سعی در ایجاد اختلاف و شکاف بین کارگران با اعمال سلسله‌مراتب کذایی در محیط کار دارند. در فروشگاه‌های افق کوروش، یکی از اساسی‌ترین قوانینی که باید کارگران رعایت کنند، سلسله‌مراتب است. کارگران در هر دو بخش شرکتی و فرانچایز با پست‌های سرپرست، جانشین و کارمند فروش مشغول به کار می‌شوند. این سلسله‌مراتب جهت تحمیل قوانین به سایر کارگران از طریق سرپرست و جانشین فروشگاه‌ها توسط سرمایه‌داران اعمال می‌شود؛ این سرپرست‌ها، نسبت به سایر کارگران، مزدی بیش تر دریافت می‌کنند.

بخشی از قوانین سفت و سخت در فروشگاه‌های افق کوروش عبارتند از: رعایت زمان ورود و خروج، رعایت سلسله‌مراتب، عدم تردد در یک نقطه با همکاران، عدم استفاده از تلفن همراه در سطح فروشگاه، عدم خوردن و آشامیدن در محیط فروشگاه و چسپاندن فاکتور به کالاها حتی در حین انداختن در سطل زباله. با توجه به این که دوربین‌های داخل فروشگاه‌ها از طرف مسئولین استان و یا منطقه و بازرسی ستاد مرکزی تهران (بخش سی سی آر) چک می‌شود، کارگر فروشگاه باید مرتب مشغول کار کردن باشد. در غیر این صورت جریمه، توبیخ و یا اخراج می‌شود. این فرآیندی است که ما هر روزه با آن دسته و پنجه نرم می‌کنیم.

بعد از اتمام آموزش، کار در فروشگاه آغاز می‌شود. ساعت کاری در شعبه‌های شرکتی ۸ صبح تا ۱۱ شب و شعبه‌های فرانچایز ۸ صبح تا ۱۲ شب و حتی در مواردی تا ۲ بامداد است. شیفت‌ها به سه قسمت صبح، عصر و پیک (شیفت ساعت ۱۰ تا ۱۴ و ۱۸ تا ۲۲) تقسیم می‌شود. جهت گرداندن یک فروشگاه، حداقل ۸ نفر نیرو لازم است. اما در هر دو بخش (شرکتی و فرانچایز)، همیشه سعی در کاهش تعداد نفرات فروشگاه است. از این روی، در بیش تر فروشگاه‌های شرکتی، ۴ نفر تا ۶ نفر کار می‌کنند و در بخش فرانچایز، بسته به سلیقه‌ی کارفرمایان حتی به ۳ نفر نیرو هم می‌رسد؛ به طوری که هر نفر، باید کار ۲ یا ۳ نفر دیگر را نیز انجام دهد. این حالت به صورت کاملاً ملموس در فروشگاه‌های فرانچایز به چشم می‌خورد. با توجه به این که فروشگاه‌ها از طرف رئیس و سوپروایزرها و هم‌چنین بازرسی تهران در ماه، حداقل ۴ یا ۵ بار بازرسی می‌شود، فروشگاه باید از لحاظ نظافت، چیدمان، کنترل قیمت‌ها، برچسپ قیمت کالاها، رضایت مشتریان و فروش، مورد قبول واقع شود. این امر برای کارگران فروشگاه‌ها، مشکلات و سختی‌های فراوانی را به همراه دارد و تعداد نفرات اندک، جوابگوی یک فروشگاه نیست. چون باید فروشگاه نمره

کامل بگیرد؛ عدم نمره‌ی قابل قبول در فروشگاه‌های شرکتی منجر به توییح، جریمه و یا حتی اخراج کارگران می‌شود. در فروشگاه‌های فرانچایز، به دلیل این که کارفرمایان تحت فشار قرار می‌گیرند، می‌کوشند تا این فشار را به کارگران انتقال دهند. این موارد همواره بهانه‌ای می‌شود در دست کارفرمایان برای فرار از اصل مسئله و تحت فشار قرار دادن کارگران.

شیفت‌بندی کارگران برای فروشگاه‌های شرکتی توسط خود شرکت و برای فروشگاه‌های فرانچایز توسط کارفرما تعیین می‌شود؛ یعنی در هر دو بخش، کارگران هیچ اختیاری در تعیین شیفت‌ها ندارند. برای آماده‌سازی جهت یک شیفت کاری که ساعت ۸ شروع می‌شود، باید ساعت ۶ صبح از خواب بیدار شویم و مسافت منزل تا محیط کار را، که بعضاً طولانی است، طی کنیم. با لحاظ کردن زمان رفت و برگشت، زمان کار فقط روی کاغذ ۸ ساعت است و این زمان در واقع به ۱۰ ساعت یا حتی بیش‌تر نیز می‌رسد. در فروشگاه‌های شرکتی هزینه‌ی ایاب و ذهاب لحاظ می‌شود ولی در فروشگاه‌های فرانچایز نه تنها هزینه‌ی ایاب و ذهابی پرداخت نمی‌شود، بل که وعده‌های صبحانه، نهار و شام بر عهده خود کارگر می‌باشد. در فروشگاه‌های شرکتی نیز مبلغ خیلی کمی برای غذا لحاظ می‌شود، و با توجه به هزینه‌های بالای غذاهای آماده، بیش‌تر کارگران باید به یک کیک و شیر بسنده کنند. از این روی، با توجه به تحرک زیاد کارگران در فروشگاه‌ها، مسئله‌ی تغذیه به یکی از بزرگ‌ترین مشکلات در این فروشگاه‌ها، تبدیل شده است. طبق قوانین فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش، استفاده از اجاق گاز ممنوع است و کارگران باید فقط با استفاده از دستگاه مایکروویو غذا را گرم کنند. همچنین زمان استراحت از ۳۰ دقیقه به ۱۵ دقیقه تقلیل پیدا کرده است. هرچند بیش‌تر فروشگاه‌ها مخصوصاً فروشگاه‌های فرانچایز، دستگاه مایکروویو نیز ندارند. این بدین معنا است که شرکت و کارفرمایان از زیر بار تأمین آشپزخانه و تأمین نیروی آن سر باز می‌زنند و از سوی دیگر هر روز زمان استراحت را کاهش می‌دهند؛ تا جایی که زمانی مناسب برای آماده‌سازی غذا به هیچ‌وجه در برنامه‌ی کارفرمایان وجود ندارد.

همچنین کارگران به دلیل این که وقتی برای نشستن ندارند و بیش‌تر اوقات ایستاده هستند، بیش‌تر در معرض خطراتی مانند سیاتیک، دیسک گردن، دیسک کمر، افت فشار و حتی بیماری‌های گوارشی و تناسلی قرار می‌گیرند. این آسیب‌ها علاوه بر ساعات زیاد کاری و ایستاده کار کردن به مواردی از قبیل جابه‌جا کردن کالاهای سنگین گرفته تا چیدن و نظافت و ارائه خدمات به مشتریان، که کاملاً به صورت ایستاده می‌باشد، نیز برمی‌گردد. این تا جایی است که حتی در قسمت حساب و پرداخت مشتریان، کارگران این بخش باید ایستاده کالاهای حساب کنند؛ چون از یک طرف نشستن بر روی صندلی در حین حساب از نظر شرکت و کارفرمایان بی‌احترامی به مشتریان محسوب می‌شود و از طرف دیگر هدف شرکت و کارفرمایان این است که مبدا مشتری کالایی را بدون پرداخت بیرون ببرد و از فرد فروشنده انتظار می‌رود علاوه بر حساب و کتاب، به‌عنوان یک کارگر نگهبان، کل حواسش به مشتری باشد.

برای هر فروشگاه در هفته حداقل ۵ یا ۶ بار از طرف انبارها، بارهایی مانند اقلام خشک و اقلام یخچالی (لبنیات، گوشت و مرغ) ارسال می‌شود که در برخی فروشگاه‌های کوچک، به صورت باکس پالت چرخ‌دار و در بیش‌تر موارد به صورت کف‌چین ارسال می‌شود. با توجه به تعداد نفرات اندک در فروشگاه‌ها، غالباً بار زمانی می‌رسد که تعدادی

از همکاران در منزل در حال استراحت هستند. به طور مثال در فروشگاه‌هایی که ۲ نفر در آنجا مشغول به کار می‌باشند، هم‌زمان تخلیه بار و رسیدگی به مشتریان برای آن ۲ نفر ممکن نیست. پس باید از کارگرانی که در منزل مشغول استراحت هستند، استفاده شود. عدم حضور کارگر فروشنده در زمان تخلیه‌ی بار، که به اجبار باید حضور داشته باشد، از نظر شرکت و کارفرمایان ترمذ از کار حساب شده و کارگر فروشنده می‌تواند جریمه، توبیخ و اخراج شود. این در حالی است که در بیش‌تر فروشگاه‌ها، مخصوصاً در بخش فرانچایز، اضافه‌کاری پرداخت نمی‌شود و در واقع می‌توان گفت که کل ۲۴ ساعت کارگر با کار درگیر است.

دستمزد کارگران افق کوروش در هر دو بخش جالب توجه است. در سال ۱۴۰۲ در فروشگاه‌های فرانچایز از ۲ میلیون تا ۵ میلیون پرداخت می‌شد و در بخش شرکتی، که بر روی کاغذ باید طبق قانون کار پرداخت شود، این مبلغ از قانون کار کم‌تر است. این فروشگاه‌ها حداقل ۳ ماه یک بار از طرف بازرسی و حساب‌رس‌هایی، که از تهران مأمور شده‌اند، انبارگردانی (شمارش تمامی کالاها) می‌شوند. یعنی بازرس باید کل کالاهای موجود در فروشگاه را از لحاظ تعداد بررسی کند و در صورت کسری، در بخش فرانچایز کارفرمایان از حساب کارگران فروشنده کسری را جبران می‌کنند و در بخش شرکتی، در حین تسویه‌ی حساب، مبلغی از کارگران کسر می‌گردد. بنابراین مواردی مانند: گذشتن تاریخ انقضای کالا، شکسته شدن کالایی که به صورت تصادفی از دست کارگری بیفتد، عدم تحویل کالایی که به اشتباه توسط کارگران در سیستم ثبت شود، سرقت و ...، که منجر به کسری فروشگاه می‌شود از دستمزد کارگران جبران می‌گردد؛ یعنی بخشی از دستمزد کارگران صرف پرداخت این امور می‌شود تا مبادا سرمایه‌داران ضرر کنند. غالب این موارد در نتیجه‌ی عدم کفایت تعداد نفرات مورد نیاز در یک فروشگاه اتفاق می‌افتد و کارفرمایان در دو بخش شرکتی و فرانچایز از افزایش تعداد کارگران شانه خالی می‌کنند.

به دلیل وجود نفرات کم در فروشگاه‌ها، شرایط مرخصی در هر دو بخش پیچیده است. در بیش‌تر فروشگاه‌های فرانچایز، کارگر اصلاً آف (یک روز تعطیل در هفته) ندارد و کارفرمایان از همان روز اول عدم داشتن یک روز تعطیل در هفته را یکی از شرایط استخدام تعیین می‌کنند و حتی در صورت مرخصی، کارگران باید روز بعد آن را به صورت تمام وقت (۸ صبح تا ۱۲ شب) کار کنند. در فروشگاه‌های شرکتی نیز به دلیل این که در صورت گرفتن مرخصی به کارگران دیگر فشار وارد می‌شود و با توجه به رفاقت کارگران، که به دلیل تجربه‌ی مشترک استثمار است، فردی که درخواست مرخصی بدهد دچار عذاب وجدان می‌شود. بنابراین در فروشگاه‌های شرکتی کم‌تر مرخصی گرفته می‌شود و کارگر در طی یک سال فقط به یک روز تعطیل در هفته بسنده می‌کند. در صورتی که طبق قانون کار، کارگر در ماه ۲/۵ روز مرخصی و ۴ روز تعطیل دارد که در سال برابر با ۷۸ روز است. یعنی کارفرمایان مخصوصاً در بخش فرانچایز ۷۸ روز تعطیل را از کارگران دریغ می‌کنند و مزدی نیز بابت آن پرداخت نمی‌کنند.

کارگران بخش تجاری از یک سو ارزش اضافی موجود در کالاها را از طریق تبدیل آن به پول تحقق می‌بخشند و از سوی دیگر شرایط لازم را برای افزایش ارزش اضافی با سرعت بخشیدن به گردش سرمایه مهیا می‌کنند. زمانی که روابط تولیدی، روابط میان اقلیت سرمایه‌دار صاحب وسایل تولید و اکثریت طبقه‌ی کارگر که فقط مالک نیروی کار خودشان هستند، مورد نظر باشد هیچ تفاوت اساسی بین کارگران رشته‌های تولیدی (کارگران مولد) و کارگران رشته‌های غیرتولیدی (کارگران نامولد) که در انباشت سرمایه برای سرمایه‌داران شرکت دارند، وجود ندارد و بهره‌کشی و استثمار در هر دو رشته مشابه هم هستند.

زمانی که آحاد طبقه‌ی کارگر دریابند که منافع آن‌ها یکسان است، زمانی که آن‌ها سرمایه‌داری و طبقه‌ی سرمایه‌دار را به مثابه دشمنان آشتی‌ناپذیر خود تلقی کنند و این مسئله را دریابند که بهبود شرایط زندگی طبقه‌ی کارگر و اقشار تحت ستم و تحت استثمار در جامعه‌ی سرمایه‌داری امکان‌پذیر نیست، زمانی که کارگران عمل‌کرد سیستم سرمایه‌داری را بشناسند که باعث استثمار یک فرد توسط فرد دیگر می‌شود، شرط لازم برای امکان آگاهی طبقاتی فراهم می‌شود. تجربه‌ی مشترک استثمار شدن، یک عامل و شرط ذهنی است که باعث پیدایش همبستگی کارگران می‌گردد، اما این امر زمانی به اوج خود می‌رسد که تمام زحمتکشان، خواهان آن باشند و آن را به‌عنوان یک سلاح در نظر بگیرند؛ این یک تعریف ابتدایی و ساده‌ی «آگاهی طبقاتی» است.

مالکیت خصوصی بر ابزار تولید و استثمار کارگران همزاد و لازمی نظام سرمایه‌داری است. همواره سرمایه‌داران به دنبال به دست آوردن سود از هر طریق ممکن بوده‌اند و این ویژگی عام و جهان‌شمول سرمایه‌داری، چنین جهنمی را برای کارگران و فرودستان به بار آورده است. در چنین شرایطی اعضای طبقه‌ی کارگر به صورت منفرد، توان مقابله با کارفرمایان و سرمایه‌داران را ندارند، بل که نیازمند آگاهی و سازماندهی و ابتکار عمل متحدانه علیه سرمایه‌داران و مناسبات سرمایه‌داری هستند. چنین مبارزه‌ای بدون رهبری اعضای آگاه طبقه‌ی کارگر و بدون همراهی کارگران ممکن نیست.

در سال‌های اخیر طبقه‌ی کارگر در سراسر جهان پیگیرانه به مبارزه‌ی خود ادامه داده است که این امر خود بیان‌گر روحیه‌ی همبستگی در بین آن‌ها است و این با تمام کوشش‌هایی است که برای ایجاد تفرقه، با تکیه بر تقسیمات گوناگون شغلی انجام می‌گیرد. جامعه‌ی سرمایه‌داری جدایی، پراکندگی و رقابت را در بطن طبقه‌ی کارگر رسوخ داده و تقویت می‌کند. این سیستم همیشه تلاش می‌کند که طبقه‌ی کارگر، استثمار و جایگاه خود را در این سیستم بپذیرد. سرمایه‌داری هم‌چنین برای حفظ بقای و حاکمیت خود، این انقیاد را بر اساس تسلیم و انقیاد عمومی میسر می‌سازد. اتحاد طبقه‌ی کارگر تنها زمانی میسر است که این جدایی درونی و پراکندگی محو گردد. تنها طبقه‌ی کارگر است که بزرگ‌ترین، مشخص‌ترین و موثرترین مبارزات ضد سرمایه‌داری را رهبری و هدایت می‌کند زیرا طبقه‌ی کارگر تنها طبقه‌ای است که منافع و آرمان‌هایش، منافع و آرمان‌های جمعی است.