

رزمندگی باید آموخت

مدتی پیش در بحبوحه‌ی انتخابات ریاست جمهوری، برنامه‌ای با عنوان "کسب و کار" در بخش میز اقتصادی اخبار نیمروزی، پخش شد. مجری برنامه آقای امید قالیباف معتقد بود "هیچ تناسبی بین بنگاه‌های بزرگ و کوچک به لحاظ قانونی نیست. خیلی از کشورها اساس پیشرفت و توسعه‌ی اقتصادی خود را بر اساس بنگاه‌های کوچک استوار کرده‌اند و برای بنگاه‌های کوچک شرایط حمایتی ویژه‌ای را در نظر گرفته‌اند". مجری بعد از اظهار فضل درباره‌ی اینکه نمی‌توان از نوزاد و بزرگسال انتظارات یکسانی داشت، به ارائه آماری از بانک جهانی پرداخت تا درصد اهمیت بنگاه‌های خرد و کوچک را برای کشورهای مختلف و از جمله ایران نشان دهد. سهم این بنگاه‌ها در اتحادیه اروپا، ایتالیا، آمریکا، ترکیه و اندونزی به ترتیب ۹۲، ۹۵، ۱۱، ۹۵، ۹۸ درصد و سهم ایران حدود ۴۷ درصد بوده است. مجری اقتصاددان، سهم بنگاه‌های کوچک و متوسط در اشتغال را برای کشورهای با درآمد بالا ۶۵ درصد و تولید ناخالص داخلی را ۵۵ درصد اعلام کرد. این در حالی است که آمار این دو شاخص برای کشورهای با درآمد متوسط به ترتیب ۵۶ و ۳۰ درصد است. طبق آمار وزارت صمت نیز، در ایران حدود ۷ درصد از تولید ناخالص ملی را کسب و کارهای کوچک و متوسط ایجاد می‌کنند.

ما با صحت و سقم این آمارها که تا چه حد مورد تأیید مرکز آمار ایران و دستگاه‌های ذینفع است کاری نداریم. بررسی این امر مجال دیگری می‌طلبد که در حیطه‌ی این مقاله نیست. این آمار رسانه‌ای از آن رو ذکر شد تا به ناگفته‌هایی بپردازیم که در پس سخنرانی گفته‌شده‌ی کارشناسان نان به نرخ روز خور، وجود دارد. برنامه با عتاب و خطاب‌های خانم مینا مهنوش، کارشناس مشهور این روزهای حوزه کارآفرینی، ادامه یافت و مجری که از نبود تفاوت در دستمزد و مزایا، بین کارگران در بنگاه‌های بزرگ و کوچک شاکی بود، برای برون رفت از این اجحاف در حق کارفرمایان بنگاه‌های کوچک، راهکار می‌طلبید. خانم کارشناس می‌فرمایند: "یکی از موانع رشد بنگاه‌های خرد و متوسط مسئله بیمه‌ها است. اصرار داریم بیمه‌ای که پرداخت می‌شود باید حتماً عددی باشد که در وزارت کار آمده است. در حالی که به لحاظ قانونی راه‌هایی وجود دارد که بتواند با عده‌های کوچکتر افراد را استخدام کند و بیمه‌ها را کامل رد نکند و بتواند استخدام کند، یعنی اشتغال ایجاد کند". مجری برای آنکه این حد از صراحت لهجه را برای بینندگان تاب‌آور سازد و خود را شریک دزد نشان ندهد می‌گوید: "بالآخره بخش بزرگی از نیروی کار ما،

^۱ این برنامه در تاریخ ۱۴۰۰/۳/۸ در بخش اختصاصی اخبار نیمروزی پخش شد که در آرشیو برنامه‌های شبکه یک صداوسیما موجود است.

در همین مشاغل خرد و کوچک، بدون داشتن هیچ‌گونه قراردادی مشغول به کار هستند. حق بازنشستگی، حق بیمه و حتا سابقه کار این نیروها پایمال می‌شود. فکر نمی‌کنید که هر چه زودتر باید این اتفاقات بیفتد؟" منظور او از اتفاقات، به کار بردن سیاست‌هایی است که از نوزاد به اندازه‌ی بزرگسال خواسته نشود. چه معنی دارد کارفرمای بنگاهی کوچک با پنج نفر کارگر، به کارگرش همان مقدار دستمزد و مزایایی را پرداخت کند که در قانون کار آمده! خانم مهرنوش هم با ابراز همدردی با دغدغه‌ی مجری، دنباله‌ی افاضاتش را پی می‌گیرد: "ما راهکار داریم که بتوانیم با عدد و رقم‌های دستمزد کمتر از آن چیزی که در قانون کار هست، برای افراد بیمه رد کنیم. لازم نیست که سقف بیمه کامل باشد. مشکل قانونی هم نداریم. این راهکار خوبی است که در روستاها و مشاغل خرد و خیلی جاها که نمی‌توانند فرد را به‌طور کامل استخدام کنند، یا عده‌های پایین‌تری را می‌توانند توافق کنند، براساس آن بیمه رد شود. برای آنکه حقوق کسانی که کار می‌کنند احقاق نشود و افراد بتوانند جایگاه‌شان را به لحاظ سوابق شغلی بدست آورند، کاری کرده‌ایم که قراردادها به‌صورت سفید باشد. یا قراردادهایی که اصلاً رسمی و قانونی نیست و حق و حقوق این بندگان خدا هم ضایع بشود."

چنین کارشناسانی از وضعیت کارگران در کارخانه‌های کوچک یا اطلاعی ندارند و یا اطلاع دارند و سر در آخور سرمایه‌داران فرو برده‌اند. دنیای آن‌ها با عدد و ارقام‌های کوچکتر و بزرگتر معنی می‌یابد. به‌راحتی از کوچکتر شدن عده‌ها سخن می‌گویند، دریغ از آنکه، کاهش دستمزدها خبر از فلاکت و در تنگنا قرار گرفتن هر چه بیشتر معیشت کارگران و خانواده‌هایشان می‌دهد. اول آنکه، مگر کارگران در کارخانه‌های کوچک کمتر از هفت ساعت و بیست دقیقه‌ای که در قانون کار آمده کار می‌کنند که دستمزد و مزایایی پایین‌تر از قانون کار هم دریافت کنند؟ دوماً، کمتر موردی یافت می‌شود که کارفرمایی حتا به این مدت، زمان کار تصریح شده در قانون کار تن در دهد و همه شواهد نشان از آن دارد که کارگران به بیشتر از هشت ساعت کار در روز مجبور می‌شوند و اضافه‌کاری‌های تحمیلی چندین ساعته، مجال زندگی را از آنان ربوده است. کارفرمایانی که غیرقانونی اضافه‌کاری اختیاری را به‌صورت اجباری عرفی درآورده‌اند، آن‌هم بدون در نظر گرفتن حق غذا. کارگران به‌ناچار یا باید سر دستگاه‌ها لقمه‌ای به دندان گیرند و یا از ترس جریمه شدن و اخراج از خیر همان قوت غالب هم بگذرند. آنگاه چنین بی‌شرف‌هایی دادشان به هوا برود که انصاف نیست کارفرما فلان قدر دستمزد و بیمه را کامل بپردازد. این نیز در شرایطی است که همان دستمزد چهار یا پنج میلیونی هم که عمدتاً به کارگران کارخانه‌های بزرگ پرداخت می‌شود معیشت کارگران را تأمین نمی‌کند. راهکارهای خانم کارشناس اضافه‌گویی‌های جدیدی نیست. چندین دهه است که کارگران با قراردادهای سفیدامضا، عدم پرداخت کامل بیمه، معوقات مزدی، عدم پرداخت کامل مزایای قانون کار،

ناامنی شغلی و به‌طورکلی، سیاست مقررات‌زدایی از فرایند تولید که به‌عنوان سیاست‌های نئولیبرالی سرمایه‌داری می‌شناسیم، نیروی کارشان را حتا پایین‌تر از ارزش نیروی کار می‌فروشند. درواقع، کارشناس برنامه سنگ آن را به سینه می‌زند که چرا مسولان دست روی دست گذاشته‌اند و واحدهای تولیدی را به اجرای بی‌چون و چرای همه‌ی این موانع تولید! ملزم نمی‌کنند^۲. ضرورت سخن‌سرایی‌های این‌چنینی از زبان این مصلحت‌اندیشان هدفی دارد که دو روی یک سکه است. روی اول سکه آن است که کارگران کارخانه‌های بزرگ با دیدن شرایط فلاکت‌بار کارگران کارخانه‌های کوچک به دنبال مبارزه‌ای برای افزایش دستمزد خود نباشند. آن‌ها باید کلاه‌شان را به هوا بیندازند که وضعیت‌شان نسبت به کارگران دیگر خوب است و رضایت دهند به همین دستمزدی که جاهای دیگر، آن را هم نمی‌پردازند. آن روی دیگر سکه، شامل کارگران کارخانه‌های کوچکی می‌شود که با دیدن شرایط و مزایای کارگران کارخانه‌های بزرگ، خود را بیش از پیش به آب و آتش می‌اندازند تا به زعم خود با کار بیشتر جایگاه‌شان را ارتقا بخشند. صف کارگران در دور رقابت پراکنده‌تر می‌شود درحالی که حاصل عقب‌نشینی از مبارزه و کار بیشتر و در نتیجه استثمار بیشتر به جیب سرمایه‌داران می‌رود.

وضعیت از این قرار است

بهتر است روی موردی از هزاران مورد کارخانه‌های کوچک دقیق‌تر شد و شرایط حاکم بر آن‌جا را بررسی کرد تا مشخص شود که کارگران سال‌ها با چه مصائبی دست و پنجه نرم می‌کنند و در چه محیط‌هایی مجبور می‌شوند سیاست‌های تحمیلی کارفرمایان را تحمل کنند. در یکی از این کارخانه‌های کوچک، حدود شصت کارگر زن و مرد در سه شیفت پراکنده شده‌اند. شیفت صبح را کارگران زن به همراه معدودی کارگر مرد تشکیل می‌دهند. کارگرانی در بازه‌ی سنی بیست‌ویک تا چهل ساله. درصد بالایی از کارگران متأهل هستند. بخشی از زنان کارگر هم سرپرست خانوار. بیشترشان اجاره‌نشین و ساکن در یکی از شهرک‌های حومه‌ی شهر.

^۲ در فصل دوازدهم قانون کار، مصوبه‌ای وجود دارد تحت عنوان مقررات متفرقه که در دوره ریاست جمهوری هاشمی رفسنجانی به نگارش درآمده است. در ماده‌ی ۱۹۱ آن چنین می‌خوانیم: "کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود". قطعاً ضرورت‌های انباشت سرمایه و سود سالانه عمومی این مصلحت را تشخیص می‌دهد و همچون چراغی، راهنمای سرمایه‌داران و دولت‌های حامی آنان می‌شود.

کارفرمایان با این توجیه که در این کارخانه برخلاف سایر کارخانه‌ها، زمان کار هشت ساعت است و می‌توان این چند ساعت کوتاه را بدون غذا خوردن دوام آورد! از دادن حق غذا و حتی زمان اختصاصی به غذا طفره می‌رفتند. فقط یک مدت زمان بیست دقیقه‌ای برای صبحانه در نظر گرفته شده بود که آن را هم کارگران به دلیل ایستادن در صف طولانی نظافت و بعد صف چای، عطایش را به لقایش بخشیده بودند. گاهی دیده می‌شد که کارگران به همراه تکه‌های باقی مانده مواد غذایی وارد سالن تولید می‌شدند. وضعیت رختکن هم چندان تعریفی نداشت. بوی فاضلاب و موکت خیس اکثر کارگران را فراری می‌داد. یخچالی که معمولاً وسط تابستان خراب و آبی با فشار قطره‌ای که قرار بود! جلوی بیماری کرونا را بگیرد. در طی فراگیر شدن بیماری کرونا نیز خبری از ضد عفونی منظم رختکن و داخل سالن نبود. در همان ایام چند نفر از کارگران درگیر این بیماری شده بودند اما کارفرما با مقصر جلوه دادن کارگران مبنی بر عدم رعایت موارد بهداشت فردی از مسئولیت‌های خود در قبال کارگران مثل همیشه شانه خالی می‌کرد. سطح بهداشتی محیط آنقدر پایین بود که حتی در سرویس‌های بهداشتی خبری از تعبیه سطل زباله نبود. بماند زمانی که مواد اولیه تولید تمام می‌شد و کارفرما تعدادی از کارگران مرد را مجبور به تمیز کردن و شستشوی سرویس‌های بهداشتی می‌کرد و کارگران زن را هم نوبتی برای نظافت رختکن به کار می‌گرفت.

بعد از پانزده سال، برای اولین بار در سال ۹۹ لباس کار به کارگران این کارخانه تعلق گرفت. این لباس مخصوص، برای زنان تنها یک مانتو با پارچه بی کیفیت را شامل می‌شد با یک دمپایی پلاستیکی که آن هم بیشتر برای حمام مناسب بود تا محیط کار. برای مردان کارگر هم وضعیت همین بود. خبری از لباس کار متناسب با کار و کفش مناسب و سایر وسایل ایمنی در محیط کار نبود. حتی هنگام درخواست دستکش جدید باید دستکش قبلی نشان داده می‌شد تا کارفرما اطمینان یابد که دستکش کاملاً پاره و به درد نخور شده و آن‌گاه بعد از حرف‌های کنایه‌آمیز کارفرما، دستکش‌های پلاستیکی داده می‌شد که قرار بود دست‌های کارگران را از حوادث کار مصون دارد!

هر ساله در نیمه‌ی دوم سال، تأخیر در دستمزد کارگران که از ابتدا قرار بود در دو قسط پرداخت شود، شروع می‌شد. زمزمه‌هایی از اعتراض در حد غرولند بین کارگران به گوش می‌رسید. آن‌ها نمی‌توانستند به صاحب‌خانه‌هایشان بگویند تا به الان دستمزد نگرفته‌ایم و یا با حرف‌های سرخرمن شکم خود و خانواده‌شان را سیر کنند. اولین واکنشی که داشتند این بود که به صورت فردی نزد حسابدار کارخانه می‌رفتند و با هزار خواهش و اظهار عجز دستمزدشان را طلب می‌کردند. سیاست کارفرما هم این‌گونه بود که دستمزد یک نفر از سه نفر را پرداخت می‌کرد و مابقی را در صف انتظار نگه می‌داشت. این حربه‌ای

اساسی بود که مانع شکل گرفتن سویه‌ای از اتحاد بین کارگران می‌شد، چراکه امکان متحد شدن آن‌ها توسط چند نفری که از قبل دستمزدشان پرداخت شده بود از بین می‌رفت. کارگران با این امیدواری که دستمزد ما را هم امروز فردا پرداخت می‌کنند عقب می‌نشستند. این عقب‌نشینی از مطالبات دستمزدی، کار را به جایی رساند که کارگران چهار ماه حقوق معوقه را تجربه می‌کردند. آن‌ها دیگر به تجربه دریافته بودند که رفتن تک به تک نزد حسابدار و کارکنان دفتری بی‌فایده است. اگر یک نفر هم پیدا می‌شد که همچنان اصرار به واکنشی منفرد داشت حاصل التماس‌هایش این بود که کارفرما از کل معوقات مزدی تنها یک میلیون تومان پرداخت می‌کرد تا جلوی ازدیاد خشم کارگران را بگیرد. کارفرمایان برای تثبیت این سیاست‌ها هرگونه فرصتی را مغتنم شمرده و به بهانه‌های مختلف الطاف خود را نثار کارگران می‌کردند. برای نمونه، در مراسم چهلم مادرشان یا شب یلدا و مناسبت‌هایی از این دست، یک کیسه برنج به کارگران بخشش می‌کردند تا آن‌ها زبان بگشایند و داد این سر دهند که همین هم در این اوضاع معیشتی غنیمت است. صف کیسه‌های برنج بیشتر شبیه نواخانه بود تا کارخانه. پیامدهای به‌کارگیری چنین سیاست‌های نواخانه‌ای از جانب سرمایه‌داران این بود که با از بین بردن سویه‌های همبستگی بین کارگران به هدف‌شان که همانا جلوگیری از رادیکال شدن طبقه‌ی کارگر است، جامه‌ی عمل پیوشانند. این بود که جای اعتراض را تعریف و تمجید از کارفرما و بعضاً دلسوزی می‌گرفت. یک کیسه برنج یا پرداخت مبلغی از دستمزد در بین سه ماه، به این آگاهی وارونه‌ی کارگران دامن می‌زد که "کارفرما با آن‌ها هنوز محصولاتش دپو هست و به فروش نرفته تا دستمزدهای ما را وصول کند اما حداقل آن قدر وجدان دارد که ما را در این اوضاع سخت فراموش نکرده". کارفرما می‌دانست چگونه از فضای صمیمی ایجاد شده به نفع خود سود ببرد. درواقع، هنگامی که دستمزدها به تأخیر می‌افتاد این کارگران بودند که از کارفرما تصویر انسانی مفلوک را در ذهن خود مجسم می‌کردند و خود را ملزم به درک شرایط کارفرما می‌دانستند و در بین همکاران خود نجواکنان خواهان صبوری در عدم پیگیری دستمزدها بودند.

در شیوه تولید سرمایه‌داری آن‌چه که برای کارفرما و طبقه‌ی سرمایه‌دار نقش تعیین‌کننده‌ای دارد فقط و فقط کسب سود بیشتر است. این یک اصل تخطی‌ناپذیر سرمایه‌دارانه است. اخلاق، فرهنگ، انسانیت، سبک زندگی و همه این عناصر ذیل سود برای سرمایه‌داران تعریف و معنی می‌شود. آن‌جا که حکم کند کارفرما دست و دل باز می‌شود اما به شرط‌ها و شروط‌ها. دست و دل بازی‌های کارفرما بُن‌مایه‌ای است که با تحمیل سیاست‌های تعدیل اقتصادی، معیشت کارگران را فشرده و درواقع هرچه بیشتر زندگی آن‌ها را در تنگنا قرار می‌دهد.

مشخصاً بعد از این‌ها بود که کارفرما توانست اضافه‌کاری را به کارگران به‌راحتی آب خوردن تحمیل کند. بدون آن‌که در نظر گیرد که شرایط زندگی کارگران به‌خصوص کارگران زن با این شرایط جدید کارخانه هم‌خوانی دارد یا نه. برای کارفرما ابداً این ملاحظات محلی از اعراب نداشت. او نگران این موضوع بود که سود سالانه‌اش به آن حد نصاب سود عمومی که باید می‌رسید نرسیده و این عقب‌ماندن از رقابت باید به هر شیوه‌ی ممکن جبران شود ولو با دوازده ساعت کار مداوم و طاقت‌فرسا آن هم بدون حق غذا!

عدم وجود قرارداد کاری دائم - دریغ از حتماً قرارداد یک ماهه یا سه ماهه - و نداشتن امنیت شغلی که کارگر امروز کار دارد و فردا بیکار است، چنان هراسی در کارگران به‌وجود آورده بود که تکه‌کلام‌شان این بود: "کاری نکنید اخراج شوید". آن‌چنان وجودشان به انقیاد کشیده شده بود که حتماً موقع انجام کار کل دغدغه‌شان این بود که عملی مرتکب نشوند که خوشایند کارفرما نباشد. هم‌چنان منتظر روزی بودند که با کار بیشتر و کارآمدتر برای امضای قرارداد به اتاق کارفرما فراخوانده شوند. کارفرما هر دستوری صادر می‌کرد، کارگران با این توجیه که بالأخره او ارباب است و ما کارگر، تصور سرپیچی از دستورات را هم به ذهن راه نمی‌دادند. بدین جهت، زمانی که کارفرما اضافه‌کاری را تحمیل کرد غالب کارگران مجبور به پذیرش آن شدند. البته زمینه‌ی تن دادن به اضافه‌کاری نیز از قبل وجود داشت. وضعیت معیشتی طبقه کارگر در آن‌چنان سراشیبه‌ای افتاده که آن‌ها ترجیح می‌دادند کل ساعت‌های زندگی را در کار کردن صرف خلاصه کنند ولی در قبالش پولی به دست‌مزدشان اضافه شود. فراموش نمی‌کنم زمانی را که نظر یک کارگر مرد را در مورد اضافه‌کاری پرسیدم و او در پاسخ به من گفت: "زندگی یعنی کار. شب که به خانه رسیدی باید غذا بخوری، اخبار نگاه کنی و بخوابی تا صبح سرحال به کارخانه بیایی".

زمانی که فرصت‌هایی فراهم می‌شد تا چند نفری از کارگران دور هم جمع شوند، بحث‌های پراکنده‌ای در مورد سیاست، اقتصاد و اخبار مبارزه‌ی کارگران کشور و جهان می‌شد. در یکی از این بحث‌ها یکی از کارگران مطرح کرد که هشت ساعت کار که در قانون کار آمده نتیجه‌ی سال‌ها پیگیری و جان‌فشانی‌های طبقاتی کارگران در سطح جهانی است. زمانی که در مورد شانزده و بعضاً هجده ساعت کار مداوم در معدن‌های تاریک که کارگران روشنی روز را هم نمی‌دیدند حرفی به میان می‌آمد ابتدا تعجب بود که بر صورت کارگران نقش می‌بست. بعد از کمی تأمل بر این نظر بودند که هشت ساعت آن‌ها با هشت ساعت کارگران ایرانی فرق دارد. کارگران سایر کشورها، برای هشت ساعت کار فلان قدر دست‌مزد می‌گیرند با آن همه مزایا که باعث شده وضع آن‌ها بهتر باشد، اما کارگر ایرانی باید در سه ماه، یک میلیون برای خانواده - اش ببرد که کفاف هیچ جای زندگی را نمی‌دهد. پس طبیعی است که کارگران سایر کشورها به اضافه‌کاری

روی خوشی نشان ندهند و برعکس، کارگر ایرانی به دنبال آن باشد که روزهای تعطیل هم سرکار حاضر شود. بررسی این که چه عوامل مهمی باعث شده تا طبقه‌ی کارگر کشورهای پیشرفته از سطح رفاه بهتری نسبت به طبقه کارگر سایر کشورها برخوردار باشند فرصت دیگری می‌طلبد. همین قدر گفته شود که یکی از آن عوامل بسیار مهم، سطح مبارزه‌ی طبقاتی کارگران در این کشورهاست. کارگران در آن جا به همراه تشکل‌ها و اتحادیه‌هایشان می‌توانند در سرنوشت تعیین و افزایش دستمزد دخالت‌گری داشته باشند. اما در وضعیت کنونی ما که نبود تشکل‌های واقعی کارگران خلاء بزرگی در صفوف طبقه‌ی کارگر به‌شمار می‌رود، کارگران در تعیین و افزایش دستمزد و مزایا و سایر حقوق قانون کار خود نمی‌توانند تاثیرگذار باشند. نهایتاً این شورای عالی کار است که سه‌جانبه‌گرایی را (سه نفر نماینده‌ی سرمایه‌داران، سه نفر نماینده‌ی کارگران! و سه نفر نماینده‌ی دولت سرمایه‌داران) با یکجانبه‌گرایی به کارگران تحمیل می‌کند و برای دستمزدهای کارگران تصمیم می‌گیرد. در این شرایط سرمایه‌داران نیز می‌کوشند کمترین دستمزد را به کارگران حُقه کنند و در نبود تشکل‌های واقعی کارگران این کار را به‌آسانی به سرانجام می‌رسانند. در نتیجه، سطح دستمزدها آنقدر پایین است که کارگران برای جبران معیشت، خواهان و پذیرای اضافه‌کاری‌های چهارساعته و حتی بیشتر و دورازده ساعته در روزهای تعطیل می‌شوند. مبارزه‌ی جمعی و اتحاد برای افزایش ارزش نیروی کار، جای خود را به کنش‌های منفرد همانند درخواست اضافه‌کاری و رجوع فردی به عوامل کارفرما برای درخواست دستمزد و غیره می‌دهد.

کارگران تنها عامل این وضعیت فلاکت‌بار را عملکرد دولت کنونی می‌دانستند. آن‌ها بارها زبان به شکایت می‌گشودند و معتقد بودند که اگر سطح دستمزدها پایین است و کفاف زندگی را نمی‌دهد، مقصر اصلی این وضعیت دولت است. به‌خصوص دولت روحانی که از وقتی آمده، قدرت خرید کارگران هم آب رفته. روی این نکته تأکید داشتند که کارفرمای کارخانه‌ی مذکور دستمزد و مزایا را طبق آن چه که در قانون کار آمده پرداخت می‌کند. شاید با تأخیر ولی دست آخر پرداخت می‌کند. پس کارفرما همانی را می‌پردازد که دولت گفته و اگر هم اعتراضی باشد به‌جانب دولت است نه کارفرما.

از لابلای بحث‌های کارگران می‌شد به این نکته پی برد که مخالفت چندانی با مزد منطقه‌ای ندارند. چند سالی می‌شود که در برابر دستمزد سراسری زمزمه‌های مزد منطقه‌ای به گوش می‌رسد. هر ساله که فقط چند درصد به دستمزدها اضافه می‌شود، تمامی خبرگزاری‌ها شکوه سومی دهند که دولت امسال به فکر کارگران نبوده و دستمزد پیشنهادی دولت متناسب با تورم نیست و از این قبیل حرف‌ها. در این گونه تحلیل‌ها، نوک پیکان به سمت نماینده‌های سرمایه‌داران که آن‌ها نیز در جلسه نشسته‌اند نمی‌رود و گویا

فقط این دولت است که همانند نیرویی مجزا و جدا از طبقه‌ی سرمایه‌داران دستمزد را پیشنهاد و تعیین می‌کند. دولت برای آن که یقه‌ی خود را از این حملات خلاص کند و صدا البته زیر فشار طبقه‌ی سرمایه‌داران مبنی بر کاهش هرچه بیشتر دستمزدها، مزد منطقه‌ای را پیش کشیده است. گویا همین افزایش نیم‌بندی مزدها هم به مذاق سرمایه‌داران خوش نیامده.

اما اگر می‌گوییم این صرفاً دولت نیست که در مورد دستمزد منطقه‌ای تصمیم می‌گیرد و باید منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار را هم دید پس نقش دولت چیست؟ در جهان سرمایه‌داری، منافع طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی سرمایه‌دار همواره در تضاد هستند. یعنی این دو طبقه هیچ‌گاه سر‌آشتی با هم نداشته و ندارند. سرمایه‌دار اصرار دارد که دستمزدها به پایین‌تر از ارزش نیروی کار سقوط کند و در این راه هر ابزار و سیاستی را هم به خدمت می‌گیرد. از سوی دیگر، طبقه‌ی کارگر هم اصرار دارد نیروی کاری را که می‌فروشد به قیمت بالاتری بفروشد، یعنی سطح دستمزد را تا می‌تواند ارتقا دهد. هیچ کوتاه آمدنی هم در کار نیست. نیرویی در جامعه لازم است تا منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار را بر کرسی بنشانند و مهر تأیید برای ضمانت اجرایی آن بزنند. این نیرو همان دولت است. دولتی که به‌طور مستقیم خود را به‌عنوان نیروی سرمایه‌داران نشان نمی‌دهد بلکه در نقش مصلحی ظاهر می‌شود که رسالت‌اش نجات جامعه از تشدید درگیری بین این دو طبقه است. در یک کلام، نقش دولت آن است که نظم برهم خورده بین دو طبقه را به جامعه‌ی طبقاتی بازگرداند. پس دور از انتظار نیست که وقتی طبقه‌ی کارگر زور ندارد، زور سرمایه‌داران بر دولت بچربد و دولت سرمایه‌داری منویات طبقه‌ی سرمایه‌دار را بر جامعه تحمیل کند و دستمزد به همان نسبتی افزایش یابد که برای حیات سرمایه خطرناک نباشد، اما همین افزایش در حکم تنزل سطح معاش زندگی کارگران است.

حال برای آن که دولت نقش خود را بیشتر تثبیت کند باید هرچه بیشتر نشان دهد که طرفدار هیچ‌یک از طبقات متخاصم نیست و همواره خواستار بازگشت صلح به جامعه است. در این بستر است که منطق مزد منطقه‌ای معنا پیدا می‌کند؛ دولت سعی دارد میزان دستمزدها را به خود کارفرمایان واگذار کند. پیامدی که مزد منطقه‌ای برای کارگران در پی خواهد داشت ازدیاد فلاکت است. کارفرمایان به بهانه‌ی آن که مخارج زندگی در فلان منطقه از سطح مخارج زندگی در شهر تهران به مراتب پایین‌تر است، از کوچکترین تلاشی برای ارتقای دستمزدها جلوگیری خواهد نمود. خیال خامی است اگر تصور شود سرمایه‌داران به فکر کارگران بوده و چون فلان منطقه محروم است کارفرمایان دستمزدها را افزایش خواهند داد. اتفاقاً

چون محروم است محرومیت بیشتر را نیز در پی خواهد داشت.^۳ اگر قرار باشد سرمایه‌داری به فکر بهبود زندگی طبقات زحمتکش بیفتد، دیگر سرمایه‌داری وجود نخواهد داشت.

(زنان) کارگر مشغول کارند

وضعیت در بین زنان کارگر به مراتب اسفبارتر بود. در زمان استراحت هر یک به صورت فردی، در سکوت کامل غم‌باری و تک‌افتاده از دیگری به تناول غذا می‌پرداخت. عمده گفتگوهایی که در بین زنان وجود داشت حول مسائل ریز روزمره می‌چرخید. زنان به واسطه‌ی آن که از جایگاهی اجتماعی برخوردار نبودند و در دوران زندگی هیچ‌گاه نظر آنان در مورد مسائل پرسیده نشده بود از کمترین اعتماد به نفسی در اظهار نظرهای معمولی برخوردار نبودند. درباره مسائل روز کارگری که اتفاقاً سرتیتر اخبار هم بود هیچ نمی‌گفتند. به طور مثال، در مورد این که چرا تعیین حق مسکن چندین ماه به تعویق افتاده و یا چرا جلسات شورای عالی کار پشت سر هم لغو می‌شود و بالأخره بر سرنوشت مزدها چه خواهد آمد و غیره اصلاً وارد گفتگو نمی‌شدند. هرگاه کارگری در مورد سرنوشت دستمزدها برای سال جدید جمله‌ای می‌گفت بقیه کارگران زن با حالتی سکوت‌آلود فقط تماشاچی شنیده‌ها بودند. کلمه دستمزدهای "معوقه" به گوش یکی از زنان با سیزده سال سابقه کار ناآشنا بود و در خفا می‌پرسید معوقه به چه معنی است؟ کمترین آشنایی با مواد قانون کار وجود نداشت و هر آن چه را کارفرما در فیش حقوقی ثبت می‌کرد همان به منزله‌ی رعایت قانون کار از جانب کارفرما پنداشته می‌شد. کارفرما به راحتی می‌توانست یکی از مزایای قانون کار را حذف کند و کارگران بعد از مدت‌ها آن هم شاید، متوجه سوءاستفاده کارفرما شوند. به طور مثال، درباره افزایش حق مسکن که از مهرماه سال ۹۹ در فیش‌های حقوقی گنجانده شد بیشتر کارگران اطلاعی نداشتند و تازه بعد از این بحث‌های جمعی این سوال برایشان پیش آمد که چرا در شش ماه گذشته این مبلغ پرداخت نشده است!

زنان و مردان کارگر هم‌پای هم، کار می‌کردند اما معوقات مزدی برای زنان کارگر بیشتر بود تا مردان. اگر این تأخیر برای مردان کارگر سه ماه بود برای زنان چهار ماه بود و حتا بیشتر. از نظر کارفرما دستمزد زنان پولی اضافه بود که روی دستمزد مرد می‌رفت و او به خود این جایگاه را می‌داد که دستمزدهای زنان را دیرتر از مردان پرداخت کند. کارفرما معتقد بود اگر زنان عقل داشتند در کارخانه کار نمی‌کردند و متأسفانه

^۳ اگر به صورت عام به جنبش طبقه‌ی کارگر نگاه کنیم کارگران وضعیت مزدی و معیشتی خود را بیشتر با کارخانه‌های بزرگ مقایسه می‌کنند و همواره از سقوط دستمزدها ناراضی‌اند. در طی دهه‌ها با آن که دولت با واگذاری بخش‌های دولتی به خصوصی سعی در مبرا کردن خود در مواجهه‌ی کارگران با کارفرمای منفرد داشته و این باعث شده تا کارگر تصور کند با رفتن فلان کارفرما و آمدن کارفرمای اهل وضعیت بهبود پیدا خواهد کرد اما برای نمونه در مبارزات کارگران هفت‌تپه می‌بینیم که کارگران بر حسب تجربیات مبارزاتی، به این نتیجه رسیده‌اند که مشکل با جابجایی کارفرمایان حل نمی‌شود.

بسیاری از کارگران مرد هم با این جمله که "زنان باید به خانه‌هایشان بازگردند" همدل بودند. این آگاهی ارتجاعی باعث می‌شد کارگران زن هیچ‌گاه مطالبه‌ی دستمزد برابر به ازای کار برابر با مردان را پیش نکشند و حتا در مطالبه عدم تأخیر در پرداخت دستمزدها مردان را نسبت به خود پیش قدم می‌دانستند، چراکه در مَحْپِلَه‌شان گنجانده شده بود که مردان نان‌آور خانواده هستند، در حالی که در میان خودشان هم زنان سرپرست خانوار کم نبودند. در جامعه دیدگاهی در مورد زنان کارگر وجود دارد که اگر آن‌ها به آن مرحله از نداری و گرسنگی برسند بلاخره می‌توانند گلیم‌شان را در خیابان‌ها از آب بیرون بکشند و این رویکرد کاملاً در کارخانه حاکم بود و حتا برخی از زنان کارگر عمدتاً نسبت به همکاران زن‌شان که سرپرست خانوار بودند این نظر را ابراز می‌کردند.

زنان کارگر به واسطه‌ی زن بودن از کوچک‌ترین امنیت جانی و روانی در محیط کار برخوردار نبودند. بارها پیش آمده بود که لاس زدن‌ها و کنایه‌های رکیک جنسی از سوی کارفرما و عواملش شنیده و دیده می‌شد. حتا مواردی از حضور زنان در شیفت شب سال‌های گذشته و بلاهایی که گرفتارشان کرده بود به گوش می‌رسید. در بین کارگران زن رایج شده بود که وقتی کارفرما یک قدم جلو آمد زنان باید دو قدم عقب روند. در بین برخی کارگران این گونه جا افتاده بود که این زنان هستند که باید حیا را سرلوحه زندگی خود قرار داده و به مردان روی خوش نشان ندهند. اما پیش آمده بود که زن کارگری بخاطر سرپیچی از دستور کارفرما مبنی بر رفتن به انبار برای انجام کار اخراج شده بود. همه آن زن را مقصر می‌دانستند و زمزمه‌هایی از تنبلی و از زیر کار در رفتن بین کارگران شنیده می‌شد ولی ما همگی می‌دانستیم که برخلاف آن گفته‌ها، آن زن جزء کارگران چیره‌دست بود. یا زن دیگری که به خاطر دست رد زدن به سینه‌ی کارفرما به بخشی منتقل شد که تا به حال در آن جا کار نکرده بود و کارفرما ناآشنایی با کار و هماهنگ نشدن سرعت دست با دستگاه را بهانه‌ای قرار داد برای اخراج او. و یا گماردن شخصی در سمت مهندس فنی کارخانه که تنها کار مهندسی‌اش به کار بردن هزار فریب و نیرنگ بود برای به تور انداختن زنان کارگر و معرفی آن‌ها به کارفرمای اصلی برای سوءاستفاده‌های جنسی‌اش. کار به جایی رسیده بود که زنان حتا اگر به مشکل فنی هم برخورد می‌کردند از دهن به دهن شدن با آقای مهندس کریه‌صفت امتناع می‌کردند.

زنان پیشاپیش در موضع ضعف قرار داشتند و این باور رایج در کارخانه بود که زنان به درد کارهای سنگین و کارخانه‌ای نمی‌خورند. کارهای فنی و پیچیده با دستگاه‌ها که عمدتاً به مهارت نیاز داشت برعهده مردان گذاشته می‌شد و کارهای بسیار ساده و حوصله‌بر که آن هم در بسته‌بندی خلاصه شده بود به زنان سپرده

می‌شد. تبعیض‌های جنسیتی در نظام سرمایه‌داری با توجه به دید موجودی ضعیف که نسبت به زن وجود دارد بسیار شایع است.

با این همه زنان کارگر از لحاظ سلامت بدنی و روانی شکننده‌تر از مردان کارگر بودند. سردردهای گاه و بی‌گاه و اعصاب خوردکن در حین کار و درد کمر و پا به خاطر سرپا ایستادن‌های طولانی عمده مشکلاتی بودند که زنان همیشه از آن می‌نالیدند. موضوع شکننده‌تر بودن زنان کارگر دلیلی غیر از "جنس ضعیف بودن زن" دارد که آن انجام هم‌زمان کار خانگی و اشتغال بیرون از خانه است. طبقه‌ی کارگر در طول زندگی با حوادث ناشی از کار و تبعات فرسایشی و یکنواخت آن دست به گریبان و همواره یکی از مطالباتش تأمین دفترچه‌های اجتماعی و بیمه‌های تکمیلی بوده. اما این هم واقعیتی انکارناپذیر است که میزان آسیب‌دیدگی و شکنندگی در سیمای زن کارگری که به فرض ده سال کار کرده مشهودتر از مرد کارگری بود که او هم ده سال کار کرده است. این پدیده را نباید بخاطر ضعف بدنی و ناتوانایی‌های ذاتی در وجود زن بلکه باید در همان استثمار مضاعفی دید که در ازای کار مزدی زنان طبقه‌ی کارگر و نیز کارخانگی به‌عنوان همسر و مادر، سهم‌اش خمیدگی و سیاه‌چردگی و دست‌های پینه‌بسته است.

زنان همواره در اضطراب و نگرانی فرزندان کوچک‌شان که در خانه تنها مانده و کسی برای مراقبت از آن‌ها وجود نداشت به سر می‌بردند. به علت آن که از پس هزینه‌های مهدکودک‌های خصوصی بر نمی‌آمدند مجبور بودند هفته‌ای چند بار از این و آن خواهش کنند تا چند ساعت مراقب فرزندانشان باشند^۴. در این بین معلوم است که بر سر این کودکان چه خواهد آمد. علاوه بر این، گویی مأمور به این کار بودند که حتماً خرید و کل امورات خانه را در مدت زمانی که در رختکن بودند حل و فصل کنند. از برنامه‌ریزی برای جزئیات خرید گرفته تا این که برای شب چه غذایی آماده کنند. مجموعه این دل‌مشغولی‌ها باعث می‌شد گاهی از کوره در روند و گله و شکایت کنند از این که چرا ما زنان باید هم در خانه کار کنیم و هم در بیرون خانه. کار در عرصه‌ی اجتماعی را وظیفه مردان می‌دانستند و از این که با ازدواج مجبور شده‌اند اول جوانی در کارخانه‌ها کار کنند ناراضی بودند. مسلم است که نارضایتی‌ها در زندگی زن‌اشویی زنان و مردان کارگر تأثیر گذاشته بود. در لابلای درد دل‌هایشان انسان متوجه این نکته می‌شد که چقدر از این‌گونه زندگی‌ای که دارند در رنج‌اند. آثاری از خوشبختی و دوست‌داشتن و دوست داشته شدن و برآورده شدن نیازهای

^۴ این درحالی است که در فصل سوم قانون کار تحت عنوان "شرایط کار" در ماده‌ی ۷۸ چنین می‌خوانیم: "در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و غیره) را ایجاد نماید.

عاطفی در حرف‌هایشان دیده نمی‌شد. از آرزوهای قبل ازدواج‌شان می‌گفتند که با چه شور و شعفی می‌خواستند ادامه تحصیل دهند اما شرایط مانع شده و آن‌ها به اجبار راضی به گزینه‌ی ازدواج شده‌اند و اکنون در این فلاکت گرفتارند. اگر دستمزد نصف و نیمه‌ای هم می‌گرفتند برآورده کردن خواسته‌های خودشان کمترین جایی در اولویت‌بندی‌شان نداشت. آنقدر خود را در زندگی بی‌پشتوانه و سرکوب شده حس کرده بودند که پنهانی و به دور از چشم شوهران، بخشی از دستمزدشان را پس‌انداز می‌کردند به هوای آن‌که فردا روزی خرج خود و فرزندان‌شان کنند. می‌ترسیدند از روزی که شوهران‌شان بیکار شوند و بخواهند با زور، اندک پس‌اندازشان را به زعم آنان پایمال کنند. اگر خبر می‌آمد که زنی با مرد کارگری ازدواج کرده، زنان به حال او افسوس می‌خوردند و آینده‌ی او را هم‌چون موجودی بدبخت همانند خود می‌دیدند. ریشه‌ی همه‌ی این ترس‌ها و گله‌و شکایت‌ها از زندگی زناشویی، به عاملی بازمی‌گشت که آنان همواره مردان را منشاء بدبختی‌های خود می‌دانستند.

بسیاری از زنان کارگر به رغم مخالفت‌های همسران‌شان بر سرکار حاضر می‌شدند. برخلاف میل زنان که تمایلی به کار در کارخانه نداشتند، اوضاع معیشتی به اجبار آن‌ها را به محیط‌های کار می‌کشاند. خواسته‌ی مردان همواره بازگشت زنان به پستوی خانه و پرداختن به آشپزی و شستشو و مراقبت از فرزندان بود. درواقع، مردان برحسب تقسیم کار اجتماعی که نقش نان‌آور خانواده را برعهده دارند از این جایگاه برخوردار می‌شوند که همواره به زن به عنوان موجودی پست و فرودست بنگرند. کم نیستند تعداد زنان کارگری که بین دوراهی حضور در عرصه‌ی کار اجتماعی و ترجیح ماندن در قفس خانه، ترک کار کرده‌اند تا به زعم خود شاهد فروپاشی بنیان خانواده نباشند، اما این توفیق اجباری درنهایت به ضرر طبقه‌ی کارگر است. مردان طبقه‌ی کارگر هنگامی که زنان را در دوراهی انتخاب قرار می‌دهند منافع بلندمدت طبقه‌شان را فدای منافع کوتاه‌مدت می‌کنند. منافع کوتاه‌مدت ایجاب می‌کند که زنان با ارائه خدمات رفاهی در اختیار او و فرزندان باشند. با حضور زنان در خانه، کانون خانواده‌شان گرم بماند. دلایل مردان برای منع حضور زنان در عرصه‌ی کار همواره نگرانی‌هایی از این قبیل است: "نبودن زنان در خانه فضای خانواده را به انحطاط می‌کشاند. زنان هم‌پای مردان با ساعات کار مداوم فرسوده می‌شوند. با اشتغال زنان به کار، تنها ساعات محدودی از شبانه‌روز باقی می‌ماند که در این ساعات تن‌رنجور و خسته‌ی زنان، فرصتی برای پرورش کودکان و وظایف همسررداری باقی نمی‌گذارد. با نبودن زنان در خانه، فرزندان و مردان عمدتاً دچار تباهی‌های اخلاقی می‌شوند و به‌طور کلی، محیط اجتماعی کار، بخصوص اگر این محیط کارخانه باشد به هیچ‌وجه برای زنان سالم و مناسب نیست."

زنان (کارگر) و ستم طبقاتی

در این که شرایط حاکم بر کار در عرصه‌ی اجتماعی برای زنان کارگر بسیار ظالمانه است، کم‌ترین تردیدی نمی‌توان داشت. مناسبات تبعیض‌آمیز و تحقیرآمیز همواره در انتظار آن‌ها است. اما از این مسئله، نمی‌توان حکم سرسپردگی زنان به استثمار مضاعف به‌واسطه‌ی کارخانگی را صادر کرد. وقتی شرایط حاکم بر کار ستم‌گرانه است، مردان کارگر نیز قربانی ناعادلانه بودن شرایط کار هستند. تا زمانی که جامعه طبقاتی است، امکان از بین رفتن کشمکش بین کارگر و کارفرما نیست. این درگیری که امکان صلح را بین سرمایه‌داران و کارگران از بین می‌برد، تضاد کار و سرمایه است. سرمایه‌داران به‌واسطه‌ی تصاحب ابزار تولید و مالکیت خصوصی بر آن، طبقه‌ی کارگر را که فاقد این ابزار است استثمار می‌کنند و این طبقه‌ی کارکن، هم از زنان و هم از مردان تشکیل شده است. مردان و زنان زحمت‌کشی که خودشان تولیدات اجتماعی را رقم می‌زنند اما سهم خود و فرزندان‌شان محرومیت از این ثروت‌هاست. سهم آنان، فرسودگی و انحطاط خانواده و فقر و فحشایی است که ثمره‌ی این نظام طبقاتی است.

زنان کارگر در جامعه‌ی طبقاتی سرمایه‌داری، بیشتر از مردان استثمار می‌شوند. هم در خانه به‌واسطه‌ی کار خانگی و هم بیرون از خانه به‌واسطه‌ی نقشی که در تولید اجتماعی دارند. زنان محصور و گرفتار در کارخانگی، هر روز خود را در اجبار این می‌بینند که مجموعه‌ای از کارهای ریز، بیهوده، به‌درد نخور و تکراری را انجام دهند. کاری بی‌رحمانه و عاری از هرگونه تنوع و خلاقیت که تمامی ندارد. اما در پشت این کار بیهوده‌ی خانگی، استثمار مضاعف زنان جریان دارد. از این رو بی‌رحمانه است، چراکه زن کارگر مجبور است با کار خانگی، خدمات رفاهی همچون آشپزی، نظافت، تربیت و پرورش کودکان، رختشویی و هر آن‌چه را که به اداره‌ی خانه و خانواده مربوط می‌شود به‌رایگان انجام دهد. خدمات رفاهی‌ای که جامعه باید در قبال آن‌ها مسئولیت برعهده گیرد و دولت، خود را وقف تأمین این نیازها و مطالبات کند. اما در جامعه‌ی طبقاتی، سرمایه‌داران همواره برای کاهش دستمزدها می‌کوشند و مسئولیت تأمین نیازها را به گردن خود افراد می‌اندازند. به‌عبارتی، بخشی از هزینه‌ی معاش خانواده‌ی طبقه‌ی کارگر هنگام پرداخت دستمزدها حذف می‌شود و به رایگان برعهده‌ی زنان قرار می‌گیرد. مناسبات سرمایه‌داری دیگر نیازی نمی‌بیند تا هزینه‌ی نگهداری و مراقبت از فرزندان یا آشپزی و غیره را به‌عنوان هزینه‌ی معیشتی طبقه‌ی کارگر-هزینه‌ی تولید نیروی کار- به حساب آورد بلکه این خدمات را آن‌چنان برای زنان مقدس و جزء وظایف ذاتی قرار می‌دهد که اگر زنی در انجام وظایفش قصوری انجام دهد به‌شدت عذاب وجدانی وحشتناک سراپای درونش را دربرمی‌گیرد و آن‌گاه با فداکاری‌های عظیم و کار بیشتر سعی در انجام بهتر نقش‌های مادری و همسری می‌کند. او قرار است با انجام کار خانگی توانایی کار مردان را برای انجام کار فردا برای

سرمایه‌داران بازتولید کند و هم‌چنین با صرف کار بیشتر برای پرورش فرزندان، نیروهای کار آینده را بازتولید کند و در این بین چه بهتر که ارائه‌ی این خدمات رفاهی آغشته به عشق همسری و مهر مادری باشد!

اهدافی که سرمایه‌داری با سوءاستفاده از کارخانگی زنان پیش می‌برد، علاوه بر پایین نگه داشتن سطح دستمزدها و کاستن از قدرت مبارزاتی برای بهبود اوضاع معیشتی، جدا نگه داشتن و انفصال زنان کارگر از تمامی عرصه‌های زندگی اجتماعی است. زنان در اندرون خانه سرگرم بچه‌داری و آشپزی می‌شوند و سیاست و مبارزه برای بهبود شرایط زندگی را کار مردان قلمداد می‌کنند. آنان همواره از مسائل سیاسی و تلاش برای بهبود اوضاع جامعه به دور نگه داشته می‌شوند و در نتیجه طبیعی خواهد بود که حتا در کوچکترین پیشامدهای سیاسی و اجتماعی همواره نظاره‌گر و تماشاچی‌اند.

مردان طبقه‌ی کارگر نیز با بازداشتن زنان از کار اجتماعی و تولید مولد، از استثمار زنان بهره‌مند می‌شوند. البته نادرست است که عامل اصلی ظلم‌های طبقاتی را مردان کارگر دانست. آن‌ها که خود قربانیان جامعه‌ی طبقاتی‌اند، در نیل به اهداف نظام سرمایه‌داری، تبدیل به میانجی‌ای می‌شوند تا سرمایه‌داران با تسلط بیشتری زنان طبقه‌ی کارگر را سرکوب کنند. در این وهله است که مردان کارگر منافع آنی را به منافع طبقاتی ترجیح داده و زمینه‌ی یکه‌تازی هرچه بیشتر سرمایه‌داران را فراهم می‌کنند. زنان طبقه‌ی کارگر با کار در عرصه‌ی اجتماعی و صنعتی است که به استقلال جایگاه‌شان در شیوه تولید سرمایه‌داری می‌رسند. آن‌ها در محیط‌های کار است که می‌توانند اعتماد به نفس لازم را بازیابند و بر خمودگی و انفصال از زندگی اجتماعی چیره شوند. در عرصه‌ی کار است که در می‌یابند سیاست، زن و مرد نمی‌شناسد و وقتی ظلم و بی‌عدالتی روی می‌دهد لاجرم انسان نیز سیاسی می‌شود. اما باید دقت داشت که زنان با آن که خود را از خزیدن به گوشه‌ی خانه رها می‌کنند اما هم‌چنان در شرایطی غیرانسانی به سر می‌برند. سرمایه‌داران ادعا می‌کنند که زنان با کار در عرصه‌ی اجتماع به استقلال مالی می‌رسند، اما واقعیت حاکی از آن است که آن‌ها نیز همانند مردان هم‌طبقه‌شان از تأمین نیازهای معیشتی محروم‌اند. صاحبان دسترنج آنان خود و فرزندانشان نیستند. در بسیاری از موارد، دستمزد زنان پایین‌تر از مردان است. در ازای کار خانگی زنان به‌عنوان مادر و همسر، سهم‌شان، لقمه‌نانی از جانب سرمایه‌داری است که به زمین پرتاب می‌شود. بی‌حرمتی، اهانت و تجاوزهای جنسی تبدیل به عیش‌نوش انگل‌صفتان سرمایه‌دار شده است. خبری از بیمه‌های اجتماعی و قراردادهای کاری دائم نیست. ایمنی و بهداشت محیط کار در سطح بسیار نازلی قرار دارند. تأخیر در پرداخت معوقات مزدی در محیط‌های کار بیداد می‌کند. زنان طبقه‌ی کارگر در چنین

جامعه‌ای و با این شرایط اسفبار زندگی و کار می‌کنند. با همه این اوصاف، تقدس مالکیت خصوصی طبقه‌ی حاکم و محافظت از آن به هر قیمتی، لقلقه‌ی دهان یاوه‌گویان سیاستمدار، دولتی‌ها و بوق و گُرناهای رسانه‌ای شده است.

نکته‌ی دیگری که باید یادآوری شود این است که زنان طبقه‌ی سرمایه‌دار نیز از استثمار زنان کارگر به شدت منتفع می‌شوند. آن‌ها همانند مردان بی‌عارشان، کار در معنای تولید اجتماعی ندارند. از مردان‌شان هم زندگی انگل‌وارتری دارند، چراکه صرفاً از قِبل ارتزاقِ دسترنج زنان و مردان کارگر برای خود زندگی خانم-مأبانه‌ای می‌سازند که آن‌ها را در توهم ابدی بودن لذت‌ها به خلسه می‌برد. زنان سرمایه‌دار از رنج‌های زندگی زنان کارگر آگاهی ندارند و دور از انتظار است که امید درک شدن از جانب آن‌ها داشت. آن‌ها لمیدن در خانه و دست به سیاه و سفید نزدن را افتخاری برای برتری خود می‌دانند و ریخت و پاش‌های ثروت جامعه و مسافرت‌های خارجی را دلیل خوشبختی و آزادی هرزه‌مأبانه خود می‌پندارند. درحالی‌که آزادی برای زنان کارگر جور دیگری معنا می‌یابد. آن‌ها با کار در عرصه‌ی اجتماعی و بدست آوردن استقلال در جایگاه تولید، به صورت بالقوه از این امکان برخوردار می‌شوند که زنجیرهای خود و طبقه‌شان را از برده‌ی کار خانگی بودن و استثمار کار مزدی آزاد کنند. پس می‌بینیم که منافع زنان کارگر با زنان سرمایه‌دار یکسان نیست و نمی‌توان مطالبات زنان را متشکل از همه زنان بدون منظره‌ی طبقاتی با هم یک کاسه کرد. از این رو در محیط‌های کار، زنان و مردان کارگر با کارفرمایانی مشترک سروکار دارند که این رویارویی مبارزه‌ای مشترک را علیه آن‌ها می‌طلبد. زنان و مردان کارگر دست در دست هم می‌توانند علیه کارفرمایان متشکل شوند و مبارزه‌ی صنفی و معیشتی خود را برای بهبود زندگی پیش ببرند.

مبارزه‌ی طبقاتی در فقدان تشکل رزمنده

وجود همین شرایط خاص و خودویژه‌ی زنان کارگر، مطالباتی متفاوت، اما در راستای اعتلای جنبش طبقه‌ی کارگر را ضروری می‌نماید. در کارخانه‌ی نام‌برده، هنگامی‌که کارفرما اضافه‌کاری چهارساعته را به کارگران تحمیل کرد بیشترین اعتراض از جانب زنان بود. همان‌طور که در بحث مربوط به دستمزدها اشاره شد. دستمزدهای پایین‌تر از نرخ تورم و سطح معیشت طبقه‌ی کارگر- قابل پیش‌بینی بود که عمده بدنه‌ی کارگری و مخصوصاً مردان کارگر، به موضوع اضافه‌کاری اعتراضی نداشته باشند. اما بیشتر زنان مخالف رسیدن به خانه در ساعت ده شب بودند. دلایل بروز مخالفتشان هم مراقبت از فرزندان، وظایف همسررداری و کارخانگی بود که در آن لحظه سنگینی آن را به‌واقع حس می‌کردند. ولی آن‌ها فقط حس

می کردند و از سودی که سرمایه‌داری به صورت غیرمستقیم به واسطه‌ی استثمار کارخانگی بهره‌مند می‌شد آگاهی نداشتند. احساس این که باری به دوش دارند، در این سخن‌شان متجلی می‌شد که مدام می‌گفتند: "بدن‌های ما دیگر توانایی کار دوازده ساعته در کارخانه و چندین ساعته در خانه را ندارد".

کارفرما از این که کارگران مجبور به پذیرش تمام شرایط سخت کاری بودند، سوءاستفاده کرده و از دادن کمترین امکانات رفاهی به کارگران به ازای زمان اضافه‌کاری، امتناع کرد. مسئله اضافه‌کاری و لزوم پرداختن به امورات خانگی، اهرم فشاری شده بود از جانب همسران زنان کارگر تا محیط کار را ترک کنند. زنان در دوراهی بازگشت به خانه و تن دادن به چهارساعت اضافه‌کاری مستأصل مانده بودند. پیشنهاد یکی از زنان این بود که کارگران بعد از اتمام هشت ساعت کار، دستگاه‌ها را خاموش کرده و کارخانه را به قصد خانه ترک کنند. در مورد این راهکار بحثی درگرفت و ماحصل آن این بود که در وضعیتی که کارگران به آن سطح از آگاهی نرسیده‌اند که با توقف تولید می‌توانند فشار طبقاتی خود را بر کارفرمایان اعمال کنند این عمل در نهایت کنشی فردی خواهد بود که فردای همان روز اخراج شدن فرد کنشگر را به همراه خواهد داشت. اگر بدنه‌ی کارگری تصمیم می‌گرفت که به‌طور متحدانه اعتصابی شکل دهد بدون شک آن اعتصاب باید برپا می‌شد اما همواره باید توجه داشت که اعتصاب را باید در موقعیت مشخص و دقیقه‌ی درست انجام داد. اعتصاب دونفره که کاری از پیش نمی‌برد. نهایتاً شاید یک‌نفر از جمع کارگران با پیشنهاد آن زن همراه می‌شد، اما این همراه شدن همانا و اخراج فوری آنان همانا. بعد از اخراج آنان عمل متحدانه‌ای از طرف کارگران مبنی بر بازگرداندن آن‌ها به کار وجود نداشت. پیشنهاد دیگری مبنی بر حضور جمعی کارگران در دفتر کارفرما و مطالبه‌ی لغو اضافه‌کاری، مطرح گشت. فضای رختکن خبر از نبود اراده‌ای راسخ برای انجام این راهکار می‌داد و غالب کارگران هم‌صدا بودند که کارفرما با نِخَوْت غرورآمیزش با این جمله که "هر کی خوشش نیاید، نیاد" دست رد به سینه‌ی ما خواهد زد. نگرانی و ترس کارگران در وضعیتی که فاقد هرگونه قرارداد کاری و اخراج از کار بیخ گوششان بود، قابل درک است.^۵ اما از سویی، دیگر نمی‌شد به این حد از استثمار که کارفرما کارگران را از بدیهی‌ترین حقوق‌شان در محیط کار محروم می‌کند، تن داد. حداقل‌های قانون کار رعایت نمی‌شدند. و از سوی دیگر، تعداد محدودی از زنان وجود داشتند که هم‌چنان مُصرانه به رفتن نزد کارفرما اصرار می‌کردند. راهکار درست در آن شرایط فقدان نماینده و تشکل کارگری واقعی در محیط کار، این بود که بتوان با تقویت سویه‌هایی از امکان‌های

^۵ مهم‌ترین مانعی که زنان کارگر را از همراهی با هم‌طبقه‌ای هایشان بازداشت، ترس از عدم تمدید قرارداد و اخراج آنان برای سال جدید بود. اما متأسفانه کارفرما از تمدید قرارداد این دسته از زنان نیز در سال جدید امتناع کرد. در کل، سیاست کارفرما هر ساله برای شانه خالی کردن از مسئولیت بستن قرارداد و بیمه کارگران، مبتنی بر تعدیل نیرو و جایگزین کردن آن‌ها با نیروهای جدید بود. این سیاستی است که همواره از دهه‌ی هفتاد به این سو به کارگران نهیب می‌زند که سکوت و تحمل کنند و دم نزنند.

طبقاتی، به ایجاد و احیا همبستگی در بین کارگران امیدوار شد. زنان باید تا حدودی از حالت انفعال و تماشاچی بودن بیرون می‌آمدند. بدین دلایل، جمعاً شش نفر از زنان کارگر با این راهکار همراه شدند.

با توجه به زمینه و بستر موجود، محدودیت‌ها و موانعی بر سر راه شکل‌گیری اتحاد کارگران وجود داشت. از این‌رو، اتحاد بین معدود زنان نیز پیشاپیش بسیار شکننده بود. در ابتدا و مهم‌تر از همه، ارتباط با سایر کارگران در سطح بسیار ضعیفی قرار داشت. همان‌طور که گفته شد بیشتر کارگران کارخانه، نیروهای تازه واردی بودند که طبق رسم هر ساله جایگزین می‌شدند. لاجرم، در شرایط نبود قرارداد دائم، ارتباط مداومی که بتواند در بازه‌ی زمانی طولانی مدت، بین آن‌ها شکل گیرد و منجر به رابطه‌ای صمیمانه و آموزشی گردد، تا حدود زیادی سلب می‌شد. تلاش‌هایی در این راستا انجام شده بود^۶ اما به آن حد از قوام نرسیده بود که بتوان به اقدامی متحدانه امیدوار بود.

ارتباط ضعیف با کارگران در اشکال مختلف بروز می‌یافت که هرکدام نیز علت‌های ویژه‌ی خود را داشتند. برای نمونه، کارگران قدیمی همواره حد فاصلی را با کارگران جدید مرزبندی کرده بودند و حتا در جمع‌های دوستانه کارگران شرکت نمی‌کردند. در مورد مشخص اضافه‌کاری نیز آن‌ها سعی می‌کردند با کارگران معترض دیده نشوند که مبادا کارفرما گناه معترضان را به پای اینان بنویسد. نظرشان این بود که خوبی-های کارفرما را نباید از یاد برد. منظور همان نمایش‌های نواخانه‌ای - و کارگرانی که از یاد برده بودند، یاغیانی تلقی می‌شدند که حیا را هم قورت داده‌اند. صمیمیت‌های بیش از حد با کارفرما و علی‌الخصوص با خانواده‌ی کارفرما! در چنین کارخانه‌های کوچکی، مانع آگاهی طبقاتی آنان از جایگاه خود و کارفرما در شیوه تولید سرمایه‌داری می‌شد و در نتیجه نمی‌توانستند رفتارهای به‌ظاهر انسانی او را به همان جایگاه طبقاتی‌اش در تولید نسبت دهند.

شکل دیگری که در مورد ارتباط ضعیف به‌شدت ضربه‌ی بزرگی بود، عدم ارتباط کارگران زن و مرد با یکدیگر بود. عملاً امکان بحث جمعی در مورد مسائل مربوط به شرایط کار و معیشتی بین زنان و مردان وجود نداشت و چنین ارتباطی تقریباً صفر بود. مهم‌ترین مانع، تفکیک بخش‌های کاری به مردانه / زنانه و سرکشی‌های کارفرما مبنی بر جلوگیری از صحبت معمولی کاری بین آن‌ها بود. باید توجه داشت کارفرما همواره می‌کوشد بین کارگران شکاف بیندازد و در این مورد از دوگانه‌های کاذبی هم‌چون زنانه / مردانه و

^۶ از جمله اقدامات کوچک ولی با ارزشی که در این راستا انجام شد، گرد آوردن زنان کارگر بر سر یک سفره بود. پیش از این گفته شد که زنان در ابتدا جدا از هم در رختکن غذا می‌خوردند ولی با پیشنهاد یکی از کارگران سفره‌ی غذایی تهیه شد و زنان در نزدیکی و با صمیمیت تازه ایجاد شده کنار هم قرار گرفتند.

نگاه‌های جنسیت‌زده به زنان نهایت سوءاستفاده را می‌برد و هر زن و مردی را که - عمدتاً زنان - وارد گفتگو می‌شدند با برچسب‌های اخلاقی، سرنوشت‌شان را با اخراج گره می‌زد.

نگاه از بالا به پایین مردان نسبت به زنان و دیدگاه جنسیت‌زده‌ی آن‌ها نیز در جلوگیری از ارتباط کارگری تاثیرگذار بود. و این در نامه‌ای که مردان مبنی بر درخواست تعطیلی روزهای پنجشنبه برای کارفرما نوشته بودند و زنان را در این حد به حساب نیاورده بودند که خواسته‌شان را با آن‌ها در میان بگذارند، کاملاً مشهود بود. همان‌طور که در فوق بحث شد، عمده نگاه مردان این بود که بهتر است زنان به خانه‌هایشان بازگردند و سرگرم بچه‌داری و رفت و روب شده و حتا راهکاری که در اعتراض زنان به اضافه کاری پیش می‌کشیدند، چیزی جز این دیدگاه نبود. مردان کارگر از این درک عاجز بودند که زنان کارگر، هم‌پای آن‌ها در شیوه تولید سرمایه‌داری استثمار می‌شوند و زنان کارگر قربانی سرکوب دوگانه‌ی برده‌ی خانگی و برده‌ی نظام کار مزدی هستند و آن‌چه که موجب تمامی فلاکت‌های طبقه‌ی کارگر است نابرابری طبقاتی است. این نوع دیدگاه و برخورد با مسئله‌ی زنان کارگر پیامد خود را در مبارزه هم نشان می‌داد، آن‌جا که به جای تقویت اتحاد و مبارزه‌ی مشترک طبقاتی علیه کارفرمای واحد، عقب‌گشت از مبارزه به خانه موعظه می‌شد.

سرانجام، کارگران زن با این پیش‌فرض که فضا را نباید متشنج کرد نزد کارفرما رفتند. کارفرما به بهانه این که جلسه دارد از حضور نزد کارگران سرباز زد. از فردای آن روز بود که کارفرمایان به مدت چهار روز در کارخانه آفتابی نشدند. چهار روز اضافه کاری را طوری به کارگران تحمیل کردند که نه راه پس داشتند و نه راه پیش. اشتباه در این بود که کارگران به جلسه‌ی دروغین‌اش احترام گذاشتند، آن‌ها باید همان روز وارد دفتر شده و وادارش می‌کردند به حضورشان احترام بگذارد. آن‌ها هنوز به کارفرما به دید انسانی نگاه می‌کردند که جلسه دارد نه کارفرمایی که در جهت پیاده کردن سیاست‌اش برای تثبیت منافع طبقاتی‌اش است.

طی آن چهار روز بالأخره کارگران متوجه این سیاست شده و در کل کارخانه هر کدام کشیک می‌دادند تا از فرار کارفرما جلوگیری کنند. خبر آمد که کارفرما در دفترش رویت شده است. در بدو ورود به اتاق ریاست، نگاه‌های کارفرما چنان سنگینی می‌کرد که هر کارگری در دلش از آمدن به آن‌جا اظهار پشیمانی می‌کرد. اما آن روی دیگر سکه احساسی بود پر افتخار. بعضی از زنان در دل، شجاعت خود را برای آن که جرأت کرده و نزد کارفرمای مرد آمده‌اند می‌ستودند. همین که یکی از کارگران شروع کرد به مطالبه‌گری که اضافه کاری مخل زندگی ما شده و ما زنان نمی‌توانیم هم دوازده ساعت بیرون از خانه کار کنیم و هم در خانه، کارفرما اجازه حرف زدن را نداد و با گرفتن رشته‌ی کلام در دست خود، همان جمله‌ای را که همگی

برای شنیدنش آماده بودند سر داد. کارفرما با نکوهش کارگران، آن‌ها را متهم به قدرشناسی کرد که حاضر نشده‌اند در مقابل الطاف او دو هفته اضافه‌کاری را تحمل کنند. او با این سیاست‌اش آنقدر حس عذاب وجدان را در کارگران شعله‌ور کرد که دو نفر از آن‌ها با عذرخواهی اتاق را ترک کردند. این بار نیز با کنش اشتباه به کارفرما گِرا داده شد. او با دیدن این آشفتگی در صفوف تصمیم گرفت از اساس به خواسته‌ها گوش نسپارد. پشت سر هم کارگران را متهم می‌کرد به این که می‌خواهند از زیر کار در روند و آدم روزهای سخت نیستند. همه تلاش‌ها صرف این می‌شد که کارفرما مجاب شود لااقل خواسته‌ها را بشنود. کارگران توضیح می‌دادند که حتا در طی این چهار روز فرصت این را هم نداشتند تا غذایی برای خود تهیه کنند و همگی به لقمه‌ای سرد بسنده کرده‌اند. اما کارفرما در کمال بی‌شرافتی از کارگران می‌خواست از غذا خوردن و داشتن زمانی برای استراحت بگذرند. خود را چون آدمی که او هم کار می‌کند نشان می‌داد و باد درغَبغه می‌انداخت که از این چیزهای شکمی باید گذشت. "من آنقدر از این تمایلات بی‌اهمیت گذشته‌ام که حتا رختخوابم را به اتاق آورده و شب‌ها در کارخانه می‌خوابم!" کارگران از این متعجب بودند که این مردک از ما چه انتظاری دارد؟ کارگری زیرلب به طوری که تنها کارگران نزدیک به او بشنوند گفت: "آخر ما چرا اینجا باید جان بکنیم ولی سودش به جیب تو برود؟" کارفرما بی‌شرم‌تر از این حرف‌ها بود. باز هم ناتوانی کارگران را جلوی چشمانشان آورد و گفت: "برای آن که ناچارید." خشم کل وجودشان را فرا گرفته بود. از اینکه می‌دیدند بی‌شرفی مثل او این اراجیف را تحویل می‌دهد و آن‌ها به ناچار سکوت کرده بودند. وقاحت را به آن جا رساند که کارگران را با دستگاه مقایسه کرد و حس انسان-دوستی‌اش گل کرد که: "بالآخره من هم می‌دانم شماها هم انسان هستید و فرسوده می‌شوید، همان-طوری که دستگاه هم بعد از چند ساعت ضایعات بیرون می‌دهد. اگر غیر از این بود دوازده ساعت که سهل است می‌گفتم همان بیست و چهار ساعت کار کنید." کارگران هم چنان ترجیح‌شان جلوگیری از تنش بود. آن‌ها پذیرفته بودند که اگر درخواستشان رد شد سرها را پایین انداخته و یک‌راست به سالن تولید بازگردند. باید کسی آن جا فریاد می‌زد: "ما کارگران اجازه نمی‌دهیم بیش از این به کرامت انسانی ما اهانت کنید. ما کارگران اجازه نمی‌دهیم که شما ما را مجبور کنید که با اضافه‌کاری‌های تحمیلی آن هم بدون غذا برای قلمبه شدن جیب‌های کثیف‌تان لحاف بیندازیم! ما دیگر باور نداریم که طبقه‌ی شما خود را مانند انسانی نشان می‌دهد که کار می‌کند. کار ذهنی! شما انسان نیستید بلکه انسان سرمایه‌داری هستید که اتفاقاً چون کار نمی‌کنید، ما کارگران مجبوریم برای قَرَبه‌شدن شکم‌هایتان کار کنیم. اکنون کارگران برای خود تشکلی مستقل دارند و این بار شما سرمایه‌داران هستید که باید به خواسته‌های طبقه‌ی کارگر تن دردهید. قانون کار هفت ساعت و بیست دقیقه را برای کار روزانه در هفته تعیین کرده که جمعاً

در شش روز هفته می‌شود چهل و چهار ساعت. هر یک دقیقه بیشتر از حد تعیین شده طبق همان قانون - کار غیرقانونی است. شما حق ندارید کارگران را به اضافه کاری‌های تحمیلی که فرقی هم با بیگاری ندارند مجبور کنید. اضافه کاری که سهل است ما خواهان افزایش دستمزد و کاهش ساعات کاری هستیم." این حرف‌ها رویاپردازی نیست. واقعیت این است که در نبود تشکل مستقل و رزمنده‌ی کارگران و نبود پشتوانه‌ی مادی، امکان بر زبان آوردن این مطالبات سلب می‌شود چه رسد به اینکه در مبارزه‌ی طبقاتی زور را به دشمن تحمیل کرد. عملاً کارگران در هم‌آورد طبقاتی ناتوان بودند. در نهایت چیزی که گفته شد این بود که: "کارگران اگر می‌خواستند از زیر کار درروند، لزومی نداشت در کارخانه بمانند و به دفتر آیند، از همان دقایق اولیه، ترک کار می‌کردند. کارگران نمی‌خواهند محیط کار را رها کنند بلکه خواسته‌هایی دارند و برای پیگیری آن نزد شما آمده‌اند. شرایط جدید کارخانه با شرایط ما سازگار نیست. و اگر فرض کنیم بازده تولید هم پایین بوده این نه به خاطر کم کاری ما بلکه به خاطر عدم تهیه و خرید مواد اولیه از جانب شما بوده. هم‌چنان خواهان لغو اضافه کاری هستیم." یکی دیگر از زنان ادامه داد: "اصلاً بدن‌های ما توان دوازده ساعت کار آن هم به‌طور مدام سرپا ماندن و بدون غذا کار کردن را ندارد. کارگران چندین سال کار کرده‌اند و بیشتر از این دیگر نمی‌توانند." کارفرما گویی که باید قضیه را هرطور شده جمع‌وجور کند از همان نقطه‌ای که حدس زده می‌شد هم به تحقیر زنان کارگر پرداخت و هم به دودستگی میان زنان و مردان دامن زد. بی‌پروا گفت: "اگر همسر، برادر و پدر مانع کارکردنتان هستند، به خانه‌هایتان بروید. هیچ اجباری نیست اینجا کار کنید تا برایتان مشکلی به‌وجود آید. کارگرانی وجود دارند که خودشان از من درخواست اضافه کاری کرده‌اند و من حق ندارم این را از آن‌ها دریغ کنم." هزاربار افسوس و دریغ که مردان در کنار هم طبقه‌هایشان نبودند. کارفرما فرصت را از هر منفذی که به رویش گشوده شده بود در دست می‌گرفت و هم‌چون پتکی روی سر کارگران آوار می‌کرد که: "چرا کارگران قدیمی نیامده‌اند؟ چرا آن‌ها به چیزی اعتراض ندارند؟ پس وقتی بدن‌های آن‌ها کشش دارد شما نیز می‌توانید." درخواست کم کردن دو ساعت اضافه کاری مطرح شد. جواب قاطع بود. "راندمان تولید من کم است و همه دستگاه‌ها باید بیست و چهار ساعت تمام در دو شیفت کاری روشن باشند. من فقط این بیست روز را به شما احتیاج دارم نه باقی روزها. آمدن به دفتر من اشتباه بزرگی بود."

در غیاب قدرت جمعی متحدانه، نهایت زور کارگران این شد که تهیه غذای گرم را بر گردن کارفرما گذاشتند. هر چند بسیار سعی کرد به بهانه بیماری کرونا از زیر این مسئولیت هم شانه خالی کند اما کارگران او را زیر منگنه گذاشتند و مثال کارخانه‌های بزرگ را آوردند که: "چگونه است که کارخانه‌های دیگر و عمدتاً بزرگ غذای کارگران را با رعایت موارد بهداشتی تهیه می‌کنند." هر کارگری در دل با خود

زمزمه می‌کرد: "آخر بی شرف اگر بهانه‌ات کرونا است پس چطور شما انگل‌ها هر روز غذای سفارشی‌تان روی میز آماده است!". مورد دیگر مسئله رفت و آمد بود که قرار شد از یک مسیری به بعد تا خانه را کارگران از آژانس اما به حساب کارخانه استفاده کنند.

هنگامی که زنان کارگر وارد سالن تولید می‌شدند همکاران به‌خصوص مردان با تعجب به آن‌ها می‌نگریستند. گویی با خود به حال زنان غبطه می‌خوردند که سرانجام آن‌ها توانستند به دفتر کارفرما ورود کنند و اظهار نظر نمایند یا به احتمال زیاد با همان نگاه جنسیت‌زده در فکر این بودند که آیا شوهران این زنان خبر دارند که امروز در کارخانه چه گذشت. واقعیت ما را به احتمال دوم نزدیک می‌کند؛ چراکه بلافاصله زنان از سوی کارگران مرد مواخذه می‌شدند که: "کار اشتباهی کردید بدون هماهنگی با مردان وارد اتاق احمدآقا شدید". آن‌ها درست می‌گفتند. افسوس که مردان کارگر به‌دلایلی که در بالا ذکر شد و لزومی به تکرار نیست با زنان همراه نبودند. فردای آن‌روز زمانی که از همان زنان پرسیده شد که نظر همسرانشان نسبت به وقایع دیروزی چه بود گفتند: "برای آن‌ها قضیه را اصلاً تعریف نکرده‌ایم. والا، طلاق بیخ گوشمان بود." راست می‌گفتند. برای بسیاری از آن‌ها حتا پیگیری حقوق پایه‌ای از دست‌رفته در اداره‌ی کار نیز از جانب همسران، عقوبتی نابخشودنی به‌همراه داشت.

از فردای همان روز، کارفرما باز هم فرار را بر قرار ترجیح داد. زمانی که کارگران با واکنش کارفرما روبرو شدند گرایش‌ات فردی احساسی، جای مبارزه‌ی طبقاتی را گرفت. غیبت کارفرما را نوعی بی‌احترامی به خود تلقی کرده و حتا نمی‌خواستند با کارفرما دیگر روبرو شوند. احساس تحقیر می‌کردند و متوجه نبودند که این دقیقاً سیاست کارفرما برای طفره رفتن از مطالبات است و این که اتحاد و پیگیری مستمر، آن‌هم در شرایطی که کارفرما به کارشان نیاز دارد و برای اخراج کارگران خطر نمی‌کند ضرورت دارد. فقط یک کلمه می‌گفتند: "نمی‌خواهند بیش از این خوار و خفیف شوند". تنها دو نفر از کل آن جمع شش نفره‌ی زنان باقی مانده بود. پیگیری فردی آن دو نفر نتیجه‌اش مشخص بود. کارفرما از خلاء موجود نهایت بهره را می‌برد و این بار دستش برای سرکوب بازتر بود. اگر آن دو کارگر در داخل سالن تولید یقه‌ی کارفرما را می‌گرفتند، همچنان او پیروز بود. اگر حتا شجاع‌ترین، آگاه‌ترین فرد هم در میان کارگران حضور داشته باشد اما آن کارگران تشکلی واقعی برای پیگیری مطالبات‌شان نداشته باشند، سرانجام آن وحدتی شکننده خواهد بود که نتیجه‌ای -ولو دستاوردهای حداقلی- جز شکست نخواهد داشت. کارفرما هنگامی که متوجه تزلزل و چندپارگی صف کارگران در غیاب تشکل شد، یک هفته‌ی دیگر به اضافه‌کاری‌ها افزود

و کارگران را تا آخرین روز سال به کار واداشت تا بدین طریق استیصال و درماندگی آن‌ها تا آخرین روز جلو چشمانشان خودنمایی کند.

در ضرورت تشکیل یابی مستقل طبقاتی

به بحث ابتدای مقاله بازگردیم. دیدیم که کارشناسِ سخن به مزد، برای آنکه انصاف بین کارفرمایان رعایت شود و مبادا بی‌عدالتی خاطرشان را مکدر سازد، دم از ناکافی بودن به‌کارگیری سیاست‌های سرکوب علیه طبقه‌ی کارگر می‌زند و لب‌کلام‌اش به تب گرفتن کارگران است تا به مرگ راضی شوند. حال این مسئله مطرح می‌شود که چه اتفاقی افتاده که صداوسیما چنین با وقاحت، مانع‌زدایی را در مقررات‌زدایی از کارخانه‌های کوچک و در تنگنا قرار دادن گسترده‌ی معیشت کارگران می‌بیند.

در سال‌های اخیر بسیار شنیده‌ایم که فلان کارخانه به‌خاطر زیان‌ده بودن ورشکست شده و تولید همواره با رکود مواجه است. از منظر مناسبات سرمایه‌داری، سودآور نبودن واحدهای تولیدی به‌معنای آن است که سود موردنظر به آن سود عمومی سالانه که باید می‌رسید نرسیده و در نتیجه باید از دور رقابت کنار گذاشته شود. حال در چنین وضعیتی که رقابت افسارگسیخته‌ای برای رسیدن به سود عمومی وجود دارد، چه شیوه و امکانی بهتر از مقررات‌زدایی و به سرحدات رساندن سیاست‌های نئولیبرالی در کارخانه‌های کوچک تا راه سودده شدن این کارخانه‌ها برای سرمایه‌داران هموارتر شود. هرچه این کارخانه‌ها تلاش دارند تا به سطح سود کارخانه‌های بزرگ برسند، از آن سو کارخانه‌های بزرگ نیز سود معیار را پشت سر می‌گذارند. یعنی این‌گونه نیست که سرمایه در کارخانه‌های بزرگ منتظر رسیدن رقابیش به سطح سود خود و هم‌تراز شدن باشند. این تضادی است که نتیجه‌اش برای طبقه‌ی کارگر فرو رفتن در منجلاب پیامدهای آن است.

تحت نظام سرمایه‌داری، تولید در کارخانه‌های کوچک فقط با کشیدن کار بیشتر از زنان و مردان کارگر - عمدتاً زنان - نسبت به کاری که کارگر در کارخانه‌های بزرگ با تقسیم کار گسترده انجام می‌دهد ادامه می‌یابد. کارگران باید گرسنگی بکشند تا مبادا بازده تولید کارفرمایان پایین بیاید. کارگران هستند که باید معوقات مزدی چندین ماهه را تحمل کنند و مطالبات شکمی! را از سر بیرون کنند تا سرمایه‌داران بتوانند با سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف تولیدی نرخ سود عقب‌افتاده‌شان را جبران کنند. کارگران باید از داشتن سرپناهی برای خود و خانواده‌شان محروم شوند تا سروران سرمایه‌دار برای آن که در میدان رقابت بقا داشته باشند کارخانه‌های تولیدی موازی احداث کنند و دست آخر به کارگران بگویند کارخانه فروش ندارد. در مسیر رقابت‌پذیر کردن سرمایه‌های کوچک به سرمایه‌های بزرگ، دولت‌های سرمایه‌داری با اتخاذ

سیاست‌های حمایتی تعدیل اقتصادی راه انباشت سرمایه را هموارتر می‌کنند. به‌ویژه شرایط موجود در کارخانه‌های کوچک نیز زمینه‌ی مناسبی را برای مقررات‌زدایی از فرایند تولید به‌وجود می‌آورند.

نبود قراردادهای دائم کاری - به‌گونه‌ای که گویی قرار بوده هر کارگری حدود یک الی دوماه در کارخانه کار کند -، صمیمیت نامتعارف بین کارگران با کارفرمایان، پراکنده بودن هر کدام از بخش‌های تولیدی و در نتیجه منفرد شدن کارگران در هر بخش، عدم تعلق به کار که نتیجه‌ی نبود امنیت شغلی و قرارداد در محیط کار است، عدم ارتباط کارگران زن و مرد با یکدیگر به دلایلی که ذکرش رفت، عدم التزام به مواد قانون کار، جلوگیری با هر ابزار و تشکل سرمایه‌دارانه در جهت منع ایجاد اتحادیه‌های کارگری و همگی محدودیت‌هایی جدی را برای امر تشکلیابی طبقه‌ی کارگر به‌وجود آورده است. این محدودیت‌ها باعث شده که سطح مبارزه‌ی طبقاتی کارگران در چنین کارگاه‌هایی به‌مراتب پایین‌تر از واحدهای تولیدی بزرگ و مجتمع باشد.

حال که سرمایه‌داری شرایط را مناسب می‌بیند با تمامی نهادها و ابزارهایش به میدان مبارزه‌ی طبقاتی می‌آید. ابزارهای سرمایه از اتحادیه‌ها و اتاق‌های بازرگانی گرفته تا دولت و مجلس و دستگاه سرکوب را دربرمی‌گیرد. در برابر چنین دستگاه دولتی پیچیده‌ای کارگران نمی‌توانند به‌صورت فردی با جزء به جزء این ابزارها مبارزه کنند. تجربه‌ی تاریخی هم نشان داده که کنش‌های کارگر منفرد حتا با کارفرمای منفرد نتیجه‌ای جز شکست ندارد. در نتیجه، کارگران باید ابزار مبارزاتی خود را شکل دهند. شکل این ابزار بسته به مقتضیات هر دوره‌ای از مبارزه متفاوت خواهد بود. در دوره‌ی کنونی که مبارزه‌ی طبقاتی کارگران در سطح ضعیفی قرار دارد و تقریباً تشکل‌های مستقل صنفی به تعداد انگشتان دست هم نمی‌رسند، ابزار تشکیل اتحادیه‌های کارگری به کار می‌آید. با این وجود، سطح ضعیف آگاهی طبقاتی و وجود موانع مادی در واحدهای تولیدی کوچک امر تشکلیابی کارگران در اتحادیه‌های کارگری را نه ناممکن اما بسیار دشوار ساخته است. دشوار است ولی دلیلی برای نبود تشکلیابی طبقاتی نیست. دیدیم که در نبود تشکل واقعی در محیط کار چه بر سر اتحاد و همبستگی کارگران آمد. کارفرما چگونه از فقدان تشکل به نفع منافع طبقاتی خود بهره‌مند شد و نه تنها به مطالبات کارگران وقعی نهد بلکه یک هفته بیشتر هم به اضافه - کاری‌ها افزود. در نبود وحدت کارگران بود که او با گفتن مزخرفاتی از قبیل گذشتن از خواسته‌های شکمی، از غذا دادن به کارگران نیز اجتناب کرد. در نبود همبستگی متحدانه بود که کارگران در دفتر کارفرما مجبور شدند آن‌همه زبونی و حقارت را بپذیرند و دم نزنند. و باز هم در نبود اتحاد بود که دونفر از کارگران، پیگیری و زیر فشار گذاشتن کارفرما برای تحمیل خواسته‌ها را بی‌فایده دیدند. در صورت وجود

تشکلی مستقل است که همه‌ی کارگران زن و مرد از امکان به دور هم جمع شدن و به اشتراک گذاشتن بحث‌های جمعی و در نتیجه تصمیم جمعی برای محیط کارشان برخوردار می‌شوند. زنان کارگر با متشکل شدن است که اجازه‌ی اهانت و آزار و اذیت‌های جنسی را به کارفرمایان نخواهند داد.

کارگران در شرایط فلاکت‌بار کنونی به‌ناچار از ابزار بدیهی‌ترین و جزئی‌ترین درخواست‌های صنفی خودداری، سکوت و تحمل را ترجیح می‌دهند اما آن‌چه که آن‌ها را از ترس اخراج و آوارگی و بیکاری و کلیه‌ی شرایط نابرابر در محیط کار رها می‌سازد، داشتن ابزاری برای روبرو شدن با کارفرمایان در جهت پیگیری همین مطالبات است. این ابزار همانا ایجاد تشکلی واقعی در محیط کار است. وجود اتحاد و تشکل امکانی جمعی است برای مبارزه به‌منظور ارتقاء سطح دستمزدها و جلوگیری از سقوط آن‌ها به زیر ارزش نیروی کار. همچنین امکانی است برای جلوگیری از اخراج‌های فله‌ای و منفرد کارگران، مجبور کردن کارفرمایان تحت لوای مبارزه‌ی طبقاتی به بستن قراردادهای دائم و دسته‌جمعی، زیر فشار گذاشتن کارفرمایان برای پرداخت به‌موقع دستمزد و مزایا و غیره. آن‌چه لرزه بر اندام کارفرما می‌اندازد اتحاد و باز هم اتحاد کارگران است. شاید این لرزه کوچک باشد اما در مبارزه‌ی طبقاتی دستاوردی است بی‌نهایت با ارزش و گامی بزرگ برای قدم‌های دیگر در مبارزه‌ی طبقاتی.

کارگران باید تشکلات مستقل خود را برپا دارند. در این راه می‌توان از منافذ قانونی هم بهره گرفت. گرچه باید همواره نسبت به سویه‌های ارتجاعی تشکلات سرمایه‌دارانه هوشیار بود. با رجوع به قانون کار در فصل ششم تحت عنوان "تشکل‌های کارگری و کارفرمایی" توضیحاتی برای داشتن تشکلات قانونی کارگری آمده. با توجه به تعداد بسیار کم کارگران در کارخانه‌های کوچک و کارگاه‌های زیر ده نفر و محدودیت‌های مادی موجود در این واحدها، به نظر می‌رسد از میان سه شکل قانونی اتحادیه‌های کارگری موجود در قانون کار، انتخاب نماینده‌ی کارگری مناسب‌ترین گزینه برای ایجاد تشکلی قانونی در محیط کار باشد. انتخاب نماینده‌ی کارگری در کارخانه‌های کوچک امکانی قانونی فراهم می‌آورد برای زدودن بسیاری از موانع و محدودیت‌های موجود در این کارخانه‌ها. باز هم یادآوری می‌شود که انتخاب نماینده‌ی کارگری با اتکا به اعتماد و اتحاد بدنه‌ی کارگری.

نکته مهم دیگری که باید در ضرورت تشکل‌یابی در کارخانه‌های کوچک یادآوری شود این نکته است که طبقه‌ی کارگر امروز بیش از هر زمان دیگری در تیررس قدرت‌های بزرگ سرمایه‌داری نشانده شده. لحظه‌ای نیست که طبقه کارگر از هجوم کاربلدهای طبقه‌ی حاکم که فقط آموزش می‌بینند که چگونه طبقه کارگر را سرکوب و به سلاخی بکشند در امان بمانند. وقایع دی‌ماه ۹۶ و آبان ۹۸ و همچنین تیر ۱۴۰۰

اثباتی است بر این مدعا که از امر تشکل یابی و تلاش برای تقویت سویه‌هایی از امکان اتحاد در کارخانه- های کوچک به هیچ وجه نباید غافل شد، چراکه با نگاهی به ترکیب طبقاتی فرودستانی که درگیر شورش- های خیابانی کور بودند، مشخص می‌شود که عمده این فرودستان در کارگاه‌های اطراف مناطق حاشیه- ای مشغول به کار بودند و به دلیل همان محدودیت‌های موجود تشکل یابی در چنین کارگاه‌هایی، کارگران به سادگی قدرت مبارزه‌ی مستقل خود را از دست می‌دهند. در کارخانه‌ی مذکور دیدیم که چگونه کارگران، نماینده‌های سرمایه را در تعیین دستمزدها مبرا کرده و تنها به نقد صرف دولت می‌پرداختند. این سویه‌ای خطرناک است که اگر از امر تشکل یابی در چنین واحدهایی غفلت ورزیده شود می‌تواند به آتش انفجاری تبدیل شود که دودش به چشم طبقه‌ی کارگر خواهد رفت. باید بساط تشکل‌های مستقل طبقاتی را گستراند. چاره‌ای جز این نیست. امید را در سنگلاخ باید افشاند. با دست‌های خالی نمی‌توان به جنگ دشمن رفت.