

فرزندان خانواده‌های طبقه کارگر با احتمال بسیار کمتری نسبت به فرزندان خانواده‌های ثروتمند شغل‌های ممتاز پیدا می‌کنند و درآمد آنان نیز ۱۶ درصد کمتر است.

کافی است در خانواده‌ای ثروتمند متولد شده باشید!



گفت‌وگوی جو پینسکر با دنیل لاریسن، آتلانتیک — وقتی دو جامعه‌شناس با معماران، تولیدکنندگان تلویزیونی، هنرپیشگان، و حسابدارانی مصاحبه کردند که دستمزد بسیار بالایی می‌گرفتند، با فرهنگ‌های شغلی‌ای مواجه شدند که پیشاپیش به نفع افراد ثروتمند هستند.

طی پنج سال گذشته، دو جامعه‌شناس، به نام‌های دنیل لاریسن و سم فریدمن، الگوی ثابت و درخور توجهی را در داده‌های نیروی کار انگلستان کشف کرده‌اند: نه تنها فرزندان خانواده‌های طبقه کارگر با احتمال بسیار کمتری نسبت به فرزندان خانواده‌های ثروتمند شغل‌های ممتاز پیدا می‌کنند، بلکه درآمد آنان نیز در حوزه‌های کاری یکسان به طور میانگین ۱۶ درصد کمتر است.

لاریسن و فریدمن در این داده‌ها بیشتر تعمق کردند، اما تحلیل‌های آماری فقط تا همین جا می‌توانست آنان را ببرد. از همین رو، در فرهنگ محیط‌های کاری مدرن عمیق شدند و از نزدیک با کارگرها صحبت کردند - در کل با حدود ۱۷۵ نفر - در چهار محیط حرفه‌ای بسیار معتبر: یک شرکت تلویزیونی، یک شرکت حسابداری چندملیتی، یک شرکت معماری، و دنیای بازیگران مستقل.

نتیجه این پژوهش کتاب جدید لاریسن و فریدمن است، **کلاس‌های طبقه کارگر: چگونه ثروت را می‌سازیم**، که نشان می‌دهد چرا آداب و رسوم محیط‌های کاری نخبگانی به نفع کسانی است که در خانواده‌های ثروتمندتری بزرگ شده‌اند. مؤلفان مجموعه‌ای از «سازوکارهای پنهان» را شرح می‌دهند - مثلاً آئین‌نامه‌های نانوشته رفتار شغلی و نظام‌های غیررسمی پیشرفت حرفه‌ای - که به نفع افراد از پیش متمکن است و بر ضرر کسانی است که پیشینیان ایشان به طبقه کارگر بازمی‌گردند.

فرزندان خانواده‌های طبقه کارگر با احتمال بسیار کمتری نسبت به فرزندان خانواده‌های ثروتمند شغل‌های ممتاز پیدا می‌کنند

در ماه ژانویه، کمی پیش از انتشار کتاب در بریتانیا، با لاریسن که استاد کالج اسوارتمور است مصاحبه‌ای کردم و به من گفت که اگرچه سیاست‌های طبقاتی انگلستان با ایالات متحده فرق دارد، یافته‌های او و فریدمن در مورد «پول، روابط، و فرهنگ» در مورد آمریکا نیز به نحو گسترده صدق می‌کند. به منظور رعایت اختصار و شفافیت بیشتر، این گفت‌وگو ویرایش شده است.

جو پینسکر: شما در کتاب راجع به نوعی پشت‌گرمی مالی نوشته‌اید که فقط در اختیار برخی از دانش‌آموختگان دانشگاه‌هاست و از آن با عنوان «بانک مامان و پاپا» نام برده‌اید. طرز کارش چطور است، و برای کسی که شانس گرفتن شغل‌های خاص را دارد چه پیامدهایی به همراه می‌آورد؟

دنیل لاریسن: فکر می‌کنم تصویری که ما داریم - یا اگر بخواهید سیاسی نگاه کنید، ایدئولوژی‌ای که داریم - این است که وقتی شما حدوداً هجده ساله هستید، راه خودتان را انتخاب می‌کنید و ریش طیفاتی شما نقش مهمی در مسیر شغلی آینده‌تان ندارد. اما آنچه من و همکارم یافتیم این بود که این تصویر به هیچ وجه درست نیست.

در کتاب، ما راجعه کسانی حرف زده‌ایم که دنبال بازیگری رفته‌اند، که مسیری بسیار ناروشن و دشوار دارد. اکثر افراد، وقتی تازه شروع به کار می‌کنند، عمدتاً درآمدشان از بازیگری نیست، و بنابراین کسانی که می‌توانند روی کمک والدینشان حساب کنند بسیار بیشتر توانایی این را دارند که فقط بازیگری را دنبال کنند، چون لازم نیست نگران حفظ یک شغل متعارف تمام‌وقت باشند صرفاً برای اینکه جای خواب و خوراک داشته باشند.

این روشن‌ترین مثال ما در کتاب است، اما پول‌گرفتن از والدین به شیوه‌های بسیار دیگری نیز می‌تواند در زندگی شغلی شما تفاوت ایجاد کند. در بریتانیا، اگر در لندن کار کنید، احتمالاً پول بسیار بیشتری درمی‌آورید، و احتمال اینکه در مرکز جوز کاری خودتان قرار بگیرید بسیار بیشتر است. اما زندگی در لندن هزینه بالایی دارد. پس بسیاری از افرادی که در لندن زندگی می‌کنند از والدینشان برای پیش‌پرداخت یک خانه یا دادن اجاره کمک می‌گیرند، که این در حوزه‌هایی به جز بازیگری نیز صادق است. و جای دیگری که فکر می‌کنم کمک والدین تفاوت بزرگی ایجاد می‌کند در مورد کسانی است که به سبب تأمین مالی از سوی والدین می‌توانند وارد دوره‌های کارورزی بی‌مزد یا با مزد بسیار پایین شوند، که خب این نقطه ورود به بسیاری از مشاغل سطح بالا و دارای دستمزد هنگفت است.

پینسکر: و وقتی که افراد چنین شغل‌هایی را به دست می‌آورند، شما راجعه اهمیت «حمایت» می‌نویسید؛ در اصل، وقتی یکی از کارکنان با سابقه یک شرکت به صورت غیررسمی یک جوان را زیر بال و پر خودش می‌گیرد و به او کمک می‌کند که در شرکت ترقی کند. دربار طرز کار این نظام‌های حمایتی چه دریافتی داشتید؟

لاریسن: فکر می‌کنم افراد زیادی هستند که تصور می‌کنند اگر از یک همکار جوان حمایت کنند استعدادی کرده‌اند؛ در شرکت حسابداری مورد مطالعه ما به این می‌گفتند «نقشه‌کنشی استعداد». اما بسیاری از افرادی که با آن‌ها حرف زدیم قادر بودند تأمل کنند و بگویند «یک دلیل اینکه من نسبت به آن فرد هیجان داشتم، احتمالاً، این است که او مرا به یاد جوانی‌های خودم می‌انداخت». اصطلاحی که در جامعه‌شناسی برای این وضعیت به کار می‌بریم هوموفیلی¹ است؛ آدم‌ها کسانی را دوست دارند که شبیه خودشان باشند.

یکی از ایده‌های بزرگ کتاب، از نظر من، این است که برای همه در هم موقعیت‌ها واقعاً سخت است که فرق بگذارند بین آنچه استعداد یا هوش یا شایستگی واقعی است و «وای، این آدم من را یاد خودم می‌اندازد»، یا «با او احساس نزدیکی می‌کنم چون می‌توانیم دربار اسکی و سفر به باهاما صحبت کنیم». بخشی هم این است که معیار شما برای یک کارمند خوب اغلب از این می‌آید که □□□□□□ را بر چه مبنایی یک کارمند خوب می‌دانید.

پینسکر: در محیط‌های کاری مورد مطالعه شما، چه کسانی بیشتر در این نظام‌های حمایتی حذف شده بودند؟

لاریسن: در سه حوزه از چهار حوزه کاری مورد مطالعه ما، افراد فقیر و طبق کارگر، و همچنین زنان و رنگین‌پوستان. محورهای فراوانی هستند که حول آن‌ها ممکن است هوموفیلی بر داوری افراد با سابقه دربار اینکه چه کسی شایسته است تأثیر بگذارند.

پینسکر: شما دربار آئین‌نامه‌های رفتاری نانوشته هم زیاد صحبت کرده‌اید که می‌توانند در برخی محیط‌های کاری در تعیین اینکه چه کسی پیشرفت کند و چه کسی نکند تأثیرگذار باشند. چه مثالی از این وضعیت دارید؟

لاریسن: احتمالاً بهترین مثالش همان شرکت تولیدکننده برنامه‌های تلویزیونی باشد که مورد مطالعه قرار دادیم. اسمی که ما به فرهنگ آنجا دادیم «غیررسمی بودن آموخته شده» بود؛ هیچ کس گت نمی‌پوشید و کراوات نمی‌زد، هیچ کس حتی لباس‌های اسپرت استاندارد برای محل کار هم نمی‌پوشید. کفش کتانی می‌پوشیدند و هر جور لباس اسپرتی، لباس‌های مُد روز. یک جور راه «درست» و «غلط» برای این سبک لباس پوشیدن وجود داشت: بعضی‌ها آنجا از مردی صحبت می‌کردند - سیاه‌پوست و از طبق کارگر - که خیلی تابلو بود. مدتی در آنجا کار کرد و آخر هم رفت. او گرم‌کن می‌پوشید، و نوع غیررسمی بودن و مُد روز بودنش مثل بقیه نبود.

همه جور چیزی بود، مثلاً اینکه چه کسانی پایشان را روی میز بگذارند و چه وقتی این کار را بکنند، چه وقتی حرف‌های بی‌ادبی بزنند؛ چیزهایی که احتمالاً انتظار ندارید در محلی که پر از تولیدکنندگان تلویزیونی معتبر و قدرتمند است مشاهده کنید. اما به نظرم مدیریت این جو برای برخی از پاسخ‌دهندگان ما از طبق کارگر خیلی ناخوشایندتر و سخت‌تر بود تا اینکه کسی به آن‌ها بگوید «فقط هر روز کت و شلوار بپوشید و کراوات بزنید». این قواعد روشن نبودند، اما انگار بقیه همه با آن‌ها آشنا بودند.

پینسکر: و تلاش برای سر درآوردن از آن‌ها هزینه عاطفی و روانی دارد؛ درست است؟

لاریسن: از نظر بسیاری از کسانی که از خانواده‌های فقیر یا طبق کارگر یا طبق متوسط روبه پایین می‌آیند، بودن در این محیط‌ها مثل این است که هر روز بخواهی نمایش بازی کنی. در محیط کار احساس راحتی نمی‌کنی، حتی کسانی که کاملاً موفق بوده‌اند و به بالاترین رتبه‌ها در شغل خودشان رسیده‌اند.

بخشی به این دلیل است که مردم در فرهنگ و طبقه و محلی احساس راحتی می‌کنند که در آن بزرگ شده‌اند. و کارکردن در یک منصب یا فرهنگ حرفه‌ای که از برخی جهات عمیقاً با افکار و اعمال خانوادگی شما تفاوت دارد چالش‌ساز است. اما یک شیوه پرداختن به این مسئله این است که فرهنگ‌های محیط کار به آنچه افراد فقیر و متعلق به طبقه کارگر - و زنان، اقلیت‌های قومی و نژادی، و دیگر گروه‌های مطرود در طول تاریخ - با خود می‌آورند نزدیک‌تر شود، نه اینکه فقط تلاش کنیم به این «دیگران» آموزش دهیم که چگونه خود را سازگار کنند.

پینسکر: مشاهده مکرر این نکته در کتاب که چقدر هم این فرآیندها نامرئی هستند بسیار شوکه‌کننده بود، و اینکه چقدر این شرایط بر نحوه گرفتن شغل‌های ممتاز و پیشرفت‌کردن در آن‌ها تأثیر می‌گذارد. بعضی از افرادی که با آن‌ها حرف زده‌اید خیلی روشن منکر کمکی شده‌اند که به این واسطه به آن‌ها رسیده است. به نظرتان چه چیزی پشت این حرف‌ها هست؟

لاریسن: هم در ایالات متحده و هم در بریتانیا یک باور پنهان واقعاً قوی و بسیار رایج وجود دارد - در آمریکا، همان رؤیای آمریکایی است - که موفقیت و شایستگی تقریباً یک چیز هستند، که اگر شما واقعاً ثروتمند هستید، حتماً باهوش و سخت‌کوش بوده‌اید، و اگر فقیر هستید، حتماً یک جای کارتان می‌لنگد. مردم می‌خواهند باور کنند که به واسطه هوش و استعدادشان به جایی که هستند رسیده‌اند. و اغلب هم این تا حدی درست است، اما این هم درست است که بالأخره کسانی هستند که احتمالاً به همان اندازه باهوش و مستعد بوده‌اند و حالا در جایی که باید باشند نیستند، به دلیل موانعی که وجود داشته است. کنار آمدن با این تصور که شاید کس دیگری بیشتر از من شایسته داشتن این موقعیت بوده دشوار است، و به نظرم تقریباً هر کسی دوست دارد قصه‌ای از اینکه چگونه بر خودش به آن موقعیت رسیده تعریف کند.

چون دسترسی به آموزش و شغل برحسب نژاد و برحسب طبقه، نابرابر است در بسیاری از مشاغل معتبر یا خاص نمی‌توانید از هم اجزای جامعه به یک اندازه نماینده داشته باشید

بخش بزرگی از کتاب راجع به موانع موجود است، اما می‌شود این بحث را خیلی جلوتر برد. نمی‌گویم اکثر افراد واقعاً موفق که با آن‌ها مصاحبه کردیم در شغلشان بد بودند. اما فکر می‌کنم، از نظر خیلی‌ها، بررسی اینکه امتیازات آنان بدون استحقاق واقعی بوده مثل این است که به آن‌ها بگوی «تو بد هستی» یا «تو شایستگی هیچ چیزی را نداری»، چون بین مفهوم شایستگی و مفهوم موفقیت این ارتباط عمیق در ذهن ما وجود دارد.

پینسکر: پس از به‌انجام‌رساندن چنین طرح پژوهشی‌ای، به نظر شما چه چیزی باید در این محیط‌های کاری تغییر کند؟ فکر می‌کنید چیزی هست که شرکت‌ها بتوانند آن را بهبود دهند؟

لاریسن: در یک سطح، چون دسترسی به آموزش و شغل برحسب نژاد، برحسب طبقه، نابرابر است، در بسیاری از مشاغل معتبر یا خاص نمی‌توانید از هم اجزای جامعه به یک اندازه نماینده داشته باشید. پس ما چرا بزرگ‌تر از آن است که صرفاً یک شرکت مشخص بخواهد بدان بپردازد.

در عین حال، فکر می‌کنم واقعاً کارهایی هست که شرکت‌ها می‌توانند انجام بدهند. شما می‌توانید به نحو ایجابی بکوشید افرادی را استخدام کنید که شبیه به افرادی که از قبل در شرکت شما بوده‌اند نباشند، از حیث نژاد، جنسیت، خاستگاه طبقاتی، و سایر موارد. و می‌توانید به این فکر کنید که چه انتظارات یا فرهنگ‌هایی در شرکت شما وجود دارد که در واقع ربطی به خروجی موردنظر شرکت شما ندارند.

اگر بخواهم مثالی از کار خودم بزنم، من می‌دانم که در دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها دانشجویانی که از خانواده‌های فقیر یا طبقه کارگر هستند بسیار کمتر از دیگران احتمال دارد که با ملاقات خارج از کلاس در دفتر کار استاد احساس راحتی بکنند. برای همین، از همه می‌خواهم، با هر پیشینه طبقاتی، به دفترم بیایند، تا این ارتباط خارج از کلاس برای همه آزاد بشود. به نظرم در باقی حوزه‌ها نیز موارد مشابهی وجود دارد؛ قواعد نانوشته‌ای هست که از روی آن‌ها می‌توانیم بفهمیم هنجارها چه هستند و بعد در مورد آن‌ها صراحت به خرج دهیم.

اما کماکان این سؤال بزرگ‌تر وجود دارد که اصلاً چرا این‌قدر نابرابری هست. اگر این‌طور نبود که کسی در یک سازمان به خاطر کاری یکسان ۱۰ یا ۱۵ برابر یک نفر دیگر در همان سازمان پول بگیرد، آنگاه اینکه در سازمان‌های متفاوت دستمزد افراد چقدر فرق دارد چندان مهم نبود. و بستر بزرگ‌تر کتاب این است که آنچه باعث مشروعیت نابرابری‌های عظیم می‌شود این باور است که نتایج مطابق شایستگی‌ها هستند.

پی‌نوشت‌ها:

•• دنیل لاریسن (Laurison Daniel) استادیار جامعه‌شناسی در کالج اسوارتمور است که درباره نابرابری و جایگاه اجتماعی تحقیق می‌کند. لاریسن فارغ‌التحصیل دانشگاه برکلی کالیفرنیا است. کتاب *The class ceiling* آخرین کتاب

اوست.
••• جو پینسکر (Pinsker Joe) نویسنده بخش‌های خانواده و آموزش در مجله اسپادانا است.

1-homophily

منبع | ترجمان

مترجم: محمدابراهیم باسط

برچسب‌ها: [فرهنگ](#) [1]

[حقوق کارگران](#) [2]

[فقر](#) [3]