

تصویر هزارپاره‌ی پیکره‌ای واحد

در بدو ورود به فضای کار در صنایع بزرگ و اصلی کشور همچون صنایع نفت و پتروشیمی یا صنایع معدنی و فولاد، تنوع بالای شرکت‌ها و تقسیم وظایف میان آن‌ها، حجم عظیم کاغذبازی و مراودات حقوقی پیچیده‌ی این نهادها، می‌تواند سرگیجه‌آور باشد. به‌عنوان مثال در یک پروژه‌ی پتروشیمی، معمولاً ساختار تقسیم وظایف بدین شکل است که یک شرکت کارفرما^۱ در نقش بانی اصلی ساخت و بهره‌برداری از آن پروژه، به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از سرمایه‌گذاران حقوقی یا حقیقی تشکیل می‌شود. وظیفه‌ی اصلی چنین شرکتی این است که سیاست‌گذاری عمومی و تصمیمات مختلف سرمایه‌گذاران را در مراحل مختلف ساخت و بهره‌برداری از پروژه اعمال کرده، منابع مالی تأمین‌شده توسط آنان را در طول زمان ساخت به بخش‌های مختلف تخصیص دهد و به سرانجام رساند و البته پس از بهره‌برداری، بازگشت سود حاصل به سرمایه‌گذاران را سازمان دهد.

به‌عنوان اولین اقدام پیش از آغاز ساخت یک پروژه، متداول است که شرکت کارفرمای مربوطه، خود یک شرکت مدیریت پیمان^۲ را به خدمت درآورد تا به‌عنوان نماینده‌اش، کار تقسیم وظایف به شرکت‌های پایین‌دست را مدیریت و سازماندهی کند. این شرکت مدیریت قراردادهای، پس از تکمیل مطالعات امکان‌سنجی فنی و اقتصادی و حصول اطمینان از سودآور بودن طرح، بانی انتخاب یک پیمانکار اصلی^۳ برای انجام امور مربوط به مهندسی پروژه، خرید تجهیزات، ساخت و راه‌اندازی پروژه می‌شود و پس از انتخاب این پیمانکار کلی، بر اجرای وظایف محول‌شده به آن نظارت می‌کند. شرکت پیمانکار اصلی نیز معمولاً در نقش تقسیم‌کننده‌ی وظایف به پیمانکارهای جزئی^۴ ظاهر می‌شود که هر کدام از آن‌ها، به‌طور تخصصی یکی از وظایفی را که در بالا برشمردیم، انجام می‌دهد. خود این پیمانکارهای جزئی، عمدتاً بخش‌های مختلف کار را میان پیمانکارهای جزئی‌تر یا تأمین‌کننده‌های^۵ طرف قراردادشان تقسیم می‌کنند.

^۱ Owner

^۲ Management Contracting (MC)

^۳ Engineering, Procurement, Construction, and Commissioning (EPCC) Contractor

^۴ Sub-Contractors

^۵ Vendors

سلسله‌مراتب پیچیده‌ی اداری و حقوقی که ذکرش رفت، فقط نمونه‌ی ساده‌شده‌ای از سطح پیشرفته‌ی تقسیم کار در صنایع بزرگ است. در واقع بدون وجود چنین سطحی از تقسیم کار، انجام فعالیت‌های متداول در صنایع کلان -که پیوندی عمیق با بازتولید وضعیت سرمایه‌دارانه‌ی ما دارند- عملاً ناممکن خواهد بود و همین امر نشان‌دهنده‌ی ضرورت برقراری این تقسیم کار پیشرفته است. اما این فرایند بدل شدن وظایف بزرگ و پیچیده به مجموعه‌ای از خرده وظایف، نتایج دیگری نیز به همراه دارد؛ نتایجی که از نحوه‌ی برقراری ارتباط با همکاران، زیردستان و فرادستان در محیط کار گرفته تا شیوه‌ی درک جهان پیرامون، پیوند میان اجزای آن و ارتباط میان انسان‌ها، آگاهی ما را به‌عنوان «نیروی کار» و حتی به‌عنوان «سوژه‌ی شهروند»، شکل داده و پیوسته دست‌خوش تغییر می‌کنند.

اجازه دهید سخن خود را با مثالی از تأثیرات وجود تقسیم کار گسترده بر روابط موجود در محیط کار آغاز کنیم. فرض کنید در سلسله‌مراتبی که در مثال پیشین برشمردیم، شما به‌عنوان یک مهندس در یک شرکت کارفرما مشغول به کار باشید. وظیفه‌ی شما در چنین فضای کاری این است که بر کار نهادهای پایین‌دست خود نظارت کنید، کار آن‌ها را رد کنید یا بر آن صحنه بگذارید، در صورت نیاز در کار آن‌ها مداخله کنید و البته که تمام اهتمام خود را به کار گیرید تا هزینه‌های سازمان خود را کاهش داده و در عین حال چیزی که در قبال این هزینه دریافت می‌کنید را -یعنی کاری که نهاد پایین‌دستی برای شما انجام می‌دهد- ارتقای کمی و/یا کیفی بخشید. این بدین معناست که شما باید بکوشید نهاد پایین‌دستان کوچک‌ترین سهم ممکن از ارزشی را که در حال خلق آن است، به دست آورد و هرچه در انجام این کار موفق‌تر باشید، در واقع مهندس توانمندتری در یک شرکت کارفرما به حساب می‌آید. هرچه بتوانید پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان نهاد پایین‌دستی را به تعویق اندازید و از این طریق در هزینه‌های سازمان خود صرفه‌جویی بیش‌تری کنید، هرچه ایرادات بیش‌تری به کار آن‌ها وارد کنید یا کار بیش‌تری از آن‌ها طلب کنید و به‌عبارت کلی‌تر هرچه بیش‌تر و بهتر نقش واسطه‌گری در استثمار آن‌ها را به اجرا گذارید، کار خود را درست‌تر انجام داده‌اید؛ حال آن‌که خودتان نیروی کارتان را به رئیس و رؤسا و نهادهای بالادستی‌تان فروخته‌اید و باید بکوشید در ازای چیزی که به فروش رسانده‌اید بالاترین قیمت ممکن را دریافت کنید.

در چنین شرایطی مثلاً اگر پرداخت مزد خودتان به تعویق بیافتد یا با کاهش مواجه شود، به نظر می‌رسد دو راه بیش‌تر باقی نمی‌ماند؛ یا باید باز هم واسطه‌ی بهتری برای استثمار پایین‌دستی‌های خودتان باشید و از این طریق جایگاه خود را تثبیت کرده و منابع لازم برای پرداخت مزدتان را تأمین نمایید و یا این‌که هم‌چون آن‌هایی که خودتان در نقش عامل به تعویق افتادن مزدشان ظاهر شده‌اید، دست به اعتراض بزنید. این دوراهی در نگاه اول شاید یک دوراهی اخلاقی نمودار شود. این‌طور به نظر می‌آید که شما مختارید بر اساس متر و معیارهایی که مربوط به انسانیت یا اخلاق است، میان این دو راه آزادانه دست به انتخاب بزنید؛ اما آیا واقعاً مسئله محدود به انتخاب‌های شما

و معیارهای فردی شما باقی می‌ماند؟ چرا که دست آخر شما نمی‌توانید به جای اجاره‌ی خانه و هزینه‌ی تحصیل فرزندان، سخنرانی‌ای در باب ارزش‌های انسانی به صاحب‌خانه یا مدیر مدرسه تحویل دهید! بنابراین اگر کلی‌تر بنگریم، مسئله بسیار فراتر از کنش‌های منفرد ما و سنجه‌های ارزش‌گذاری شخصی ماست.

واقعیت آن است که وجود سطح پیشرفته‌ای از تقسیم کار در شیوه‌ی تولید محصولات موردنیاز انسان امروز ضروری‌ست؛ اما این ضرورت صرفاً یک ضرورت فنی نیست. چرا که شیوه‌ای که در تولید به کار گرفته می‌شود، نه فقط تولید محصولات موردنیاز ما، که نقش و جایگاه ما در اجتماع انسانی، تمام روابط میان ما و در یک کلام، کل فرایند بازتولید اجتماعی ما را نیز سازمان می‌دهد. تنها با نگاه کردن از این زاویه است که می‌توان ضرورت‌های دیگر وجود تقسیم کار پیشرفته در نظام تولید سرمایه‌داری را در پیوند با ضرورت فنی آن درک کرد. تقسیم کار پیشرفته در آن شکلی که بدان پرداختیم، به‌عنوان مثال به سرمایه‌داران کمک می‌کند به شکلی کاملاً سازمان‌یافته و نهادمند، سلسله‌مراتبی از نیروهای کار ایجاد کنند که در آن، هر نیروی کار می‌تواند در مقام تسهیل‌گر و واسطه‌ی استخراج ارزش اضافی بیش‌تر از نیروی کار دیگر باشد؛ بازتاب همین امر در آگاهی شهودی نیروهای کار بدین شکل می‌شود که پرده‌ای از تفاوت‌های آن‌ها در مواردی هم‌چون میزان دستمزد یا موقعیت سازمانی و امثالهم، بر صحنه‌ی اشتراک پایه‌ای آن‌ها در فروش نیروی کار و استثمارشدن‌شان سایه می‌اندازد. مثالی برجسته از این امر را می‌توان در مبارزات صنفی و روزمره‌ی نیروهای کار در صنعت نفت و پالایش کشور دید؛ جایی که نیروهای پیمانی (ارکان ثالث)، نیروهای قراردادی و نیروهای رسمی شرکت نفت، هر کدام به نحوی دیگری را در وضعیت معیشتی بد یا معضلات صنفی خود مقصر می‌دانند و معمولاً هیچ‌گونه حمایتی و همراهی در اعتراضات یا تحرکات صنفی مربوط به گروه دیگر نشان نمی‌دهند.^۶

کمک شایان دیگری که این شکل از تقسیم کار و ساختار حقوقی حاصل‌شده از آن، به سرمایه‌داران می‌کند، ساده‌تر کردن سرکوب مبارزات صنفی و کارگری است. فرض کنید در مثال اول‌مان تمام نیروهایی که مشغول به انجام کارهای مختلف ساخت یک پروژه‌ی پتروشیمی هستند، به‌جای کار کردن برای چندین‌وچند نوع شرکتی که نام

^۶ البته همان‌طور که گفتیم، این عدم هم‌سویی صرفاً مربوط به یک معضل شناختی یا عدم آگاهی نیروهای کار در این حوزه نیست؛ و این عدم هم‌سویی در ابتدای مسیر خاستگاهی عینی و واقعی هم دارد. مسئله این است که این خاستگاه عینی در آگاهی نیروهای کار، معمولاً بدین‌صورت بازتاب می‌یابد که در درک منشأ معضلات روزمره‌ی خود، هیچ سطحی از نهادمندی و سازمان‌یابی خود سرمایه را نشانه نمی‌روند و آن‌ها را تماماً به سودجویی و بی‌وجدانی و خبث طینت نیروهای بالادستی خود ارجاع می‌دهند. این در واقع فریبی است که منشأ آن در خود منطق سرمایه‌داری‌ست و به موجب آن، سرمایه به جای آن‌که به‌عنوان یک رابطه‌ی اجتماعی شناخته شود که انسان‌ها را در راستای مطلوبش به حرکت وامی‌دارد، به‌عنوان ویژگی‌ها و خصائل ذاتی و شخصیتی انسان‌هایی درک شود که بانیان این حرکت‌اند؛ یعنی به جای درک تشخیص‌یابی (Personification) سرمایه و اینکه اشخاص حاملین (Bearer) سرمایه‌اند، ویژگی‌های سرمایه به ویژگی‌های افراد نسبت داده می‌شود و سرمایه شخصی‌سازی (Personalized) می‌شود. بدین‌گونه است که در بسیاری از بحران‌های تاریخی خود سرمایه‌داری از متهم شدن مصون مانده و فقط بخشی از اشخاص سرمایه‌دار و عاملان آن‌ها متهم شناخته شده‌اند.

برسیم، برای یک شرکت واحد مشغول به کار بودند؛ در این صورت پیگیری هر خواسته‌ی صنفی با هر مضمونی امکان این را پیدا می‌کرد که دامنه‌دار شده و بدل به یک اعتراض یا اعتصاب گسترده شود و سرمایه‌داران را وادار به عقب‌نشینی و پذیرش حداقل بخشی از مطالبات نماید. اما به لطف چندپاره شدن این نیروهای کار و پیدایش مرجعیت‌های متعدد کوچک و بزرگ، سازمان‌ها این امکان را پیدا می‌کنند که هر زمان الزامات سودآوری حکم کرد پرداخت حقوق و مزایای نیروهای خود یا سازمان‌های پایین‌دستی را به تعویق اندازند یا حتی از اساس متوقف کنند، نیروهای خود یا سازمان‌های پایین‌دستی را تعدیل نمایند و یا الزامات ایمنی و حداقل‌های شرایط کار را برای آنان فراهم نکنند و در زمان مواجه شدن با اعتراضات این نیروهای کار، یا با اعمال برخورد قهری و تهدید به اخراج و تعلیق و جایگزین کردن آنان، مقاومت‌شان را بشکنند -چرا که بالاخره سرکوب صد کارگر ساده‌تر از سرکوب هزار کارگر است!- و یا با پاس‌کاری و حواله دادن آنان به وزارت‌وی مناسبات حقوقی میان شرکت‌ها، توان و قدرت اعتراض‌شان را تحلیل ببرند.

چندپاره شدن نیروهای کار ذیل سازوکارهایی که برشمردیم، تصویر آن‌ها از خودشان را هم چندپاره می‌کند؛ آن‌ها دیگر خود را نه هم‌چون اجزای یک پیکره‌ی واحد، که هم‌چون ابناء جهان‌هایی موازی با قاعده‌مندی‌های مختص به خود و منحصر به فرد درمی‌یابند. طبقه‌ی سرمایه‌دار سوار بر این جریان شده و اگر امکانش فراهم باشد تا جایی پیش می‌رود که تفاوت‌های سنی و هویتی -مثل قومیت، زبان یا مذهب- را نیز دست‌مایه‌ی تعمیق و تشدید چندپارگی‌ها کند. موانع متعددی که در مسیر وحدت و یک‌پارچگی طبقه‌ی کارگر وجود دارند، با حدت گرفتن بحران‌های معیشتی و اعتراضات و اعتصابات بخش‌های مختلف این طبقه بعضاً به صورت مقطعی کنار می‌روند؛ اما تا زمانی که طبقه سازمان مستقلی نداشته باشد که با وارد کردن عنصر سیاست طبقاتی به مبارزات روزمره‌ی جداگانه، عناصر پیدایش وحدت طبقاتی را برجسته کند، از هیچ‌گونه اتحاد طبقاتی واقعی نمی‌توان سخن به میان آورد.