

فلاخن ۱۷



مبارزات پس از سرمایه‌دارانه:

بنگاه‌های بازیابی شده کارگری در آرژانتین

(از مجموعه‌ی کارگران جهان)

مانوئل لارابور
برگردان: مهرداد امامی

مبارزات پساسرمایه دارانه:

پنجاههای بازیابی شده

کارگری و آرزوهای

(از مجموعه کارگران جهان)

مانوئل لارابور

برگردان: مهرداد امامی

منبع

این فلاخن اولین شماره از «مجموعه‌ی کارگران جهان» است. در این پروژه برخلاف و البته در تکمیل پروژه‌ی «یک تجربه‌ی جهانی» که عمدتاً مختص به گزارشی از مبارزات معاصر طبقه‌ی کارگر در نقاط مختلف جهان می‌شود، مطالبی را در دستور کار ترجمه خواهیم گذاشت که رویکرد تئوریک‌تری به تجارب مبارزات کارگری، به ویژه اشکال گوناگون مبارزات شورایی، کنترل کارگری و اتحادیه‌های رزمنده دارند. رفقای که مایل به همکاری با این پروژه هستند علاوه بر آدرس‌های تماس امکانات انتشاراتی منجیق می‌توانند با مهرداد امامی در فیس‌بوک، توئیتر یا اینستاگرام تماس بگیرند.

مقدمه

در جامعه‌شناسی و نظریه‌ی توسعه‌ی کلاسیک، ترقی عمدتاً با استفاده از رویکردی تک‌راستایی فهمیده شده که در آن، کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته در خط مقدم تاریخ جهان قرار دارند (مبدا ۲۰۱۴). از این دیدگاه، کشورهای «کم‌توسعه‌یافته» در «جنوب جهانی» دست‌خوش روند «جبران» در رابطه با اروپا و ایالات متحده هستند. این رویکرد احتمالاً در نظریه‌ی مدرنیزاسیون از همه مشهودتر است که خطوط کلی مراحل به‌دقت تعریف‌شده‌ی توسعه را ترسیم می‌کند که تمام کشورها از قرار باید آن را پشت سر بگذارند (روستو ۱۹۶۰). در این روایت، نه تنها ملت‌های سرمایه‌داری غربی نقطه‌ی اوج توسعه‌ی سیاسی و اقتصادی تلقی می‌شوند، بلکه در عین حال سلب‌مالکیتی که به عنوان بخشی از [روند] توسعه‌ی خود بر جنوب جهانی تحمیل کرده‌اند، عمدتاً نادیده گرفته می‌شود. به بیان دیگر، همان‌طور که بامبرا (۲۱، ۲۰۱۴) استدلال می‌کند، نظریه‌ی مدرنیزاسیون مبتنی بر تجربه‌ی خاص مدرنیزاسیون غربی بود و بر این مبنا، «چهارچوبی جهانی وضع کرد که درون آن، تمام جوامع می‌توانستند جای گیرند».

در منتهی‌الیه دیگر طیف سیاسی، برخی تفاسیر مارکسیسم، به‌ویژه تفاسیر مدافع اتحاد شوروی سابق، در این فهم تک‌راستایی از ترقی و توسعه سهیم بودند. با این حال، این بار نقطه‌ی پایانی نه لیبرال‌دموکراسی سرمایه‌دارانه بلکه جامعه‌ی کمونیستی بود. همان‌طور که دو آنجلس (۵، ۲۰۰۷) عنوان می‌کند، مارکسیسم سنتی به منظور دستیابی به کمونیسم به کاربست مراحل توسعه باور داشت که شامل انباشت بدوی، اشتراکی‌سازی اجباری و انباشت تحت لوای دولت می‌شد. با فروپاشی اتحاد شوروی در ۱۹۸۹، بدیلی برای مدرنیته‌ی سرمایه‌دارانه دیگر امکان‌پذیر یا مطلوب به نظر نمی‌رسید، [چیزی که] نشان از شروع یک دوره‌ی همراه با تعصب برای هواداران

حامی سرمایه‌داري مدرنیزاسيون از جنس نوليبرالی بود. تز «پايان تاريخ» فوکویاما (۱۹۹۲) و اعلام اين که «هیچ بدیلی وجود ندارد»، اظهاری که عموماً به مارگارت تاچر منسوب می‌شود، قرار بود شعارهای رسمی مدرنیزاسيون نوليبرالی در دهه‌های آتی شوند.

یکی از کشورهای که در دهه‌ی ۱۹۹۰ به کامل‌ترین شکل پذیرای وعده‌ی نوليبرالی ترقی و مدرنیزاسيون شد، آرژانتين بود. در طول اين دهه، آرژانتين با پیروی دقیق از توصیه‌های بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول تبدیل به نمونه‌ی بارز «اجماع واشینگتن» شد. برای آرژانتين، نسخه‌ی نوليبرالی مقررات‌زدایی، خصوصی‌سازی و منعطف‌سازی بازار کار چیزی به جز چرخشی طاقت‌فرسا نبود. از دهه‌ی ۱۹۴۰ به اين سو، سرشت‌نشان اقتصاد سیاسی آرژانتين پرونیسم بود، سازشی سیاسی که در آن، طبقه‌ی کارگر سازمان‌یافته، پذیرش ساختارهای بوروکراتیک‌تر و از بالا به پایین دولت پرونیست را در ازای سطوح بالای اشتغال، سطح زندگی‌های رو به رشد و حدی از نفوذ سیاسی در سیاست ملی پذیرفت (مرمیس و پورتانتی‌پرو ۱۹۷۱؛ گامبینی ۱۹۸۳؛ پاترونی ۲۰۰۴). اگرچه در ابتدا اصلاحات نوليبرال با تثبیت تورّم و ایجاد رشد در کشور نوعی مشروعیت یافتند اما تا اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰ تناقضات‌شان آشکار شد. دیری نگذشت که بیکاری، تهی‌دستی و بدهی از کنترل خارج شدند. به موازات خروج سرمایه از کشور، دستمزدها به شدت کاهش یافت و از سرعت رشد کم شد. مشخصاً مراکز شهری متأثر شدند. برای مثال، در بوینس‌آیرس، تا سال ۲۰۰۰ اشتغال بی‌ثبات به ۴۰ درصد رسید، در حالی که ترکیب بی‌کاری و کم‌اشتغالی ۳۶٫۴ درصد از نیروی کار را تا سال ۲۰۰۱ تحت تأثیر قرار داد (پاترونی ۱۱۱، ۲۰۰۴). به بیان دیگر، «تعدیل ساختاری» نوليبرالی به جای آن‌که آرژانتين را در مسیر ترقی و مدرنیزاسيون قرار دهد تبدیل به شکل نوین سلب‌مالکیت شد (هاروی ۲۰۰۳، ۲۰۱۰). پیامد این امر نشانگر فروپاشی نهایی چانه‌زنی پرونیستی بود، بدین معنا که طبقه‌ی کارگر آرژانتين تحت رهبری کارگران سازمان‌یافته در عمل توانایی خود برای حفظ حدی از قدرت سیاسی و اقتصادی که در دهه‌های گذشته حاصل کرده بود را از دست داد.^۱

به محض آن‌که کشور در بحران فرو رفت، نشانه‌های ناآرامی پدیدار شد. جنبش جدید کارگران بی‌کار با عنوان *piqueteros*، نارضایتی خود را با سازماندهی مداوم بستن جاده‌ها از طریق سازمان‌های محلی نشان داد (دینشتاین ۲۰۰۳، ۲۰۱۳). تا اواخر ۲۰۰۱، مشخص شد که نظام در هم شکسته شده است. دولت در تلاش برای ممانعت از فروپاشی نظام مالی حساب‌های سپرده‌ی موقت را مسدود کرد (واقعه‌ای که به عنوان ال کورالیتو ۱. این بدین معنا نیست که پرونیسم همچون جنبشی سیاسی پیش از دهه‌ی ۱۹۹۰ با مخالفت‌هایی مواجه نبود یا این‌که دیگر نیرویی سیاسی نیست. در واقع، پرونیسم در کودتای نظامی ۱۹۵۵ سرنگون شد و دولت‌های کیرشنر (۲۰۱۵-۲۰۰۳) پیوندهایی قوی با پرونیسم داشتند. منظور من در اینجا این است که اصلاحات نوليبرال در دهه‌ی ۱۹۹۰ نشانگر ضربه‌ای سرنوشت‌ساز به سازش طبقاتی مشخصی بود که از جانب پرونیسم طی دوران پساجنگ گسترش یافت.

شهرت دارد)، که خشم گسترده‌ای در میان طبقه‌ی متوسط برانگیخت. در ۱۹ و ۲۰ دسامبر، مردم از بخش‌های گوناگون جامعه‌ی آرژانتین به میدان شهر سرازیر شدند که نتیجه‌ی آن تظاهرات سراسری و محیطی شبه‌شورش بود که برخی آن را به کمون پاریس ۱۸۷۱ تشبیه کردند (مورنو ۲۰۱۱).

از دل این محیط سیاسی بود که مطالبه‌ی به‌تازگی شهرت‌یافته‌ی «همه‌شان باید بروند» سر بر آورد. این مطالبه که تمام طبقه‌ی سیاسی مستقر آرژانتین را هدف می‌گرفت موفق شد ظرف کم‌تر از دو هفته پنج رییس‌جمهور را سرنگون کند. نتیجه‌ی خلأ قدرت در دولت بود؛ خلأیی که نهایتاً با انتخاب نستور کیرشنر به عنوان رییس‌جمهور در ۲۰۰۳ پر شد. در این میان، سر و کله‌ی شوراهای مردمی محلات در سراسر کشور پیدا شد. مردم از طریق این شوراها شروع به سازماندهی خویش کرده و اغلب باشگاه‌های مبادله‌ی پایپای را به منظور رفع نیازهای مادی روزمره تأسیس کردند. به بیان دیگر، با فروپاشی عمارت نولیبرالی، مردم شروع به یافتن اشکال بدیل سازماندهی زندگی اقتصادی و سیاسی کردند.

در این مقاله، به بررسی چیزی می‌پردازم که تبدیل به ماندگارترین سازمان‌های بدیل برآمده از بحران ۲۰۰۱ شد، یعنی بنگاه‌های بازیابی‌شده‌ی کارگری^۲ یا به صورت مخفف، ب.ب.ک.ها. این بنگاه‌ها تعاونی‌های کارگری‌ای‌اند که پیش‌تر شرکت‌های سرمایه‌دارانه‌ی سنتی بودند. طی بحران، این شرکت‌ها از جانب مالکان اصلی خود که اغلب‌شان با ورشکستگی مواجه بودند، رها شدند. کارگران شاغل در این شرکت‌ها با هدف بی‌درنگ حفظ شغل‌های خود تصمیم گرفتند تصدی محل کارشان را بر عهده بگیرند. ب.ب.ک.ها به عنوان تعاونی‌های کارگری به صورت دموکراتیک از طرف خود کارگران اداره می‌شوند. این امر ب.ب.ک.ها را تبدیل به نمونه‌های منحصر‌به‌فرد مالکیت اشتراکی در بستر بازار سرمایه‌دارانه می‌کند. ب.ب.ک. در رابطه با برداشت لیبرالی از مالکیت خصوصی در آرژانتین در منطقه‌ی خاکستری قانونی قرار دارند و بنابراین کارگران‌شان در خطر دائم تخلیه‌اند.

تعداد بنگاه‌های بازیابی‌شده‌ی کارگری در آرژانتین که از نزدیک شاهد بیکاری، فقر و نرخ‌های فزاینده‌ی تعطیلی کسب‌وکارها بود، پس از ۲۰۰۱ به سرعت افزایش و در بخش‌های گوناگون از جمله خدمات، تولید کارگاهی و ساخت‌وساز فزونی یافت (ویتا ۲۰۱۴). بسیاری از شرکت‌هایی که تبدیل به ب.ب.ک. شدند سابقه‌ی طولانی و مهمی داشتند. برای مثال، در دهه‌ی ۱۹۸۰، زنون یکی از مهم‌ترین کارخانه‌های سرامیک آمریکای لاتین بود. به همین نحو، هتل بائن در زمان تأسیس خود در سال ۱۹۷۸ یکی از مجلل‌ترین و معروف‌ترین هتل‌ها محسوب می‌شد. بیشترین و به‌روزترین ارقام، تعداد ب.ب.ک.ها را ۳۱۴ عدد با کل نیروی کار ۱۳۴۶۲ نفر نشان می‌دهند

2. worker recuperated enterprises

که از ۲۰۰۱ به این سو جریان رشد نیرومندی داشته است (راجری ۲۰۱۴).^۳ جنبش ب.ب.ک. اگرچه بخش بسیار کوچکی از اقتصاد را بازنمایی می‌کند اما حمایت گسترده‌ای در آرژانتین کسب کرده است، جنبشی که اغلب همچون راه‌حلی عملی برای مشکل بیکاری و بدیلی بهتر برای برنامه‌های رفاهی دولت تلقی می‌شود.

استدلال من این است که می‌توان ب.ب.ک.ها را نمونه‌های «مبارزات پس‌سرمایه‌دارانه» در نظر گرفت. مبارزات پس‌سرمایه‌دارانه در تقابل با مبارزاتی که بر دفاع از یا بهبود موقعیت گروه، محیط کار یا اجتماعی خاص در برابر سرمایه متمرکز دارند، در عین حال برساختن مناسبات اجتماعی نوین را متبلور می‌سازند. همان‌طور که خواهیم دید، ب.ب.ک.ها آشکالی از دموکراسی و دربرگیری را مفضل‌بندی می‌کنند که به صورت رادیکالی از شرکت سرمایه‌دارانه‌ی سنتی در شمایی که طی عصر پرونیستی در آرژانتین رشد یافت، فاصله دارد. در این راستا، ب.ب.ک.ها بیانگر قدرت نهان آن چیزی است که مارکس «کارگر جمعی» می‌نامد. به زعم مارکس، کارگر جمعی حاکی از جامعه‌ی بالقوه پس‌سرمایه‌دارانه‌ای است که فراسوی بیگانگی و تجزیه‌ی مناسبات ارزش درون سرمایه‌داری گام برمی‌دارد. این جامعه می‌تواند جامعه‌ای مبتنی بر هم‌یاری و برنامه‌ریزی آگاهانه باشد. همان‌طور که مارکس در سرمایه (۴۴۷، ۱۹۷۶) عنوان می‌کند: «زمانی که کارگر به نحوی برنامه‌ریزی شده با دیگران هم‌یاری می‌کند، از قیود فردیت خویش خلاص شده و قابلیت‌های نوعی خود را رشد می‌دهد». بنابراین، ب.ب.ک.ها در بیان قدرت‌های کارگر جمعی، جامعه‌ای فراسوی سرمایه‌داری را از پیش تصور می‌کنند، یعنی ملحه‌ای از آینده‌ی پس‌سرمایه‌دارانه را درون اکنون سرمایه‌دارانه نشان‌مان می‌دهند.

گفتن این‌که آینده‌ای پس‌سرمایه‌دارانه می‌تواند درون اکنون سرمایه‌دارانه شروع به ساخته شدن کند، به‌طور ضمنی دلالت بر این دارد که سرمایه‌داری از منطقی بسته و از پیش معین تبعیت نمی‌کند بلکه نظامی است دارای ستیزی درونی که گاهی حتی می‌تواند تا حدودی از دور خارج شود. در واقع، همان‌طور که لپوویتز (۲۰۰۳) استدلال می‌کند، نیازمند آنیم که سرمایه‌داری را همچون چیزی نه تنها متشکل از طرف سرمایه بلکه همچنین از طرف کارگران درک کنیم. اگرچه هر دو طرف بخشی از یک کل اندام‌واره‌اند اما هر یک از آن‌ها در برابر دیگری منافع خود را تعقیب می‌کند. سرمایه به منظور بازتولید خود ضرورت دارد که از کارگران سلب‌مالکیت کند، آن‌ها را درهم بشکند و استثمارشان کند. در سوی دیگر، کارگران از طریق مقابله با سرمایه و به دست آوردن امتیازاتی که سطح زندگی‌شان را بهبود می‌بخشد در پی برآوردن نیازهای خود هستند. با این حال، کارگران گاهی می‌توانند فراسوی کسب امتیازات گام بردارند و برای ایجاد زنجیره‌های نوین کار غیرمزدی مبارزه کنند که بدان طریق می‌توانند

۳. سایر ارقام خوش‌بینانه‌ترند. بنا به تخمین وزارت کار، ۳۵۰ ب.ب.ک. در آرژانتین وجود دارند، در حالی که اتحادیه‌ی تولیدی شرکت‌های خودمختار، یعنی یکی از انجمن‌های ب.ب.ک.، رقم کل نیروی کار را ۲۵۰۰۰ نفر می‌داند (La Capital).

گستره‌ای از قابلیت‌های جمعی نوین را پرورش دهند که لبوویتز آن را «توسعه‌ی انسانی» می‌خواند.^۴ این یعنی انکشاف یک جامعه‌ی پاسرمایه‌دارانه نباید منتظر «پس از انقلاب» باشد بلکه در لحظه‌ی حال می‌تواند شروع به شکل‌گیری کند (لبوویتز ۲۰۰۶).

اساساً آغاز ساختن آینده‌ای پاسرمایه‌دارانه به‌طور ضمنی دلالت بر روند آموزش جمعی دارد. به همین دلیل، مفهوم مبارزات پاسرمایه‌دارانه بر این تأکید دارد که به منظور این‌که روزی بر سرمایه‌داری غلبه شود، کارگران مستلزم مشارکت در اشکال آموزش دگرگونی‌سازی‌اند که دیدگاه‌های بدیل و سوبژکتیویته‌های نوین را ایجاد می‌کنند، آن‌چه موتا (۲۰۱۱) «شناخت‌شناسی‌های پیش‌نگرانه» در زندگی روزمره می‌نامد. بدین‌جهت، این شکل از آموزش فراسوی چیزی گام برمی‌دارد که فریره (۱۹۷۰) «الگوی بانک‌دارانه»ی آموزش می‌نامد که در آن، پیش‌تاز سیاسی، دانش انقلابی را به سادگی در اذهان ستم‌دیدگان بارگذاری می‌کند. همان‌طور که نظریه‌پردازان عرصه‌ی تعلیم و تربیت انتقادی تأکید کرده‌اند، یک تعلیم و تربیت به‌راستی دگرگونی‌ساز چیزی است که از فعالیت خودبه‌خودی افراد، به‌ویژه اشکال متفاوت مبارزه و کنش‌های دموکراتیک روزمره سر بر می‌آورد (فولی ۱۹۹۹؛ هولست ۲۰۰۲؛ شوگورنسکی ۲۰۰۶).

نهایتاً لازم است اشاره کنیم که مبارزات پاسرمایه‌دارانه همچون پیش‌نگری محض، در نطفه باقی مانده و بیانگر گسستی سرنوشت‌ساز از سرمایه‌داری نیستند. از این‌رو، ب.ب.ک.ها را نباید صرفاً همچون «شکاف‌ها»ی خارج از سرمایه‌داری تلقی کنیم (هالووی ۲۰۱۰). مفهوم «اتوپیا‌های واقعی» رایت (۲۰۱۰)، سازمان‌هایی که تجلی‌گر جهانی بهتر در شرایط معیوب کنونی‌اند، به صورت بهتری خصلت متناقض ب.ب.ک.ها را در بر می‌گیرد. با این‌حال، مفهوم رایت بر ردّ سرمایه‌داری همچون کلی ارگانیک و دیالکتیکی مبتنا دارد؛ حرکتی که مانع از آن می‌شود تا دلالت‌های کامل جنبش ب.ب.ک. را متوجه شویم. همان‌طور که بعدها در بخش نتیجه‌گیری استدلال خواهیم کرد، جنبش ب.ب.ک. نه تنها منطق سرمایه را زیر سوال می‌برد بلکه بیانگر لحظه‌ای اساسی در رشد ارگانیک سرمایه‌داری است، لحظه‌ای که خاستگاه‌های خود را به آینده‌ی خویش پیوند می‌دهد. از این دیدگاه، ب.ب.ک.ها اثبات می‌کنند که تاریخ به پایان نرسیده و به یادمان می‌آورند که آینده‌ای فراسوی سرمایه‌داری نباید از اروپا یا ایالات متحده پیروی کند.

۴. در تقابل با الگوهای شناخته‌شده‌ی توسعه و قابلیت انسانی که سن (۲۰۰۰) و نوزبوم (۲۰۰۰) خطوط کلی آن را ترسیم می‌کنند، به زعم لبوویتز (۲۰۰۶)، دلالت ضمنی این مفهوم، مخالفت صریح با مناسبات اجتماعی سرمایه‌دارانه است.

دگرگون‌سازی محل کار، ساختن آینده

تحلیل من از بنگاه‌های بازیابی‌شده‌ی کارگری مبتنی بر نقد مارکسیستی از محل کار سرمایه‌دارانه است. به زعم مارکس (۱۹۷۶)، سرمایه تقسیم کار نظام‌مندی را ایجاد می‌کند که به واسطه‌ی آن، کارگران به نحوی فزاینده رشد نیافته و تک‌بعدی می‌شوند. به موازات رشد تخصص در طول زمان، در نتیجه تفکیکی عمیق بین کار فکری ویدی ایجاد می‌شود (بریورمن ۱۹۷۴؛ بوراوی ۱۹۸۵). سرمایه همچنین بر مبنای سایر تفکیک‌های نژادی، جنسیتی و غیره که خارج از محل کار وجود دارند، تفکیک در محل کار را بال و پر می‌دهد (لبوویتز ۲۰۰۳، ۲۰۰۶). دست‌آخر، به موازات پیشرفت تقسیم کار، روند کار بیش از پیش مستبدانه‌تر می‌شود زیرا سرمایه‌دار نظارت و انتظام‌یابی را تشدید می‌کند (مارکس ۱۹۷۶، ۴۷۷). به بیان کوتاه، محل کار سرمایه‌دارانه در عوض آن‌که محلی باشد که در آن، کارگران بتوانند دانش و مهارت‌های خود را آزادانه به اشتراک گذارند، محلی می‌شود که خصلت‌های آن تفکیک، رقابت و پراکندگی است.

اگرچه موجودیت ب.ب.ک.ها در قالب بازار سرمایه‌دارانه بوده و نتیجتاً با بسیاری از فشارهای آن مواجه‌اند، از این جهت از بنگاه‌های سرمایه‌دارانه‌ی سنتی گسست می‌یابند که همانند تمام تعاونی‌های کارگری، مدیریت آنان به صورت دموکراتیک در دست خود کارگران است. به بیان دیگر، در ب.ب.ک.ها هیچ صاحب‌کار یا کارفرمایی وجود ندارد. همان‌طور که خواهیم داد، این ویژگی ب.ب.ک.ها به پرورش ارزش‌ها و کنش‌های نوین، از قبیل مسئولیت‌پذیری جمعی، مدیریت جمعی و آزادی یاری می‌رساند. این یافته‌ها با پژوهش ویتا (۲۰۱۴) که ب.ب.ک.ها را به سبب قابلیت‌شان برای دگرگون ساختن سوژکتیویته‌ها از خلال روند آموزش غیررسمی، «سازمان‌های آموزش دگرگونی‌ساز» می‌نامد، سازگاری دارند. ب.ب.ک.ها در بستر آرژانتین همچنین نمایانگر مخالفت با ساختارهای عمودی و بوروکراتیک جنبش اتحادیه‌های کارگری‌اند که در طول دوران پرونیستی رشد یافت. به بیان دیگر، ب.ب.ک.ها به جای آن‌که تلاشی برای بازگشت به گذشته‌ی پرونیستی باشند، بازمانگر چیزی جدید هستند.

یافته‌هایی که در ادامه خواهند آمد بر اساس پژوهش مردم‌نگارانه‌ای حاصل شد که بین ژانویه و آوریل ۲۰۱۳ در سه شهر آرژانتین انجام گرفت. در بوینس آیرس به مطالعه‌ی هتل بائن، براکمن و مادررا گُردوبا پرداختم. در روزاریو توجهم را معطوف به لو مژور دل سنترو و سنترو کولتورال لا توما کردم. نهایتاً، در شهر نتوکِن به بررسی زنون/فاسین‌پات پرداختم. ابزارهای گردآوری داده شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند، مباحث گروه‌های کانونی،^۵ مشاهده و استفاده از پیمایش متمرکز بر آموزش مشارکت‌کنندگان می‌شد. پیمایش من اقتباسی از پیمایشی است که

5. Focus group

شوگورنسکی و لرنر (۲۰۰۷) برای پژوهش خود در مورد بودجه‌ریزی مشارکتی در روزاریوی آرژانتین تعبیه کردند. علاوه بر کارگران، من همچنین با مقامات و بوروکرات‌های دولتی مربوطه از جمله کارکنان موسسه‌ی ملی ترویج انجمن‌ها و اقتصاد اجتماعی (INAES) مصاحبه کردم. در مجموع تقریباً ۳۰ مصاحبه انجام دادم. مصاحبه‌ها در هر محل کار معین به زبان اسپانیایی^۶ انجام شد و از ۱۵ دقیقه تا یک ساعت به طول انجامید. اگرچه داده‌های مردم‌نگارانه‌ی گردآوری‌شده روایتی غنی از محل کارهای مشخص مورد مطالعه ارائه می‌دهند، این داده‌ها تنها نمایانگر قسمتی از جنبش ب.ب.ک. است و بنابراین یافته‌های من لزوماً تعمیم‌پذیر نیستند. علاوه بر این، ضعف درونی مصاحبه‌ها این است که این داده‌ها بیانگر گردآوری مجدد و تفسیر وقایع خاص موضوع پژوهش هستند و نه الزاماً خود آن وقایع. به بیان دیگر، مصاحبه‌ها منبع اطلاعات «غیرمستقیم» (کرسول ۲۰۰۳، ۱۸۶) هستند که نسبت به مشاهده‌ی دست اول کمتر قابل اطمینان هستند. به همین دلیل، به منظور حصول اطمینان حداکثری، وقایع مورد بحث در هر موضوع پژوهشی واحد دارای ارجاع متقاطع به سایر مصاحبه‌ها و در صورت امکان، به مشاهدات هستند. علاوه بر این، همان‌طور که در سراسر متن اشاره شده، بسیاری از یافته‌هایم با شماری از پژوهش‌های دیگر در باب این موضوع سازگاری دارند (دیکاپوئا و پرلینی ۲۰۱۰؛ فرناندز آلوارز و فلورنسیا ۲۰۱۰؛ راجری ۲۰۱۴؛ ویتا ۲۰۱۴).

به پرسش گرفتن بوروکراسی اتحادیه‌ی کارگری

در بسیاری موارد، کارگران ب.ب.ک. پیش از آن‌که کنترل محل کارهای خود را در دست بگیرند، باید اتحادیه‌های کارگری خود را به پرسش می‌گرفتند که به لحاظ تاریخی همچون بخشی از ساختار بوروکراتیک و از بالا به پایین پرونیستی تشکیل شده بودند.^۷ همان‌طور که داریو،^۸ یکی از کارگران هتل بائن اشاره می‌کند: «اتحادیه برای [صاحب خود] کار می‌کرد. خود را در خدمت چیزی می‌گذاشت که صاحبش می‌گفت». داریو توضیح می‌دهد که چگونه هرگاه کارگری با شکایت یا گلایه به دفتر اتحادیه‌ی کارگری می‌رفت، اتحادیه هیچ اقدامی انجام نمی‌داد و به کارگران می‌گفت «قدر همین را هم بدانید» زیرا کسب‌وکار وضعیت خوبی ندارد. پیام اتحادیه واضح بود: شکایت نکنید و خوشحال باشید که شاغل هستید. داریو چنین ادامه می‌دهد که وقتی به خاطر ورشکستگی برای

۶. تمام فرازهای نقل‌قول‌شده از مصاحبه‌ها ترجمه‌های نگارنده است.

۷. همان‌طور که راجر (۲۰۱۴) اشاره می‌کند، ۹۰ درصد ب.ب.ک.ها محل کارهای عضو اتحادیه‌های کارگری در طول دوران کارفرمایان پیشین بودند. با این حال، در حال حاضر، تنها ۵۴ درصد آن‌ها نوعی رابطه با یک اتحادیه‌ی کارگری را حفظ می‌کنند.

۸. به منظور محافظت از هویت مشارکت‌کنندگان در پژوهش، تمام نام‌های مورد استفاده در سراسر متن اسم مستعار هستند.

هتل پرونده تشکیل شد، اتحادیه‌ی کارگری به سادگی بدون آن‌که نبرد کند، [روند] ورشکستگی را مدیریت کرد. با این حال، شوکه‌کننده‌ترین چیز برای کارگران این بود که متوجه شدند نمایندگان اتحادیه نیمه‌شب به صورت پنهانی وارد هتل شده و کانپه‌ها و مبلمان را با خود می‌برند. داریو توضیح می‌دهد که در همین لحظه بود که کارگران متوجه شدند هرگز برای آنچه طلب دارند قرار نیست غرامتی دریافت کنند و می‌توانستند بر ترس‌های خود غلبه کرده و گام سرنوشت‌ساز اشغال هتل را بردارند. به بیان دیگر، تصمیم کارگران برای بازپس گرفتن هتل همان‌قدر ملهم از اعمال مالک هتل بود که از ساختار اتحادیه‌ای موجود الهام می‌گرفت.

وضعیت مشابهی در مادررا گُردوبا، کارگاه چوب‌سازی و فروشگاه خُرده‌فروشی در بوینس آیرس وجود داشت. زمانی که از مانوئل یکی از کارگران آن پرسیدم که آیا پیش از اشغال، اتحادیه‌ی کارگری در آنجا وجود داشت یا نه، او گفت: بله، اما اینجا اتحادیه‌ها به دلایل مشخص چندان اثرگذار نیستند [... کارگران چوب‌کار] به اتحادیه‌ی چوب‌کاران وابسته بودند و ما [بخش سرپرستی و فروش] به اتحادیه‌ی بازرگانی وابسته بودیم اما آن‌ها هرگز خودشان را آفتابی نکردند. اتحادیه‌ها به معنای واقعی کلمه طی ورشکستگی خود را گم و گور کردند. تنها کسانی که کمک کردند [افراد] از جنبش بنگاه‌های بازیابی‌شده بودند.

از این رو، در هر دو موردِ مادررا گُردوبا و هتل بائن، ساختارهای اتحادیه‌ای قدیمی بخشی از مشکل بودند و نهایتاً باید جای خود را به سازمان‌های نوینی می‌دادند که کارخانه‌های بازیابی‌شده را نمایندگی می‌کنند.^۹ در زنون وضعیت تا حدی متفاوت بود. زمانی که از رافائل، یکی از کارگران آن، خواستم که توضیح دهد چگونه در کارخانه به لحاظ سیاسی فعال شد، او جوّ سیاسی دشواری را توضیح داد که در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ به هنگام استخدام با آن مواجه بود. به گفته‌ی رافائل، کارفرمایان به کارگران اجازه نمی‌دادند دیدگاه‌های سیاسی خود را بیان کنند یا عضو هر گروهی شوند. اگر صاحب‌کار می‌فهمید که کارگران در هر نوع فعالیت سیاسی مشارکت دارند، به آسانی آن‌ها را اخراج می‌کرد. رافائل با اشاره به بازگشت آرژانتین به دموکراسی در اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰، فضای محل کار خود در آن زمان را چنین خلاصه می‌کند: «خارج از کارخانه دموکراسی رسمی وجود داشت اما درون کارخانه دیکتاتوری تداوم یافت». من سپس از او پرسیدم که آیا اتحادیه در این وضعیت کمکی به کارگران می‌کرد یا نه. پاسخ او چنین بود:

نه، اتحادیه یک «اتحادیه‌ی زرد» بود. عکس چیزی که گفتید اتفاق افتاد. اتحادیه با مالکان همکاری می‌کرد. آن‌ها توافقات بهره‌وری و معاهدات تعدیل نیرو، یعنی آنچه که «پیمان‌های بازسازی» نامیده

۹. دو سازمانی که در آرژانتین نماینده‌ی کارخانه‌های بازیابی‌شده‌اند جنبش ملی کارخانه‌های بازیابی‌شده و اتحادیه‌ی تولیدی بنگاه‌های خودران نامیده می‌شوند.

می‌شد، را امضا کردند. اما آن‌ها همواره استدلال مالکان را تکرار می‌کردند: «کسب‌وکار نمی‌تواند فلان کار را انجام دهد، باید کمربندهایمان را محکم‌تر ببندیم». آن‌ها همچنین کارگران شورشی‌تر را شناسایی کرده و این اطلاعات را در اختیار مالکان می‌گذاشتند [...] [برای اتحادیه]، این کار طبیعی بود [...] بنابراین، ما هم علیه مالکان و هم علیه اتحادیه سازماندهی کردیم.

رافائل چنین ادامه می‌دهد که در ابتدا، سازماندهی دشوار بود. کارگران در مباحث مخفی و سیاسی که اغلب موارد در بستر گفت‌وگوهای گسترده‌تر حول موسیقی یا ورزش‌ها رخ می‌داد، ملاقات می‌کردند. در واقع، کارگران یک لیگ فوتبال را سامان دادند که تبدیل به عنصری ضروری برای انجام مباحث سیاسی شد. پس از گذشت چند سال از این موضوع، کارگران توانستند فهرستی انتخاباتی برای رقابت در برابر رهبری اتحادیه‌ی کارگری موجود ترتیب دهند. زمانی که اتحادیه و مالکان از این موضوع آگاهی یافتند به صورت خشم‌گینانه‌ای واکنش نشان دادند: «اخراج‌های دسته‌جمعی اتفاق افتاد. 38 کارگر اخراج شدند- کسانی که بنا بر محاسبه‌ی اتحادیه و مالکان خطرناک‌ترین‌ها بودند».

برخلاف سایر موارد، که در آن، کارگران مواجه با اتحادیه‌ای متخاصم به سادگی شروع به سازماندهی در خارج از اتحادیه می‌کردند، کارگران زنون درون اتحادیه دست به سازماندهی زدند و نهایتاً آن را دگرگون کردند. در واقع، به زعم رافائل، دگرگونی بخشیدن به اتحادیه گامی ضروری به سوی اشغال متعاقب کارخانه بود.

دموکراسی محل کار

به موازات آن‌که اشغال‌ها در آرژانتین پس از سال ۲۰۰۱ شروع به گسترش کردند، کارگران خود را مجبور به بازسازماندهی محل کارهای خویش به منظور تشکیل تعاونی‌های کارگری یافتند. این یعنی کارگران ناگهان تبدیل به مالکان جمعی شدند و مستقیماً در تصمیم‌گیری در محل کارهای خود مشارکت جستند. به زعم اکثریت مطلق کارگران مصاحبه‌شونده، تجربه‌ی مدیریت محل کار به صورت اشتراکی چیزی است که در رابطه با تعاونی خود بیشترین ارزش را برایش قائل‌اند. همان‌طور که راجری (۲۰۱۴) اشاره می‌کند، مجمع عمومی مهم‌ترین سازوکار تصمیم‌گیری در ب.ب.ک‌ها است. زمانی که از الیانا، کارگر زنون،^{۱۰} پرسیدم که هدف تعاونی او چیست، به من گفت که هدف نشان دادن این مسئله به کل طبقه‌ی کارگر بود که کارگران می‌توانند بدون استثمار یکدیگر محل کار خود را مدیریت کنند. من که کنجکاو بودم بدانم معنی این در عمل چیست، از او خواستم تا توضیح بیشتری دهد.

۱۰. الیانا کار خود را در بخش تولید آغازید و سپس به بخش انتشارات (روابط عمومی) زنون منتقل گشت، جایی که او وارد «فعالیت سیاسی» شد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که نظرات او بیانگر دیدگاهی سازمانی و نیز شخصی است.

الیانا بی‌درنگ بر روند دموکراسی مشارکتی تأکید کرد. به گفته‌ی او، زمانی که نیاز است تصمیمات بزرگ گرفته شوند، تولید متوقف شده و تمام کارگران به مجمع عمومی می‌پیوندند، مجمع عمومی‌ای که گاهی یک یا دو روز به طول می‌انجامد. برای تصمیمات کم‌تر مهم، مجامع عمومی هفتگی یا دو هفته یک‌بار یک یا دو ساعته ترتیب داده می‌شوند. در طول مجامع عمومی، کارگران پیشنهادهای را مطرح کرده، علناً آن‌ها را به بحث گذاشته و سپس در موردشان رأی‌گیری می‌کنند. اگر در رابطه با موضوعی یکسان پیشنهادهای رقیب مطرح شوند، پیشنهادی که بیشترین رأی را آورده پذیرفته می‌شود.^{۱۱} در نهایت، کارگران همچنین در بخش تولید گرد هم جمع می‌شوند (برای مثال، در بخش کنترل کیفیت، بسته‌بندی و حمل کالا). همان‌طور که الیانا توضیح می‌دهد، هر بخش یک هماهنگ‌کننده‌ی منتخب دارد که هفته‌ای یک‌بار مسئول هماهنگی برای گرد هم آوردن تمام بخش‌ها به منظور گفتگو کردن و تلاش برای حل مشکلی خاص است. این گردهمایی‌ها به روی تمام کارگران گشوده است. این اهمیت دارد زیرا، همان‌طور که الیانا توضیح می‌دهد، یکایک کارگران باید به تمام اطلاعات یکسان دسترسی داشته باشند. وقتی از ماگالی، کارگر حمل‌ونقل در مادررا گُردوبا خواستم که تجربه‌ی کنونی خود به عنوان عضوی از تعاونی را با شغل قبلی‌اش در یک شرکت خصوصی سنتی مقایسه کند، او در عین حال بر دموکراسی مشارکتی تأکید کرد: من تعاونی را ترجیح می‌دهم، تعاونی پیچیده‌تر است و مسئولیت زیادی دارد، اما خوب است. کار کردن با یک کارفرما آسان‌تر است و پول خوبی در شرکت سنتی به دست می‌آید، اما شما هیچ تصمیمی نمی‌گیرید یا مطلقاً در هیچ‌چیز مشارکت نمی‌کنید. شما فقط کارتان را انجام می‌دهید، زمانتان را خرج می‌کنید و به بهترین شکل ممکن رفتار می‌کنید. ما اینجا هم همان کار را می‌کنیم اما به شکلی پیچیده‌تر زیرا مسئولیت بیشتر است. اگرچه کمیته‌ی فرمان‌دهنده وجود دارد که بیشتر تصمیمات را می‌گیرد اما مابقی اعضای تعاونی آن‌ها را انتخاب می‌کنند و مهم‌ترین تصمیمات از جانب همه گرفته می‌شوند. اما نه تصمیمات روزانه زیرا در این صورت باید جلسات مداوم تشکیل شود و هیچ‌کس نمی‌تواند به این شکل زندگی کند. ولی اساساً، جالب‌ترین بخش، روند تصمیم‌گیری است.

من همچنین از دو نفر از همکاران ماگالی همین سوال را پرسیدم. پاسخ مانوئل چنین بود که قبلاً، همه‌چیز به مدیران مربوط بود و هر بخش مدیر خود را داشت. «اینک مدیر کارگاه صرفاً یکی دیگر از ماست [...] او رییس نیست». به همین نحو، کلودیو گفت که تعاونی برای او به مراتب بهتر است:

مقایسه‌ای در کار نیست، زیرا قبلاً باید با یک مدیر کار می‌کردید [...] شما تحت اوامر مدیر بودید. اینک

۱۱. این نمونه‌ی بارز چگونگی تصمیم‌گیری در تمام ب.ب.ک.هایی است که بازدید کردم.

مسئله از این قرار نیست [...] هیچ مدیری بالای سر شما قرار ندارد که نگاهش به شما باشد و امر و نهی کند. اکنون هماهنگ‌کننده در کار است. او مسئول هماهنگی کار است. به شما کاغذی می‌دهد که می‌گوید باید این یا آن کار را انجام دهید. اما به دنبال آن نیست که کارهای زیادی به دوستان ببندازد. در پی آن نیست که پشت سر شما بایستد و شما را نظاره کند و [به شما بگوید] باید کار را سریع‌تر انجام دهید. الیانا از زنون نیز آزادی نویافته‌ی کار کردن بدون رییس را تحسین کرد. زمانی که از او پرسیدم آیا دموکراسی مشارکتی راه خوبی برای اداره‌ی محل کار است یا نه او پاسخ داد که مطمئناً مسائل و مواردی وجود دارند که دشوار و گاهی طاقت‌فرسایند اما این روش مزیت‌های مهمی دارد. به زعم الیانا، عظیم‌ترین مزیت، رضایت ناشی از برآورده ساختن یک هدف یا تغییر یک منش بدون آن است که «کسی پشت سر شما با تازیانه ایستاده باشد». او سپس کار و زندگی در زنون جدید را با شیوه‌ی کار و زیست قبل از آن مقایسه کرد:

من دیده‌ام که جهان خارج چه شکلی است، نابرابری‌ها را می‌دانم. عادلانه نیست که آن‌ها ما را بدین شکل سرکوب کرده و تصمیمات دلبخواهانه می‌گیرند [...] تصمیماتی مثل اخراج کردن یک شخص بدون هرگونه توجیه، به طوری که گویا ما صرفاً رقم هستیم و نه چیزی دیگر. در اینجا اما وضعیت چنین نیست! شما در اینجا تمام امکانات را دارید. ما رفقای داشته‌ایم که خود را در موقعیت‌های دشواری یافته‌اند.^{۱۲} آن‌ها دستگاه‌ها را تخریب کرده‌اند [...] اما اگر [کسی...] مسئولیت‌پذیری خود را تشخیص دهد و مایل به تغییر باشد، ما این امکان را به او می‌دهیم. برای ما رفیق یک عدد نیست [...] هم‌قطار، یک شخص است. احساساتی دارد. در پشت او خانواده‌ای وجود دارد که مسئولیتش با اوست.

گروهی از زنان کارگری که در هتل بائن با آن‌ها گفتگو کردم، مضامین مشابهی را مطرح کردند. از آن‌ها خواستم که تجربه‌ی خود پیش از اشغال و تجربه‌ی کنونی‌شان را مقایسه کنند و یکی از زنان گفت: «تغییر بزرگی انجام شده زیرا نمی‌توانستیم در این ساعت از روز [حدوداً ساعت ۱۰ صبح] نوشیدنی میت خود را بنوشیم». همکار او وسط حرفش پرید: «شما نمی‌توانستید این طرف و آن طرف بروید، باید در بخش خود می‌ماندید». سپس نفر اول توضیح داد که اگرچه [حالا] کارگران آزاد هستند هر زمانی که می‌خواهند نوشیدنی میت خود را بنوشند اما اگر حجم کار زیاد باشد، آن نوشیدنی را نخواهند نوشید. به زعم وی، مسئله این است که کارگران این تصمیم را می‌گیرند. او گفت «کسی نمی‌آید که به شما دستور دهد». در مقابل، «اگر زیر نظر صاحب کار باشید، آن‌ها می‌آیند و ۱۵ روز تعلیقتان می‌کنند».

۱۲. واژه‌ای انگلیسی معادل compañero وجود ندارد، معنای این واژه چیزی بین دوست و شریک است.

من سپس از گروه کانونی در مورد بعضی از مزایا و معایب اداره‌ی بنگاه از طریق مجمع عمومی پرسش کردم. یکی از زنان گفت کار کردن از خلال مجمع عمومی مزیتی عظیم است زیرا بدین ترتیب است که افراد از یکدیگر شناخت پیدا می‌کنند و متوجه می‌شوند افراد مختلف چگونه می‌اندیشند. آن‌ها توضیح دادند که زیر نظر صاحب‌کار، هیچ حقی برای اظهارنظر نداشتند. یکی از زنان گفت که «صاحب‌کار، نه می‌گوید و این یعنی نه». در مقابل، همین فرد شرح داد که تحت لوای خودمدیریتی «هر کس می‌تواند اظهارنظر کند و آن‌چه احساس می‌کند یا می‌فهمد را بیان نماید».

آموختن ارزش‌ها و قابلیت‌های نوین

هنگامی که کارگران شروع به سازماندهی خود و اداره‌ی محل کار به صورت جمعی کردند، توامان وارد روند یادگیری‌ای شدند که از خلال آن آغاز به کسب ارزش‌ها و سوژکتیویته‌های نوینی کردند که در مقابل پراکندگی، انشقاق و رقابت محل کار سرمایه‌دارانه‌ی سنتی قرار داشت. این ارزش‌ها و سوژکتیویته‌های نوین شامل مدیریت دموکراتیک، مسئولیت‌پذیری جمعی و آزادی می‌شد. برای مثال، من از مانوئل در مادررا گُردوبا پرسیدم که ارزشمندترین چیزی که در تعاونی آموخت چه بود. او گفت:

هم‌زیستی و چالش اداره کردن بنگاه در میان خودمان. یکی همواره به کار کردن با مدیر عادت کرده است. یکی از راه می‌رسد، کار می‌کند، ساعات اجباری را پُر کرده و می‌رود. در اینجا شما مسئولیت دارید. اگر فروش از دست رود، شما نیز چیزی را از دست می‌دهید که به خودتان تعلق دارد [...] مثلاً برای ما این شوک بزرگی بود، من هرگز در تعاونی کار نکرده بودم.

من از ماگالی نیز در مادررا گُردوبا همین سوال را پرسیدم و او گفت:

با ارزش‌ترین چیزی که یاد گرفتم این است، چیزی که برایم انگار ناممکن بود، کار می‌کند. من بیشترین ارزش را برای این قائلم. تصور کنید که روزی این تعاونی وجود نمی‌داشت؛ این [...] اثبات کرده که اگرچه آن‌ها به شما می‌گویند کودن هستید و برای اداره‌ی هیچ چیزی به دنیا نیامده‌اید و از طبقه‌ای پایین می‌آیید اما وقتی که پرانرژی و موثر هستید، کارها را می‌توانید بهتر از همه انجام دهید، به‌ویژه بهتر از کسانی که برازنده نیستند [مالکان پیشین ...]. گاهی اوقات ممکن است به خاطر چیزی که نمی‌دانستید اشتباه کنید. این یک چیز است. اما اشتباه انجام دادن کاری به صورت عامدانه یک چیز دیگر است [ارجاع دیگر به مالکان پیشین]. ما یک پنی هم به کسی بدهکار نیستیم، هیچ بدهی مالیاتی‌ای نداریم، همه چیز ما به‌روز

است. بنگاه‌های کمی هستند که می‌توانند این را بگویند.

من سپس از او پرسیدم به‌یادماندنی‌ترین چیز برای او در مورد زمان حضورش در تعاونی چه بود. پاسخ او بر یادگیری‌ای تأکید دارد که در زمان به اشتراک‌گذاری آرای متفاوت رخ می‌دهد:

دعواها میان اعضا- نه دعوا، تبادل نظرها. نقطه‌نظرات گوناگون. شما یاد می‌گیرید نه فقط از نقطه‌نظر خودتان بلکه از جهتی متفاوت به قضیه نگاه کنید. زمانی که به دو رفیقی گوش می‌دهید که بگویمگو می‌کنند، شاید هر دوی آن‌ها حق داشته باشند.

در هتل بائن، از سه زن کارگر در مصاحبه‌ی گروه کانونی در مورد ارزشمندترین چیزی که در تعاونی یاد گرفتند، پرسش کردم. یکی از آن‌ها گفت «آزاد بودن، تماماً آزاد. من مدیر شما نیستم و شما هم مدیر من نیستید. کار کردن در آزادی». یکی از همکاران او به میان پرید و گفت «آزاد بودن و مسئول بودن در رابطه با کاری که انجام می‌دهیم». فرد نخست سپس توضیح داد که اگرچه شما زیر نظر مدیر نیز همچنان مسئولیت دارید اما در تعاونی باید مسئولیت‌پذیری حتی بیشتری داشته باشید زیرا «اگر کاری را اشتباه انجام دهید به همه صدمه می‌زند و اگر کاری را درست انجام دهید به همه سود می‌رساند، و ما همیشه این‌طوری فکر می‌کنیم».

من که متحیر شده بودم چگونه به دقت میزان کار و تلاشی که هر شخص انجام می‌دهد را تنظیم می‌کنند، از آن‌ها خواستم تا این موضوع را شرح دهند. یکی از زنان گفت «هر کسی که احساس می‌کند باید بیشتر کار کند، کار بیشتری می‌کند و هر آن‌که حس می‌کند باید کمتر کار کند، کار کمتری انجام می‌دهد». همکار او گفت: «به همین دلیل است که می‌گویم مسئولیت‌پذیری بر عهده‌ی هر شخص است. هر شخص می‌داند که آیا باید بیشتر کار کند یا کمتر». به بیان دیگر، در این تعاونی، بدون وضع مقررات از جانب نیروی خارجی (مدیر) درکی از خودانتظام‌یابی جمعی می‌توانست گسترش یابد.

با این حال، همان‌طور که یکی از کارگران هتل بائن به من گفته بود، مواردی هست که در آن، افراد احساس می‌کنند سایرین فاقد میزان معینی از انضباط‌اند. بعضی افراد گاهی اوقات دیر سر کار می‌آیند یا خودشان را آفتابی نمی‌کنند. در مجامع عمومی به این قبیل مسائل پرداخته می‌شود. در واقع، انضباط کاری یکی از داغ‌ترین مسائل است و کارگران قدیمی‌تر گاهی شکایت می‌کنند که کارگران جدیدتر به اندازه‌ی مساوی کار نمی‌کنند. زمانی که پرسیدم مجمع عمومی چگونه به این قبیل اوضاع می‌پردازد، کارگران هتل گفتند به راه‌حلی نرسیدند که همه را خشنود سازد و نهایتاً این‌که افراد رأی می‌دهند و اکثریت پیروز می‌شود. به بیان دیگر، در مواردی که روش غیررسمی‌تری برای تنظیم کار نابسند می‌شود، مجمع عمومی تبدیل به فضایی می‌شود که سرمشق‌ها یا

مجازات‌های خاص در آن تعبیه شده و کارگران حس مسئولیت‌پذیری جمعی را می‌آموزند.

در زنون، الیانا مضمون مشابهی را مطرح کرد. وقتی که از او پرسیدم معیار موفقیت در کارخانه چیست، او پاسخ داد که، همانند تمام شرکت‌ها، آن‌ها اهداف تولید و فروش‌هایی دارند اما مهم‌ترین چیز حس انگیزش جمعی در میان کارگران است. وی شرح داد که گاهی یک کارگر شدیداً منفی‌نگر می‌شود و این منفی‌نگری می‌تواند فراگیر شود. اما نشانه‌ی موفقیت آن‌گاهی است که آن کارگر نگرش خود را عوض کرده و با انگیزه‌تر می‌شود. به زعم الیانا، چنین تغییر نگرش‌هایی به روند گفتگو در کارخانه ربط دارد که در آن، همه دیدگاه‌ها و نظرات خود را آزادانه به اشتراک می‌گذارند. من سپس از او پرسیدم که آیا بیش از آن‌چه انتظار می‌رود کار می‌کند یا نه. او گفت: «همیشه». سپس پرسیدم این چگونه از فشار برای اضافه‌کاری‌ای که در شرکت‌های سرمایه‌دارانه‌ی سنتی رایج است، متفاوت می‌شود. او پاسخ داد، «به نظرم تفاوت دارد، زیرا بدون این که کسی قانع‌کننده این کار را می‌کنم. بنابراین به نظرم مایه‌ی دلخوشی است نه اجبار». به بیان دیگر، این خود الیانا و نه مدیر است که ریتم کاری را تعیین می‌کند.

یکی دیگر از ویژگی‌های جالب ب.ب.ک.ها طرح‌واره‌های چرخش کاری است که به کارگران آزادی بیشتری برای جابه‌جایی بین جایگاه‌ها در محل کار می‌دهد. در حالی که تعداد چنین طرح‌واره‌هایی که ورای الگوهای چرخشی کاری موجود در محل کار سرمایه‌دارانه‌ی سنتی حرکت کند (راجری ۲۰۱۴)، کم است. اهمیت دارد که اشاره کنیم وظایف کاری منعطف‌تر این امکان را برای کارگران فراهم می‌کنند که مهارت‌ها و توانایی‌های نوینی یاد بگیرند که تقسیم کار رایج در شرکت‌های سرمایه‌دارانه را منهدم می‌کنند. در زنون، کارگران در ابتدا به تعاونی می‌پیوندند تا خلأیی مشخص را پر کنند، اما سپس، گاهی به بخش‌های گوناگون شرکت می‌روند. الیانا که از کار یدی به بخش انتشارات زنون نقل مکان کرد، اشاره داشت که هم‌کاران وی، رافائل و آرماندو، به همین نحو منتقل شده بودند. با این حال، همان‌طور که او شرح می‌دهد، مناصب سیاسی باید چرخشی باشند و بنابراین هم رافائل و هم آرماندو اینک برگشته و در بخش تولید فعالیت می‌کنند. زمانی که از الیانا پرسیدم آیا این گزینه‌ی چرخش در مناصب را دوست دارد یا نه، او گفت:

خوشم می‌آید زیرا در وهله‌ی اول من همیشه مشتاق آموختنم، مشتاق یادگیری چیزی جدید. بعد فکر می‌کنم این محشر است که ما به عنوان انسان‌ها میزان قابلیت عظیمی داریم و آن را با انجام کارهای متفاوت نشان می‌دهیم. ما دستگاه‌هایی نیستیم که تمام روز و هر روز یک کار مشابه را انجام دهیم. ما انسانیم.

با فرض این‌که تجربه‌ی کار کردن در تعاونی تا چه حد برای بسیاری از کارگران دگرگونی‌ساز بوده است، جای شگفتی نیست که متوجه شویم آن‌ها تعهدی قدرتمند به شغل‌های خود کسب کرده‌اند. برای مثال، من از ماگالی در مادررا گُردوبا پرسیدم که اگر شغل دیگری خارج از تعاونی اما با دستمزد بیشتر پیدا کند، آیا شغلش را تغییر می‌دهد یا نه. او گفت: «نه، بستگی دارد. نه جواب مثبت می‌دهم نه منفی. آن‌ها باید چیزی انضمامی به من پیشنهاد دهند. نه، نمی‌دانم». تردید وی حاکی از آن است که تجربه‌ی تعاونی تا چه حد برایش اهمیت داشته. دیگران ابهام کمتری دارند. در مصاحبه‌ی گروه کانونی در هتل بائن، همین سوالی که از ماگالی پرسیده بودم را پرسیدم، پاسخ یک «نه» قاطعانه بود. سه زن مصاحبه‌شونده، آزادی نداشتن مدیر را به دستمزد بیشتر ترجیح می‌دادند.

در واقع، زنان به من در مورد افراد بسیاری گفتند که تعاونی را به خاطر شغل‌هایی با دستمزد بیشتر، در یک مورد سه‌برابر مبلغی که در هتل به دست می‌آوردند، ترک کردند. آن‌ها گفتند که تمام آن افراد دوباره برای کار در تعاونی بازگشتند و اغلب کنترل محدود بر محل کار را به عنوان نارضایتی اصلی در شغل‌های دیگر نقل می‌کردند. زمانی که از لیانا، کارگر زنون پرسیدم که آیا تعاونی را به خاطر شغلی با دستمزد بیشتر ترک می‌کند یا نه، پاسخ داد: «به نظرم همه‌چیز پول نیست. پول به شما خوشحالی نمی‌دهد. اگر کسی آرمان‌های خود را به خاطر پول بفروشد، به هیچ‌جایی نمی‌رسد». در واقع، برنامه‌ی لیانا این است که وکیل شود و از دانش خود «برای منفعت طبقه‌ی کارگر» استفاده کند، در حالی که همچنان کارگر زنون باقی می‌ماند.

فراگیری

همان‌طور که در مورد جهان صنعتی‌سازی‌شده صادق بود، محل کار سرمایه‌دارانه‌ی رایج در آرژانتین طی دوران پساجنگ به دو شکل عمده تفرقه‌انداز و انحصاری بود. نخست، مردان در آن تسلط داشتند، بدین‌معنا که زنان عمدتاً از محل کار حذف می‌شدند یا به کارهای کم‌مهارت‌تر و بی‌ثبات تنزل مقام می‌یافتند. ویژگی دوم محل کار پرونیستی این بود که اتحادیه‌های کارگری [رویکردی] شدیداً تنگ‌نظرانه داشتند و بیشترشان در چهارچوب ساختارهای عمودی دولت فعالیت کرده و ناتوان از دستیابی به اجتماعات گسترده‌تر بودند. یکی از وجوه مهم ب.ب.ک‌ها این است که گام‌های معنی‌داری در جهت پرداختن به این دو شکل تفکیک و طرد برمی‌دارند.

نخست، همان‌طور که ویتا (۲۰۱۴، ۲۰۶) اشاره می‌کند، ب.ب.ک‌ها نمایانگر ترکیبی از اجتماع و بنگاه‌اند؛ به همین دلیل است که اغلب به آن‌ها همچون کارخانه‌ی بی‌حصار اشاره می‌شود. در جبهه‌ی جنسیتی، ب.ب.ک‌ها به زنان

این آزادی را می‌دهند تا مسئولیت‌پذیری کاری را با مسئولیت‌های مادرانه ترکیب نمایند، امری که به بازتعریف محدوده‌های بین محل کار و خانه یاری می‌رساند (فرناندز آلوارز و فلورنسیا ۲۰۱۰). افزون بر این، مشارکت زنان در مبارزه‌ی ابتدایی به آنان حس جدید توانمندسازی‌ای را داد که غرور مردانه در محل کار را به مبارزه می‌طلبید (دیکاپوئا و پرلینی ۲۰۱۰).^{۱۳}

مصاحبه‌های من که در درجه‌ی اول بر موضوع جنسیت تمرکز داشتند، پیوند میان توانمندسازی و تجربه‌ی زنان در ب.ب.ک‌ها را نشان می‌دهد. برای مثال، وقتی از ماگالی، کارگر مادرِرا گُردوبا پرسیده شد که آیا تجربه‌ی غرور مردانه یا هرگونه دشواری برای مشارکت در تعاونی خود را داشته یا نه، تعاونی‌ای که در آن تنها چهار نفر از ۱۹ کارگر، زن هستند،^{۱۴} با صدایی آکنده از اعتماد چنین پاسخ داد:

نه. اگر آن‌ها خیلی احساس مرد بودن می‌کنند، برایشان متأسفم. ما در اینجا چهار سلیطه‌ی واقعی هستیم. مشکلی با آن [احساس مرد بودن] نداریم. در اینجا اقلیتی کوچکیم [...] اما من هیچ نوع تبعیضی احساس نکردم [...] واقعا ما همگی در اینجا برابریم!

من همین پرسش را از گروه کانونی در هتل بائن پرسیدم و یکی از زنان چنین گفت: «در ابتدا بله، [مردان] سعی بر این داشتند [...] اما به آن‌ها اجازه ندادیم. بهشان گفتیم که ما زنیم و در کنار شما مبارزه می‌کنیم [...] بیایید با هم مبارزه کنیم». او اشاره کرد که زنان همواره قوی‌تر از مردها هستند زیرا «در خانواده همیشه زنانند که خانوار را به پیش می‌برند. به ندرت مردی از خانوار مراقبت می‌کند». او سپس توضیح داد که مهارت‌ها و دانش برگرفته از مدیریت خانوار خود می‌تواند برای مدیریت تعاونی به کار گرفته شود. او گفت: «این همان چیز است». من سپس از آن‌ها پرسیدم که تحت خودمدیریتی، آیا آن‌ها مزایای جدیدی برای زنان به وجود آورده‌اند یا نه. یکی از زنان شرح داد که تعاونی چگونه انعطاف‌پذیری به مراتب بیشتری برای زنان فراهم می‌کند. برای نمونه، زنان می‌توانند برای رفتن دنبال فرزندان خود از مدرسه آزادانه کار را در میانه‌ی روز ترک کنند و سپس به محل کار بازگردند. اگرچه این ترتیبات منعطف برای زنان به تقسیم گسترده‌تر جنسی کار که در آن زنان بیشتر از مردان مسئول نگهداری از کودکان‌اند، نمی‌پردازد، با این وصف، زنان را جهت ورود به محل کاری به‌طور سنتی مردانه تشویق می‌کند. در مقابل، تحت کنترل صاحب کار، کودکان اجازه‌ی حضور در هتل را نداشتند. در گذشته اگر قرار

۱۳. این به هیچ‌وجه بدین معنی نیست که مخالفت‌های مرتبط با نقش‌ها و تفکیک‌های جنسیتی سنتی درون محل کار در ب.ب.ک‌ها از میان رفته‌اند. در واقع، همان‌طور که بانکالاری و دیگران (۲۰۰۸) استدلال می‌کنند، تجربه‌ی زنان از مردسالاری و توانمندسازی گویا درون ب.ب.ک‌ها هم‌زیستی دارند.

۱۴. این توزیع جنسیتی در مورد جنبش ب.ب.ک‌ها همچون یک کل رایج است. همان‌طور که راجری (۲۰۱۴) در آخرین پژوهش خود عنوان می‌کند، ۷۵ درصد کارگران ب.ب.ک‌ها مردان هستند.

بود زنان بنا به هر دلیلی در کنار کودکان‌شان باشند باید یک روز مرخصی می‌گرفتند. نه تنها دستمزد آن روز را از دست می‌دادند بلکه با خطر پنهان اخراج از کار نیز مواجه می‌شدند. همان‌طور که یکی از زنان خاطرنشان می‌کند، «با صاحب‌کار، آن‌ها همواره به دنبال انگیزه‌ای برای اخراج شما هستند».

زمانی که از لیانا، کارگر زنون پرسیدم که به عنوان یکی از ۴۰ کارگر زن در کارخانه‌ی ۴۰۰ نفری چه دشواری‌ها یا چالش‌هایی را تجربه کرده، به من گفت که غرور مردانه در کارخانه وجود دارد. او چنین ادامه داد که اگرچه بسیاری از کارگران ایده‌هایی مترقی در مورد مناسبات جنسیتی کسب کرده‌اند، اما همه این‌طور نیستند.^{۱۵} او گفت که در گذشته زنان کم‌تری در کارخانه حضور داشتند. طی آن روزها، بسیاری از مردان نقش زنان را ماندن در خانه و مراقبت از کودکان می‌دانستند، در حالی که مردان درگیر سیاست بودند. او سپس موضوع را به اتفاقی ربط داد که شخصاً تجربه کرده بود:

روزی یکی از رفقا به من گفت که «برای چی داری صحبت می‌کنی، شوهرت قبلاً تو را می‌زد و تو خفه‌خون می‌گرفتی». من به او گفتم که «می‌دونی چیه، حق با توهه، اما اون شوهرم بود و بهش اجازه می‌دادم اون کار رو کنه چون که دوستش داشتم. اما الان نه! دیگه تموم شد. من دیگه اون شخص نیستم. در حال تغییرم و به تغییر ادامه خواهم داد». بنابراین، دشوار است اما وقتی رفقایایی دارید که منطق فکری متفاوت دارند و از شما حمایت کرده و تشویق‌تان می‌کنند، آسان‌تر می‌شود.

زنان در کارخانه افزون بر یافتن رفقای حامی، کمیته‌ای را برای پرداختن به نیازهایشان تشکیل دادند. زنان از خلال آن کمیته «روز زنان» را نهادینه کردند که به تمام زنان کارخانه یک روز مرخصی با حقوق می‌دهد.

ب.ب.ک.ها علاوه بر پرورش محیط فراگیرتری در قبال زنان به مراتب از محل کار سنتی دارای اتحادیه‌ی کارگری به روی اجتماع گسترده‌تر گشودگی بیشتری دارند. برای مثال، زمانی که از لیانا پرسیدم که آیا واقعاً احساس می‌کند که کارخانه متعلق به اوست پاسخ داد که بله اما نه در معنای مالکیت شخصی بلکه مالکیت جمعی. کارخانه «به اجتماع تعلق دارد، اجتماعی که حمایت‌مان کرد و زنده نگه‌مان داشت تا این کارخانه بتواند پیش رود». طبق گفته‌ی لیانا، بسیاری از افراد برای خرید محصولات به زنون می‌آیند صرفاً بدین‌خاطر که از خودمدیریتی کارگران حمایت کنند، حتی اگر ساکن نقاط دوردست باشند. او عنوان کرد «مردم برای ما ارزش قائل می‌شوند».

در واقع، چند روز بعد، یکی از اعضای این اجتماع به من گفت که وقتی چند سال پیش دو مرتبه می‌خواست کف‌پوش خانه را تعویض کند، تلاش زیادی کرد تا کاشی‌ها را از زنون بخرد. به منظور خرید تمام کاشی‌های مورد

۱۵. در واقع، در بسیاری از اتاق‌های استراحتی که در کارخانه مشاهده کردم، دیوارها با تصاویر آشکارا سکسی زنان پوشیده شده بود.

نیاز، باید با ماشین خود مسافت تقریباً زیادی از خانه را بارها می‌رفت و می‌آمد. او گفت که به زنون باور دارد زیرا پس از بحران ۲۰۰۱، آن‌ها تنها کسانی بودند که بدیلی واقع‌گرایانه را اثبات کردند. با به رسمت شناختن این نوع حمایت اجتماعی که زنون دریافت می‌کند، کارگران پشتیبانی از اجتماعات را تبدیل به اولویت سیاسی کرده‌اند. برای مثال، کارخانه ماهانه سرامیک‌هایی به بیمارستان‌ها، کتابخانه‌ها و مراکز اجتماعی اهدا می‌کند. همان‌طور که الیانا شرح داد، فردی در کارخانه وجود دارد که شغل او سر زدن به اجتماعات گوناگون و برآورد سطح نیازها است به طوری که بتوان اهداهای مکفی‌ای انجام داد. الیانا چنین ادامه داد که افزون بر اهداها، کارخانه دبیرستانی تأسیس کرد که به روی عموم گشوده است و هدف آن ارتباط برقرار کردن با اجتماعات تهی‌دست و درحاشیه‌مانده است. با این حال تأسیس دبیرستان آسان نبود. همان‌طور که الیانا توضیح می‌دهد:

نخست باید [با دولت] می‌جنگیدیم تا دبیرستان را به ما بدهد و سپس باید آن را به روی اجتماع می‌گشودیم زیرا [دولت] می‌خواست که دبیرستان تنها مختص کارگران سرامیک باشد اما ما گفتیم نه: اگر کارخانه رو به اجتماع گشوده است، در نتیجه دبیرستان هم باید چنین باشد.

به همین نحو، مادر را گردوبا بخشی از فضای خود را به گروهی از معلمان مترقی اهدا کرده که داوطلبانه زمان خود را برای مدیریت برنامه‌ی درسی دبیرستانی گشوده به روی اجتماع اختصاص می‌دهند. هتل بائن به سهم خود فضایی برای نشست‌های اجتماعی در نظر گرفته و اغلب به کارگران سایر کارخانه‌های بازیابی‌شده اجازه می‌دهد تا در طول برنامه‌های مشخص به صورت رایگان در هتل اقامت داشته باشند.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، استدلال کردم که ب.ب.ک.های آرژانتین به واسطه‌ی پرورش ارزش‌ها و کنش‌های جدید، از قبیل دموکراسی مشارکتی، فراگیری و مدیریت جمعی نمایانگر قوای کارگر جمعی‌اند. از این رو، آن‌ها بازمانگر بدیلی رادیکال برای محل کار سرمایه‌دارانه‌ی سنتی‌اند که خصلت‌های آن تفکیک، چندپارگی و رقابت است. افزون بر این، آن‌ها نمایانگر مخالفت با ساختارهای بوروکراتیک و از بالا به پایین جنبش کارگری‌اند که در آرژانتین به مثابه بخشی از چانه‌زنی پرونیستی گسترش یافتند. به معنای دقیق کلمه می‌توانیم جنبش ب.ب.ک. را همچون سنگ بنای چیزی اساساً نوین در کشور تلقی کنیم؛ مبارزه‌ای پس‌سرمایه‌دارانه که آینده‌ای فراسوی سرمایه‌داری را درون حال حاضر سرمایه‌دارانه پیش‌نگری می‌کند.

یافته‌های من روایت‌های خطی و مرحله‌ای پیشرفت که در نظریه‌ی جامعه‌شناختی و توسعه در قالب آشکال

حامی سرمایه‌داری و مخالف آن یافت می‌شوند را به چالش می‌کشد. همان‌طور که مشاهده کردیم، وعده‌ی نوسازانه‌ی نولیبرالیسم در آرژانتین دقیقاً تأثیری متضاد داشته است. در کم‌تر از یک دهه، آرژانتین به جای آن‌که به سرعت به سطح جهان سرمایه‌دارانه‌ی پیشرفته راه یابد، شاهد فروپاشی ساختارهای امنیت اجتماعی‌ای بوده که در دوران چانه‌زنی پرونیستی شکل گرفته بودند و دهه‌ها یکی از بالاترین سطوح زندگی در آمریکای جنوبی را به کشور ارزانی داشته بود. در واقع، سلب مالکیت ناشی از مدرنیزاسیون نولیبرالی هنگامی که مردم شروع به از دست دادن معاش خود کردند، موجب تحریک موج جدیدی از مبارزات در کشور شد. این مبارزات به سهم خود بیانگر نگاهی کوتاه به آینده‌ای دموکراتیک‌تر و فراگیرتر به نسبت نهادهای موجود لیبرال‌دموکراسی بودند. با این حال، ب.ب.ک.ها نه تنها بخشی از مرحله‌ی آتی تاریخ‌اند که در آن بر سرمایه‌داری غلبه می‌شود- مرحله‌ای که مارکسیسم اُرتدوکس همچون جامعه‌ی کمونیستی به آن اشاره می‌کند- بلکه درون بازار سرمایه‌دارانه تعبیه‌شده و باقی می‌مانند.

با فرض مغایرت‌هایی که مثال آرژانتین با نظریه‌ی جامعه‌شناختی و توسعه‌ی سنتی دارد، وظیفه‌ی ما بازاندیشی در رشته‌ها به نحوی است که بتوانند خصلت غیرخطی توسعه را لحاظ کنند. اگرچه پرداختن مفصل به این موضوع ورای ابعاد مقاله‌ی حاضر است، می‌توانم عنوان کنم که ما درگیر تفسیری از مارکس هستیم که بر خصلت دیالکتیکی آثار او تأکید دارد؛ به‌ویژه با توجه به آن‌که به توسعه‌ی سرمایه‌دارانه مرتبط می‌شود. دو مورد از مفاهیم مارکس در رابطه با مطالعه‌ی موردی من اهمیت خاصی دارند، مفهوم «انباشت بدوی» و «کارگر جمعی». در تقابل با برداشت‌های خطی از انباشت بدوی که در آن خاستگاه‌های سرمایه‌داری در نقطه‌ی نسبتاً ثابتی از زمان فهمیده می‌شوند (بنگرید به برنر ۱۹۸۶؛ بلات ۱۹۹۴)، به نظرم ضروری است که رویکرد دیالکتیکی‌تری به این مفهوم داشته باشیم. همان‌طور که دو آنجلیس (۲۰۱۷، ۱۶) استدلال می‌کند:

بررسی دقیق تعریف مارکس از انباشت بدوی امکان این استدلال را برایمان فراهم می‌کند که اگرچه حصارکشی یا انباشت اولیه، مُعرّف مسئله‌ی تبارشناسی [انباشت] است، اما برای سرمایه مسئله‌ی تبارشناسی به نحوی مداوم هم‌چنان پابرجاست (تأکید از متن اصلی).

به بیان دیگر، نیاز داریم که انباشت بدوی را همچون روندی ذاتاً غیرخطی و تکرارشونده تلقی کنیم؛ روندی که همان‌طور که خود مارکس به ما می‌گوید، «در مراحل گوناگون خود، به ترتیب‌های توالی متفاوت و در اعصار تاریخی متنوع جریان می‌یابد» (۱۹۷۶، ۸۷۶). معنای این گفته برای جامعه‌شناسی مارکسی این است که نمی‌توانیم توسعه‌ی سرمایه‌داری را همچون چیزی تلقی کنیم که از خلال مراحل مجزای گوناگون وقوع می‌یابد بلکه باید آن

را به عنوان روند به‌طور قابل توجه پیچیده‌تری در نظر آوریم که در آن اشکال نوین سلب‌مالکیت تحول می‌یابند (هاروی ۲۰۰۳، ۲۰۱۰).

به همین ترتیب، به جای نگرستن به جامعه‌ی پسا سرمایه‌دارانه همچون مرحله‌ای از تاریخ در آینده‌ای دوردست، پیشنهاد من این است که باید آن را به منزله‌ی لحظه‌ای ذاتی درون حال حاضر سرمایه تلقی کنیم. این در واقع در مفهوم کارگر جمعی مارکس بازتاب می‌یابد. همان‌طور که مارکس (۱۹۷۶) در بحث خود در مورد روند کار سرمایه‌دارانه به ما می‌گوید، کارگران برای تولید حتی یک کالای واحد باید در هم‌یاری نظام‌مندی مشارکت کنند. به بیان دیگر، روند کار سرمایه‌دارانه از قبل اهمیت خاصی به هم‌یاری کارگر می‌دهد و در واقع مستلزم آن است. به زعم مارکس، مشکل این است که این هم‌یاری به شکلی بیگانه‌شده وقوع می‌یابد و در نتیجه کارگران در محل کار، خود را در وضعیت چندپارگی و رقابت می‌یابند. با این حال، اشکال معنادارتر هم‌یاری در قالب بالقوه‌گی پنهان درون حال حاضر باقی می‌مانند. در واقع، مارکس در مجلد سوم سرمایه (۱۹۷۶، ۴۴۰) حتی تعاونی‌های انگلستان قرن نوزدهم را همچون «نخستین جوانه‌های امر جدید» شناسایی می‌کرد که نشان می‌دهند چگونه «شیوه‌ی جدید تولید به طور طبیعی از دل شیوه‌ی تولید قدیمی بیرون می‌آید».

از این رو، مفهوم کارگر جمعی در را به روی فهمی از توسعه می‌گشاید که متفاوت از الگوی خطی پیشرفت مرتبط با برخی از نسخه‌های مارکسیسم است. از منظر این دیدگاه خطی، پسا سرمایه‌داری یا جامعه‌ی کمونیستی مرحله‌ی مجزایی از تاریخ است که نخست سرمایه‌داری و سپس سوسیالیسم را در پی دارد. افزون بر این، در این الگو، این کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته هستند که پیشگام [این تحول] هستند. با این حال، همان‌طور که آندرسون (۲۰۱۰، ۲) استدلال می‌کند، اگرچه آثار اولیه‌ی مارکس دیدگاه غیرخطی ضمنی و گاهی قوم‌گرایانه داشتند، مارکس بعدها شروع به پذیرش رویکرد چندراستایی‌تری کرد که در آن، به آینده‌ی جوامع غیرغربی بیشتر همچون پرسشی باز پرداخته می‌شد. نمونه‌ی ب.ب.ک.ها در آرژانتین کمک‌مان می‌کند تا این نسخه‌ی بازتر دیالکتیک مارکس را بفهمیم؛ دیالکتیکی که در آن آینده (کارگر جمعی) و گذشته (انباشت بدوی) با یکدیگر کنش متقابل دارند و در حال حاضر یکدیگر را مشروط می‌کنند. به واقع، در جنبش ب.ب.ک. ما شاهد آنیم که چگونه تجربه‌ی سلب‌مالکیت ناشی از مدرنیزاسیون نولیبرالی شرایط را برای کارگران در یک کشور سرمایه‌دارانه‌ی در حال توسعه به وجود آورد تا تبدیل به «جوانه‌های امر جدید» شوند.

- Anderson, K. 2010. *Marx at the Margins*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bancalari, Hebe, Liliana Pérez Ferretti, Ana María Calcagno, and Paulina Piccini. 2008. "Las mujeres en las empresas recuperadas – ¿protagonistas y/o subordinadas?" XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. (Facultad de Psicología – Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires). Accessed November 1, 2016 <http://www.academica.org/000-032/428>.
- Bhambra, G. K. 2014. *Connected Sociologies*. Chicago: Bloomsbury.
- Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brenner, R. 1986. "The Social Basis of Economic Development." In *Analytical Marxism*, edited by J. Roemer, 23–53. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blaut, J. M. 1994. "Robert Brenner in the Tunnel of Time." *Antipode* 26(4): 351–374.
- Burawoy, Michael. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Routledge.
- Creswell, J. W. 2003. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: Sage Publications.
- De Angelis, M. 2007. *The Beginning of History*. London: Pluto.
- Dicapua, María de los Ángeles, and Melina Perbellini. 2010. "Identidades construidas en la lucha femenina por la recuperación de empresas." *Revista ORG & DEMO* 11(2): 5–22.
- Dinerstein, Ana Cecilia. 2003. "Power or Counter Power? The Dilemma of the Piquetero Movement in Argentina Post-Crisis." *Capital and Class* 27(3): 1–8.
- Dinerstein, Ana Cecilia. 2013. "Empleo o trabajo digno? Crítica e imaginación en las organizaciones piqueteras." In *Movimientos Sociales y Autonomía Colectiva*, edited by Ana Cecilia Dinerstein, 69–92. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Fernández Álvarez, María, and Partenio Florencia. 2010. "Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género." *Tabula Rasa* (Bogotá) 12, 119–135.
- Freire, P. 1970. *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Foley, G. 1999. *Learning and Social Action*. New York: Zed.
- Fukuyama, F. 1992. *The End of History and the Last Man*. New York: Free Press.
- Gambini, Hugo. 1983. *La Primera Presidencia de Perón*. Buenos Aires: Biblioteca Política Argentina.
- Harvey, D. 2003. *The New Imperialism*. Oxford: Oxford University Press.

- Harvey, D. 2010. *The Enigma of Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Holloway, J. 2010. *Crack Capitalism*. New York: Pluto Press.
- Holst, J. D. 2002. *Social Movements, Civil Society, and Radical Adult Education*. London: Bergin and Garvey.
- Lebowitz, M. 2006a. *Build It Now*. New York: Monthly Review Press.
- Lebowitz, M. 2006b. "The Politics of Assumption, the Assumption of Politics." *Historical Materialism* 14 (2): 29–47.
- Lebowitz, Michael. 2003. *Beyond Capital*. New York: Palgrave.
- Marx, K. 1976a. *Capital Volume 1*. London: Penguin.
- Marx, K. 1976b. *Capital Volume 3*. New York: International Publishers.
- Moreno, María. 2011. *La Comuna de Buenos Aires*. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Motta, Sara C. 2011. "Notes towards Pre-Figurative Epistemologies." In *Social Movements in the Global South*, edited by Sara C. Motta and Alf Gunvald Nilsen, 178–199. New York: Palgrave.
- Murmis, Miguel and Juan Carlos Portantiero. 1971. *Estudios Sobre los Orígenes del Peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Nussbaum, Martha C. 2000. *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Patróni, Viviana. 2004. "Disciplining Labor, Producing Poverty: Neoliberal Reforms and Political Conflict in Argentina." *Research in Political Economy* 21: 91–119.
- Rostow, W. W. 1960. *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto*. Chicago: Cambridge University Press.
- Ruggeri, Andrés. 2014. *Informe del IV relevamiento de Empresas Recuperadas en la Argentina*. Buenos Aires: Chilavert Artes Gráficas.
- Schugurensky, D. 2006. "This Is our School of Citizenship: Informal Learning in Local Democracy." In *Learning in Hidden Places: The Informal Education Reader*, edited by Z. Bekerman, N. Burbules and D. Silberman, 163–182. Peter Lang: New York.
- Schugurensky, Daniel and Josh Lerner. 2007. "Who Learns What in Participatory Democracy? Participatory Budgeting in Rosario, Argentina." In *Democratic Practices as Learning Opportunities*, edited by Ruud van der Veen, Danny Wildemeersch, Janet Youngblood and Victoria Marsick, 85–100. Rotterdam: Sense Publishers.
- Sen, Amartya. 2000. *Development as Freedom*. New York: Anchor Books.
- Vieta, Marcelo. 2014. "Learning in Struggle: Argentina's New Worker Cooperatives as Transformative Learning Organizations." *Relations industrielles* 69 (1): 186–218.
- Wright, Erik Olin. 2010. *Envisioning Real Utopias*. London: Verso.

منڙپوڻ
Manjanigh

