
اقتصاد به زبان خودمان

چرا نباید به حرف اقتصاددانان اعتماد کرد

۲. بنیان‌های نظام سرمایه‌داری

جیم استنفورد

ترجمه‌ی مریم بیرومی



نشر پژواک

فهرست مطالب

۷	مقدمه‌ی نویسنده بر ترجمه‌ی فارسی
	فصل اول: کار، تولید و ارزش
۱۱	کار چیست؟
۱۸	کار و ارزش
۲۳	کار و مازاد تولید
	فصل دوم: کار با استفاده از ابزار
۲۹	یادگیری کار با ابزار
۳۲	دو راه برای کاشت ذرت
۳۹	سرمایه چیست؟
۴۰	نظریه‌های سرمایه و سود
	فصل سوم: شرکت‌ها، صاحبان شرکت‌ها و سود
۴۷	شرکت خصوصی
۵۵	چه کسانی صاحب شرکت هستند؟
۶۵	منطق سود
	فصل چهارم: کارگران و کارفرمایان
۷۱	چرا نیروی کار نیروی متفاوت و منحصره‌فرد است؟
۷۵	استخراج و انضباط کاری
۸۳	کارگران و کارفرمایان: محلی برای مناقشه
۸۸	اتحادیه‌ها و چانه‌زنی جمعی
	فصل پنجم: تولیدمثل (اقتصاددانان بخوانند!)
۹۳	مردم از کجا می‌آیند
۹۷	اقتصاد خانوار
۱۰۱	زنان، مردان و نیروی کار

فصل ششم: چرخه‌ی کوچک اقتصادی

۱۰۷	آشنایی با کنشگران اقتصادی
۱۱۱	در تعقیب پول
۱۱۷	خواندن نقشه
۱۱۹	کار در کجای این نقشه قرار دارد
۱۲۰	واژه‌نامه

فصل اول

کار، تولید و ارزش

کار چیست؟

در یک تعریف ساده، اقتصاد یعنی ترکیب کردن کار جمعی جهت تولید کالاها و خدمات. پس از تولید کالاها و خدمات نوبت به شیوهی توزیع و استفاده از آنها می‌رسد. منظور از «کار» هرگونه فعالیت تولیدی است که انسان انجام می‌دهد. بدیهی‌ست کاری که در ازای دستمزد انجام می‌شود نیز در این تعریف می‌گنجد. در واقع در سرمایه‌داری مدرن کار مُزدی چنان همه‌گیر است که بسیاری از افراد «کار» را با «اشتغال» اشتباه می‌گیرند. مثلاً والدینی که از تنبلی فرزند خود جان‌شان به لب رسیده شاید به او بگویند «برو و شغلی برای خودت دست و پا کن!». اما در واقع منظور آنها این است که «تنبلی را کنار بگذار و فعالیتی انجام بده!». در نظام سرمایه‌داری بیشترین کار، کار مزدی است. اما انواع دیگری از کار هم وجود دارند که می‌بایست آنها را در نظر داشت.

اکثر مشاغل و حرفه‌های امروزی در شرکت‌های خصوصی و یا ادارات و سازمان‌های دولتی — مشاغل یقه آبی (کارگری) یا یقه سفید (اداری) — در مقوله‌ی کار مزدی قرار می‌گیرند. نگاه کلیشه‌ای به مفهوم «کارگر»، همچون فردی که وظایف حقیر و پست را در

کار و زندگی

«از هر چه بگذریم، بهترین موهبتی که زندگی ارزانی می‌دارد فرصت انجام کاری است که ارزش انجام‌دادن دارد.»
تئودور روزولت، رئیس‌جمهور سابق ایالات متحده (۱۹۰۳)

شرکت‌های خصوصی نیز به کارفرمایان و مدیرانی نیاز دارند بر تولید نظارت داشته باشند، نیروی کار را حفظ کرده و در موارد جزئی تصمیم‌گیری کنند. اما اکثر این مشاغل به اصطلاح «مدیریتی» (به‌ویژه سرپرستان و تکنسین‌های سطح پایین) در واقع صرفاً کارهای مزدی شیک و دهن‌پرکن هستند. این کارمندان به‌رغم این‌که بر زیر-دستان‌شان ریاست می‌کنند، خودشان تابع دستورات مدیران ارشدند. آن‌ها کنترل چندانی بر فعالیت‌های شرکت ندارند و فقط حقوق ماهیانه دریافت می‌کنند. و مانند کارگران خط مونتاژ هر زمان که به آن‌ها نیازی نباشد به سادگی کنار گذاشته می‌شوند.

بنابراین در نظام سرمایه‌داری بیشترین کاری که انجام می‌شود «کار مزدی» است. با این حال، کارهایی نیز وجود دارند که ارزش اقتصادی ایجاد می‌کنند اما کار مزدی محسوب نمی‌شوند — خواه در تولید ناخالص داخلی محاسبه شوند یا نشوند. در این‌جا به برخی از این قبیل کارها اشاره می‌کنیم:

مثلاً مدیران عالی‌رتبه‌ی یک شرکت یا اداره را در نظر بگیرید. این مدیران ارشد نیز ساعات طولانی و به سختی کار می‌کنند. کار آن‌ها برای اداره‌ی شرکت و به‌طور کلی اقتصاد حیاتی است. آن‌ها

خط مونتاژ انجام می‌دهد، دیگر منسوخ شده است. امروزه کارگران کارهای متنوعی انجام می‌دهند و بسیاری از این کارها اتفاقاً مهارت‌های بالایی می‌طلبند. اما مادامی که کارگران این کارها را برای دیگری و در ازای مزد و حقوق (ماهیانه یا هفتگی) انجام می‌دهند، همچنان کارگر محسوب می‌شوند. لذا دانشمندانی که در آزمایشگاه‌های تحقیقاتی مشغول کارند؛ پزشکان و جراحان بیمارستان‌های بزرگ؛ مهندسان شرکت‌های ساختمانی و... همگی کارگرند. هر چند شاید این افراد مایل نباشند خود را کارگر بدانند، اما آن‌ها در ازای دریافت حقوق کار می‌کنند، صاحب کار خود نیستند و بر تشکیلاتی که در آن مشغول‌اند کنترل چندانی ندارند.

برخی از کارگران معتقدند که اگر به‌جای مزد ساعتی، حقوق ماهیانه بگیرند به طبقه‌ی اجتماعی بالاتری تعلق خواهند داشت. اما این خیالی باطل است. کارگران هر چقدر هم دستمزد بالایی داشته باشند همچنان به ازای کارشان مزد می‌گیرند. آن‌ها کاملاً به تصمیمات کارفرمای خود وابسته‌اند (کارفرما در وهله‌ی نخست باید آن‌ها را استخدام کند!) و ممکن است به‌رغم دریافت درآمد نسبتاً بالا حتی بیش از کارگران مزدبگیر ساعتی تن به بهره‌کشی دهند. برای مثال اکثر کارمندانی که حقوق ماهیانه دریافت می‌کنند ساعت کاری ثابت و مشخصی ندارند و در صورت لزوم (بدون حقوق) باید برای به پایان رساندن کارشان اضافه‌کاری کنند. اصول «حرفه‌ای‌گری!» (به معنای تحمل اضافه‌کاری بدون مزد و شرایط نابه‌سامان کار!) به کارفرمایان این فرصت را می‌دهد تا در ازای پرداخت حداقل حقوق، تا جای ممکن از کارگران کار بکشند.