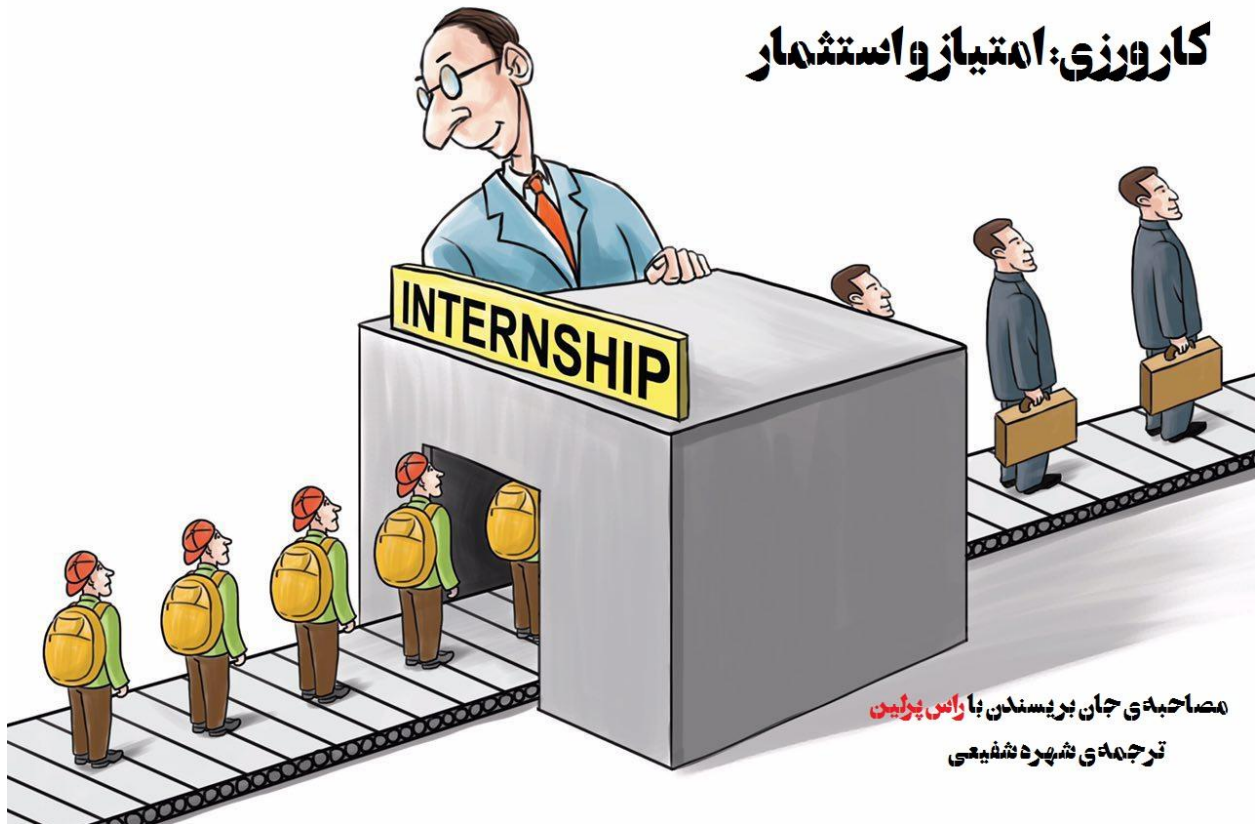


کارورزی: امتیاز و استثمار



1

مقدمه‌ی پروبلماتیکا: با اجرایی شدن طرح کارورزی دولت، که ذیل طرح بزرگ‌تر «برنامه‌ی اشتغال فراگیر» تعریف شده است، بحث بر سر عواقب مثبت و منفی این برنامه بالا گرفته است. طبعاً دولت، و مشخصاً وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که طراح برنامه است، از ابتکار خود دفاع می‌کنند و آن را به اقتضای بحران هر دم فزاینده‌ی بیکاری راه‌حل مؤثری برای کاستن از گستره‌ی بحران فارغ‌التحصیلان بیکار معرفی می‌کنند و ثبت‌نام نسبتاً چشمگیر خودِ فارغ‌التحصیلان در سامانه‌های کارورزی را شاهده‌ی بر اقبال عمومی بازار کار به طرح یادشده می‌گیرند. در برابر، دانشجویان و فعالان کارگری و اجتماعی بر پیامدهای جبران‌ناپذیر طرح کارورزی در تعمیق مصائب نیروهای کار در ایران دست گذاشته‌اند و اجرای آن را، به درستی، مسبب قانونی‌سازی استثمار علنی نیروی کار جوان و تضعیف بیش از پیش جایگاه «موقتی» نیروهای کار در نگاه‌ها، کارگاه‌ها و کارخانه‌ها می‌دانند. سرنوشت طرح کارورزی به سرنوشت تنش بیکارجویانه‌ی نیروهای موافق و مخالف آن بستگی دارد.

با توجه به قرابت نسخه‌ی ایرانی طرح کارورزی با نسخه‌های مشابه جهانی‌اش و با نظر به منطق مشترک آن در جغرافیای جهانگستر نظام سرمایه بر آن شدیم تا نمونه‌ای از واکنش‌های جهانی به آن را در اینجا بیاوریم. راس پرلین، نویسنده و زبان‌شناس آمریکایی، در سال ۲۰۱۱ کتاب مهمی نوشت به نام *ملت کارورز: چگونه در اقتصاد قشنگ نو هیچ چیز به دست نیاوریم و اندک بیاموزیم*. پرلین در این کتاب به تفصیل، به اتکای شواهد و قرائن تجربی، فراگیر شدن کارورزی‌ها را که چیزی جز منطق «کار بدون مزد» نیست را بررسی کرده و عواقب و اثرات آن بر اقتصادهای جهانی – به ویژه آمریکا و بریتانیا – را واکاویده است. راس پرلین در گفتگوی حاضر که بلافاصله بعد از انتشار کتابش انجام گرفته است علاوه بر توضیح چگونگی استثمار کارورزان، توضیح می‌دهد که رانت و امتیاز از خلال چه مکانیسم‌هایی در خود گروه کارورزان نابرابری و بهره‌کشی را بازتولید می‌کند. آنچه پرلین درباره‌ی مخاطرات منطق گسترش‌یابنده‌ی کارورزی می‌گوید نه تنها در قبال جامعه‌ای چون جامعه‌ی ما کم‌ویش صدق می‌کند بلکه به واسطه‌ی فقدان هرگونه اتحادیه‌ی مستقل کارگری و تشکیلات دانشجویی فراگیر و تأثیرگذار و موقعیت به غایت شکننده‌ی کسانی که آماج طرح کارورزی‌اند، یعنی نیروهای کار به معنای اعم کلمه، و نیز ناکارآمدی نظام آموزشی و خیل عظیم فارغ‌التحصیلان بیکار و وجود یک قانون کار نیم‌بند، و البته عدم تمکین به همان قانون، می‌تواند به مراتب بحران‌سازتر و مخاطره‌آمیزتر باشد و دست کارفرمایان و ذی‌نفعان را برای استثمار بیش از پیش نیروهای کار بازتر بگذارد. روشن است برای اشراف به آنچه مشخصاً دارد به واسطه‌ی اجرای طرح کارورزی در ایران می‌گذرد به مطالعاتی تجربی، مستند و دقیق همپای مطالعات پرلین و دیگران نیاز داریم. چنین مطالعاتی بی‌تردید به مقاومت و ایستادگی «ما» در برابر منطق جهانگیر استثمار و کنترل سرمایه یاری خواهند رساند.

راس پرلین محقق «پروژه زبان‌های هیمالیایی» در جنوب غربی چین است. نوشته‌های او درباره‌ی تواریخ فراموش شده و زبان‌های از بین رفته در آمریکا، چین و اتحاد شوروی سابق می‌باشد. نخستین کتاب وی، *ملت کارورزی*، اخیراً توسط ورسو منتشر شده است. وی با جان بریسندن ملاقاتی داشت تا درباره‌ی مسائل و ابهامات کارورزی و نحوه‌ی پاسخ‌دهی به آنها، چه در قالب فردی و چه در قالب جمعی، گفت‌وگویی داشته باشد.

– شما چگونه مسئله‌ی کارورزی را تعریف می‌کنید و چرا باید به آن اهمیت داد؟

-معمولاً من آن را چگونگی انتقال دادن جوانان از مدرسه به کار تعریف می‌کنم. چگونه شما مردم را از سالنهای کنفرانس به مشارکت در اقتصاد می‌آورید؟ به عقیده‌ی من این پرسشی است که هر اقتصاد پیشرفته‌ای با آن مواجه است، و پاسخ‌های فراوانی هم در طول سال‌ها به آن داده شده است. کارورزی اکنون، خواهی نخواهی، به عنوان پاسخی قراردادی به این پرسش در حال ظهور است، به ویژه در آمریکا و به گمانم به طور فزاینده‌ای در انگلستان و هم‌چنین در سایر کشورهای توسعه یافته.

بنابراین، این کتاب تلاشی است برای پرسش از چگونگی وقوع این فرآیند و معانی‌ای که در بر دارد. کارورزی‌ها به عنوان پروسه‌ی عملیاتی در بیشتر شرکت‌های یقه‌سفید در حال ظهور هستند. آنها در اقتصادهای توسعه‌یافته، دروازه‌هایی برای ورود به نیروی کار یقه‌سفید هستند، که به طور روزافزونی جایگاه‌هایی را که صاحب نفوذ و پرداخت‌های بالا می‌باشند می‌سازد. کتاب تلاش دارد طرحی از تاریخ تکوین و تصویری از اکنون این پدیده به دست دهد، همین لحظه‌ای که رونق کارورزی به واقع شتاب گرفته است، و سپس راه‌کارهایی برای توقف آن پیشنهاد دهد.

چرا ما باید اهمیت دهیم؟ خوب، به عنوان یک راه حل، به عنوان غول بی‌سری که به مثابه پاسخی قراردادی برای مسئله‌ی هدایت مردم از مدرسه به کار ظاهر شده است، من کارورزی را معیوب، ائتلاف‌کار و غیرمنصفانه می‌بینم. بنابراین، دست کم در ظاهر اکنون‌اش راه‌حلی مرجح نیست. ضرورتاً دو رویکرد وجود دارد که من در این کتاب سعی کرده‌ام میان آنها توازن ایجاد کنم. دیدن به هم پیوستگی^۱ این دو همیشه آسان نیست. رویکرد نخست این که کارورزی، به گونه‌ای که اکنون اجرا می‌شود ناعادلانه است و اصل اساسی پرداخت عادلانه برای یک روز کاری را نقض می‌کند. کارورزی شامل محروم ساختن مردم آسیب‌پذیر که تازه وارد بازار کار شده‌اند از حمایت‌ها و حقوق اساسی کارشان شده و در سطحی کلی‌تر بازار کار را تحریف می‌کند. بنابراین یک استدلال این است که کارورزی، بدین‌سان که وجود دارد، ضعیف و بد اجرا می‌شود.

بنا بر رویکرد دوم، که مرتبط اما متمایز است، نظام کارورزی نوعی نظام اجرا در قبال پرداخت^۲ است که غیرکارورزان، کسانی که نمی‌توانند این پرداخت را انجام دهند ضرورتاً بیرون گذاشته می‌شوند. این نظام در بر دارنده‌ی پیامدهای جدی برای تحرک اجتماعی، برای مجموعه‌ای از پرنفوذترین حرفه‌ها در جامعه است، مانند سیاست، رسانه، هنر، سینما و سرگرمی. من فکر می‌کنم مهم است که هر دوی این رویکردها را در ذهن داشته باشیم. این بدان معنی نیست که من باور داشته باشم دست‌یابی باید به طور دراماتیکی گسترش یابد، به گونه‌ای که هرکسی بتواند به نحوی بدون پرداخت کار کند. در برخی موارد باید این کار را برای ورود به نیروی کار یقه‌سفید انجام داد، اما چنین چیزی نباید مانند امروز فراگیر و عمومی باشد.

-هم‌اکنون، گروهی از جوانان وجود دارند که کارورزی را شروع کرده‌اند یا در اندیشه‌ی آغاز آنند، و همان‌گونه که اشاره کردید بسیاری از این کارورزی‌ها بدون مزد می‌باشند. چه توصیه‌ای برای کسانی دارید که اکنون در این وضعیت قرار دارند؟

¹ inter-related

² pay-to-play

چیزی که من می‌توانم بگویم این است که اگر می‌بینید هیچ گزینه‌ی دیگری به جز ورود به دنیای کار بدون مزد ندارید، بسیار محتاطانه گام بردارید: با احتیاط زیاد، برای زمانی بسیار محدود - حداکثر چند ماه - آن هم در شرایطی که واقعاً ضروری باشد. در آنچه «دام کارورزی» خوانده می‌شود، و شما را گرفتار تسلسل بی‌انتهای کارورزی‌ها می‌نماید، نیفتید. اگر در حال انجام کار واقعی و باارزشی هستید و به سازمانی که در آن کار می‌کنید کمک می‌کنید، شجاعت داشته باشید که نزد ریاستان بروید و بگویید: «نمی‌توانید حقوق بدهید؟ برای کاری که من می‌کنم باید مزد دریافت کنم.» البته شما نمی‌توانید این کار را در روز نخست انجام دهید، به ویژه اگر دانسته وارد این موقعیت شده باشید. اگر بنا به دلایلی نتوانستید این کار را انجام دهید، یا حرفتان مقبول واقع نشد، در پایان دوره‌ی کارورزی حتماً یک شکایت پر کنید یا به یک دادگاه کار سر بزنید.

به طور کلی، حقوق خود را بشناسید. متوجه باشید که اگر یک کار واقعی انجام می‌دهید، مستحق حداقل دستمزد هستید و حق قانونی برای مطالبه آن را دارید. من می‌دانم که در بریتانیا قانون محدودیت شش ساله وجود دارد، بنابراین اگر شما پنج سال پیش کارورزی انجام داده‌اید، می‌توانید برای مزدتان اقامه‌ی دعوی کنید. البته بسیاری از کارورزان میلی به انجام چنین کاری ندارند، چرا که آنها برای کسب توصیه‌نامه^۳ کار می‌کنند. اما توصیه‌ی من برای افراد جوان که با این تصمیم مواجه می‌شوند این است: اگر مجبور هستید؛ این کار را محتاطانه انجام دهید، اما حقوق خود را نیز بشناسید. بدانید که این نظامی است که از ریل خارج شده، که شاید شما به دلیل احتیاج به آن تن دهید، اما این دلیل بر صدق و صحت آن نیست.

4

والدین، با تاکید بر ارزش انجام کار مزدی، نقش مهمی در این موضوع دارند. در بسیاری موارد، مردم از کار مزدی‌ای که دارند به دلیل پست یا خرد بودن آن غفلت می‌کنند و تمامی توجه‌شان به مشاغل به ظاهر مرتبط با زندگی شغلی^۴ یا کارورزی‌هایی جلب می‌شود که ممکن است بدون دستمزد باشند. اما من فکر می‌کنم والدین می‌توانند نقشی اساسی در متمرکز نگه داشتن فرزندان‌شان بر هدف داشتن درآمدی دائمی، و نتیجتاً جایگاهی واقعی در جامعه، ایفا کنند: احساس ثبات که همراه با درآمد، استقلال مالی و نتایج آن به وجود می‌آید.

-به نظر می‌رسد توافقی کلی در کار باشد، که در کتاب شما نیز به وضوح مورد حمایت قرار گرفته است، مبنی بر این که مشکلاتی در این زمینه وجود دارد، و بسیاری از مردم گله می‌کنند که این وحشتناک است و چیزی باید عوض شود. ما هم چنین حکومتی داریم که درباره‌ی این موضوع سرو صدا می‌کند. با این حال چه چیزی می‌تواند آنان را بیش از حرف زدن به سوی عمل سوق بدهد؟ چه چیزی باید اتفاق بیفتد؟

چیزی که باید اتفاق بیفتد این است که خود کارورزان صحنه‌ای از فشار و اجبار خلق کنند. من فکر می‌کنم اگر تعداد زیادی از آنان در جایی خارج از محدوده‌ی کارفرمایان یا بیرون از پارلمان یا کنگره در آمریکا گرد هم بیایند، تاثیر قابل توجهی خواهد

³ recommendation

⁴ career

داشت. در شرایط موجود، مسئله برای بسیاری از مردم نسبتاً انتزاعی به نظر می‌رسد. کارورزان خود را به عنوان افراد یا عاملین آزاد می‌بینند که تصمیم‌های خود را می‌گیرند، و نه چیزی بیشتر به عنوان یک گروه.

همانگونه که گفتید، بسیاری حرف‌ها و قلم‌فرسائی‌ها در این مورد انجام شده بدون آنکه اتفاقی بیفتد. من فکر می‌کنم عمل حکومت باید همراه با فشار و الزام باشد و قلب موضوع را نشانه بگیرد، یعنی عقب راندن فرهنگ در حال ظهور کار بدون مزد. «مجمع دانش‌آموختگان مستعد»^۵ [که یک وبسایت دولتی است] بر این مسئله انگشت نگذاشته، چرا که به همه مشاغل بدون دستمزد اجازه حضور داده است. این وبسایت تقریباً به هر چیزی اجازه‌ی انتشار داد، از جمله طرح‌هایی که شاید حتی غیرقانونی بودند. بنابراین به گمان من واقعاً اجماعی بنیادین بر سر این که کسانی که کار واقعی انجام می‌دهند باید مزد دریافت کنند در کار است، و فکر می‌کنم سیاست‌مداری هم‌چون نیک کلگ^۶ باید این اجماع را جدی بگیرد، و دست به اقدامی تعیین‌کننده بزند.

-در کتاب شما، تِمی^۷ از ابهام ظاهر می‌شود. ابهام درباره خود واژه، درباره وضعیت اشتغال کارورزان، سیاست‌های عمومی، واکنش دانشگاه‌ها و اتحادیه‌های کارگری. این امر مایه شگفتی است: آیا آن را به عنوان تم سازمان‌دهنده برای کتابتان استفاده کردید یا چیزی بود که از دل تحقیقتان برمی‌آمد؟

5

من گمان می‌کنم ابهام در ذات خود موضوع جای داشت، اما زمانی که کار را شروع کردم این را نمی‌دانستم. تصور می‌کنم با قضاوت واضحی درباره‌ی منصفانه بودن مشاغل بدون دستمزد شروع کردم. چنین درکی نمی‌باید وجود می‌داشت. و زمانی که شروع به گام نهادن در مسیر کردم متوجه شدم که هیچ تعریف واضح و کاملاً مقبولی از چیستی کارورزی موجود نیست، فهمیدم که این کلمه برای موقعیت‌های گوناگون به کار می‌رود و در واقع بیش‌تر یک واژه‌ی مبهم، یک سیگنال، یا لغتی باب‌روز است، فهمیدم آمارهایی که وجود دارند نیز، شاید به دلیل فقدان این تعریف، معتبر نیستند. و سپس هنگامی که شروع به گفتگو با کارورزان و فکر کردن درباره معانی کلی جامعه‌شناختی آن کردم، در حقیقت به این نتیجه رسیدم که این موضوع به اندازه‌ی مسئله‌ی کودکان ده ساله در معدن زغال‌سنگ واضح و سرراست نیست. و فهمیدم که با تمام اوصاف، کارورزی اساساً توافقی داوطلبانه است که دو طرف به آن وارد می‌شوند. بنابراین، گمان می‌کنم کارورزی باید به عنوان پدیده‌ای مبهم فهمیده شود.

همان‌گونه که شما اشاره کردید، ابهام در قلب این موضوع جای دارد. کارورزی، تا جایی که نوعی مدخل برای ورود به دنیای یقه‌سفیدها به شمار می‌رود، آمیزه‌ای از امتیاز و استثمار است. حتی اگر این دوره‌ی کاری بدون مزد سپری شود، و فرد در

⁵ The Graduate Talent Pool

⁶ Nick Clegg

⁷ theme

جایگاهِ توسری‌خور یا ریزه‌میزه^۸ قرار داشته باشد [کارورزان دیزنی CP خوانده می‌شوند، یعنی «برنامه‌ی دانشگاهی»^۹، علاوه بر این به آن‌ها توسری‌خورهای کمپانی، زندانیان شرکت، یا پسماند دانشگاهی^{۱۰} نیز گفته می‌شود]، وارد زندگی شغلی یقه‌سفیدی می‌شوید که سایرین به آن دسترسی ندارند. در یک سو، برای کسانی که به آن وارد می‌شوند، کارورزان یا کسانی که کارورزی را به پایان رسانده‌اند، نظامی معیوب و ائتلاف‌کار است. از سوی دیگر آنان که این مرحله را از سر نمی‌گذرانند، آنانی که حتی به این آیین بیگاری نیز راه داده نمی‌شوند، با این خطر مواجه می‌شوند که در بلند مدت حذف شوند.

-گفته می‌شود که بریتانیا در این چرخه حدود ۵ سال عقب‌تر از آمریکا است. ما چه چشم‌اندازی در برابر خود می‌یابیم و چه چیز انتظار انگلیس را می‌کشد؟

من متوجه رشد اخیر کمپانی‌های سودده در انگلیس شده‌ام که در بیزینس کارورزی کارورزی می‌فروشند، چیزی که حدود ده سال پیش در آمریکا انجام می‌شد، و به نظر می‌رسد در اینجا تازه ظهور کرده است، و بیش‌تر به کارورزی بین‌المللی مرتبط است. مثلاً شما دانشجویان یا فارغ‌التحصیل‌هایی دارید که در تابستان به دنبال کارورزی می‌گردند، و والدین آن‌ها به شرکت پول می‌پردازند تا آنها را در جایی در چین یا استرالیا به کار بگیرند. بنابراین من فکر می‌کنم رشد این فعالیت انتفاعی، یعنی خرید و فروش کارورزان، متأسفانه چیزی است که در آن بریتانیا از مدل آمریکایی تبعیت می‌کند، و حتی رشد مزایده‌های کارورزی، مانند آنچه امسال در حکومت محافظه‌کارها^{۱۱} اتفاق افتاد، به نظر می‌رسد برگرفته از چیزی باشد که چندین سال پیش در آمریکا آغاز گشته بود.

به طور کلی‌تر، چیزی که من میبینم فرهنگ گستاخانه و رو به رشد کارورزی است، که در آن افراد نه تنها مزدی دریافت نمی‌کنند بلکه برای کار کردن باید پولی هم پرداخت نمایند. ما شاهد رشد کارورزی زنجیره‌ای هستیم، هم‌چنان بیشتر در آمریکا، یعنی جایی که برای چندین سال این زنجیره جریان داشته است. و امروزه در انگلیس به نظر می‌رسد مردمان بیشتری سه، چهار یا پنج کارورزی انجام می‌دهند، بدین امید که کار تمام وقت، یعنی قطعه‌ی کوچکی از بهشت، را پیدا کنند. چنین می‌نماید که فرهنگ کارورزی در انگلیس نامعقول‌تر و بیهوده‌تر می‌شود، هر روز کران‌های بیش‌تری را درمی‌نوردد، تحت نفوذ بیشتر دانشگاه‌ها قرار می‌گیرد و درصد رو به افزایشی از جوانان را دست کم برای یک بار به خود مشغول می‌دارد. هرروز فراگیرتر، گستاخ‌تر و مضرت‌تر می‌گردد.

-یکی از مثال‌هایی که در کتاب شما بیش از همه برای من هشداردهنده به نظر می‌رسد دم و دستگاه دانشگاه دریمز^{۱۲} است (کمپانی‌ای که هزاران دلار از مردم برای دست‌یابی به کارورزی‌های بدون مزد پول دریافت می‌کند). پروسه‌ای که شما از آن

⁸ minion

⁹ College Program

¹⁰ College Puke

¹¹ Tories

¹² University of Dreams

صحبت می‌کنید، به نظر می‌رسد به خاطر اینکه خرید و فروش کارورز روز به روز پذیرفته‌تر می‌شود، با آنچه با الگوی آموزش عالی در حال رخ دادن می‌باشد - به ویژه در انگلیس - نسبت برقرار می‌کند: فقدان سرمایه‌ی دولتی، چندبرابر شدن شهریه، و ایده‌های فایده‌گرایانه‌ی بی‌پروا درباره آموزش عالی به مثابه دروازه‌ای به محیط کار ...

قطعاً. من فکر می‌کنم برقراری این ارتباط اهمیت حیاتی دارد.

- ما با حداکثر دقت، نظاره‌گر تغییراتی که بر سر آموزش عالی می‌آید و بلایی که این تغییرات بر سر جوانان می‌آورد هستیم. این روند در نوامبر گذشته آغاز نشده است، بلکه چنان که می‌دانیم چند دهه سابقه دارد. بنابراین میان بلایی که بر سر آموزش عالی می‌آورند و اتفاقی که پس از فارغ‌التحصیلی دانشجویان می‌افتد نوعی پیوستار در کار است.

در این کتاب، تبارشناسی فکری این گرایش بزرگ‌تر چیزی است که من رد آن را تا ایده‌های گری بکر^{۱۳} و افکارش درباره‌ی سرمایه‌ی انسانی تعقیب می‌کنم، نظریه‌ای که نخستین بار در دهه‌ی ۱۹۶۰ در میان اقتصاددانان رواج یافت، ولی به نظر می‌رسید ورود واقعی آن به گفتمان همگانی^{۱۴} در ایالات متحده حول و حوش دهه‌ی ۱۹۸۰، مخصوصاً با رونالد ریگان، اتفاق افتاد. ایده‌ی اساسی این است که بار باید از دوش حکومت و جامعه‌ی گسترده برداشته شده و بر دوش جوانان و خانواده‌هایشان گذارده شود. رتوریک آن سراسر درباره‌ی سرمایه‌گذاری است. جوانان باید روی خودشان سرمایه‌گذاری کنند، والدین نیز ناچارند روی فرزندانشان سرمایه‌گذاری کنند. یادمان نرود که رتوریک غالب، حتی در سراسر دهه‌ی ۱۹۶۰، زمانی که ایده‌آل در آمریکا تحصیلات عالی دانشگاهی بود، مبتنی بر چیزی شبیه به «کالج برای همه»^{۱۵} بود. اکنون آن ایده‌آل ناپدید شده است. نرخ فارغ‌التحصیلی از کالج‌ها دهه‌هاست که در آمریکا ثابت مانده است. این ایده که چه کسی باید برای منفعت چه کسی سرمایه‌گذاری کند از بنیان تغییر کرده، و این روند تغییر بسیار ظریف بوده است. بخش بزرگی از تغییرات از خلال تغییر در رتوریک، و سپس دگرگونی‌ای بنیادین در اینکه هزینه‌ی آموزش چگونه پرداخته می‌شود، اجرایی شده است.

به این ترتیب، اکنون در آمریکا مشاهده می‌شود که ایده‌ی آموزش رایگان تا هجده سالگی وانتهای دبیرستان سر جای خودش است، ولی پس از آن، درک عمومی این است که سرمایه‌گذاری روی دانش‌آموزان و خانواده‌هایشان به پایان رسیده است. به این ترتیب افرادی را می‌توان دید که با ده‌ها هزار دلار بدهی دانشجویی فارغ‌التحصیل می‌شوند، و هزینه‌ی کارورزی در بسیاری از موارد با دوبرابر شدن بدهی دانشجویی، یا افزایش میزان بدهکاری پرداخته می‌شود. کارورزی، بدون قید و شرط، برآمده از این «سرمایه‌گذاری» که فرد در آموزش عالی انجام می‌دهد - و حقیقتاً در اکثر موارد این سرمایه‌گذاری از قبل از تحصیلات عالی و در فعالیت‌های گوناگون فرد پس از خروج از گهواره انجام می‌شود - یا امتداد آن تلقی می‌گردد. یادگیری زبان‌های خارجی، اشتغال به اشکال متفاوت برنامه‌نویسی، کسب تجارب در سایر کشورها و چیزهایی از این دست، که همگی

¹³ Gary Becker

¹⁴ popular discourse

¹⁵ college for all

بر عهده‌ی خانواده یا شخص جوان قرار دارند با این هدف انجام می‌شوند که انسانی خلق شود که بتواند در رقابت مثلاً بسیار شدید اقتصاد جهانی دوام بیاورد.

به این ترتیب چنین به نظر می‌رسد که افراد خاصی در بریتانیا، با نگاه به تأثیرات این رتوریک در ایالات متحده، در حال جذب و پذیرفتن آن بوده‌اند، و به درستی نتیجه گرفته‌اند که بسیاری از افراد، زمانی که مجبور بشوند، این بار را بر دوش خواهند کشید. یعنی بی‌تردید خانواده‌های طبقه‌ی متوسط و متوسط بالا که توان پرداخت هزینه‌ی تحصیلات عالی را دارد، زمانی که ببینند حکومت از این عرصه عقب می‌کشد و انصراف می‌دهد و به آن‌ها می‌گوید که شما باید روی پای خودتان بایستید، هزینه‌ی کارورزی بدون مزد را نیز پرداخت می‌کنند. آن‌ها این بار را به دوش می‌کشند، چرا که هم‌چنان می‌خواهند فرزندان‌شان به موفقیت نائل شوند. با چنین الگویی، با توجه به این که در ظاهر، آموزش عالی ایالات متحده در نتیجه‌ی این دگرگونی اساسی فرو نپاشیده است، به نظر می‌رسد که محافظه‌کاران در بریتانیا فرصتی استثنایی به دست آورده‌اند برای انداختن این بار به گردن دیگران، و نگه داشتن مالیات‌ها در جای کنونی، یا حتی پایین‌تر آوردن آن‌ها. آن‌ها می‌گویند نیازی به صرف هزینه برای این موارد نیست، می‌توان از این حوزه‌ها عقب‌نشینی کرد و اجازه داد مردم هر کاری که می‌خواهند انجام دهند، و کسانی که امکان چنین سرمایه‌گذاری‌هایی را ندارند، به سادگی به هیچ جایی نخواهند رسید.

نهایتاً، سؤالی که یکی از خوانندگان ما در توییتر پرسیده است: چگونه می‌توانیم برای کارآموزان دارای زمینه‌های مختلف شرایط آن را فراهم آوریم که با یکدیگر در تماس قرار بگیرند و از شکل‌گیری یک کمپوزیسیون طبقاتی محدود و خطرناک جلوگیری کنیم؟

سؤال خوبی است. من تصور نمی‌کنم که به سادگی بتوان با زدن یک سویچ به منظور مزدی کردن همه‌ی کارورزی‌های بدون مزد، این مشکل را حل کرد، زیرا چنان که نیک کَلگ خود گفته است کارورزی بیشتر اوقات بیش از آنکه به چیزی که شما می‌دانید ارتباط داشته باشد، به کسانی که می‌شناسید مرتبط است. مسئله دسترسی واقعی به این جایگاهها و اشغال آنها به خودی خود، حتی پیش از آنکه مسئله دستمزد مطرح شود یکی از مهمترین مسائل است.

من واقعا گمان می‌کنم که مثلاً ایده‌ی تبلیغ عمومی همه کارورزی‌های خدمات مدنی در بریتانیا با فرآیندهای تقاضای کاملاً گشوده و شفاف، در اصل باید برخی از این مشکلات را از بین ببرد — حداقل برای این مجموعه از کارورزی‌ها. درباره کارورزی‌ها و به‌کارگیری ارتباطات برای دستیابی به آنهايي که فراتر از مشاغل معمولی هستند، نوعی آسان‌گیری وجود دارد. مردم احساس می‌کنند کارورزی چیزی بی‌قاعده و غیررسمی است و به نوعی از دیده پنهان می‌گردد. موقعیت رسمی ندارد و به نظر نمی‌رسد کسی بر آن نظارت داشته باشد یا توجه چندانی به آن بکند. مثلاً به اینکه مردم با رغبت که از یک دوست

خانوادگی درخواست می‌کنند که به فرزندشان یک موقعیت کارورزی دهد، یا اینکه [حتی] زمانی که بدانند مسئله بر سر معیشت واقعی یا یک شغل معمولی است، احتمال دارد [باز هم] احساس راحتی کنند.

بنابراین فارغ از سوق دادن واقعی حکومت، شرکت‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی در واقعیت به سمت شفافیت و گشودگی، یعنی به سمت قرار دادن موقعیت‌های کارورزی روی وبسایت‌های‌شان و صراحت درباره چگونگی تقاضا دادن برای این موقعیت‌ها، لازم است از کارورزی به عنوان فرصتی برای تطمیع سرمایه‌گذاران اصلی با اعطای جایگاه به خویشاوندان این افراد استفاده نشود و هیئت مدیره‌ها و هیئت‌های امنای پدیدان تا از کارورزی به مثابه فضایی برای رها کردن خواهرزاده یا برادرزاده‌شان در طول تابستان بهره‌گیرند. از یک سو، مسئله‌ی دسترسی شفاف و منصفانه، سیاست‌های واضح برای تقاضا دادن و چیزهایی از این قبیل مطرح است و از سوی دیگر، مسئله‌ی تغییر دادن فرهنگ مواجهه‌ی افراد با کارورزی، و طریقه‌ی صحبت کردن در این باره.

این مطلب ترجمه‌ای است از:

http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/privilege_and_exploitation