تبیین افق سوسیال دموکراتیک (۶)
صندوق‌های مزدبگیران، حزب سوسیال‌دموکرات، پالمه و فِلت

(جستاری در پیوند با بازسازی سوسیال‌دموکراسی)

حسین جرجانی

۱۴۰۵ – ۰۶ – ۲۳
2026 – 09 – 14

برای دسترسی به آخرین نسخه، لطفاً به نشانی زیر مراجعه کنید:
https://hosseinjorjani.com/meidner_funds/

۱ – چکیده

این مقاله نقدی درونی بر سوسیال‌دموکراسی سوئد است؛ نقدی که بر آرمان‌های دموکراتیک و برابری‌خواهانهٔ خودِ آن استوار است، نه بر ایرادهایی که از بیرون به آن وارد می‌شوند.

پیشنهاد رودلف میدنر[1] دربارهٔ صندوق‌های مزدبگیران[2] [3] یکی از بدیع‌ترین و بحث‌آفرین‌ترین طرح‌های سوسیال‌دموکراسی سوئد پس از جنگ جهانی دوم بود. در چارچوب سیاست همبستگی مزدی،[4] توافق‌ها اختلاف دستمزد میان شرکت‌های بسیار سودآور و شرکت‌های کم‌سودتر را محدود می‌کردند. بخشی از سود اضافی حاصل نزد صاحبان شرکت‌های سودآورتر باقی می‌ماند. میدنر پیشنهاد کرد که در عوض، بخشی از آن سودِ اضافی به سهامِ دارای مالکیت جمعی تبدیل شود و در اختیار صندوق‌های مزدبگیران قرار گیرد.[5]

[1] Rudolf Meidner.

[2] Wage-earner funds (Löntagarfonderna).

[3] نام «صندوق‌های مزدبگیران» نامی است که هم بر طرح اولیه میدنر و همکارانش گذاشته شده بود، و هم طرحی که بعدها توسط «SAP» به پارلمان برده شد و در سال ۱۹۸۳ تصویب شد و بعد از حدود نه (۹) سال برچیده شد. برای تفکیک این دو از هم، در این مقاله، از طرح اولیه میدنر و همکارانش با نام «صندوق‌های میدنر» نامیده خواهد شد.

[4] Solidaristic wage policy (solidarisk lönepolitik).

5 برای مدل رن–میدنر (Rehn–Meidner) و پیامد توزیعی سیاست همبستگی مزدی، بنگرید به:
Lennart Erixon, ‘The Rehn–Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival,’ Journal of Economic Issues 44, no. 3 (2010): 677–715.

این پیشنهاد در کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری سوئد، ««LO[1]، تدوین شد و کنگرهٔ «LO» در سال ۱۹۷۶ پیشنهاد را تأیید کرد. طراح آن حزب سوسیال‌دموکرات کارگران سوئد، ««SAP[2]، نبود. «SAP» در آغاز از تعهد به آن خودداری کرد و بعدتر در بازنگری‌های مکرر پیشنهاد به «LO» پیوست. طرحی که در سال ۱۹۸۳ به تصویب رسید، انتقال انباشتی مالکیتِ موردنظر میدنر را در بر نداشت؛ بااین‌حال، «SAP» بخش بزرگی از مخالفتی را به ارث برد که طرح اصلی برانگیخته بود.

استدلال من این است که ناکامی اصلی نه خودِ ابتکار میدنر بود و نه فقط رقیق‌شدن بعدی آن. ناکامی در تبدیل پیشنهاد «LO» به طرحی قابل‌فهم برای سوسیال‌دموکراسی بود؛ طرحی که مالکیت را به مشارکت مؤثر تمامی مزدبگیران و حقوق‌بگیران، و نه فقط کسانی که «LO» نمایندگی می‌کرد، پیوند دهد. مشورت انجام شد، اما بسیار دیر و با مشارکتی بسیار محدود. درس ماجرا صرفاً این نیست که باید گفت‌وگو کرد. افراد باید هنگامی بتوانند بر یک پیشنهاد اثر بگذارند که آن پیشنهاد هنوز قابلیت تغییر داشته باشد، نه پس از تصویب آن.

۲ – پیشنهادی که «SAP» نه پذیرفت و نه رد کرد

این مقاله در پیوند با مقاله بازسازی سوسیال‌دموکراسی و مقاله نئولیبرالیسم، سوسیال‌دموکراسی و مسئلهٔ ناتمام مالکیت، نوشته شده است. این نوشته تاریخ کاملی از صندوق‌های مزدبگیران نیست و من نیز در مقام متخصص تاریخ سیاسی سوئد نمی‌نویسم. بلکه، از این رویداد برای بررسی مالکیت، نمایندگی، وفاداری نهادی و مشارکت دموکراتیک استفاده می‌کنم.

روایت‌های ساده‌شده گاه می‌گویند که سوسیال‌دموکرات‌های سوئد صندوق‌های میدنر را پیشنهاد و اجرا کردند. چنین روایتی چند پیشنهاد متفاوت را در هم ادغام می‌کند. طرح اصلی در درون «LO» پدید آمد. «SAP» فاصلهٔ خود را حفظ کرد، بعدتر در بازنگری آن مشارکت کرد و سرانجام نهادهایی را با همان نام به تصویب رساند که سازوکار اصلی انتقال انباشتی مالکیت را نداشتند.[3]

«LO» و «SAP» دو سازمان جداگانه بودند. «LO» در برابر اتحادیه‌ها و کنگرهٔ خود پاسخ‌گو بود؛ «SAP» در انتخابات شرکت می‌کرد و در برابر جمع وسیع‌تری از رأی‌دهندگان پاسخ‌گو بود. حزب (SAP) نمی‌توانست به‌سادگی به اتحادیه‌ها (LO) دستور دهد که یک بررسی را کنار بگذارد. بااین‌حال، این دو سازمان ستون‌های اصلی جنبش کارگری بودند. اقتصاددانان و مسئولان آن‌ها در بحث‌های هم‌پوشان دربارهٔ دستمزد، سرمایه‌گذاری، اشتغال و سیاست اقتصادی شرکت می‌کردند. بنابراین، بی‌خبری کامل بیرون از گروه تهیه‌کنندهٔ گزارش بعید است.

آگاهی از وجود یک بررسی با روبه‌روشدن با پیامدهای آن یکسان نیست. پیش از انتخابات ۱۹۷۶، پیشنهاد فقط یک بار، در دسامبر ۱۹۷۵، در دستور کار هیئت اجرایی «SAP» قرار گرفت. «SAP» از اتخاذ موضع خودداری کرد. همکاری مشترک «LO» و «SAP» در این باره پس از انتخابات سال ۱۹۷۶ آغاز شد؛ زمانی که گزارش اصلی منتشر شده، به تصویب کنگرهٔ «LO» رسیده و در عرصهٔ عمومی مورد حمله قرار گرفته بود.[4]

---

[1] Swedish Trade Union Confederation (Landsorganisationen i Sverige).

[2] Swedish Social Democratic Workers' Party (Sveriges socialdemokratiska arbetareparti).

3 تمایز میان پیشنهاد سال ۱۹۷۵، توافق‌های بعدی «LO-SAP» و صندوق‌های مصوب، در مقاله زیر جایگاهی مرکزی دارد:
Neil Warner, “What Is It Actually About?” Asymmetric Mobilisation and the Defeat of Wage-Earner Fund Policies in Sweden,’ Economic and Industrial Democracy 47, no. 2 (2026): 501–526; first published online 3 May 2025, https://doi.org/10.1177/0143831X251336584.

4 گاه‌شماری ارائه‌شده در اینجا تا حد زیادی بر بازسازی نیل وارنر (Neil Warner) از مذاکرات «SAP» و «LO» متکی است.

ارتباط بین این دو سازمان به‌کلی از میان نرفت. اما آن‌قدر دیر آغاز شد که نتوانست از سخت‌شدن تعهدات نهادی جلوگیری کند و در میان کسانی که قرار بود از طرح سود ببرند، درک گسترده‌ای ایجاد نکرد. چرا «SAP» صبر کرد تا پیشنهاد هویتی نهادی پیدا کند و فقط پس از آن در تصمیم‌گیری دربارهٔ معنای دموکراسی اقتصادی مشارکت کرد؟

۳ – توافق سالت‌شوبادن و مرزهای آن

توافق سالت‌شوبادن[۱] در سال ۱۹۳۸ میان «LO» و کنفدراسیون کارفرمایان سوئد، ««SAF»[۲]، منعقد شد. دولت یکی از طرف‌های قرارداد نبود. این توافق برای مذاکره و منازعات صنعتی رویه‌هایی برقرار کرد و به نماد خودتنظیمی بازار کار به‌دست کارگران و کارفرمایان سازمان‌یافته تبدیل شد.[۳]

این توافق نه تعارض را از میان برد و نه تقسیم قدرتی با جایگاهی در قانون اساسی برقرار کرد. بااین‌حال، الگویی گسترده‌تر شکل گرفت. کارفرمایان مالکیت و اختیار مدیریت را حفظ کردند؛ اتحادیه‌ها دربارهٔ دستمزدها و شرایط کار مذاکره کردند؛ و نهادهای سیاسی قانون‌گذاری، رفاه، مالیات‌ستانی و سیاست اقتصادی را فراهم آوردند. مرزها هرگز مطلق نبودند، اما تعارض را پیش‌بینی‌پذیرتر می‌کردند.

سیاستِ همبستگی مزدی در این چارچوب شکل گرفت. برای کار قابل‌مقایسه، صرف‌نظر از میزان سودآوری کارفرما، باید دستمزدی قابل‌مقایسه پرداخت می‌شد. شرکت‌های کم‌بازده‌تر زیر فشار قرار می‌گرفتند،[۴] درحالی‌که شرکت‌های پربازده از افزایش دستمزدی کمتر از میزانی بهره‌مند می‌شدند که شاید در حالت دیگر می‌پرداختند. این امر تغییر ساختاری را تشویق و نابرابری مزدی را محدود می‌کرد، اما می‌توانست سودهای استثنایی را نزد مالکان موجود باقی بگذارد.[5]

پیشنهاد میدنر مستقیماً پاسخی به همین پیامد توزیعی بود. اگر مزدبگیران به‌طور جمعی محدودیت را می‌پذیرفتند، چرا منافع حاصل باید یکسره در دست‌های بخش خصوصی انباشته می‌شد؟ در عوض، پیشنهاد او این بود که بخشی از سود به سهام جمعی تبدیل شود. بنابراین، صندوق‌ها از منطق درونی سیاست همبستگی مزدی برمی‌آمدند و از جایی بیرون به آن الصاق نشده بودند.

بااین‌حال، پیشنهاد از مرزی عبور کرد. چانه‌زنی مزدی، درآمد را میان نیروی کار و مالکان تقسیم می‌کرد؛ صندوق‌ها می‌توانستند به‌تدریج مالکیت و کنترل را تغییر دهند. آن‌ها رسماً هیچ بندی از توافق سالت‌شوبادن را نقض نمی‌کردند. بااین‌همه، کارفرمایان می‌توانستند آن‌ها را چالشی برای سازش گسترده‌تر آن تلقی کنند: اتحادیه‌ها از مذاکره دربارهٔ زندگی کاری به‌سوی تغییری در مالکیت حرکت می‌کردند که از حمایت سیاسی برخوردار بود.

---

[1] The Saltsjöbaden Agreement

[2] The Swedish Employers' Confederation (Svenska Arbetsgivareföreningen).

[3] Nils Elvander, ‘Two Labour Market Regimes in Sweden: A Comparison between the Saltsjöbaden Agreement and the Industrial Agreement,’ Industrielle Beziehungen 10, no. 1 (2003): 146–159; Erik Bengtsson, ‘The Origins of the Swedish Wage Bargaining Model,’ International Labor and Working-Class History 103 (2023): 162–178.

[۴] یک نتیجه غیر مستقیم و شاید قابل پیش‌بینی این بود که بخش‌های با سوددهی پایین از میدان رقابت بیرون بروند. یک نتیجه دیگر این بود که بخش‌هایی از صنعت که توان رقابت با کشورهای دیگر را نداشتند، از اقتصاد سوئد حذف شدند.

5 Erixon, ‘The Rehn–Meidner Model in Sweden.’

باید چنین واکنشی پیش‌بینی می‌شد. چرا «SAP» آشکارا نگفت که آیا مرز قدیمی دیگر ناکافی شده است و چه سازش تازه‌ای باید جای آن را بگیرد؟

۴ – پیشنهاد میدنر و تصمیم «LO»

«LO» در سال ۱۹۷۳ انجام بررسی را سفارش داد. رودلف میدنر، آنا هدبوری و گونار فوند گزارش خود را در اوت ۱۹۷۵ ارائه کردند. گزارش به سودهای اضافی مرتبط با سیاست همبستگی مزدی، تمرکز ثروت خصوصی، سرمایه‌گذاری و نفوذ کارکنان می‌پرداخت.[1] [2]

سازوکار اصلی روشن و رادیکال بود. شرکت‌های بزرگ و سودآور هر سال سهام تازه‌ای معادل بخشی از سود خود، که معمولاً ۲۰ درصد توصیف می‌شد، منتشر می‌کردند. سهام به صندوق‌های مزدبگیران با کنترل جمعی واگذار می‌شد. انتشار مکرر سهام به‌تدریج دارایی صندوق‌ها را افزایش می‌داد و سرانجام می‌توانست برای آن‌ها در شرکت‌های بزرگ سهم کنترلی ایجاد کند.

سهام به مالکیت خصوصی تک‌تک کارکنان درنمی‌آمد. پیشنهاد می‌کوشید شکلی از مالکیت ایجاد کند که نه مالکیت خصوصی متعارف باشد و نه مالکیت مستقیم دولتی. این تلاشی جدی برای مقابله با قدرت اقتصادی بود، بدون آنکه بازارها لغو شوند یا همهٔ بنگاه‌ها به دولت انتقال یابند.

بدیع‌بودن طرح مسئلهٔ کنترل را حل نمی‌کرد. چه کسانی اعضای هیئت‌مدیرهٔ صندوق‌ها را منصوب می‌کردند؟ آن‌ها در برابر چه کسی پاسخ‌گو بودند؟ کارکنان محل‌های کارِ مشخص چگونه می‌توانستند بر صندوق‌های دوردست اثر بگذارند؟ مالکیت به نام مزدبگیران به‌طور خودکار به معنای مالکیتی نبود که آنان اداره‌اش کنند.

دگرگونی نیروی کار مسئله را حادتر می‌کرد. «LO» عمدتاً کارگران یدی (صنعتی) را سازمان‌دهی می‌کرد. بسیاری از کارمندان یقه‌سفید عضو سازمان‌های ««TCO[3] تبودند، متخصصان اغلب به ساکو (SACO) تعلق داشتند و عده‌ای نیز عضو هیچ اتحادیه‌ای نبودند. اصطلاح «مزدبگیران» ضرورت حوزه‌ای گسترده‌تر از کارگران صنعتی را به رسمیت می‌شناخت، اما یک نام فراگیر هنوز نهادی فراگیر نبود.

کنگرهٔ «LO» در سال ۱۹۷۶ پیشنهاد را تأیید کرد. بدین‌ترتیب، یک گزارش کارشناسی به تعهدی نهادی تبدیل شد. پس از آن، هر تغییر اساسی می‌توانست به‌منزلهٔ نفی تصمیم دموکراتیک اتحادیه‌ای معرفی شود. چرا پیش از مشارکت مؤثر جمعیت گسترده‌تری که انتظار می‌رفت مالک و اداره‌کنندهٔ صندوق‌ها باشند، این سازوکار به تصویب رسید؟

۵ – تردید راهبردی «SAP»

احتیاط «SAP» قابل‌فهم بود. طرح از «LO» آمده بود و مداخله می‌توانست دخالت در دموکراسی اتحادیه‌ای به نظر برسد. اما از زمانی که گزارش پرسش‌هایی دربارهٔ مالکیت، سرمایه‌گذاری، قدرت سیاسی و رابطهٔ آیندهٔ نیروی کار سازمان‌یافته با بنگاه خصوصی مطرح کرد، بی‌طرفی دیگر ممکن نبود.

---

[1] پیامدهای بلندمدت یک سیاست اقتصادی تازه، مانند سیاست همبستگی مزدی، از آغاز قابل‌پیش‌بینی نیستند. برای مشاهدهٔ پیامدها، روشن‌کردن علت‌هایشان و تدوین راه‌حل‌های ممکن زمان لازم است. حق میدنر، که پیوسته نمایندهٔ منافع کارگران صنعتی بود، برای تشخیص مسئله، ارزیابی اهمیت آن و تدوین راه‌حلی ممکن به زمان نیاز داشت. بررسی در سال ۱۹۷۳ سفارش داده شد و گزارش نهایی در سال ۱۹۷۵ ارائه گردید.

[2] Rudolf Meidner, in collaboration with Anna Hedborg and Gunnar Fond, Löntagarfonder (Stockholm: Tiden, ۱۹۷۵).

[3] The Swedish Confederation of Professional Employees (Tjänstemännens centralorganisation).

هنگامی که هیئت اجرایی «SAP» در دسامبر ۱۹۷۵ پیشنهاد را بررسی کرد، پالمه[1] با همدلی نسبی واکنش نشان داد و انتظار داشت مذاکرات با «LO» آن را تعدیل کند. بااین‌حال، حزب از متعهدکردن خود پیش از انتخابات خودداری کرد. انتظار، استقلال رسمی «LO» را محترم می‌شمرد، اما ترتیب بحث را وارونه می‌کرد: نخست «LO» تصمیم می‌گرفت و «SAP» زمانی واکنش نشان می‌داد که تصمیم از اقتدار کنگرهٔ «LO» برخوردار شده بود.[2]

در درون «SAP» نیز اختلاف‌نظرهای واقعی وجود داشت. برخی صندوق‌ها را ادامهٔ دموکراسی اقتصادی می‌دانستند. دیگران از فرار سرمایه، کاهش سرمایه‌گذاری، شکست انتخاباتی و قدرت بیش‌ازحد نهادهای اتحادیه‌ای می‌ترسیدند. گروه سومی می‌توانست پس‌انداز جمعی یا صندوق‌های سرمایه‌گذاری را بپذیرد، اما نه انتقال انباشتی مالکیت را. تعویق، این اختلاف‌ها را بدون حل‌کردنشان پنهان کرد.

«SAF» منتظر نماند. صندوق‌ها را اجتماعی‌کردن تدریجی بنگاه‌های اقتصادی سوئدی و انتقال قدرت به مسئولان اتحادیه‌ها تعریف کرد. «SAP» می‌توانست از سازوکار میدنر دفاع کند، آن را رد کند و بدیل‌هایی پیشنهاد دهد، یا مسائلی را که در پیشنهاد به هم بسته شده بودند از یکدیگر جدا سازد. سودهای استثنایی، تمرکز ثروت، تأمین مالی سرمایه‌گذاری و قدرت در محیط کار به هم مرتبط بودند، اما الزاماً به یک ابزار واحد نیاز نداشتند.

مشارکت در سود لازم نبود همان شکل مشارکت کارکنان را داشته باشد. تشکیل سرمایهٔ جمعی مستلزم کنترل از طریق یک سلسله‌مراتب واحد نبود. دموکراسی در محیط کار می‌توانست بدون وابستگی کامل به سهام تقویت شود. اقدامات علیه تمرکز ثروت می‌توانست مالیات‌ستانی، صندوق‌های کارکنان، تعاونی‌ها، نهادهای سرمایه‌گذاری عمومی و دارایی‌های شخصی را با هم ترکیب کند.

«SAP» در بیرون از «LO» نیز در پی حمایت بود. اصلاحی که مالکیت را در سراسر اقتصاد تحت تأثیر قرار می‌داد، به پایه‌ای نمایندگی‌کننده نیاز داشت که کارکنان بخش عمومی، کارمندان یقه‌سفید، متخصصان، اتحادیه‌های دیگر و کارکنان غیرعضو اتحادیه‌ها را نیز در بر گیرد. چرا حزب پیش از آنکه «LO» خود را متعهد کند، بر ایجاد چنین پایهٔ گسترده‌تری اصرار نکرد؟

۶ – انتخابات ۱۹۷۶ و فرصت ازدست‌رفته

در سپتامبر ۱۹۷۶، «SAP» پس از آنکه از سال ۱۹۳۲ تقریباً بی‌وقفه بر سوئد حکومت کرده بود، قدرت را از دست داد. صندوق‌های مزدبگیران تنها علت یا ظاهراً علت تعیین‌کننده نبودند. طولانی‌شدن دورهٔ حکومت، مالیات‌ستانی، دیوان‌سالاری، نیروی هسته‌ای و توانایی احزاب غیرسوسیالیست در ارائهٔ دولتی جایگزین نیز اهمیت داشتند. نظرسنجی‌هایی که پژوهش‌های بعدی به آن‌ها استناد کرده‌اند نشان می‌دهند که فقط اقلیتی کوچک صندوق‌ها را مسئله‌ای مهم در انتخابات می‌دانستند.[3]

بااین‌حال، شکست فرصتی ایجاد کرد. «SAP» و «LO» می‌توانستند نه‌فقط سازوکار، بلکه فرایندی را نیز بازنگری کنند که اجازه داده بود پیشنهادی با چنین پیامدهایی، بدون وجود راهبرد سیاسی مشترک، به کنگرهٔ

[1] Olof Palme.

[2] Warner, ‘What Is It Actually About?’

[3] وارنر گزارش می‌کند که فقط حدود سه تا چهار درصد رأی‌دهندگان صندوق‌ها را مسئله‌ای مهم می‌دانستند و نتیجه می‌گیرد که آن‌ها علت مهمی برای شکست سال ۱۹۷۶ نبودند.

«LO» برسد. پس از انتخابات، آن‌ها کمیته‌ای مشترک تشکیل دادند. گزارش سال ۱۹۷۸ آن بخش‌های مهمی از طرح اصلی را حفظ کرد. با فعالان مشورت شد و «TCO» پیشنهاد را بررسی کرد.[1]

این امر ادعای قطع کامل ارتباط میان «LO» و «SAP» را تصحیح می‌کند. آن‌ها با یکدیگر ارتباط داشتند. اما فرایند پس از تعهد «LO» و بعد از آن آغاز شد که مخالفان تعریف عمومی پیشنهاد را به دست گرفته بودند. مشورت با فعالان نیز درک گسترده در میان مزدبگیران عادی را نشان نمی‌داد. سازمان‌های «TCO» دچار اختلاف شدند و مشارکت اعضای آن‌ها بسیار اندک بود.

مشورتی که پس از تصویب یک سیاست از سوی یک سازمان انجام شود، به‌آسانی به تلاشی برای جلب حمایت تبدیل می‌شود. فرایندی که پیامد واقعی‌تری دارد زمانی آغاز می‌شود که هدف‌ها و نهادها هنوز باز باشند. چنین فرایندی به مشارکت‌کنندگان اجازه می‌دهد پیشنهاد را تغییر دهند، نه آنکه فقط آن را بپذیرند یا رد کنند.

گفت‌وگوها همچنین ضعف‌های عملی را آشکار کردند. بسیاری از مردم نمی‌دیدند صندوق‌ها چه چیزی به آنان می‌دهند یا مالکیت جمعی سهام چگونه نفوذشان را در محیط کار افزایش می‌دهد. طرحی گسترده‌تر می‌توانست مالکیت صندوق‌ها را با شوراهای منتخب محیط کار، نمایندگی در هیئت‌مدیره، عناصر تعاونی یا فردی و نهادهایی که فراتر از «LO» پاسخ‌گو باشند ترکیب کند.

در عوض، فرایند مشترک بیش‌ازپیش در پی نسخه‌ای بود که «LO» بتواند بپذیرد، «SAP» بتواند از آن دفاع کند و بخش تجاری آن را کمتر تهدیدآمیز بداند. انتشار انباشتی سهام، تضعیف و بعدتر کنار گذاشته شد؛ پس‌انداز، سرمایه‌گذاری، مستمری‌ها و تثبیت اهمیت بیشتری یافتند. نام صدوق‌ها همچنان با میدنر پیوند داشت، درحالی‌که محتوا تغییر کرده بود.

چرا سال‌های حضور «SAP» در اپوزیسیون به رقیق‌شدن تدریجی طرح انجامید، نه به برداشتی تازه و فراگیرتر از دموکراسی اقتصادی؟

۷ – پالمه میان دموکراسی اقتصادی و وحدت جنبش کارگری

موضع اولوف پالمه نه حمایت ساده بود و نه مخالفت پیوسته. موضع او و همراه با گذار پیشنهاد از گزارش کارشناسی به تعهد «LO» و سپس به هزینه‌ای سیاسی تغییر کرد. او در دسامبر ۱۹۷۵ واکنشی مثبت نشان داد، در سال ۱۹۷۷ ادامهٔ بحث را به‌موقع دانست و در فوریهٔ ۱۹۷۸ از جبهه‌ای گسترده از مزدبگیران سخن گفت. تا ژوئن ۱۹۷۸ محتاط‌تر شده بود: توضیح پیشنهاد دشوار بود و پیوند ضعیفی با مزدبگیر منفرد داشت.[2]

پالمه از دموکراسی اقتصادی حمایت می‌کرد، اما این به معنای حمایت از هر سازوکاری نبود که با نام آن پیشنهاد می‌شد. نفوذ کارکنان می‌توانست از طریق چانه‌زنی جمعی، نمایندگی در هیئت‌مدیره، مشارکت در تصمیم‌گیری، نهادهای سرمایه‌گذاری یا مالکیت افزایش یابد. دولت‌های او پیش‌تر حمایت قانونی از اشتغال و مشارکت در تصمیم‌گیری را گسترش داده بودند، بی‌آنکه انتقال انباشتی مالکیت شرکت‌ها را ایجاد کنند.

[1] وارنر کمیتهٔ مشترک، مشورت‌ها در درون «LO» و «SAP»، بررسی «TCO»، اختلاف میان سازمان‌های وابسته به «TCO» و مشارکت بسیار اندک اعضای عادی «TCO» را مستند می‌کند.

[2] Warner, ‘What Is It Actually About?’
موضع پالمه در اینجا به‌ترتیب زمانی ارائه شده است تا او نه یکسره حامی و نه یکسره بی‌میل توصیف شود.

او همچنین رهبری حزبی را بر عهده داشت که از نظر تاریخی با «LO» پیوند خورده بود. رد آشکار پیشنهاد پس از کنگرهٔ «LO» می‌توانست جنبش کارگری را در زمانی دچار شکاف کند که «SAP» در تلاش بود از شکست انتخاباتی بازگردد. واکنش او حمایت از هدف کلی را با میانجی‌گری و بازنگری سازوکار ترکیب کرد.

ابهام موقتاً مفید بود. هواداران تداوم تعهد را می‌شنیدند؛ تردیدکنندگان محدودیت‌های فزاینده را می‌دیدند. بااین‌حال، تمایز عمومی میان طرح اصلی و سازش‌های بعدی مبهم ماند. مخالفان به رادیکال‌ترین تفسیر حمله می‌کردند، درحالی‌که هواداران می‌توانستند انتظار دگرگونی‌ای را داشته باشند که حزب در حال حذف آن بود.

نباید پالمه را صرفاً رهبری بی‌میل تصویر کرد که به‌سوی قانون‌گذاری کشیده شد. تردیدهای او به‌تدریج شکل گرفتند. مسئلهٔ عمیق‌تر این است که حفظ وحدت سازمانی بیش‌ازپیش بر تعریف محتوای دموکراسی اقتصادی تقدم یافت.

چرا او مشکل توزیعی معتبرِ مطرح‌شده از سوی «LO» را به رسمیت نشناخت و هم‌زمان بر راه‌حلی پافشاری نکرد که نمایندهٔ همهٔ مزدبگیران و حقوق‌بگیران باشد و دارایی‌های جمعی را به مشارکت مستقیم پیوند دهد؟

۸ – فِلت و تغییر جهت اقتصادی صندوق‌ها

شل‌اولوف فِلت[1] مسئول واکنش نخست «SAP» نبود، اما در بازنگری مشترک اهمیت فزاینده‌ای یافت و بعدتر ریاست کمیته‌ای را بر عهده گرفت که کار را ادامه می‌داد. نگرانی او هم اقتصادی بود و هم سیاسی. بنا بر گزارش‌ها، دشواری را چنین خلاصه کرد: «نمی‌توانیم از آن دفاع کنیم. نمی‌توانیم آن را توضیح دهیم.»[2]

نادرست است اگر بگوییم فِلت به‌تنهایی جهت پیشنهاد را تغییر داد. بازنگری‌ها از مذاکره میان «LO» و «SAP» زیر فشارهای انتخاباتی، اقتصادی و سازمانی پدید آمدند. بااین‌حال، او نمایندهٔ جهت‌گیری سیاستی‌ای بود که سازگارکردنش با سازوکار اصلی میدنر روزبه‌روز دشوارتر می‌شد.

توجیه طرح به‌تدریج تغییر کرد. میدنر سیاست همبستگی مزدی را به تمرکز ثروت و مالکیت پیوند داده بود. پیشنهادهای بعدی بر پس‌انداز جمعی، مستمری‌ها، سرمایهٔ سرمایه‌گذاری و ثبات تأکید کردند. این فقط زبانی تازه نبود. صندوق که هدفش انتقال مالکیت باشد، به تحصیل انباشتی سهام نیاز دارد. صندوق که عمدتاً برای تأمین مالی سرمایه‌گذاری در نظر گرفته شده است، می‌تواند سهام را در بازار بخرد و همچنان تابع محدودیت‌های سخت‌گیرانه باشد.

هنگامی که «SAP» در سال ۱۹۸۲ به دولت بازگشت، سوئد با بیکاری، فشار مالی و کاهش قدرت رقابت روبه‌رو بود. دولت ارزش کرون را کاهش داد و بهبود متکی بر صادرات را دنبال کرد. محدودیت مزدی بار دیگر می‌توانست سود شرکت‌ها را افزایش دهد، بی‌آنکه منافع به‌طور آشکار با کارکنان تقسیم شود. در نتیجه، وجود نوعی صندوق همچنان برای «LO» و جناح چپ حزب ارزشمند بود، درحالی‌که محدودیت‌های سخت می‌توانست آن را با راهبرد اقتصادی فِلت سازگار کند.

فِلت بعدها نحوهٔ برخورد با این موضوع را به‌طرزی بی‌سابقه غیرمسئولانه و بی‌ملاحظه خواند. شعر دست‌نویس او به‌یادماندنی‌تر بود: «صندوق‌های مزدبگیران گُهِ لعنتی‌اند، اما حالا به زور تا اینجا کشانده‌ایم‌شان.» خاطرات و

[1] Kjell-Olof Feldt.

[2] Warner, ‘What Is It Actually About?’

یادآوری‌های گذشته‌نگر را باید با احتیاط به کار برد، اما هر دو گفته فاصلهٔ میان وزیر مسئول قانون‌گذاری و طرح اصلی را نشان می‌دهند.[1] [۲]

چرا فِلت کار را ادامه داد؟ عقب‌نشینی، روابط با «LO» را تهدید می‌کرد و چنین به نظر می‌رسید که «SAF» پاداش گرفته است. بااین‌حال، طرح اصلی با جهت اقتصادی دولت تعارض داشت. رقیق‌کردن، راه گریزی فراهم می‌کرد: «SAP» می‌توانست چیزی به نام صندوق‌های مزدبگیران ایجاد کند، بی‌آنکه سازوکار مالکیت میدنر را به وجود آورد.

۹ – صندوق‌های ۱۹۸۳ و سیاست رویارویی

پارلمان سوئد در اواخر سال ۱۹۸۳ قانون را تصویب کرد. پنج هیئت‌مدیرهٔ منطقه‌ای صندوق در چارچوب نظام ملی بازنشستگی قرار گرفتند. درآمد از مالیات مشارکت در سود و افزایش حق بیمهٔ بازنشستگیِ تکمیلی تأمین می‌شد. صندوق‌ها سهام را در بازار می‌خریدند. انباشت و قدرت رأی آن‌ها محدود بود؛ هر هیئت‌مدیره نه عضو داشت که دست‌کم پنج نفرشان نمایندهٔ منافع مزدبگیران بودند، و هیچ صندوق به‌تنهایی نمی‌توانست به هشت درصد حق رأی در یک شرکت بورسی برسد.[3]

این‌ها اصلاحاتی جزئی نبودند. انتشار خودکار و پیوستهٔ سهام، که از طریق آن طرح میدنر می‌توانست مالکیت کنترلی به دست آورد، حذف شده بود. «SAP» می‌توانست صندوق‌های مصوب را منبع سرمایهٔ مولد و مشارکت جمعی معرفی کند، بی‌آنکه انتقال نامحدود مالکیت صورت گیرد.

«SAF» نه‌فقط با جزئیات لایحه، بلکه با اصل صندوق‌های جمعی و امکانات آیندهٔ آن‌ها مخالفت کرد. محدودیت‌ها می‌توانستند بعداً برداشته شوند. کارزار «SAF» در تظاهرات بزرگ استکهلم در ۴ اکتبر ۱۹۸۳ به اوج رسید. مناقشه به مبارزه‌ای بر سر مالکیت و جهت جامعهٔ سوئد تبدیل شده بود.[4]

تظاهرات به کارفرمایان حق وتو نداد و نقض رسمی سالت‌شوبادن را نیز اثبات نکرد. اما هنگامی که «SAF» از چانه‌زنی جاافتاده به بسیج توده‌ای روی آورد، «SAP» باید سازش تازه‌ای را که می‌خواست توضیح می‌داد. چه کسی صندوق‌ها را کنترل می‌کرد؟ کارکنان چگونه مشارکت می‌کردند؟ کدام محدودیت‌ها دائمی بودند؟ چرا این شکل بر روش‌های جایگزین مشارکت در سود یا مالکیت کارکنان برتری داشت؟ در عوض، مخالفان به طرح اصلی حمله کردند و دولت از نسخه‌ای رقیق‌شده دفاع کرد.

---

1 Kjell-Olof Feldt, Alla dessa dagar: I regeringen 1982–1990 (Stockholm: Norstedts, 1991).
این شعر آشنا معمولاً با تصویب صندوق‌ها در پارلمان پیوند داده می‌شود؛ باید آن را شاهدی بر نگرش فِلت دانست، نه توضیحی کامل برای رفتار او.

[۲] متن کامل شعر او چنین است:
صندوق‌های مزدبگیران گهِ لعنتی‌اند // اما حالا به زور تا اینجا کشانده‌ایم‌شان.
بعد هم پُرشان می‌کنیم از هر کله‌گنده‌ای // که در مبارزه این‌همه محکم پشتمان ایستاده است.
دیگر لازم نیست چند دور بیشتر بجنگیم // تا سرتاسر سوئد پر از صندوق شود.

3 Government of Sweden, Proposition 1983/84:50, Om löntagarfonder (1983).
این لایحه پنج هیئت‌مدیرهٔ صندوق را در چارچوب نظام بازنشستگی ایجاد کرد، تأمین مالی و شیوهٔ ادارهٔ آن‌ها را تعیین نمود و سهم حق رأی هر صندوق در یک شرکت بورسی را محدود ساخت.

4 Rikard Westerberg, Socialists at the Gate: Swedish Business and the Defense of Free Enterprise, 1940–1985 (Stockholm: Stockholm School of Economics, 2020); and Warner, ‘What Is It Actually About?’

مقایسه با بریتانیا نیازمند احتیاط است. در سال ۱۹۸۲، موفقیت بعدی تاچر در گسترش مالکیت سهام هنوز کاملاً آشکار نبود و بیکاری و انقباض صنعتی بریتانیا باعث می‌شد تاچریسم بیش از آنکه الگو به نظر برسد، هشداری تلقی شود. بااین‌حال، جهت آن روشن بود. فروش خانه‌های متعلق به شوراهای محلی و سپس خصوصی‌سازی، مردم را تشویق می‌کرد که خود را صاحب‌خانه و سهام‌دار بدانند. تاچر در سال ۱۹۸۷ ابراز امیدواری کرد که شمار سهام‌داران به‌زودی از اعضای اتحادیه‌های کارگری بیشتر شود.[1]

تفاوت فقط میان فردگرایی و همبستگی نبود، بلکه به قابل‌مشاهده‌بودن منفعت نیز مربوط می‌شد. خریدار می‌توانست خانه یا سهام را دارایی شخصی خود بداند. مزدبگیری که صندوق جمعی نمایندگی‌اش می‌کرد، شاید نمی‌دانست چه چیزی به دست آمده، چه نفوذی ایجاد کرده یا چگونه باید آن را اعمال کند. ازاین‌رو، «SAF» صندوق‌ها را مالکیت مسئولان اتحادیه‌ها معرفی کرد، نه مالکیت کارکنان.

صندوق‌ها از سال ۱۹۸۴ فعالیت کردند. آن‌ها به سرمایه‌گذارانی مهم تبدیل شدند، اما ابزاری برای مالکیت جمعی اکثریت نبودند. پس از پیروزی غیرسوسیالیست‌ها در سال ۱۹۹۱، انحلال صندوق‌ها و واگذاری دارایی‌هایشان در سال‌های بعد انجام شد. دارایی‌های نهادی آن‌ها حوزهٔ انتخابیهٔ سیاسیِ به‌اندازهٔ کافی گسترده‌ای ایجاد نکرده بود که بتواند از آن‌ها دفاع کند.[2]

چرا سوسیال‌دموکراسی قدرت اقتصادی جمعی را با مشارکت فردیِ قابل‌تشخیص ترکیب نکرد؟

۱۰ – بدیلی که تدوین نشد

تشخیص محدودیت‌های طرح آسان‌تر از طراحی بدیلی است که موفقیتش تضمین شده باشد. هر تغییر جدی در مالکیت با مخالفت روبه‌رو می‌شد. ادعای من این نیست که «SAP» راه‌حلی کامل در اختیار داشت. ناکامی آن در سازمان‌دهیِ جست‌وجویی زودهنگام و به‌اندازهٔ کافی گسترده برای یافتن چنین راه‌حلی بود.

میدنر از ادعایی معتبر آغاز کرد: مزدبگیرانی که به‌طور جمعی محدودیت را پذیرفته بودند باید در انباشتی که آن محدودیت به ایجادش کمک کرده بود سهیم می‌شدند. این ادعا یک شکل نهادی واحد را تحمیل نمی‌کرد. بخشی از سودهای استثنایی می‌توانست وارد صندوق‌های جمعی شود و بخش‌های دیگر از حساب‌های کارکنان، مستمری‌ها، تعاونی‌ها یا حقوق مشارکت غیرقابل‌انتقال حمایت کند.

هر بدیلی خطرهایی داشت. سهام فردی می‌توانست فروخته و دوباره متمرکز شود. کارکنانی که در شرکت کارفرمای خود سرمایه‌گذاری می‌کردند ممکن بود هم برای دستمزد و هم برای پس‌انداز به همان شرکت وابسته شوند. صندوق‌های جمعی می‌توانستند به دیوان‌سالاری‌هایی دور از دسترس تبدیل شوند؛ صندوق‌های عمومی ممکن بود در معرض نفوذ حزبی قرار گیرند. چنین خطرهایی به تدابیر حفاظتی و مقایسه نیاز داشتند، نه پذیرش یک الگوی واحد.

مالکیت همچنین باید به دموکراسی در محیط کار پیوند می‌خورد. کارکنان می‌توانستند صرف‌نظر از وابستگی اتحادیه‌ای، نمایندگان خود را انتخاب کنند و دربارهٔ فناوری، سازمان‌دهی مجدد، آموزش و اشتغال از حقوق

[1] Margaret Thatcher, ‘Speech to the Conservative Party Conference,’ Blackpool, 9 October 1987, Margaret Thatcher Foundation, https://www.margaretthatcher.org/document/106941.
تاچر گفت امیدوار است شمار سهام‌داران به‌زودی از اعضای اتحادیه‌های کارگری بیشتر شود.

[2] Jonas Pontusson and Sarosh Kuruvilla, ‘Swedish Wage-Earner Funds: An Experiment in Economic Democracy,’ Industrial and Labor Relations Review 45, no. 4 (1992): 779–791; Rikard Westerberg, ‘From Marxist Venture to Venture Capitalists: The Swedish Wage-Earner Funds and the Market Turn, 1983–1994,’ Enterprise & Society 24, no. 4 (2023): 1014–1037.

معینی برخوردار شوند. نمایندگی در هیئت‌مدیره می‌توانست مکمل مشارکت محلی باشد. مشارکت در تصمیم‌گیری در آلمان بی‌نقص نبود، اما نشان می‌داد که انتخاب به کنترل انحصاری سهام‌داران یا تصاحب جمعی محدود نیست.

خود صندوق‌ها نیز می‌توانستند با کثرت‌گرایی بیشتری اداره شوند. «LO» می‌توانست در کنار دیگر کنفدراسیون‌های کارکنان و نمایندگان منتخب مستقیم مشارکت کند. شهرداری‌ها، بازنشستگان و اجتماعاتی که سرمایه‌گذاری یا تعطیلی بنگاه‌ها بر آن‌ها اثر می‌گذاشت، می‌توانستند مجاری مناسب نفوذ داشته باشند. نمایندگی پیچیده‌تر بازتاب نیروی کاری بود که از همان زمان تحصیلات بیشتر و تنوع شغلی گسترده‌تری داشت.

سنت سوئدی «رمیس» (remiss)—یعنی رویهٔ رسمی ارجاع پیشنهادها برای اظهارنظر—نقطهٔ آغاز مفیدی فراهم می‌کند. در قانون‌گذاری معمول، بررسی‌ها و پیشنهادها برای اظهارنظر به نهادهای دولتی، شهرداری‌ها، دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و دیگر نهادهای متأثر ارسال می‌شوند. آن‌ها پیش از تصمیم نهادهای سیاسی مسئول نظر می‌دهند. عناصری از مشورت دربارهٔ صندوق‌ها به کار رفت، اما همکاری مشترک منظم پس از تعهد «LO» آغاز شد و مشارکت گسترده‌ای در میان کارکنان عادی ایجاد نکرد.[1]

فرایندی نیرومندتر زودتر آغاز می‌شد و به‌جای یک طرح تکمیل‌شده، چند طرح جایگزین را به گردش می‌گذاشت. پاسخ‌ها می‌توانستند منتشر و مقایسه شوند. اندازه و ترکیب حوزهٔ حامی هر پاسخ نیز می‌توانست گزارش شود. تأیید رهبری یک سازمان الزاماً نشان‌دهندهٔ درک یا حمایت اعضای آن نیست.

درس آینده ساده است: با یکدیگر گفت‌وگو کنید. این به معنای جایگزین‌کردن تعارض با گفت‌وگویی خوشایند نیست. معنایش گفت‌وگو در زمانی است که هدف‌ها، سازوکارها و نهادها هنوز می‌توانند تغییر کنند. کسانی که انتظار می‌رود از طرح سود ببرند باید آن را بفهمند، بر آن اثر بگذارند و ببینند چگونه مشارکت خواهند کرد.

نظامی که از نو طراحی شود هنوز می‌تواند صندوق‌های جمعی را در بر گیرد، اما به‌عنوان بخشی از ساختاری گسترده‌تر. اجتماعی‌کردن مالکیت بدون دموکراتیک‌کردن مدیریت کافی نیست؛ دموکراتیک‌کردن مدیریت بدون پرداختن به تمرکز مالکیت نیز قدرت را تا حد زیادی دست‌نخورده باقی می‌گذارد.

چرا «SAP» برای کوچک‌ترکردن پیشنهاد میدنر این‌همه تلاش کرد، اما برای گسترده‌ترکردن دموکراسی اقتصادی تلاشی به‌مراتب کمتر به خرج داد؟

۱۱ – این رویداد چه چیزی دربارهٔ سوسیال‌دموکراسی آشکار می‌کند

صندوق‌های مزدبگیران تمامی تاریخ بعدی سوسیال‌دموکراسی سوئد را توضیح نمی‌دهند. آن‌ها سه دشواری را آشکار می‌کنند که اهمیتشان روزبه‌روز بیشتر شد.

نخستین دشواری رابطهٔ «SAP» با «LO» بود. «LO» به شکل‌گیری هویت، سازمان و برنامهٔ اقتصادی حزب کمک کرده بود. گسستن از آن، خود «SAP» را تغییر می‌داد. بااین‌حال، «LO» دیگر نمایندهٔ تمامی رأی‌دهندگانی نبود که حزب به آن‌ها وابسته بود. «SAP» گروه‌های شغلی تازه‌ای را جذب کرد، بی‌آنکه نقشی هم‌ارز در تعریف سوسیال‌دموکراسی به آن‌ها بدهد.

[1] در رویهٔ سوئدی remiss (نوعی از درخواست رسمی اظهارنظر) بررسی‌ها و پیشنهادها پیش از آنکه دولت موضع نهایی خود را تعیین کند، برای اظهارنظر به نهادهای مختلف فرستاده می‌شوند. قیاس مطرح‌شده در اینجا از من است: مشورت عادی به‌خودی‌خود اختیار تصمیم‌گیری را به نهادهای مورد مشورت انتقال نمی‌دهد.

دشواری دوم به مالکیت و کنترل مربوط بود. میدنر به‌درستی دریافت که مالکیت حق بر درآمد، سرمایه‌گذاری و جهت بنگاه‌ها ایجاد می‌کند. اما مالکیت جمعی این حقوق را به‌طور خودکار دموکراتیک نمی‌کرد. کارکنان همچنین به اطلاعات، نمایندگی انتخابی، نفوذ و توانایی جایگزین‌کردن مدیران نیاز داشتند. مسئله فقط این نبود که چه کسی مالک سهام است، بلکه این بود که چه کسی اختیارات ناشی از آن را اعمال می‌کند.

دشواری سوم به سازگاری مربوط بود. «SAP» نام و نمادپردازی یک آرمان پیشین را حفظ کرد، درحالی‌که محتوای نهادی آن را کاهش داد. صندوق‌های ۱۹۸۳ با میدنر و دموکراسی اقتصادی پیوند داشتند، اما سازوکار دگرگون‌کنندهٔ او را نداشتند. بخش تجاری سازمان‌یافته مالکیت جمعی را از نظر سیاسی مشکوک ساخت؛ سوسیال‌دموکراسی مشارکت کارکنان را به انتظاری به همان اندازه پایدار از بنگاه مدرن تبدیل نکرد.

این رویداد به صورت‌بندیِ تعمداً تلخِ من می‌افزاید:

«Socialdemokraterna har haft slagsida åt höger i femtio år.»
«سوسیال‌دموکرات‌ها پنجاه سال است که به سمت راست کج مانده‌اند.»

واژهٔ Slagsida وضعیت کشتی‌ای را توصیف می‌کند که پیوسته به یک سو کج شده است. این وضعیت لزوماً مقصدی متفاوت را اعلام نمی‌کند، اما تعادل تغییریافتهٔ کشتی بر هر مسیر و واکنشی اثر می‌گذارد.

این ادعا به معنای آن نیست که هر سیاست «SAP» به راست حرکت کرده یا محدودیت‌های اقتصادی خیالی بوده‌اند. سخن بر سر جهت انباشتی است. «SAP» بارها مرزهایی را پذیرفت که راست تعیین کرده بود؛ اما راست کمتر ناگزیر شد نهادهایی به همان اندازه پایدار را بپذیرد که قدرت اقتصادی را به‌سوی کارکنان و شهروندان منتقل می‌کردند.[1]

مشکل ارتباط در دل این تاریخ گسترده‌تر جای می‌گیرد. اقتصاددانان، مسئولان و دانشگاهیان می‌توانستند اطلاعات ردوبدل کنند، بی‌آنکه بپرسند سازمان‌هایشان نمایندهٔ چه کسانی هستند. ناکامی، سکوت نبود؛ نبود فرایندی زودهنگام بود که ارتباط را به طراحی نهادی گسترده تبدیل کند.

درس ماجرا نه «از کارشناسان پیروی کنید» است و نه «از جنبش پیروی کنید». درس این است: با یکدیگر گفت‌وگو کنید—و نهادهایی بسازید که گفت‌وگو را پیامددار کنند.

۱۲ – نتیجه‌گیری

این گفته که «سوسیال‌دموکرات‌ها از طرح میدنر حمایت کردند» بیش‌ازحد ساده است. «LO» پیشنهاد اصلی را تدوین و تصویب کرد. «SAP» ابتدا از تعهد به آن پرهیز کرد و سپس به فرایند بازنگری پیوست. پالمه از دموکراسی اقتصادی حمایت می‌کرد، اما دربارهٔ سازوکار طرح بیش‌ازپیش تردید یافت. فِلت آشکارتر تردید داشت و به تغییر جهت صندوق‌ها به‌سوی پس‌انداز، سرمایه‌گذاری، مستمری‌ها و ثبات کمک کرد.

نهادهایی که در سال ۱۹۸۳ به تصویب رسیدند طرح میدنر نبودند. آن‌ها از طریق پنج صندوق منطقه‌ای محدود سهام می‌خریدند؛ انتشار خودکار و انباشتی سهام حذف شده بود. بااین‌حال، «SAP» مناقشهٔ سیاسی پیرامون پیشنهاد اصلی را به ارث برد. بخش بزرگی از هزینهٔ مرتبط با دگرگونی مالکیت را پرداخت، بی‌آنکه آن دگرگونی را انجام دهد.

[1] استدلال گسترده‌تر در این مقاله مطرح شده است:
Social Democratic Horizon (5) Neoliberalism, Social Democracy, and the Unfinished Question of Ownership.

چرا؟ حزب نمی‌خواست از «LO» بگسلد، نمی‌خواست بر سر انتقال نامحدود مالکیت با بخش تجاری رویارو شود و می‌خواست توان رقابت را بازگرداند. همچنین فاقد بدیلی مورد توافق بود که بتواند همهٔ مزدبگیران و حقوق‌بگیران را درگیر کند—نه‌فقط کارگران صنعتیِ سازمان‌یافته در «LO»، بلکه کارمندان یقه‌سفید، کارکنان بخش عمومی، متخصصان، اعضای دیگر کنفدراسیون‌های اتحادیه‌ای و کارکنان فاقد عضویت اتحادیه‌ای را نیز. طرح دموکراسی اقتصادی نمی‌توانست پایهٔ اجتماعی گسترده‌ای پیدا کند، مگر آنکه این گروه‌ها بتوانند خود را در آن بازشناسند و در شکل‌دادن به نهادهایش مشارکت کنند. سازش، وحدت سازمانی را موقتاً حفظ کرد، اما جنبش را برای جامعه‌ای در حال تغییر بازسازی نکرد.

نمی‌توانیم بدانیم که مشورت زودهنگام یا ترکیبی از مالکیت جمعی، مشارکت فردی و دموکراسی در محیط کار موفق می‌شد یا نه. اما پرسش‌ها باقی می‌مانند: چرا «SAP» پیش از آنکه «LO» خود را متعهد کند مداخله نکرد؟ چرا مالکیت مستقیماً به مشارکت پاسخ‌گو پیوند نخورد؟ چرا سال‌های پس از ۱۹۷۶ به‌جای طرحی گسترده‌تر، رقیق‌شدن را به بار آوردند؟

دستاورد میدنر بازگشودن مسئلهٔ مالکیت بود. اگر مالکیت—و در نتیجه قدرت اقتصادی—همچنان متمرکز شود، بازتوزیع پس از تولید درآمد کافی نیست. پیشنهاد او را نباید به سبب ناتمام‌بودن طراحی‌اش کنار گذاشت. بحث بعدی باید از همین ناتمامی آغاز شود.

دموکراسی اقتصادی را نمی‌توان به مالکیت دولتی، صندوق‌های اتحادیه‌ای، سهام فردی یا مشورت فروکاست. این دموکراسی به ترکیب‌هایی از مالکیت، نمایندگی، مشارکت و پاسخ‌گویی نیاز دارد که با نهادهای متفاوت تناسب داشته باشند.

ازاین‌رو، تاریخ صندوق‌های مزدبگیران تاریخ پرسشی است که سوسیال‌دموکراسی سوئد مطرح کرد، اما به آن پاسخ نداد: چگونه می‌توان قدرت اقتصادی را پراکنده کرد، بی‌آنکه صرفاً آن را از گروهی دوردست از تصمیم‌گیرندگان به گروه دوردست دیگری انتقال داد؟

منابع

Bengtsson, Erik. 2023. ‘The Origins of the Swedish Wage Bargaining Model.’ International Labor and Working-Class History 103: 162–178.

Elvander, Nils. 2003. ‘Two Labour Market Regimes in Sweden: A Comparison between the Saltsjöbaden Agreement and the Industrial Agreement.’ Industrielle Beziehungen 10 (1): 146–159.

Erixon, Lennart. 2010. ‘The Rehn–Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival.’ Journal of Economic Issues 44 (3): 677–715.

Feldt, Kjell-Olof. 1991. Alla dessa dagar: I regeringen 1982–1990. Stockholm: Norstedts.

Government of Sweden. 1983. Proposition 1983/84:50, Om löntagarfonder. Stockholm.

Jorjani, Hossein. 2026. Social Democratic Horizon (5): Neoliberalism, Social Democracy, and the Unfinished Question of Ownership. https://hosseinjorjani.com/neoliberalism_socialdemocracy/

Meidner, Rudolf, in collaboration with Anna Hedborg and Gunnar Fond. 1975. Löntagarfonder. Stockholm: Tiden.

Pontusson, Jonas, and Sarosh Kuruvilla. 1992. ‘Swedish Wage-Earner Funds: An Experiment in Economic Democracy.’ Industrial and Labor Relations Review 45 (4): 779–791.

Thatcher, Margaret. 1987. ‘Speech to the Conservative Party Conference.’ Blackpool, 9 October. Margaret Thatcher Foundation. https://www.margaretthatcher.org/document/106941.

Warner, Neil. 2025. ‘“What Is It Actually About?” Asymmetric Mobilisation and the Defeat of Wage-Earner Fund Policies in Sweden.’ Economic and Industrial Democracy 47 (2): 501–526. First published online 3 May 2025; issue published 2026. https://doi.org/10.1177/0143831X251336584.

Westerberg, Rikard. 2020. Socialists at the Gate: Swedish Business and the Defense of Free Enterprise, 1940–1985. Stockholm: Stockholm School of Economics.

Westerberg, Rikard. 2023. ‘From Marxist Venture to Venture Capitalists: The Swedish Wage-Earner Funds and the Market Turn, 1983–1994.’ Enterprise & Society 24 (4): 1014–1037.