



نقد اقتصاد سیاسی - نقد بتواریگی - نقد ایدئولوژی

<https://naghd.com>

## ۸ مارس، روز جهانی زن

بهترین کاری که کرده‌ام زاییدن است؛ دومین کار اعتصاب

پائولا مولیناری

ترجمه: فرزانه راجی



اسفند ۱۴۰۴

## مراقبت، احساسات و همبستگی در شکل‌گیری یک اعتصاب

همسایه‌ام را برده‌اند، در یورش دیگری ... برای این که برگه‌ای نداشت، می‌خواهند از ریشه بکنندش، از خانه، از زندگی، از ما.

پیش به سوی اعتصاب، ده! پیش به سوی اعتصاب، صد! پیش به سوی اعتصاب، مادر،  
تو هم بیا! پیش به سوی اعتصاب، صد! پیش به سوی اعتصاب، هزار! من برای آن‌ها،  
مادر، و آن‌ها برای من!

ما کار می‌کنیم در ناامنی، بی‌قرارداد، بی‌درمان، بی‌پناه. و کار خانه، هیچ‌گاه تقسیم نمی‌شود؛ همیشه بر دوش ماست.

پیش به سوی اعتصاب، ده! پیش به سوی اعتصاب، صد! پیش به سوی اعتصاب،  
مادر، تو هم بیا! پیش به سوی اعتصاب، صد! پیش به سوی اعتصاب، هزار! من برای  
آن‌ها، مادر، و آن‌ها برای من!

آموزش را خصوصی کرده‌اند، هزینه‌اش از توانمان بیرون است. و با این همه، در کتاب‌ها و درس‌ها هیچ‌جا  
نامی از ما نیست؛ انگار هرگز نبوده‌ایم.

پیش به سوی اعتصاب، ده! پیش به سوی اعتصاب، صد! پیش به سوی اعتصاب، مادر،  
تو هم بیا! پیش به سوی اعتصاب، صد! پیش به سوی اعتصاب، هزار! من برای آن‌ها،  
مادر، و آن‌ها برای من! [۱]

سرود «لا هوئلگا» (اعتصاب) را در اصل خواننده و ترانه‌سرای شیلیایی، روبرتو آلارکون، نوشته بود و در  
دهه‌ی ۱۹۶۰ خواننده‌ی اسپانیایی، چیچو سانچس فرلوسیو، در اسپانیا آن را به محبوبیت رساند. بیش از پنجاه  
سال گذشت تا این سرود برای اعتصاب جهانی فمینیستی ۸ مارس ۲۰۱۷ بازنویسی شود. [۲] صدها هزار نفر

از معترضان در سراسر اسپانیا نسخه‌ی بازنویسی‌شده‌ی «لا هوئلگا» را خواندند. [۳] در حالی که نسخه‌ی اصلی سرود، کارگران صنعتی را فرامی‌خواند تا ابزارهایشان را زمین بگذارند («ابزارهایتان را زمین بگذارید، زمان مبارزه فرا رسیده است»)، نسخه‌ی بازنویسی‌شده نقطه‌ی آغاز خود را بر ناهمگونی طبقه‌ی کارگر و شرایط متنوع کار قرار می‌دهد — از کارگران مهاجری که خطر اخراج را به جان می‌خرند تا کارگرانی با اشتغال ناامن، از کار بازتولیدی بی‌مزد تا کار مزدی. نسخه‌ی جدید همچنین افق رویارویی اجتماعی را به سوی مبارزات علیه سیاست‌های ریاضتی و سیاست‌های مهاجرتی قومی — ملی گسترش می‌دهد. در نهایت، سرود بازنویسی‌شده ضمیر را از «او (مذکر) به «او (مونث)» تغییر می‌دهد (ellos por mi → ellas por mi) و مادر را دعوت می‌کند تا به اعتصاب بپیوندد، به‌جای آنکه صرفاً به او اطلاع دهد کارگران به اعتصاب خواهند رفت. با وجود تفاوت‌هایی در محتوای دو نسخه، بخش ترجیع‌بند همچنان باقی می‌ماند: «پیش به سوی اعتصاب، ده! پیش به سوی اعتصاب، صد! ... پیش به سوی اعتصاب، هزار! من برای آن‌ها، مادر، و آن‌ها برای من.»

سرود بازنویسی‌شده، همچون نسخه‌ی اصلی، بر اعتصاب به‌مثابه‌ی کنشی از همبستگی تمرکز دارد؛ کنشی که تمرین مراقبت متقابل و وابستگی مشترک است. با الهام از این سرود، این فصل اعتصاب را از دریچه‌ی نظریه‌ی فمینیستی بازتولید اجتماعی بررسی می‌کند.

در سال ۲۰۱۴، ۳۳۰ کارگر راه‌آهن که در شرکت فراملی ویولیا در اسکانه، [۴] سوئد، مشغول به کار بودند دست به اعتصاب زدند. این اعتصاب واکنشی بود به اخراج ۲۵۰ کارگر (یک‌سوم کل نیروی کار) از سوی شرکت. ویولیا اعلام کرد بسیاری از کارگرانی که شغل خود را از دست می‌دهند، دوباره با قراردادهای پاره‌وقت یا موقت استخدام خواهند شد. **اتحادیه‌ی خدمات و ارتباطات (SEKO)** [۵] خواستار آن شد که محدودیتی برای استفاده از قراردادهای پاره‌وقت و موقت در توافق‌نامه‌ی کلی میان اتحادیه‌های کارگری و شرکت گنجانده شود. مذاکرات چندین ماه ادامه یافت، اما در نهایت بی‌نتیجه ماند. هنگامی که توافق صلح در ۲۰ مه ۲۰۱۴ متوقف شد، **اتحادیه‌ی خدمات و ارتباطات** اعلام کرد که ۳۳۰ عضو در قطارهای **اورسوند (Öresundstågen)** دست به اعتصاب خواهند زد.

در یادداشت‌هایم از نخستین روز اعتصاب نوشتم: «اعتصاب کجاست؟ اعتصاب چیست؟» وقتی به ایستگاه مرکزی در مالمو، سومین شهر بزرگ سوئد، رسیدم، دیدن یا احساس این‌که اعتصابی در حال وقوع است، دشوار بود. در ذهنم بنرها و انبوهی از کارگران را تصور کرده بودم، اما در نگاه نخست

دست کم برای من، چیزی که نشان دهد اعتصابی در حال وقوع است، وجود نداشت. چند روز پس از اعتصاب، با یکی از اعتصاب‌کنندگان مصاحبه کردم.

**پائولا مولیناری:** «اعتصاب کردن چه طور است؟»

**مصاحبه‌شونده شماره ۱۶:** «بله (می‌خندد)، هیچ چیز خاصی در نشستن این‌جا نیست. کار کمی کند می‌شود. با چند نفر صحبت می‌کنیم، قدم می‌زنیم و بازی می‌کنیم. بنابراین می‌تواند نسبتاً دلپذیر باشد.»

شاید واژه‌ی «دلپذیر» نخستین اصطلاحی نباشد که هنگام فکر کردن به اعتصاب به ذهنم بیاید، اما او درست می‌گفت، فضا واقعاً دلپذیر بود. مردم با هم صحبت می‌کردند و «قهوه می‌نوشتند؛ مسافران و حامیان با شیرینی و کیک می‌آمدند. ما پیام‌ها و عکس‌های تازه‌ای را که در گروه فیس‌بوکی «**مسافران حامی اعتصاب**» (Vi pendlare stödjer SEKOS strejk) منتشر شده بود، نگاه می‌کردیم. [۶] به ایستگاه آمده بودم تا نشانه‌ای از «تضاد طبقاتی» پیدا کنم، اما خودم را در حال خوردن رول‌های دارچینی و بحث درباره‌ی همه‌چیز، از اشتغال موقت گرفته تا شایعات و دستوره‌های غذایی، یافتیم. شاید این همان شیوه‌ای بود که از طریق آن، تضاد طبقاتی نام‌گذاری می‌شد و معنا می‌یافت.

هدف این فصل بررسی اعتصاب در محل کار از طریق مفهوم «**بازتولید اجتماعی**» است. من بنا به این مفهوم به‌جای تمرکز بر کارکرد و پیامدهای آن بر نظام عاطفی اعتصاب تمرکز خواهم کرد. باور دارم که تحلیل اعتصاب از منظر درک مارکسیستی - فمینیستی از کار بازتولید اجتماعی، نه تنها جنبه‌هایی از مبارزات محیط کار را که اغلب در تحلیل‌های جریان اصلی اعتصابات نادیده گرفته می‌شوند آشکار می‌سازد، بلکه این مبارزات را به بسیج روزافزون علیه کالایی‌سازی زمین، مراقبت و حتی خود زندگی پیوند می‌دهد. همان‌طور که نسخه‌ی بازنویسی‌شده‌ی «**لا هوئلگا**» نشان می‌دهد، اعتصاب‌ها مبارزاتی فراتر از محیط کار و فراتر از کسانی هستند که در اعتصاب شرکت دارند. آن‌ها کنش‌هایی از همبستگی و مراقبت‌اند که انسان‌ها را به هم پیوند می‌دهند.

در حالی که پژوهش‌های سوئدی نقش و اهمیت اعتصاب‌ها را بررسی کرده‌اند (Kjellberg, 2011)؛ (Cederqvist, 1980)، به‌ویژه در رشته‌ی تاریخ (Nilsson Mohammadi, 2018)؛ (Lindqvist, 2011) و در تحقیقات مربوط به «**مدل نوردیک**» (Moberg, 2006).

پژوهش‌های کمتری (Linderoth, 2012) درباره‌ی چگونگی انجام اعتصاب در بافتار سوئدی وجود دارد. این مقاله بر پایه‌ی مطالبی است که از کار میدانی من، با تمرکز ویژه بر داده‌های مربوط به دوره‌ی پیش از اعتصاب و زمان اعتصاب، در قطارهای **اورسوند** (Öresundstågen) بین ژانویه تا اوت ۲۰۱۴ گردآوری شده است. این مقاله بر مصاحبه‌ها، یادداشت‌های میدانی و سایر مطالب همچون عکس‌ها و نوشته‌های وبلاگی استوار است.

بخش نخست مقاله، مفهوم «بازتولید اجتماعی»، الهام‌گرفته از فمینیسم را معرفی می‌کند و نقش احتمالی آن را در تحلیل مقاومت‌های محیط کار بررسی می‌کند. بخش بعدی به «**الگوهای عاطفی**» و شکل‌های مقاومت در محیط کار پیش از اعتصاب می‌پردازد. در این بخش توضیح داده می‌شود که کارگران در آغاز، نه خودِ اخراج، بلکه فقدان مراقبت و احترام از سوی شرکت را مشکل اصلی می‌دانستند. سپس نقش رسانه‌های اجتماعی در به چالش کشیدن زبان هژمونیک **رضایت** [۷] و در نتیجه ایجاد جمعیت کارگری بررسی می‌شود. تحلیل اعتصاب بر اهمیت مراقبت در حفظ اعتصاب تمرکز دارد و نشان می‌دهد که کارگران از طریق زبان مراقبت و همبستگی، اتحادهای نیرومندی با دیگر کارگران و همچنین با مسافران ایجاد کردند. موضوع محوری این است که چگونه کارگران اعتصاب را از اعتصابی حول زمان کار، به اعتصابی برای حق مراقبت از کار خود و نیز مراقبت بیرون از کار تبدیل کردند. این اعتصاب پیوند درونی میان بازتولید و تولید و مشکلات ناشی از این دوگانگی را آشکار ساخت. بخش پایانی به بررسی تنش میان رهبری اتحادیه و برخی از اعتصاب‌کنندگان می‌پردازد. در نهایت، نتیجه‌گیری استدلال مرکزی فصل را خلاصه می‌کند: نقش بنیادین مراقبت و سازمان‌دهی خود زندگی در مبارزات کارگری.

## مبارزات مراقبت، مراقبت از مبارزات

بحث مارکسیستی-فمینیستی پیرامون «بازتولید اجتماعی» گسترده است. این بحث طیف وسیعی از مسائل را بررسی می‌کند؛ از جمله: چگونگی درک رابطه‌ی میان سرمایه‌داری و پدرسالاری (Hartman, 1979; Walby, 1990)، رابطه‌ی میان کار مزدی و کار بی‌مزد و نقش کار خانگی (Dalla Costa and James, 1975; Federici, 2018). در دهه‌ی گذشته علاقه‌ی

فزاینده‌ای به بررسی رابطه‌ی بین نظریه‌ی بازتولید اجتماعی و «تقاطع‌مندی» (intersectionality) شکل گرفته است (Ferguson, 2016). سوزان فرگوسن، ژنویو لوبارون، آنجلا دیمیتراکاکاکی و سارا آر. فریس معتقدند که این سنت هنوز هم اغلب تمایل دارد که به طور محدود بر زنان و خانواده‌ی تمرکز

کند (Ferguson et al., 2016). مشابه با فرگوسن و همکاران، لوکستون نیز استدلال می‌کند که این مفهوم اغلب «هنوز بر کار بی‌مزد زنان در خانه تمرکز دارد» (32: 2006). همان‌طور که مگ لوکستون (۲۰۰۶) یادآور می‌شود، هنگامی که اصطلاح «بازتولید اجتماعی» به‌طور محدود برای اشاره به کار بی‌مزد زنان در خانه به کار می‌رود، وضوح مفهومی لازم برای به چالش کشیدن جدایی نامعتبر بازتولید از تولید را از دست می‌دهد (32: 2006). چنین برداشت محدودی در عمل همان مرزبندی‌های ایدئولوژیکِ پدرسالارانه و سرمایه‌دارانه را بازتولید می‌کند؛ مرزبندی‌هایی که کار خانگی بی‌مزد را از کار مزدی، حوزه‌ی خصوصی را از عمومی، و فعالیت‌های بازتولیدی را از تولیدی جدا می‌کنند. میشل مورفی استدلال دیگری پیش می‌برد و تأکید می‌کند که برای مفید بودن این مفهوم فمینیسم باید از توهم جدایی حوزه‌های بازتولید از سرمایه‌داری و میراث استعماری آن دست بردارد. به گفته‌ی مورفی روابط بازتولید بهتر است به‌عنوان روابطی نظریه‌پردازی شوند که از پیش در سرمایه‌داری ادغام شده‌اند (303: 2015). یکی از جنبه‌های مهم نقد او این است که فمینیست‌های مارکسیست تمایل داشته‌اند نقش مرکزی نژادپرستی را در سازمان‌دهی‌های بازتولید نادیده بگیرند (Davis, 1981; McClintock, 1995).

برای آن که مفهوم «بازتولید اجتماعی» کارآمد باشد، **فرگوسن و همکاران** (۲۰۱۶) استدلال می‌کنند که باید «میراث دوگانه‌ی فمینیسم مارکسیستی» را کنار گذاشت؛ یعنی تحلیل را فراتر از خانه پیش برد و دامنه‌ی نظریه‌ی چارچوب بازتولید اجتماعی را به شیوه‌های متمایز گسترش داد و بررسی کرد (2016: 32).

در این فصل، با بررسی چگونگی استفاده از مفهوم بازتولید اجتماعی در تحلیل مبارزات محل کار، این چالش را می‌پذیرم. از خلال چشم‌انداز بازتولید اجتماعی استدلال می‌کنم که می‌توان سه جنبه‌ی مرکزی مقاومت‌های محیط کار و اعتصاب‌ها را در مرحله‌ی کنونی سرمایه‌داری مورد بررسی قرار داد (Burawoy, 2010).

نخست، مفهوم «بازتولید اجتماعی» به ما کمک می‌کند جنبه‌ای از مقاومت‌های محیط کار را بررسی کنیم که اغلب نادیده گرفته شده است. در مقاله‌ی «سخنرانی‌های فمینیستی درباره‌ی اقتصاد و تولید سازمان‌یافته‌ی کارگران» (۲۰۱۸)، پژوهشگران فمینیست کورینا رودریگز، فلورنسیا پارتیو و پاتریشیا لاترا استدلال می‌کنند که یکی از مشکلات تحلیل‌های پیشین درباره‌ی محیط‌های کاری تعاونی و خودگردان

در آرژانتین این بوده که نقش مرکزی زنان در حفظ زیرساخت‌های روزمره‌ی مبارزات را نادیده گرفته‌اند. کارهایی مانند مراقبت از کودکان، آشپزی و نظافت به‌عنوان عوامل اصلی در تداوم مبارزه‌ی اجتماعی تلقی نشده‌اند. نویسندگان با تمرکز بر سازماندهی اجتماعی مراقبت استدلال می‌کنند که می‌توان جنبه‌هایی از مقاومت در محیط کار را که به ندرت موردتوجه قرار گرفته‌اند، بررسی کرد. طرح پرسش‌هایی درباره‌ی این که چه کسانی باید بار کار عاطفی را برای حفظ کارگران در اعتصاب به دوش بکشند، می‌تواند نقطه آغاز مناسبی برای تحلیلی باشد که مرزهای میان کار تولیدی و کار بازتولیدی را به چالش می‌کشد. تمرکز بر بازتولید اجتماعی یک اعتصاب ابزارهای تحلیلی‌ای را در اختیار ما قرار می‌دهد تا جنبه‌هایی از اعتصاب‌ها را درک کنیم که آنها را به حوزه‌ها و شرایط دیگر مرتبط می‌سازد. [۸]

دوم این که تمرکز بر «بازتولید اجتماعی» می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای کاوش در پیوندهای میان مبارزات در محیط کار و مبارزات در دیگر عرصه‌ها به کار رود. بنا بر نظر پیتر واترمن، مورخ کارگری، مطالعات اتحادیه‌های کارگری باید بخشی از تحلیل‌های جنبش‌های اجتماعی تلقی شوند (۲۰۰۳). این نکته اهمیت دارد، زیرا لازم است شکاف میان پژوهش درباره‌ی مقاومت در محیط کار و پژوهش درباره‌ی جنبش‌های اجتماعی پر شود. یک دیدگاه فمینیستی که مرزهای میان عمومی/خصوصی و خانه/محل کار را به چالش می‌کشد، می‌تواند نقطه‌ی مناسبی برای آغاز بررسی این امر باشد که چگونه شکل‌های گوناگون مبارزه بر یکدیگر اثر می‌گذارند و در هم تنیده می‌شوند.

یکی از کاستی‌های پژوهش‌های کارگری کنونی گرایش آن‌ها به محدود کردن دامنه‌ی تحلیل مقاومت در محیط کار به خود محیط کار است، بی‌توجه به این که جنبش‌های اجتماعی و مبارزات محیط کار چگونه در هم تنیده‌اند. در مقابل، تحلیل‌های مربوط به جنبش‌های اجتماعی نیز معمولاً محیط کار و اتحادیه‌ها را به‌عنوان عوامل مرکزی مقاومت برای دگرگونی‌های اجتماعی به سوی جامعه‌ای فراگیر نادیده می‌گیرند.

به گفته‌ی مایکل بوراووی، جامعه‌شناس مارکسیست (۲۰۱۰)، فاز کنونی سرمایه‌داری «با مفصل‌بندی (غیر)کالایی‌سازی کار، پول و طبیعت مشخص می‌شود؛ که در آن (غیر)کالایی‌سازی طبیعت در نهایت نقش پیشرو خواهد یافت» (Burawoy, 2010: 308). [۹]

همان‌طور که در این مقاله بحث خواهد شد، مبارزات محیط کار به‌طور فزاینده‌ای با مسائل مربوط به مراقبت، پایداری زیست‌محیطی و اجتماعی و عدم امکان ادامه‌ی زندگی در شرایط کاری کنونی گره

خورده‌اند. از این منظر، این مبارزات باید به‌عنوان مبارزاتی فهمیده شوند که فراتر از محدوده‌ی تنگ محیط کار امتداد می‌یابند. برای نمونه، در پژوهش‌های کارگری **نوردیک**، مبارزات محیط کار در میان حرفه‌های مراقبتی به‌عنوان نقدی بر «مدیریت نوین دولتی» [۱۰] فهمیده شده‌اند؛ نقدی بر محدودیت‌هایی که این شیوه‌ی تازه‌ی سازمان‌دهی کار بر توانایی متخصصان برای انجام وظیفه‌ی «مراقبت» تحمیل می‌کند (Granberg, 2016; Lauri, 2016). در حالی که من این برداشت را زیر سؤال نمی‌برم، تمرکز بر مبارزه‌ی اجتماعی از طریق لنز «بازتولید اجتماعی» می‌تواند تحلیل‌ها را گسترش دهد تا بررسی شود که چگونه این مبارزات با مبارزات گسترده‌تر علیه کالایی‌سازی خود زندگی در هم تنیده‌اند.

سوم، تمرکز بر «بازتولید اجتماعی» امر زندگی روزمره را در مرکز تحلیل‌های ما از مبارزات محیط کار قرار می‌دهد (Smith, 2012). مفهوم «مقاومت روزمره» توسط مورخ جیمز سی. اسکات (Scott, 1985) نقشی بنیادین در به چالش کشیدن و گسترش معنای مقاومت داشته است. نویسنده شکل‌ها و کنش‌هایی از مقاومت را شناسایی می‌کند که قابل مشاهده نیستند، سازماندهی جمعی ندارند — زمانی که هزینه‌ی مقاومت آشکار بیش از حد بالا بود، کنش‌های آرام، ظریف و غیررسمی در بستر سرکوب خشونت‌آمیز استعمار رخ داده‌اند. هرچند مفهوم اسکات الهام‌بخش مطالعات کارگری در کاوش معنای مقاومت بوده است، اما به ندرت با درک فمینیستی از زندگی روزمره پیوند خورده یا به کار گرفته شده؛ یعنی همان جایی که روابط اجتماعی، بر پایه‌ی تولید و حفاظت از زندگی، ساخته می‌شوند، بازتولید می‌شوند و هم‌زمان به چالش کشیده می‌شوند.

نشستن و نوشیدن قهوه و خوردن رول‌های دارچینی شاید همان زندگی روزمره‌ی اعتصاب و یولیا بود؛ چسبی که آن را کنار هم نگه می‌داشت و به آن معنا می‌داد. این کنش‌ها، که در آن تولید چیزهای مادی و خود زندگی دیگر از هم جدا نمی‌شدند، وارد گفت‌وگویی دیالکتیکی و ثمربخش با یکدیگر می‌شدند.

### **ویرانی و تسلیم، اما چه کسی اهمیت می‌دهد؟**

فرآیندهای جهانی‌شدن نئولیبرال (Harvey, 2005) در بافت سوئدی، به معنای افزایش سطح بی‌ثباتی، قطب‌بندی طبقاتی و تمرکز ثروت بوده است (Therborn, 2018). تراکم اتحادیه‌ها کاهش یافته است، اما بیش از ۷۰ درصد از کل کارگران راه‌آهن هنوز عضو اتحادیه هستند. این تعداد در بین رانندگان قطار بیشتر از پرسنل داخل قطار است (Kjellberg, 2017). پرسنل در شرف استخدام

سطوح بالاتری از اشتغال پاره‌وقت و موقت، و حقوق پایین‌تری دارند. کارگران راه‌آهن، در طول ده سال، سه کارفرمای مختلف داشته‌اند که همگی از شرکت‌های فراملی هستند و در زمان‌های مختلف، مناقصه حمل و نقل ریلی در اسکونه (Skåne) را برنده شده‌اند. **وئولیا (Veolia)**، جدیدترین شرکت، از طریق تغییر در برنامه‌ها، تقاضا برای انعطاف‌پذیری زمانی را افزایش داد و کارگران بیشتری را به صورت موقت و پاره‌وقت استخدام کرد. علاوه بر این، آنها در کنار سایر اقدامات، تعداد پرسنل در شرف استخدام را کاهش و میزان کار را افزایش دادند و تقاضاهای بیشتری را بر کنترل، و تقاضاهای کمتری بر خدمات و امنیت تحمیل کردند.

بعد از ظهر یک روز جمعه، کارمندان **وئولیا** – از طریق تلفن‌های همراه محل کارشان – مطلع شدند که ۲۵۰ نفر از آنها اخراج و انبار در شهر کریسیانستاد تعطیل خواهد شد. پیام ارسالی از سوی شرکت با این جمله به پایان می‌رسید: «امیدواریم آخر هفته خوبی داشته باشید». صبح دوشنبه، با یکی از کارمندان **وئولیا** در دفتر اصلی اورسوندستگن (Öresundstågen) در ایستگاه مرکزی مالمو ملاقات کردم. کارگران در دفتر تجهیزات فنی خود را برداشته بودند و برای صرف قهوه استراحت می‌کردند. وقتی رسیدم، همه در مورد تعدیل نیرو صحبت می‌کردند. یکی از کارمندان سعی کرد وارد سیستم ثبت‌نام شود اما موفق نشد. یکی گفت: «اگر همه ما را اخراج کرده باشند چی؟ آنوقت می‌توانیم همگی به خانه برویم». کارگری که با او ملاقات داشتم، ایمیلی را که از شرکت دریافت کرده بود، با صدای بلند خواند که در آن آمده بود شرکت به انعطاف‌پذیری بیشتری نیاز دارد؛ همه خندیدند. ناگهان کسی پرسید: «کیک کجاست؟» و چون همه به خندیدن ادامه دادند، من در مورد کیک سوال کردم.

مصاحبه‌شونده‌ی اول: «یادت هست؟ بعدش [آخرین باری که شرکت افراد را اخراج کرد] همه کارگران را همان روز بعد از اخراج برای کیک دعوت کردند. حالا، همه ما تعجب می‌کنیم که کیک کجاست.»

مصاحبه‌شونده‌ی دوم: «احتمالاً آن را هم قطع کرده‌اند.»

(خنده)

پائولا مولیناری: «آیا همه شما را برای کیک دعوت کردند؟»

مصاحبه‌شونده‌ی اول: «بله.»

کمبود اطلاعات، پاسخ‌ها و احساس ناامنی کارکنان در مورد آنچه قرار است اتفاق بیفتد — از اخراج تا پایان اعتصاب — حضوری قدرتمند و مداوم در مطالب من دارند. یکی از انتقادات اصلی به شرکت و **تولیا** در مراحل اولیه، نه شرایط کاری ناعادلانه، بلکه بی‌توجهی شرکت به کارگزارانش بود. در طول آن هفته‌های اول، کارمندان جملاتی مانند «ما برای آنها فقط عدد هستیم»، «احساس می‌کنید بی‌ارزش هستید» و «آنها اهمیتی نمی‌دهند» را تکرار می‌کردند. آنها اغلب هنگام توضیح احساسات خود در مورد این وضعیت، به جای خشم یا بی‌عدالتی، از کلمه‌ی «آزار» استفاده می‌کردند. آنها حتی درک خود را از نیاز شرکت به انعطاف‌پذیری ابراز کردند، اما آرزو داشتند که ای کاش این تعدیل نیرو، همانطور که یکی از کارگران گفت، «با احترام بیشتری» انجام می‌شد.

در روزهای بعد، موضوع تعدیل نیرو همه جا و توسط همه مورد بحث قرار گرفت. شکی نیست که کمبود اطلاعات و آنچه که به عنوان فقدان عقلانیت در فرآیند تعدیل نیرو تجربه شد، باعث ایجاد تسلیم و ناامیدی شد.

مصاحبه‌شونده‌ی سوم: «در ابتدا، ناراحت می‌شوید.»

مصاحبه‌شونده‌ی چهارم

مصاحبه‌شونده‌ی سوم: «و حالا بیشتر انگار تسلیم شده‌ام.»

مصاحبه‌شونده‌ی چهارم: «بله، همینطور است.»

پائولا مولیناری: «پس چیزی نیست، چیزی ندیده‌اید؟ تنها چیزی که دارید همین اطلاعات [ایمیل] است؟»

مصاحبه‌شونده‌ی سوم: «بله.»

مصاحبه‌شونده‌ی چهارم: «بله.»

پائولا مولیناری: «این تنها اطلاعاتی است که دریافت کرده‌اید؟»

مصاحبه‌شونده‌ی سوم: «به شما اطلاع داده شده که اخراج خواهید شد.»

پائولا مولیناری: «همین؟»

مصاحبه‌شونده‌ی چهارم: «بله.»

مصاحبه‌شونده‌ی سوم: «این بی‌رحمانه است.»

اینکه چیزی بی‌رحمانه است به این معنی است که عملی ظالمانه و فاقد همدلی لازم برای درک رنج دیگران است. مشابه کارگران شرکت فراملی ولوو (Rätzzel et al., 2014)، به نظر می‌رسد کارگران **وئولیا** خواسته‌هایی را مطرح می‌کنند که همان تعهد و مراقبتی را که خودشان در کارشان به کار می‌برند، از شرکت انتظار دارند.

استراتژی مورد استفاده **وئولیا**، کارمندان را در حالی که سعی می‌کردند منطق استراتژی تعدیل نیرو را درک کنند، با سطوح بالایی از عدم قطعیت و سردرگمی مواجه کرد. چرا این تعداد زیاد؟ چرا کریسیانستاد؟ چرا حالا؟

مصاحبه‌شونده‌ی چهارم: «من هزار بار به آنها ایمیل زده‌ام. مشکل ما این است که کارفرمایی داریم که هرگز پاسخ نمی‌دهد. بنابراین، من هنوز منتظر پاسخ سوالاتی هستم که در طول سه هفته، سه بار برای مدیرانم فرستاده‌ام. هنوز هیچ پاسخی دریافت نکرده‌ام. انتظار پاسخی هم ندارم.»

پائولا مولیناری: «آیا این رویه‌ای رایج است که آنها پاسخ نمی‌دهند؟»

مصاحبه‌شونده‌ی چهارم: «بله. بله، قطعاً، آنها یک بخش پیش‌نویس دارند که می‌توانید مطالب خود را به آن ارسال کنید. من چهار یا پنج پیشنهاد برای بهبود ارسال کرده‌ام، اما هرگز هیچ بازخوردی دریافت نکرده‌ام. پاسخ می‌دهند: «ممنون از ارسال پیشنهادتان»، اما هرگز هیچ پاسخی دریافت نمی‌کنید. بنابراین، احساس می‌کنید که کارفرمایی است که هیچ‌جا نیست و در عین حال همه‌جا هست. این ناامیدکننده است.»

مهم است تأکید شود که کمبود اطلاعات به معنای نبود مقررات و دستورالعمل‌ها نیست. تنها چند هفته پس از آنکه شرکت کارگران را از قصد خود برای اخراج یک‌سوم آنان آگاه کرده بود، دستورالعمل جدیدی صادر شد که از کارکنان داخل قطار می‌خواست در کنترل مسافران فعال‌تر باشند. به گفته‌ی شرکت، کارگران اجازه داده بودند افراد زیادی بدون پرداخت هزینه از قطارهایشان استفاده کنند.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۷: «حالا باید مطمئن شوید که کارت‌های [مسافران] را ثبت می‌کنید. حالا باید کنترل کنید که چند جریمه صادر می‌کنید. همیشه همین‌طور است — یک شکار؛ آن‌ها مردم را شکار

می‌کنند. مدیران باید بفهمند که نیرو کم کرده‌اند و شاید کارکنان نتوانند هر روز صددرصد کار کنند، همان‌طور که قبلاً انجام می‌دادیم، چون ما کارگر هستیم و احساس داریم. ما انسانیم. اما آن‌ها برعکس عمل می‌کنند و ما را شکار می‌کنند.»

**وئولیا** به عنوان شرکتی نامرئی — و تا حدی شکست‌ناپذیر — و بی‌رحم توصیف می‌شود که یک روز یک سوم کارمندان خود را اخراج می‌کند و روز دیگر از آنها اشتیاق و وفاداری کامل می‌خواهد. برخی از کارکنان پس از تعدیل نیرو به مرخصی استعلاجی رفتند و مدیران با این ادعا که این کار عمدی بوده است، واکنش نشان دادند.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۹: «این موضوع من را خیلی عصبانی کرد. مردم به خاطر بیماری مرخصی استعلاجی می‌گیرند. آدم از نگرانی مریض می‌شود. عجیب نیست که مردم وقتی حتی نمی‌دانند فردا کاری برای انجام دادن دارند یا نه، بیمار شوند. اینکه ما را به این کار متهم کردند، من را عصبانی کرد. آنها می‌دانند ما چند بار وقتی بیمار بوده‌ایم، سر کار رفته‌ایم.»

در هفته‌های اول پس از اخراج، تا حدودی به این دلیل که هیچ اتحادیه‌ی کارگری‌ای فزاینده‌ای را فراهم نکرد که کارگران بتوانند در آن اشکال جمعی مبارزه یا احساسات خود را مورد بحث قرار دهند، اشکال و استراتژی‌های فردی مقاومت تکامل یافت. کمبود اطلاعات از سوی مدیران و اتحادیه‌های کارگری، کارمندان را به مراقبت از یکدیگر سوق داد و کارگران آسیب‌پذیرتر شناسایی شدند.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۸: «می‌گویند ۲۵۰ نفر هستند که نیازی به آنها نیست، اما ممکن است شما روزی را مرخصی نگیرید چون کسی نیست که بتواند شیفت شما را بگیرد.»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۷: «این واقعاً دیوانه‌کننده است.»

مصاحبه‌کننده شماره‌ی ۸: «فقط دلتان می‌خواهد تسلیم شوید. این بحث خیلی دیوانه‌کننده است و سپس از منابع انسانی تماس می‌گیرند و می‌پرسند که آیا کسی می‌تواند شیفت بگیرد، با اینکه همچنان استدلال می‌کنند که ۲۵۰ نفر زیاد هستند. خب، ما آنها را ندیده‌ایم.»

پائولا مولیناری: «پس، آنها با شما تماس می‌گیرند و می‌خواهند شیفت‌های بیشتری بگیرند؟»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۸: «بله، و تاریخ‌های مرخصی را تغییر دهید و در جاهای دیگر شیفت دهید.»

پائولا مولیناری: «آیا وقتی اخراج شدید، متوقف شدید؟»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۷: «بله.»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۸: «بله.»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۸: «ما، افرادی مثل من که شغل دائمی داریم، همیشه بله می‌گفتیم و شیفت‌های اضافی را می‌پذیرفتیم. همان روزی که اخراج اتفاق افتاد، تقریباً ۱۰۰ درصد از کسانی که به طور دائم کار می‌کردند شروع به نه گفتن کردند.»

پائولا مولیناری: «آیا قبل از انجام این کار در مورد آن صحبت کردید یا همین‌طوری اتفاق افتاد؟»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۷: «این موضوع اینجا و آنجا مطرح می‌شد و ما احساس تحقیر زیادی می‌کردیم. ما با وجود اینکه خیلی از دوستانمان احساس بدی داشتند، احساس تحقیر زیادی می‌کردیم، بنابراین فکر کردیم که خودشان باید این مشکل را حل کنند.»

**رضایت بین کارگران و مدیران** که می‌توان آن را اقتصاد اخلاقی محل کار (Sayer, 2004) توصیف کرد، یا ایده‌هایی مبتنی بر سازماندهی کار درست، عادلانه و منطقی (Mulinari, 2016)، بر این اندیشه بنا شده بود که شرکت حتی اگر گاهی مجبور به تصمیم‌گیری‌های سخت می‌شد، از کارگران مراقبت می‌کرد. طبق قوانین ناگفته‌ی این اقتصاد اخلاقی، کارگران انتظار دارند که به خاطر دانش و مهارت‌هایشان مورد احترام قرار گیرند. شرکت از طریق تعدیل نیرو، با ایجاد وضعیتی که در آن همه می‌توانند به راحتی جایگزین شوند و جایگزین می‌شوند، این قوانین را زیر پا گذاشته است.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۹: «من فقط قرارداد موقت دارم و البته می‌ترسم که مثلاً اگر مرخصی استعلاجی بگیرم، دیگر با من تماس نگیرند. مثلاً، حتی اگر مریض بودم هم سر کار می‌رفتم تا مشکوک نشوند. اما دوست دارم مرخصی استعلاجی بگیرم چون این همه بلا تکلیفی‌ی‌ها را بد می‌کند. نمی‌توانم بخوابم. حتی وقتی با بچه‌هایم هستم هم نمی‌توانم استراحت کنم چون مدام به این فکر می‌کنم که اگر شغلم را از دست بدهم چه؟»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۰: «برای من فکر می‌کنم کمی آسان‌تر است چون به عنوان راننده می‌دانم می‌توانم شغل دیگری پیدا کنم و آنها به ما نیاز دارند. اما این موضوع همه‌ی ما را تحت تأثیر قرار

می‌دهد زیرا آنها [وئولیا] می‌خواهند شما دائماً احساس کنید که هر زمان آنها بخواهند می‌توانید شغل‌تان را از دست بدهید.»

مدیریت از طریق عدم قطعیت و از طریق غیبت، حس ناامیدی و تسلیم ایجاد می‌کند و تنها به تعداد کمی از کارگران اجازه می‌دهد تا در مورد اشکال مقاومت فکر کنند. فقدان یک استراتژی اتحادیه‌ای همچنین بر فقدان یک استراتژی جمعی تأثیر گذاشت.

روز به روز، بخش زیادی از مقاومت از طریق مراقبت از یکدیگر و حمایت عاطفی از یکدیگر رخ می‌داد.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۴: «ما مدام حرف می‌زنیم و حرف می‌زنیم، و گاهی اوقات این حرف‌ها توی سرم می‌چرخد، چون هیچ چیز نمی‌دانیم، بنابراین همه خیلی ناراحت هستیم. اما، باید با هم صحبت کنیم و راه‌هایی برای انرژی دادن به هم پیدا کنیم، چون در غیر این صورت همه دیوانه می‌شویم. اما این موضوع مرا خسته می‌کند؛ وقتی به خانه می‌رسم، دیگر نمی‌خواهم حرف بزنم.»

ارتباط بین انواع مراقبت در داخل و خارج از محل کار مسئله‌ی اساسی بود. به عنوان مثال، یکی از کارگران می‌گفت مادامی که احساسات خود را در محل کار ابراز نمی‌کند، همسرش باید از او مراقبت کند. دیگری تأکید کرد که این عدم قطعیت بر زندگی او در خانه تأثیر گذاشته است، زیرا نمی‌تواند روی فرزندانش تمرکز کند و بیشتر از آنها ناامید است.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۵: «می‌دانم که از وئولیا ناامید هستیم، نه از بچه‌ها، اما جایی برای ابراز آن وجود ندارد، بنابراین ناامیدی خود را فرو می‌خورید و خشم خود را بر سر همکاران و خانواده‌تان خالی می‌کنید.»

مراقبت عاطفی کارگران از یکدیگر و مراقبت از کارگران در خارج از محل کار، برای حفظ وضعیت کاری روزمره‌ی کارکنان، امری اساسی بود. مراقبت از یکدیگر، در شرایطی که شرایط کاری بسیار ناامن بود و کارکنان نمی‌دانستند چه کسی و چرا اخراج می‌شود، فضایی عاطفی ایجاد می‌کرد که در آن کارگران هم وظایف روزمره‌ی خود را انجام می‌دادند و هم زمان زیادی را صرف ارائه‌ی حمایت عاطفی از یکدیگر می‌کردند، به ویژه برای کسانی که آسیب‌پذیرتر یا در معرض خطر اخراج بودند. انجام کار عاطفی، که اغلب در حوزه‌ی بازتولید اجتماعی قرار داشت، پس از دریافت اطلاعات مربوط به اخراج مورد نظر،

جنبه‌ی اصلی زندگی روزمره در محل کار بود. این نوعی از کار بازتولیدی بود که از طریق همبستگی کارگران با یکدیگر و نه از طریق اتحادیه‌ی کارگری، رخ می‌داد.

این همبستگی در وبلاگی بیان می‌شد که سناریوی روزمره‌ی محل کار در **وئولیا** را تغییر می‌داد - از اشکال مقاومت و مراقبت فردی، تا مقاومت جمعی و سناریوی واضحی از تضاد کارگری.

### وبلاگ: خلق افق‌های جدید مبارزه

در ۹ مارس، چند هفته پس از اخراج، به ایستگاه قطار برگشتم و فوراً تغییر در فضا را حس کردم؛ به نظر می‌رسید که استعفا جای خود را به شایعات و خنده‌های ناشی از احتمال اعتصاب غیرقانونی داده است. این تحولات در رژیم عاطفی محیط کار، نتیجه وبلاگی به نام **Öresundstågsbloggen** بود. این وبلاگ خود را به این شکل معرفی می‌کرد:

#### «این وبلاگ برای همه ماست»

منتشر شده در ۷ مارس ۲۰۱۴

این وبلاگ برای همه‌ی کسانی است که در **وئولیا** کار می‌کنند، صرف نظر از عضویت در اتحادیه. تنها کسانی که این وبلاگ برای آنها مناسب نیست، مدیران و کسانی هستند که وظایف محوله‌اشان را انجام می‌دهند. نظرات آنها بلافاصله حذف خواهد شد. آنها در حال حاضر کانال‌های دیگری برای بیان نظرات خود دارند.»

در چنین مواقعی، انتقاد از شرکت خطرناک است. عدم وفاداری یک اتهام بسیار رایج و دلیلی برای اخراج افراد است، اغلب به این دلیل که مردم در مورد شرکت در فیس‌بوک می‌نویسند. پس این کار را نکنید. به جای آن اینجا بنویسید. از آنجایی که من، که این وبلاگ را ساختم، فوراً اخراج خواهم شد، نامم را نمی‌نویسم. همانطور که گفتم، وفادار نخواهم بود. بیایید این کار را انجام دهیم.»

با خطاب قرار دادن همه‌ی کارگران به این شکل، وبلاگ‌نویس(ها) بستری ایجاد کردند که با عضویت در یک اتحادیه‌ی کارگری خاص تعریف نمی‌شود، بلکه برای همه کسانی که در نتیجه‌ی سیاست‌های شرکت رنج می‌برند، در نظر گرفته شده است. یکی از لوکوموتیوران‌ها نوشت:

«در طول هفته‌های گذشته احساس غم، بی‌حوصلگی، تلخی و ضعف داشته‌ام. بعد از پیدا کردن وبلاگ، احساس عظیمی از تعلق به جمع، خشم، روحیه‌ی مبارزه و لجاجت در من ایجاد شده است.» (منتشر شده در ۱۰ مارس ۲۰۱۴، امضا: راننده)

این وبلاگ فضایی برای بحث ایجاد کرد که کمتر در چارچوب گفتمان‌های اتحادیه‌های کارگری در مورد مذاکرات و توافقات قرار داشت. به این ترتیب، این وبلاگ به صداهای دیگر و شبکه‌های اجتماعی که نقطه عزیمت خود را همبستگی بین همه‌ی کارگران قرار می‌دادند، فضا داد.

این وبلاگ همچنین بستری ایجاد کرد که از طریق آن افراد می‌توانستند احساسات خود را در مورد **وئولیا** و مدیران آن ابراز کنند، احساساتی که پیش از این فقط در فضاهای بسته بین کارگرانی که به یکدیگر اعتماد داشتند، ابراز می‌شد. به این ترتیب، این وبلاگ سناریوی احساسی قطارها را تغییر داد. جایی که قبلاً تسلیم وجود داشت، اکنون امید بود و ابراز وجود جمعی کارگران.

«**وئولیا** و شرکت‌های حمل‌ونقل شهرستانی کاملاً اشتباه برداشت کرده‌اند. هرگز فراموش نکنید که ما هسته‌ی اصلی کارمان هستیم.

وقتی دفترها خالی باشند - قطار همچنان حرکت می‌کند. وقتی قطار نیروی انسانی نداشته باشد - قطارها از حرکت می‌ایستند. این ما نیستیم که به **وئولیا** وابسته‌ایم - این **وئولیا** است که به ما وابسته است! این ما نیستیم که به راه‌آهن وابسته‌ایم - این راه‌آهن است که به ما وابسته است! توانایی و آمادگی ما برای پذیرفتن مسئولیت، ارزشی دارد که نمی‌شود برایش قیمت گذاشت. در نهایت، این ما هستیم که برگ برنده را در دست داریم؛ تنها پرسش این است: آیا **وئولیا** واقعاً می‌خواهد ما کارت‌هایمان را بازی کنیم؟ این برایشان گران تمام خواهد شد.»

در وبلاگ، کارگران فعلی و پیشین شاغل در **وئولیا**، همچنین کارکنانی از شرکت‌های دیگر، وارد گفت‌وگو می‌شدند. وبلاگ، با تمرکز بر زندگی روزمره‌ی کارگران و شرایط کاری آن‌ها، فضایی ایجاد کرد که در آن رابطه‌ی میان کار مزدی و کار بی‌مزد قابل مشاهده می‌شد.

«برنامه‌هایی که خلاف ساعت بدن عمل می‌کنند؛ برنامه‌هایی که دیوانه‌وار بین شیفت صبح، شیفت شب و هر زمان میان این دو جابه‌جا می‌شوند؛ برنامه‌هایی که باعث می‌شوند بد بخوابی، طوری که روز سوم یا چهارم کار به‌سختی بیدار بمانی. این که مثال من مربوط به دو هفته‌ی اخیر است، معنایش این نیست که

برنامه‌ی کاری در هفته‌های بعد هم همین‌طور بماند. وقتی کارگرانی که بچه دارند حتی نمی‌توانند برنامه‌ریزی کنند که چه زمانی راه بیفتند و بچه‌هایشان را به‌موقع از مهدکودک بردارند، ما چطور قرار است بتوانیم برای یک کارِ پاره‌وقتِ معمول برنامه‌ریزی کنیم و کار کنیم؟ واقعاً چطور؟» (Loranga)

25 March 2014, 13:51)

چندین بحث در وبلاگ به این موضوع می‌پرداخت که انجامِ کاری که دوستش دارند — همان کارِ مراقبتیِ روزمره — تا چه اندازه ناممکن شده است. یکی از وبلاگ‌نویسان که با نام «شکست‌خورده و خسته» امضا کرده بود، نوشت:

«من در اصل کارم را دوست دارم. راننده بودن یعنی این که بتوانی تغییراتِ طبیعت را در تمام طول سال ببینی. تجربه‌ی طلوع یا غروبِ آفتاب در تابستان جادویی است و این که بخشی از زندگیِ روزمره‌ی مردم باشی، دیدنِ ملاقات‌ها و خداحافظی‌هایشان، احساسی دلنشین به‌همراه دارد. اما **وئولیا** توانسته شور و شوقی را که زمانی داشتم از بین ببرد.»

شور و شوق نسبت به کار و مراقبتی که نسبت به همکاران و مسافران وجود داشت، یکی از مضمون‌های مرکزیِ وبلاگ بود. شور و شوقی که با خواسته‌های شرکت از میان رفت؛ خواسته‌هایی که در عمل کارگران را وادار می‌کرد هم در محل کار و هم در خانه بارِ کارِ مراقبتی را به دوش بکشند. وبلاگ پیوند میان کارِ مزدی و کارِ بی‌مزد و همین‌طور ابعادِ نابرابری را آشکار ساخت. کارگرانِ **وئولیا** فقط برای حق داشتن قراردادهای دائمی نمی‌جنگیدند، بلکه برای حق انجامِ کارِ مراقبتی در بیرون از محل کار نیز مبارزه می‌کردند.

در وبلاگ چنین به نظر می‌رسید که مراقبت از کارگران تنها از سوی دیگر کارگران صورت می‌گیرد و هیچ‌امیدی نبود که شرکت برای کارگران اهمیتی قائل شود. اکنون، در جایی که پیش‌تر ناامیدی وجود داشت، خشم جایش را گرفته بود؛ در جایی که پیش‌تر نیاز **وئولیا** به انعطاف‌پذیری تا حدی قابل درک بود، اکنون این باور پررنگ‌تر شده بود که تصمیم‌های شرکت کاملاً غیرمنطقی است. کارکنان دیگر حاضر نبودند منتظر بمانند تا طرفین به توافق برسند؛ آن‌ها خواهان اقدام بودند، همین‌جا و همین حالا. وبلاگ بحثی پرشور را آغاز کرد و پس از آن، سازمان‌دهی محلی زیرساخت‌های لازم برای اعتصابی خودجوش شکل گرفت. [۱۱]

سازمان دهی اعتصاب خودجوش به واقعیت تبدیل شده بود و در چندین پایگاه، فهرست‌هایی از نام افرادی وجود داشت که می‌خواستند به اعتصاب بپیوندند. حتی مدیریت محلی اتحادیه نیز بعدها استدلال می‌کرد که وبلاگ بر تصمیم برای اعتصاب تأثیر گذاشته، زیرا فشاری از درون ایجاد کرده بود. یکی از رهبران محلی اتحادیه که با او مصاحبه کردم تأکید داشت که «وبلاگ علت اعتصاب ما را مشخص نکرد، اما فشاری به وجود آورد که نمی‌شد به‌سادگی از آن چشم پوشید.» وبلاگ فضایی پدید آورد که فرهنگ سنتی اتحادیه‌ی کارگری هنوز آن را تجربه نکرده بود. وبلاگ و افزایش خطر اعتصاب پوشش رسانه‌ای گسترده‌ای به دست آوردند و اغلب از وبلاگ به‌عنوان عاملی یاد می‌شد که اتحادیه را به سمت اعتصاب سوق داده است. برای نمونه، اطلاعات اتحادیه (از سوی رهبری) در جریان اعتصاب در وبلاگ منتشر می‌شد، با وجود اینکه وبلاگ پیش از اعتصاب به‌شدت از عملکرد اتحادیه انتقاد کرده بود.

از آنجا که توافق‌نامه‌ی عمومی هنوز منقضی نشده بود، **سکو** (SEKO) اتحادیه‌ی کارگران بخش خدمات) نمی‌توانست دست به اعتصاب بزند و پافشاری رهبران اتحادیه بر مذاکرات باعث شد خلائی در محیط کار ایجاد شود که وبلاگ تا حدی آن را پُر می‌کرد — با اینکه بسیاری از کارکنان عملاً تسلیم شده و از **وئولیا** استعفا می‌دادند. تمرکز وبلاگ بر مراقبت و همبستگی میان کارگران، ایده‌ی هژمونیک «اجماع» را به چالش می‌کشید، همان‌طور که تصور پیشین غالب مبنی بر اینکه شرکت باید از کارگران مراقبت کند را نیز زیر سؤال می‌برد. در عوض، توجه به اهمیت مراقبت جمعی و مبارزه‌ی مشترک معطوف شد؛ چیزی که قرار بود در زندگی روزمره‌ی اعتصاب نقشی مرکزی پیدا کند.

### اعتصاب اینجاست: دارچینی‌ها را بیاورید [۱۲]

در بامداد سوم ژوئن، ساعت سه صبح، اعتصاب آغاز شد. یانه رودن، رئیس فدرال **سکو** گفت:

«ما نمی‌توانیم کاهش شرایط کاری‌مان در صنعت راه‌آهن را بپذیریم. یک روز شما کارمند تمام‌وقت هستید؛ روز بعد مجبور می‌شوید استعفا دهید و در همان شرکت تنها یک قرارداد ساعتی ناامن به شما پیشنهاد می‌شود. با مدلی که وئولیا معرفی کرده، شما باید کنار تلفن منتظر بمانید، در حالی که هم‌زمان به دنبال کارهای دیگری می‌گردید تا بتوانید زندگی‌تان را بگذرانید. بنابراین، اعتصاب در کار خواهد بود.» (SEKO, 2014)

سازمان دهی اعتصاب در سطح محلی عمدتاً توسط افرادی انجام می‌شد که هیچ‌گونه موقعیت رهبری در اتحادیه نداشتند؛ بسیاری از آن‌ها حتی پیش‌تر در فعالیت‌های اتحادیه هم مشارکت نکرده بودند. بیشتر

کارگران هرگز پیش از این در اعتصابی شرکت نکرده بودند و با اینکه حمایت گسترده‌ای از اعتصاب میان آن‌ها وجود داشت، بسیاری نمی‌دانستند هنگام اعتصاب دقیقاً باید چه کار کنند. در مصاحبه‌هایی که درباره‌ی اعتصاب با افراد انجام دادم، واژه‌هایی مانند «سرگرم‌کننده»، «صمیمی»، «پرفشار» و «کسل‌کننده» زیاد تکرار می‌شد. این واژه‌ها فعالیت‌های روزمره‌ی اعتصاب را توصیف می‌کردند؛ کارگران دادخواست‌ها را امضا می‌کردند، قدم می‌زدند و با یکدیگر صحبت می‌کردند.

من بیشتر روزها را در ایستگاه مرکزی **مالمو** می‌گذراندم؛ قهوه می‌نوشیدم، یک می‌خوردم و صحبت می‌کردم. کارگران دور می‌زدند، امضا جمع می‌کردند و با مسافران حرف می‌زدند، اما بسیاری هم می‌نشستند و گروه فیس‌بوکی «مسافران حامی اعتصاب» ( Facebook group Travellers in Support of the Strike )، و همچنین وبلاگ را (هرچند حالا کمتر از قبل) دنبال می‌کردند. واقعیت روزمره‌ی اعتصاب، از بسیاری جهات، چندان دراماتیک نبود و برخی از کارگرانی که با آن‌ها مصاحبه کردم از این بابت کمی ناامید بودند. با این حال، بسیاری از کارگران نیز احساس می‌کردند کاری که انجام می‌دهند مهم است. یکی از کارگران دادخواستی تنظیم کرده بود تا مردم بتوانند حمایت خود از کارگران **وئولیا** و انتقادشان از شرکت را ابراز کنند. این کار باعث شد کارگران راحت‌تر بتوانند با مسافران صحبت کنند و هدف اعتصاب را توضیح دهند. به گفته‌ی او:

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۶: «اما مردم می‌فهمند. هر کسی یک نفر را می‌شناسد که شغل موقت دارد — پسری یا دختری، یا دوستی — بنابراین مردم درک می‌کنند که ما چرا باید این کار را بکنیم و اینکه البته ما دوست داریم کار کنیم، چون من کارم را دوست دارم. اما احساس می‌شود که داریم از یکدیگر حمایت می‌کنیم و این فقط برای ما مهم نیست؛ برای همه‌ی کارگران مهم است، چون همه‌ی ما در معرض خطر داشتن شغل‌های موقت هستیم.»

## تمرکز بر زمان به جای دستمزد باعث شد پیوند میان حوزه‌ی کار و حوزه‌ی بیرون از کار

به موضوعی مرکزی در بحث‌های دوران اعتصاب تبدیل شود. [۱۳]

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۶: «ما داریم به قرن هجدهم و اوایل قرن نوزدهم برمی‌گردیم؛ زمانی که کارگران فقط وقتی کار می‌کردند که کارفرما می‌خواست. امروز هم همکارانی داریم که ۲۴ ساعته و هفت روز هفته کنار تلفن می‌نشینند تا بتوانند هرچه سریع‌تر جواب بدهند و اولین نفر در صفی باشند که شرکت برای کار صدا می‌زند. نمی‌شود این‌طور زندگی کرد.»

اعتصاب بسیار فراتر از آن چیزی بود که اتحادیه سازمان‌دهی کرده بود. در حالی که اتحادیه عمدتاً نگهبانان اعتصاب را سامان می‌داد، کارگران راه‌های دیگری پیدا کرده بودند تا اعتصاب را زنده و قابل مشاهده نگه دارند. بعضی‌ها حتی زمانی به اعتصاب می‌آمدند که نوبتشان نبود (چون فقط زمانی «نوبت اعتصاب» داشتند که در حالت عادی باید سر کار می‌بودند).

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۷: «من حتی وقتی نوبتم نبود به ایستگاه مرکزی می‌رفتم — چون هم خوش می‌گذشت و هم به این دلیل که احساس می‌کردم موضوع آن قدر مهم است که می‌توانیم روی مسئله‌ای حیاتی تأثیر بگذاریم. و آن همه حمایتی که داشتیم، آن همه حمایت... آن همه آدمی که اهمیت می‌دادند.»

اگر عمل اعتصاب، کنشی از همبستگی بود، زبان آن نیز زبانی برای مراقبت بود — مراقبت از دیگر کارگران و همچنین مراقبت از مسافران. این امر مرز بین شخصی و عمومی را از بین برد، همانطور که نقاشی‌ها و پست‌های رنگارنگ کودکان و اعضای خانواده کارگران اعتصابی نیز چنین کرد. حمایت مردم خارج از محل کار نیز در احساس اعتصاب نقش اساسی داشت، احساسی که مردم به آن اهمیت می‌دادند. مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۲: «خیلی عالی‌ه که من حتی تو عجیب‌ترین تصوراتم هم فکر نمی‌کردم که ما چنین حمایتی داشته باشیم.»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۳: «انگار سوار اتوبوس‌های هیلی هستی که به کاستروپ میرن، مردم — حتی اگه براشون سخت باشه — میگن "فقط مبارزه رو ادامه بدید"، حتی بعد از دو هفته.»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۳: «آن‌ها همچنان مشت‌هایشان را بالا می‌برند و می‌گویند "مبارزه کنید."»  
مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۲: «فکر نمی‌کردم این همه مدت آن‌ها کنارم باشند. اما دائماً حمایت بیشتری دریافت می‌کنیم. هرگز فکر نمی‌کردم برای مردم مهم باشد.»

پائولا مولیناری: «فکر می‌کنید چرا اینقدر حمایت دریافت کرده‌اید؟»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۲: «مردم فهمیده‌اند که ما برای چه اعتصاب کرده‌ایم. به خاطر ونولیا و دروغ‌هایش. همه کسانی را می‌شناسند که ساعت‌های طولانی کار می‌کنند و همه می‌دانند که همیشه نمی‌توانند این گونه ادامه دهند.»

بخش عمده‌ای از فعالیت‌های روزانه‌ی اعتصاب، دور چند میز انجام می‌شد؛ مردم آنجا صحبت می‌کردند، غذا می‌خوردند، گپ می‌زدند و اخبار را چک می‌کردند.

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۱: «ما می‌خواستیم مردم ما را ببینند و اگر می‌خواهند از ما حمایت کنند، بتوانند آن را نشان دهند. بنابراین، این امکان را فراهم کردیم که مردم بتوانند طرح دستشان را بکشند یا یادداشتی بنویسند و آن را روی سکو قرار دهند.»

پائولا مولیناری: «این ایده چطور به ذهنتان رسید؟»

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی: «یکی از همکارانم با هیجان به من گفت: "یادت می‌آید وقتی پسر بچه کوچکی در مهدکودک بودی و دستت را روی کاغذ می‌گذاشتی و طرح دور دست را می‌کشیدی؟ بعد باید دستت را می‌گذاشتی و کمی در مورد اینکه وقتی بزرگ شدی چه کاره خواهی شد، نقاشی می‌کردی."» بنابراین، خب، از آنجا بود که این ایده به ذهنمان رسید.

افرادی که از آنجا عبور می‌کردند پیام‌های حمایتی مختلفی می‌فرستادند و کودکان طرح دست‌هایشان را می‌کشیدند. اعتصاب‌کنندگان از روش‌های مختلفی برای تجسم و رنگ‌آمیزی اعتصاب و نمایش فضای اعتصاب استفاده کردند.

در هسلهولم، تابلوها نصب شدند، در کریستیان‌ساند، پوسترها رنگ‌آمیزی و روی یک پل نصب شدند. در لوند، سکوها رنگ‌آمیزی شدند؛ در مالمو، بنرهایی در تالار مرکزی، همراه با مجسمه‌ای که مردم می‌توانستند از آن عکس بگیرند، نصب شد.

بعد از چند روز، احساس کردم اعتصاب زنده‌تر شده است. سیاستمداران آمدند و حمایت خود را ابراز کردند (از احزاب سوسیال دموکرات و چپ)؛ اعتصاب‌کنندگان کیک‌های خانگی آوردند؛ مسافران آمدند و تشویق کردند. پیوند بین خواسته‌های کارگران برای ساعات کاری بهتر و حمایت چشمگیر مسافران (و دیگران) از اعتصاب، نیاز به بررسی فعال‌تر زمینه‌های محلی اشکال مختلف مبارزه را نشان داد.

کارگران در طول اعتصاب هیچ اطلاعاتی در مورد مذاکرات بین اتحادیه‌ی کارگری و شرکت به صورت روزانه دریافت نکردند. اعتصاب‌کنندگان بیشتر اطلاعات خود را از طریق ایمیل یا رسانه‌های اجتماعی (به عنوان مثال، وبلاگ و فیس‌بوک) دریافت کردند. با این حال، چند جلسه توسط اتحادیه ترتیب داده شد، از جمله تظاهراتی در ابتدای اعتصاب و جلسه‌ای در یک اتاق کوچک و گرم در ایستگاه مرکزی در پایان

اعتصاب، که در آن یکی از نمایندگان کارگری از استکهلم صحبت کرد. طبق یادداشت‌های میدانی من از آن رویداد:

«هوا گرم است. یکی از مذاکره‌کنندگان اصلی از استکهلم آمده تا کارگران را در جریان آخرین اخبار قرار دهد. ابتدا رئیس **مالمو** صحبت می‌کند و سپس آن مرد اهل **استکهلم**. او تأکید می‌کند که آنها تسلیم نخواهند شد و کارگران دارند کار چشمگیری انجام می‌دهند. همه تشویق می‌کنند و فریاد می‌زنند. مخصوصاً وقتی آن مرد در مورد تمام اعتصاب‌های همدردی که اعلام شده بود می‌خواند - هر ۱۲ فدراسیون عضو LO [۱۴] انواع مختلفی از اعتصاب‌های همبستگی را اعلام کرده بودند که می‌توانست تمام قطارها را نه تنها در **اسکونه**، بلکه در سراسر کشور کاملاً متوقف کند - انگار سقف فرو می‌ریزد.»

در آن سالن کوچک، احساس می‌شد هر چیزی ممکن است. این احساسی بود که بسیاری با خود آورده بودند، همراه با شفقت برای همبستگی با دیگران و افتخار از داشتن مسئولیت در مبارزه‌ای جمعی. چندین نفر، از جمله من، گریه می‌کردند. حسی از ممکن شدن غیرممکن وجود داشت، حسی از توانایی واقعی برای به چالش کشیدن شرکتی که در ابتدای اعتصاب شکست‌ناپذیر به نظر می‌رسید.

در ۱۸ ژوئن، قبل از اینکه هیچ فدراسیون دیگری در اعتصابات همبستگی شرکت کند و قبل از اینکه اعتصاب ترافیک **استکهلم** را مختل کند، اتحادیه‌ی کارگری به اعتصاب پایان داد. رهبران اتحادیه این اعتصاب را یک پیروزی توصیف کردند. کمتر از ۲۵۰ کارمند اخراج شدند و شرکت توافق‌نامه‌ای را امضا کرد که تعداد کارگران موقت استخدامی **ونولیا** را محدود می‌کرد.

دو ماه پس از اعتصاب، در خانه‌ی یکی از آنها با دو کارگر که در اعتصاب فعال بودند، ملاقات کردم. هر دو ناامید بودند، به خصوص در مورد اتحادیه‌ی کارگری. در حالی که اتحادیه از پیروزی صحبت می‌کرد، هر دو کارگری که با آنها مصاحبه کردم از شکست صحبت می‌کردند:

مصاحبه‌شونده‌ی شماره‌ی ۱۵: «منظورم این است که بعضی‌ها مجبور شدند بروند و بعد نه تشکری، نه جلسه‌ای برای بحث در مورد اینکه آیا می‌توانیم از اعتصاب چیزی یاد بگیریم یا نه. ما خیلی کار کردیم؛ ما این کار را کردیم چون مهم بود و من هرگز از آن پشیمان نشدم، اما احساس می‌کردم که آنها نمی‌فهمند که ما اعتصاب را ممکن کردیم، که ما خود اعتصاب بودیم.»

یکی از کارگران حاضر در جلسه که اخراج شده بود گفت با وجود فعالیت در اعتصاب، نمی‌فهمد از آن چه چیزی نصیبش شده است. دیگران پاسخ دادند که این اعتصاب برای افراد نیست، بلکه برای جمع است. تمرکز رهبران اتحادیه بر مذاکرات باعث شد که آنها کمتر در فعالیتهای روزمره‌ی اعتصاب حضور داشته باشند. برای اعتصاب‌کنندگان، پوشیدن جلیقه‌ی زرد با عبارت «گارد اعتصاب»، هر روز، پیوندهای مراقبت و اتحاد با همکاران، مسافران و حتی مفهوم تعلق به جمعی از کارگران (موقت) ایجاد می‌کرد. عدم اذعان و بیان این جهان‌های تا حدودی متفاوت، ناامیدی زیادی، و عمدتاً سردرگمی، ایجاد کرد. همانطور که یکی از کارگران در جلسه پرسید: «اما حالا چه کار کنیم، آیا همه چیز تمام شده است؟» احساس مراقبت، همبستگی و قدرتی که اعتصاب ایجاد کرده بود، نیرویی بود که بسیاری از کارگران احساس می‌کردند باید از آن مراقبت شود، همانطور که یکی از کارگرانی که با او مصاحبه کردم، اظهار داشت: «ما نمی‌توانیم به عقب بازگردیم». در یادداشت‌هایم نوشته‌ام «آیا رهبران اتحادیه از قدرت احساساتی که اعتصاب ممکن است آزاد کند، می‌ترسند؟» این اعتصاب نه تنها سوالاتی فراتر از سوالات مورد مذاکره مطرح کرد، بلکه از بسیاری جهات منطق استثمار را زیر سوال برد و قدرتی را که در همبستگی و شیوه‌های مراقبت وجود دارد، آشکار کرد. از این نظر، اساس مدل سوئدی را که مبتنی بر ایده‌ی وابستگی و رضایت متقابل بین کارگران و کارفرمایان است، به چالش کشید.

بسیاری، حتی آنهایی که اخراج شده بودند، فکر می‌کردند که اعتصاب ضروری است. اگرچه انتقاداتی به سازماندهی اعتصاب و نحوه‌ی پایان آن وجود داشت، اما هرگز انتقادی از اعتصاب به عنوان نوعی مقاومت مطرح نشد. همانطور که یکی از زنانی که با او مصاحبه کردم بیان کرد: «بهترین کاری که انجام داده‌ام زایمان بوده و دومین کار اعتصاب کردن است».

## تأملات پایانی

اعتصاب و **تولیا** بر زمان و عدم امکان کار و مراقبت، چه در محل کار و چه در خارج از آن، با توجه به خواسته‌های شرکت، متمرکز بود. این اعتصاب، درهم‌تنیدگی حوزه‌های کار مزدی و بدون مزد را آشکار کرد، که شیوه‌های شکل‌گیری اعتصاب را شکل داد - به عنوان مبارزه‌ای برای حق توانایی کار و زندگی به شیوه‌ای انسانی‌تر، و به عنوان مبارزه‌ای برای حق مراقبت از کار خود و همچنین مراقبت از افراد در داخل و خارج از محل کار.

تحلیل اعتصاب از دریچه‌ی بازتولید به من این امکان را داده است که سه جنبه‌ی اصلی مقاومت در محل کار را ببینم. اول، این امر مرا قادر ساخت تا نقش مراقبت و همبستگی را در مبارزات کارگری درک کنم.

در طول اعتصاب، این شکل اغلب نامرئی مبارزه‌ی کارگری تا حد زیادی توسط کارگرانی انجام می‌شد که هیچ تجربه‌ی قبلی از درگیری‌های کارگری سازمان‌یافته نداشتند. این مفهوم به من کمک کرد تا محوریت اشکال روزمره‌ی مراقبت را در یک محیط کاری با سطوح بالای عدم قطعیت ببینم و اینکه چگونه مقاومت در محل کار، به صورت فردی و جمعی، توسط این امر (اشکال روزمره‌ی مراقبت) شکل می‌گیرد. دوم، این مفهوم می‌تواند برای بررسی این موضوع مورد استفاده قرار گیرد که چگونه کارگران از طریق زبان مراقبت و همبستگی، با تمرکز بر عدم امکان حفظ زندگی انسانی تحت فشار شرکتی که خواستار انعطاف‌پذیری است، موفق شدند حس قوی جمعی‌ای فراتر از محل کار ایجاد کنند و افراد را به عنوان کارگران، والدین، دوستان، شرکا و خویشاوندانی که از دیگران مراقبت می‌کنند، شناسایی کنند و از این رو دامنه‌ی اعتصاب را گسترش دهند. در اینجا وبلاگ با به چالش کشیدن زبان هژمونیک رضایت و معقول بودن متقابل بین کارگران، اتحادیه‌ها و مدیران و تأکید بر اهمیت جمعی بودن کارگران، نقش اصلی را ایفا کرد. به نظر من، اتحاد بین کارگران و سایر بازیگران، تمرکز بر بازتولید اجتماعی، در داخل و خارج از کار، چالش سیاست‌های ریاضتی و منطق آن، اعتصاب را در چارچوب مبارزات اجتماعی کلی‌تر علیه سیاست‌های ریاضتی و کالایی‌سازی مراقبت و زندگی قرار می‌دهد. نیاز به بررسی بیشتر این موضوع وجود دارد که چگونه مبارزات در داخل و خارج از محل کار به طور متقابل یکدیگر را شکل می‌دهند. در نهایت، این به من کمک کرد تا بررسی کنم که چگونه شیوه‌های مقاومت، درعین حال شیوه‌های مراقبت و مبارزه برای حق مراقبت، چه در محل کار و چه در خارج از آن، نیز هستند.

این اعتصاب، محیطی خلاقانه و دلسوزانه برای مبارزه ایجاد کرد - مکانی که در آن افق‌های جدیدی از امید مطرح شد، سوالات محوری پرسیده شد (آیا واقعاً به مدیران نیاز داریم؟ آیا می‌توانیم برنامه‌ی خودمان را طوری تنظیم کنیم که با زندگی ما متناسب باشد؟) و کارگرانی که در حاشیه اتحادیه بودند، ناگهان در مرکز مبارزه قرار گرفتند. این کارگران به اعتصاب روحیه بخشیدند، حضور آن را مرئی کردند و با سایر کارگرانی که تحت تأثیر قرار گرفته بودند، اتحاد ایجاد کردند. مراقبت و همبستگی - و همچنین خشم و احساس شدید از بی‌عدالتی - در طول اعتصاب بیان شد و به آن فضا داده شد. وادار کردن کارگران به اولویت دادن به سود و به حاشیه راندن کار بازتولیدی، یک رویه‌ی محوری در مردسالاری سرمایه‌داری است. این اعتصاب - از طریق زبان مراقبت و همبستگی و با آشکار کردن جنبه‌ی بازتولید اجتماعی مبارزات کارگران - نه تنها **وئولیا**، بلکه اتحادیه‌های کارگری تحت سلطه‌ی مردان را نیز به چالش کشید، زیرا تمرکز آنها بر مذاکرات به جای مراقبت و نیازهای اعضایشان بود.

سیلوا فدریچی، چهره‌ای محوری در مباحث سیاسی و نظری فمینیستی درباره‌ی بازتولید اجتماعی و رابطه‌ی بین کار مزدی و بدون مزد، در کتاب **پدرسالاری. نقد فمینیستی به مثابه مارکسیسم** (۲۰۱۸) [۱۵] استدلال می‌کند که ترکیب مارکسیسم و فمینیسم نه تنها برای درک تاریخ سرمایه‌داری (و وابستگی آن به فرودستی زنان و کشورهای جنوب جهانی) بلکه برای خوانش زمان حال نیز مهم است. به گفته‌ی نویسنده، مسئله‌ی بازتولید اجتماعی در مرکز مبارزات اجتماعی امروز قرار دارد. مرحله‌ی فعلی سرمایه‌داری از طریق سیاست‌های نئولیبرالیسم عمل می‌کند، از یک سو با حملات مداوم به اشکال عمومی و غیرانتفاعی بازتولید، خصوصی‌سازی زیرساخت‌های جمعی (مانند راه‌آهن) و کالایی‌سازی زمین و آب، و از سوی دیگر از طریق سیاست‌های ریاضتی‌اش. ما شاهد حملات به حقوق کار و همچنین حقوق باروری هستیم. همه‌ی این حملات، مسئله‌ی بازتولید اجتماعی را در مرکز مبارزات اجتماعی قرار می‌دهد.

با این حال، فدریچی، همانطور که مورفی استدلال می‌کند، مانند بسیاری دیگر از نظریه‌پردازان بازتولید اجتماعی، تمایل دارد کار بازتولیدی یا به اصطلاح اشتراکات فمینیستی را به عنوان مکانی خارج از مدار سرمایه‌داری توصیف کند. مورفی، برعکس، تأکید کرد که نظریه‌پردازی مجدد مفهوم بازتولید،

«شامل رها کردن این خیال است که زن، جنسیت و بازتولید ممکن است راه فراری ویژه از سرمایه‌داری فراهم کنند. در عوض، روابط بازتولیدی بهتر است به عنوان روابطی نظریه‌پردازی شوند که از قبل در سرمایه‌داری ادغام شده‌اند و در نتیجه وظیفه‌ی سیاسی جستجوی راه‌های «هم‌آفرینی با انبوهی از دیگران» [۱۶] را که می‌توانند امکانات را به سمت شکل‌های دیگر زندگی گسترش دهند، برانگیخته کنند.» (Murphy, 2015: 301–302)

به نظر من، این اعتصاب نشان می‌دهد که چگونه کار مراقبتی و بازتولیدی و حفاظت از زندگی دیگران، جنبه‌ی محوری مبارزات محل کار است، اما مبارزات محل کار، حامل چشم‌اندازهایی از اشکال دیگر سازماندهی کار، زندگی روزمره و چگونگی مراقبت از یکدیگر نیز هستند. محیط‌های کار همیشه تحت سلطه‌ی سرمایه‌داری هستند، اما حتی در آنجا نیز، رویه‌ها، احساسات و شکل‌هایی از مبارزه وجود دارند که در برابر فردی‌سازی، انقیاد و استثمار مقاومت می‌کنند. در طول اعتصاب، افق‌های جدیدی از امید و همبستگی جمعی شکل گرفت. بنابراین، شاید پرسش این نباشد که کدام حوزه بیشترین گسست را از سرمایه‌داری دارد، زیرا چنین حوزه‌ای وجود ندارد. بلکه مسئله بررسی شیوه‌های به چالش کشیدن نظم

فعلی در تمام حوزه‌هایی است که تلاش دارند راه‌هایی برای این مبارزه بیابند، و همچنین شیوه‌هایی که این حوزه‌ها در یکدیگر ادغام شده‌اند.

یکی از نقاط قوت فمینیسم مارکسیستی، توانایی آن در بررسی پیوندهای بین فضاهاى مختلف مانند خصوصی و عمومی، بازتولید و تولید است، که برای حفظ و طبیعی جلوه دادن روابط قدرت، به عنوان فضاهاى جدا از هم توصیف شده‌اند. من نقطه عزیمت خود را به جای خانه یا حوزه‌ی کار بدون دستمزد، محل کار قرار داده‌ام تا بینم چگونه کار مراقبتی و بازتولیدی در محل کار انجام می‌شود، و همچنین برای بحث در مورد لزوم بررسی مبارزات محل کار در ارتباط با و در بطن مبارزات اجتماعی بزرگتر علیه کالایی شدن زندگی استدلال کنم.

همانطور که سرود ابتدای متن می‌گوید و همانطور که کارگران مصاحبه‌شونده‌ی تأکید کردند، اعتصاب کنشی از همبستگی است - من برای آنها و آنها برای من. A la Huelga (اعتصاب)

\* مقاله‌ی حاضر ترجمه‌ای است از فصل نهم کتاب Marxist-Feminist Theories and Struggles Today به کوشش Khayaat Fakier, Diana Mulinari, and Nora Räthzel.

## یادداشت‌ها

[۱]. آن‌ها همسایه‌ام را به دور دیگری از اخراج برده‌اند، و چون مدارک ندارد، می‌خواهند او را از کشور اخراج کنند. به سوی اعتصاب ده نفر! به سوی اعتصاب صد نفر. به سوی اعتصاب مادر، تو هم بیا. به سوی اعتصاب صد نفر. به سوی اعتصاب هزار نفر. من برای آن‌ها مادر، و آن‌ها برای من. ما بی‌ثبات کار می‌کنیم، بدون قرارداد و حمایت‌های بهداشتی؛ کار خانگی هرگز تقسیم نمی‌شود. به سوی اعتصاب ده نفر ... آن‌ها آموزش را خصوصی کردند و ما نمی‌توانیم از پس هزینه‌های آن برآییم، اما هرگز در موضوعاتی که مورد مطالعه قرار می‌گیرند، ظاهر نمی‌شویم. به سوی اعتصاب ده نفر ... (ترجمه نویسنده).

[2]. [www.theguardian.com/world/2017/mar/08/international-womens-day-political-global-strike](http://www.theguardian.com/world/2017/mar/08/international-womens-day-political-global-strike).

[3]. [https://tn.com.ar/internacional/el-emocionante-himno-que-entonaron-las-espanolas-en-el-8m\\_855702](https://tn.com.ar/internacional/el-emocionante-himno-que-entonaron-las-espanolas-en-el-8m_855702).

[۴]. Skåne، در جنوبی‌ترین منطقه سوئد، یکی از بالاترین نرخ‌های جمعیت کشور و میزان بالای رفت و آمد را به مناطق دیگر دارد.

[۵]. دو اتحادیه در میان کارگران راه‌آهن فعال بودند: اتحادیه‌ی کارمندان دولتی (اس‌تی) (The Union of Civil Servants (ST)) که به کنفدراسیون کارکنان حرفه‌ای وابسته بود و سکو (SEKO) که به فدراسیون اتحادیه‌های کارگری سوئد (ال‌او) (LO, The Swedish Trade Union Federation) وابسته بود.

[6]. [www.facebook.com/stodsekostrejken](http://www.facebook.com/stodsekostrejken)

[۷]. hegemonic language of consent، زبان هژمونیک رضایت گفتمانی است که گروه یا طبقه‌ی مسلط از طریق آن رضایت ظاهری افراد فرودست را به‌عنوان امری طبیعی و بدیهی بازتولید می‌کند.

[۸]. برای مثال، این پرسش در فیلم نمک زمین (۱۹۵۴) (Salt of the Earth) به کارگردانی هربرت جی. بیبرمن و نویسندگی مایکل ویلسون نیز بررسی شده است. این فیلم، بازیگران و همچنین تهیه‌کنندگان آن همگی در ایالات متحده در فهرست سیاه قرار گرفتند. فیلم بر اساس اعتصاب معدنچیان در سال ۱۹۵۱ علیه شرکت امپایر زینک (Empire Zinc Company) ساخته شده و مسائلی را بررسی می‌کند که زنان را به‌عنوان بازیگران اصلی سیاسی برجسته می‌سازد. این فیلم نشان می‌دهد که چگونه مبارزات محیط کار در دل مبارزاتی جای می‌گیرند که اغلب به‌عنوان حوزه‌ی خصوصی (یا محل کار بازتولیدی) مفهوم‌پردازی می‌شوند. به بیان دیگر، فیلمی درخشان درباره‌ی یک اعتصاب.

[۹]. اصطلاح (de)commodification در ادبیات مارکسیستی به دو روند اشاره دارد: commodification (کالایی‌سازی) یعنی تبدیل کار، پول یا طبیعت به کالا در منطق بازار؛ و decommodification (غیرکالایی‌سازی) یعنی بیرون کشیدن آن‌ها از منطق بازار و ارائه به‌عنوان حق یا خدمت عمومی. Burawoy تأکید می‌کند که در فاز کنونی سرمایه‌داری، طبیعت بیش از همه در مرکز این کشمکش قرار می‌گیرد.

[۱۰]. New Public Management (مدیریت نوین دولتی) به مجموعه‌ای از اصلاحات در بخش عمومی از دهه‌ی ۱۹۸۰ به بعد گفته می‌شود که با الهام از منطق بازار و مدیریت بخش خصوصی، بر کارایی، رقابت، سنجش عملکرد و کاهش هزینه‌ها تأکید دارد. این رویکرد اغلب به محدود کردن استقلال حرفه‌ای‌ها و فشار بر کیفیت خدمات عمومی، به‌ویژه در حوزه‌های مراقبتی، منجر شده است.

- [۱۱]. اعتصابی که از سوی اتحادیه تأیید نشده باشد. در سوئد، اتحادیه‌ها تا زمانی که توافق صلح (peace agreement) برقرار است، اجازهٔ اعتصاب ندارند.
- [۱۲]. اشاره‌ای طنزآمیز به سنت سوئدی آوردن رول‌های دارچینی (فیکا) در تجمع‌ها و اعتصاب‌ها، به‌عنوان نمادی از همبستگی و کنار هم بودن.
- [۱۳]. در این اعتصاب، مسئله‌ی اصلی زمان کار و زمان در دسترس بودن بود، نه دستمزد؛ بنابراین بحث‌ها به این سمت رفت که شرایط کاری چگونه بر زندگی روزمره و زمان شخصی کارگران اثر می‌گذارد.
- [۱۴]. Landsorganisationen Umbrella در سوئد یک سازمان چتر برای اتحادیه‌های کارگری است که ۱۲ اتحادیه صنفی بزرگ سوئد زیر آن جمع شده‌اند. یعنی خودش مستقیماً عضو ندارد، بلکه از اتحادیه‌های صنفی مختلف تشکیل شده است.
- [15]. El patriarcado del salario. Criticas feministas al Marxismo (2018).
- [۱۶]. «becoming with many» بدین معناست که جامعه و زندگی نه توسط انسان‌ها به تنهایی، بلکه در شبکه‌ای درهم‌تنیده از روابط میان انسان‌ها، تولید، طبیعت، تکنولوژی و موجودات دیگر ساخته، حفظ و بازتولید می‌شود. هویت و هستی ما نتیجه‌ی این تعاملات دائمی و جمعی با «انبوهی» از عوامل دیگر است.

## منابع

- Burawoy, M., 2010. 'From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies'. *Global Labour Journal* 1(2): 301–313.
- Cederqvist, J., 1980. *Arbetare i strejk: studier rörande arbetarnas politiska mobilisering under industrialismens genombrott: Stockholm 1850–1909* (Workers on Strike: the Political Mobilization of the Working Class in Stockholm 1850–1909). Diss., Stockholm University.
- Dalla Costa, M., James, S., 1975. *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Falling Wall, Bristol.

- Davis, A.Y., 1981. *Women, Race and Class*. Vintage, New York.
- Federici, S., 2018. *El patriarcado del salario. Criticas feministas al marxismo*. Traficantes de sueños, Madrid.
- Ferguson, S., 2016. 'Intersectionality and Social-Reproduction Feminisms: Toward an Integrative Ontology'. *Historical Materialism: Research in Critical Marxist Theory* 24(2): 38–60. doi:10.1163/1569206X-12341471.
- Ferguson, S., LeBaron, G., Dimitrakaki, A., Farris, S., 2016. 'Introduction to a Special Issue on Social Reproduction'. *Historical Materialism: Research in Critical Marxist Theory* 24(2): 25–37. doi:10.1163/1569206X-12341469
- Granberg, M., 2016. *Care in Revolt: Labor Conflict, Gender, Neoliberalism*. Diss. Mittuniversitetet, Sundsvall, Sweden.
- Hartmann, H., 1979. 'The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union'. *Capital & Class* 3(2): 1–22.
- Harvey, D., 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press, Oxford.
- Kjellberg, A., 2011. 'Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige'. *Arbetshistoria: meddelande från arbetarrörelsens arkiv och bibliotek* 138–139(2–3): 33–53.
- Kjellberg, A., 2017. *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. 3rd edition. Arkiv, Lund.
- Lauri, M., 2016. *Narratives of Governing: Rationalization, Responsibility and Resistance in Social Work*. Diss. Umeå universitet, Umeå.
- Linderöth, K., 2012. 'Svenska Kommunalarbetsförbundets strejk 2003 – debatter och erfarenheter'. <https://proxy.mau.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsswe&....>
- Lindqvist, C., 2011. *Kvinnlig majoritet, manlig makt: kvinnors villkor och strategier i fyra svenska fackförbund under perioder av strejk*,

- uppror och ekonomisk kris 1900–1925. Ekonomisk-historiska institutionen, Stockholms universitet, Stockholm.
- Luxton, M., 2006. ‘Feminist Political Economy in Canada and the Politics of Social Reproduction’ in Luxton, M., Bezanson, K. (Eds.), *Social Reproduction: Feminist Political Economy Challenges Neoliberalism*. McGill-Queen’s University Press, Montreal.
- McClintock, A., 1995. *Imperial Leather: Race, Gender, and Sexuality in the Colonial Contest*. Routledge, New York.
- Moberg, E., 2006. *Lockout, strejk och blockad: en strategisk analys av konfliktvapnen på den svenska arbetsmarknaden*. Ratio, Stockholm.
- Mulinari, P., 2016. ‘Weapons of the Poor: Tipping and Resistance in Precarious Times’. *Economic and Industrial Democracy* 3(33): s441–461.
- Murphy, M., 2015. ‘Reproduction’ in Mojab, S. (Ed.), *Marxism and Feminism*. Zed Books, London, 287–304.
- Nilsson Mohammadi, R., 2018. *Den stora gruvstrejken i Malmfälten: en muntlig historia*. Diss. Stockholms universitet, Stockholm.
- Räthzel, N., Mulinari, D., Tollefsen, A., 2014. *Transnational Corporations from the Standpoint of Workers*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Rodríguez, E., Corina Partenio, F., Lateral, P., 2018. ‘Lecturas feministas de la economía y la autogestión’. *Autogestion para economía*.  
<http://autogestionrevista.com.ar/index.php/2018/06/23/lecturas-feministas-de-la-economia-y-la-autogestion/>.
- Sayer, A., 2004. *Moral Economy*. Department of Sociology, Lancaster University, Lancaster.
- Scott, J., 1985. *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Yale University Press, New Haven, CT.
- SEKO (2014). [www.seko.se/press-och-aktuellt/nyheter/2014/seko-varslar-om-strejk-pa-jarnvagen/](http://www.seko.se/press-och-aktuellt/nyheter/2014/seko-varslar-om-strejk-pa-jarnvagen/).
- Smith, D.E., 2012. *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Northeastern University Press, Boston, MA.

- Therborn, G., 2018. Kapitalet, överheten och alla vi andra: klassamhället i Sverige – det rådande och det kommande. Arkiv förlag, Lund.
- Walby, S., 1990. Theorizing Patriarchy. Basil Blackwell, Oxford.
- Waterman, P., 2003. ‘Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism’. [www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/smuadvent.html](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/smuadvent.html)