

گزارشی از وضعیت یک شرکت آمبولانس خصوصی

آنچه می‌خوانید گزارشی از یک شرکت آمبولانس خصوصی است که کارگران این شرکت عبارتند از رانندگان، پرستاران و یک منشی. در هر گام که شرایط این کارگران را با هم مرور می‌کنیم به ویژگی‌های مشترکی میان کارگاه و کارخانه محل کارمان با آن برمی‌خوریم و بیش از پیش در می‌یابیم که ما کارگران در هر جا و با هر رنگ و لعابی که نامیده شویم، خواه پرستارمان بگویند یا صنعتگر، خواه پاکبان، بنامندمان یا خدماتی و خواه معلمی در کلاس درس باشیم یا نیروی صنعت نفت، زیست و معیشت‌مان شبیه به هم بوده و به همین اندازه نیز سرنوشت‌مان به هم گره خورده است.^۱

قبل از ورود به بحث لازم است بخش‌های مختلف سیستم انتقال بیماران را شرح دهیم تا خواننده تصویری کلی از فرایند فوریت‌های پزشکی داشته باشد.

ساختار سه‌گانه‌ی خدمات اورژانس و آمبولانس در کشور

در نظام سلامت ایران سه شکل از خدمات اورژانس و آمبولانس را ارائه می‌شود.

شکل اول که **سازمان اورژانس** است، زیر نظر وزارت بهداشت و وظیفه‌ی خدمات درمانی پیش‌بیمارستانی را انجام می‌دهد. هزینه‌ی خدمات این بخش در نهایت هنگام تسویه حساب بیمار در بیمارستان مقصد از بیمار اخذ و مشمول بیمه و سایر سوبسیدهای دولتی می‌شود. آمبولانس‌های اورژانس بیمارانی نیازمند به خدمات پزشکی را بعد از اقدامات اولیه‌ی درمانی در صورت نیاز^۲ به بیمارستان و مراکز درمانی منتقل می‌کنند. هر آمبولانس اورژانس شامل دو نفر کادر است که حداقل کاردانی فوریت‌های پزشکی داشته و دارای گواهی‌نامه‌ی پایه دوم هستند. آمبولانس‌ها و سایر تجهیزات این بخش در مالکیت سازمان اورژانس بوده که سازمانی دولتی است و نیروی کار آن نیز مانند سایر نیروی کار در وزارت بهداشت شامل نیروهای پیمانی، قراردادی، رسمی و غیره است.

شکل دوم، آمبولانس‌هایی است که مالک آن بیمارستان‌های خصوصی یا دولتی‌اند. کادر این آمبولانس‌ها شامل رانندگانی است که در استخدام خود بیمارستان بوده و وظیفه‌ی آن‌ها حمل بیمار میان بیمارستان و بیمارستانی دیگر یا مراکز پیراپزشکی است. هزینه‌ی این خدمات را نیز بیمارستان همچون مورد اول در تسویه‌ی نهایی از بیمار اخذ می‌کند و چنین انتقالی نیازمند دستور پزشکی معالج در بیمارستان مبدأ است. بیمارستان مبدأ، بسته به نیاز بیمار، همراه با آمبولانس نیروهای درمانی نیز اعزام می‌کند.

شکل سوم، مراکز و شرکت‌های آمبولانس خصوصی هستند. وظیفه‌ی این بخش بر روی کاغذ عبارت است از انتقال بیماران پایدار از بیمارستان‌ها به منزل و بالعکس؛ اما در عمل هیچ محدودیتی برای آن وجود ندارد، جز میزان توان بیمار برای پرداخت هزینه‌ها. کادر این آمبولانس‌ها صرفاً شامل یک راننده و تمامی خدمات دیگر از قبیل پزشک، پرستار، تکنسین آمبولانس و ... به‌عنوان آپشن، مشمول هزینه‌های اضافی می‌شود. یعنی این نیاز بیمار به خدمات درمانی نیست که تعیین می‌کند چه خدماتی دریافت کند، بلکه توان پرداختی او تعیین‌کننده است.

^۱ از این واقعیت که احاد طبقه‌ی کارگر و فرودستان سرنوشت مشترکی دارند نمی‌توان به این نقطه رسید که همه‌ی لایه‌های مختلف این طبقه را در هر وضعیتی می‌توان به کنش مشترک فراخواند و یا به نقش آن‌ها در دینامیسم تحولات اجتماعی-ورزی یکسان داد. این خطا را می‌توان یکی از مشخصه‌ها جریان‌ات چپ رایج برشمرد که در وضعیت کنونی به کنش «همه‌باهم» فرا می‌خوانند.

^۲ البته خود این ضرورت را کادر اورژانس باید تشخیص دهد و بسیار مشاهده می‌شود که فشار کاری باعث عدم انتقال بیماران به مراکز درمانی می‌شود و پرسنل اورژانس را مجبور به انتخاب میان بیماران می‌کند.

چه بسیار بیماران بدحالی که صرفاً به علت ناتوانی از پرداخت حق پرستار و پزشک در هنگام انتقال به وضعشان وخیم‌تر شده و جان‌شان به خطر می‌افتد. مطمئناً این اوج قساوت و بی‌رحمی است که در یک سیستم درمانی به جان انسان‌ها به دست‌مایه‌ای برای سود پیمانکاران به کار فرماها و در یک کلام سرمایه‌داران تبدیل شود، اما این قساوت و بی‌رحمی را نمی‌توان درک کرد مگر این که آن را در سطحی کلی‌تر و در بستر گسترش هرچه بیشتر منطق سرمایه و پیامد آن در دوران متأخر به عنوان خصوصی‌سازی، پولی‌سازی هرچه گسترده‌تر و غیره ببینیم.

هنگامی که دولت‌ها به سادگی کارخانه‌ها را با اسم رمز «رونق» و «زبان‌ده بودن» به سرمایه‌داران واگذار می‌کنند و بدین طریق امنیت اقتصادی و شغلی کارگران را به ورطه‌ی نابودی سوق می‌دهند، دور از انتظار نیست که هم‌راستا با آن سلامت کارگران و فرودستان را نیز به قمار سرمایه‌داران واگذارند. امری که در محیط‌های کار و با بهانه ندادن کارفرمایان به ایمنی کارگران شروع شده، و به قوت هرچه تمام‌تر در بیمارستان‌ها بر سر سلامت طبقات زحمت‌کش در جریان است. اولی و دومی هر کدام قسمتی از یک چرخه‌اند.

روند خصوصی‌سازی در حوزه‌ی درمان همانند سایر حوزه‌ها به انحصار مختلف در جریان است. مراکز آمبولانس خصوصی که خود نتیجه‌ی این روند هستند به تدریج در حال جایگزینی قسمت‌های دولتی در بخش اول و دوم همین گزارش‌اند. بیمارستان‌های دولتی به تدریج از استخدام راننده برای آمبولانس‌های‌شان خودداری کرده و آمبولانس‌ها را به فروش می‌رسانند و سازمان اورژانس نیز رفته‌رفته در حال کاهش خدمات و کادرهایش است. این امر به حدی پیش رفته که بیماران و خانواده‌های‌شان ناچارند برای دسترسی به خدمات درمانی به آمبولانس‌های خصوصی مراجعه کنند.

در چند دهه‌ی اخیر، کلان رسانه‌ها، روزنامه‌ها، تریبون‌های رسمی و به صورت کلی تمامی دستگاه ایدئولوژیک طبقه‌ی حاکم هر روزه ما را با تعریف و تمجید از خصوصی‌سازی بمباران تبلیغاتی کرده‌اند. مدت‌هاست که برای ما جا انداخته‌اند که بیمارستان خصوصی، آمبولانس خصوصی و تمامی آن چه که در تملک بخش خصوصی است به معنای خدمات بهتر و با کیفیت‌تر، مشتری‌مداری و غیره است. وضعیت کنونی به تدریج زیرپای این تصورات را خالی می‌کند. از به نابودی کشاندن زنجیره‌ای صنایع مادر و شرکت‌های کشت و صنعت و بحران هر روزه‌ی آن‌ها تا سقوط سیستم درمانی مبتنی بر بخش خصوصی را نمی‌توان چیزی غیر از نتیجه‌ی سرمایه‌داری متأخر یعنی نتولیرالیسم دانست. در بخش عمده‌ی یک سال و چند ماهی که از پاندمی کرونا می‌گذرد، بیمارستان‌های خصوصی از پذیرش بیماران کرونایی سر باز زده‌اند و تنها در اوج پاندمی آن هم با فشار دولت تن به بستری بیماران کرونایی داده‌اند. اکثر این بیمارستان‌ها بسته به نوع بیماری از بیماران پیش‌پرداخت دریافت می‌کنند و علاوه بر آن هزینه‌های گزافی را نیز به آن‌ها تحمیل می‌کنند.

وضعیت شرکت آمبولانس خصوصی در دروهی کرونا

در هر پیک کرونایی شاهد بودیم که چگونه ظرفیت بیمارستان‌ها یکی پس از دیگری به اتمام می‌رسید و بیماران کرونایی میان بیمارستان‌ها سرگردان می‌شدند؛ که البته این وضعیت برای آمبولانس‌های خصوصی بسیار سودآور بود. زیرا با هر بار عدم پذیرش بیمار در یک بیمارستان برای انتقال به بیمارستانی دیگر هزینه‌ای جدا دریافت می‌شد.

در آمبولانس‌های خصوصی اما می‌توان تمامی رذالت سرمایه‌داری را به یک‌جا مشاهده کرد. قیمت‌ها با افزایش بیماران افزایش می‌یافت و در میانه‌ی پاندمی کرونا شرکت مذکور رسماً شروع به اخاذی از بیماران کرد. بیماران کرونایی علاوه بر سایر هزینه‌ها ملزم به پرداخت مبلغی اضافی برای لباس پرسنل و ضدعفونی تجهیزات بودند. اما شرکت با وقاحت تمام نه به پرسنل لباس مخصوص (کاورال) می‌داد، نه تجهیزات موجود را ضدعفونی می‌کرد و نه روتختی‌ها را تعویض می‌کرد.^۲ شاهد بودیم که چگونه بیماران عادی با روتختی و پتوی بیماران کرونایی منتقل می‌شدند و بعد از مدتی سر از بخش کرونا در می‌آوردند. کارفرما حتی دارو و کپسول اکسیژن برای انتقال بین شهری را به صورت قطره چکانی در اختیار

^۲ راننده‌ها بعضی مواقع خود از بیمارستان‌های دولتی روتختی برداشته و اقدام به تعویض روتختی برانکارد آمبولانس می‌کردند.

آمبولانس‌ها قرار داده و پرستار را مجبور می‌کرد مقدار دریافتی کمتر از نیاز بیمار را برایش استفاده کند. همین موضوع بارها سبب مرگ بیماران در هنگام انتقال بین شهری گشته و البته سایر بیماران را نیز دچار عوارضی می‌کرد که گاهی جبران ناپذیر بود.

این همان وضعیتی است که غیر از ناکارآمدی^۴ سیستم درمان سرمایه‌دارانه نمی‌توان نامی بر آن نهاد. نباید فراموش کرد که بهای این ناکارآمدی را طبقه‌ی کارگر با جان و مالش و نیروهای کار در زمان لحظه لحظه‌ی زندگی‌اش پرداخت می‌کند. خصوصی‌سازی درمان، اثرات فلاکت بارش را به صورت مستقیم و روزمره بر زیست و موقعیت نیروی کار این بخش می‌گذارد. شرایط نیروی کار شاغل در آمبولانس خصوصی شرایط اسف‌باری است. در ادامه بخشی از این شرایط را ذکر می‌کنیم.

وعده‌ی غذایی که شرکت برای پرسنل در نظر گرفته بود صرفاً یک وعده صبحانه بود. صبحانه هر روز به صورت نوبتی توسط یکی از رانندگان خریداری و آماده می‌گشت. سقف خرید برای سال ۱۳۹۹ مبلغ بیست و پنج هزار تومان بود! این مبلغ قرار بود صبحانه پنج راننده، پرستار، منشی و خود کارفرما را تأمین کند. شرکت به بهانه این که در میانه‌ی روز هر کدام نیروها در نقاط مختلفی از شهر و استان پراکنده‌اند از اختصاص وعده ناهار شانه خالی کرده بود. شرایط نامشخص مأموریت‌ها - به غیر از منشی - همه را در وضعیتی قرار داده بود که نمی‌دانستند ساعات نیمروزی را در جاده، در داخل شهر و یا دفتر شرکت به سر می‌برند. این مسئله به همراه وضعیت اسفناک معیشتی آن‌ها موجب می‌شد که وعده‌های غذایی هیچ نظمی به خود نگیرد و بیشتر کارگران آن‌جا اکثر روزها را بدون ناهار سپری می‌کردند و یا با مجموعه چیزهایی که نمی‌توان آن را غذا نامید خود را به شب می‌رسانیدند.

شرط استخدام برای راننده‌ها علاوه بر سایر موارد عام استخدامی عبارت بود از یک چک ۵۰ میلیون تومانی که به بهانه مسئولیت آمبولانس گرفته می‌شد اما عملاً دست‌میه‌ای بود برای انقیاد بیش‌تر رانندگان^۵. در صورت تصادف با آمبولانس، رانندگان باید تمامی خسارت‌های وارده را از حساب خود پرداخت می‌کردند و یا از حقوق ماهانه‌شان کسر می‌شد. بارها اتفاق افتاد که رانندگان به علت تصادف که از پیامدهای رانندگی استرس‌آور در شرایط پرفشار بود متحمل هزینه‌ای بیشتر از دریافتی ماهانه می‌شدند اما به علت همین چک جرأت چانه‌زنی با کارفرما را نداشتند. همچنین مسئولیت سرویس و تعمیرات آمبولانس‌ها با خود رانندگان بود و تا آن‌جا که قادر بودند خود بدین کار می‌پرداختند و تعمیرات تخصصی ماشین‌ها را در روزهای استراحت‌شان با مراجعه به تعمیرگاه انجام می‌دادند.

^۴ ناکارآمدی به معنای بروز عینی اختلال یک سیستم در واقعیات روزمره و فروریختن انگاره‌های ایدئولوژیکی است که هاله‌ای از قدرت و اعتماد پیرامون آن سیستم در اذهان اکثریت طبقات فرودست ساخته‌اند. اختلال‌ها هر چقدر هم اساسی باشند، تا جایی که انگاره‌های ایدئولوژیکی که حول آن شکل گرفته‌اند فروپاشد و برای اکثریت این طبقات اختلال بروز نیابد نمی‌توان به آن‌ها ناکارآمدی اطلاق کرد. ادامه ناکارآمدی به سقوط سیستم می‌انجامد. در هنگامه‌ی سقوط، اعتمادها به سیستم مزبور فروپاشیدم و انگاره‌های حفظ‌کننده‌ی آن تهی می‌نماید و در این شرایط است که نیروهای اجتماعی همبسته با طبقات مختلف اجتماعی دست به تلاش برای بازسازی و یا خلق سیستمی جایگزین همراستا با منافع و جهان‌بینی خود می‌زنند. این تقابل و نبردها که در حیطه‌های مختلف عملی - نظری، ایدئولوژیکی، رسانه‌ای و غیره وجود دارد خود قسمتی از یک نبرد بزرگ‌تر بوده که در جامعه میان طبقات مختلف در جریان است. در شرایط پاندمی کرونا، ناکارآمدی سیستم درمان سرمایه‌دارانه در کشورهای مختلف با شدت و ضعف متفاوتی اتفاق افتاد و بخشی از تلاش‌ها از سوی دولت‌های مختلف و حتی بلوک‌بندی‌های جهانی و منطقه‌ای برای ساخت واکسن - علاوه بر سودهای آنی کلان - باید که در بستر تلاش آن‌ها برای ترمیم این ناکارآمدی به نفع خود فهم شود. در ایران شکلی که این تحولات به خود گرفته در درون طبقه‌ی حاکم ج.ا. از یک سو مضحکه‌ای پر از اما و اگر مهار کرونا و تولید واکسن و از سوی دیگر جنجال‌های بخشی دیگر از بورژوازی برای واردات واکسن بوده است. سوبه‌ی خطرناک‌تر این تحولات، تلاش‌های اپوزیسیون بورژوازی - از چپ تا راست - است که تلاش دارد به شیوه‌ی بورژوازی ناکارآمدی سیستم درمان سرمایه‌دارانه را با تقلیل آن به عملکرد ج.ا. پوشانده و بدین واسطه بر چشم کارگران خاک بپاشد. منظور ما از ناکارآمدی سیستم درمانی با این تفاسیر از معنای مدنظر آن‌ها فرسنگ‌ها فاصله دارد.

^۵ گرفتن چک، سفته و یا ضامن‌های دیگر البته امری رایج در فضاهای کاری است اما در تولیدی‌ها چک و سفته‌ای که سرمایه‌داران به بهانه حسن انجام کار از کارگران می‌گیرند با وجود کارکرد مشابه، اعتبار قانونی کمتری دارد از چکی که راننده بابت ماشین به کارفرما می‌دهد. ماشینی که به علت شرایط کاری پرستار هر لحظه با خطر تصادف مواجه است.

ساعات کاری پرستار و منشی ده ساعت در روز و رانندگان یازده ساعت در روز بود و دریافتی‌ها برای همه دو میلیون و دویست هزار تومان در سال ۱۳۹۹ و سه میلیون تومان در سال ۱۴۰۰ بود که کمتر از حقوق قانون کار برای هفت ساعت و بیست دقیقه در روز است.^۶ هر شب یک نفر از رانندگان به نوبت، ۲۴ ساعت شیفت کاری داشته و فردای آن روز را استراحت می‌کرد.^۷

اضافه کاری‌ها عرفاً اجباری بوده و چون بسته به میزان مراجعه بیماران سرشستی نامنظم داشت کل پرسنل باید همواره در دسترس (آنکال) می‌بودند بدون آن که همچون بخش‌های دولتی، این آنکال بودن شیفت به حساب بیاید. همین موضوع موجب بهم ریختن برنامه‌ی استراحت کارگران و همچنین نارضایتی و فروپاشی خانواده‌های‌شان شده بود. تا بدان‌جا این مسأله جدی بود که کار یکی از رانندگان را به طلاق کشیده شد و خانواده دو نفر دیگر را درگیر اختلافات جدی ساخته بود.

آمبولانس‌ها به وسیله‌ی جی‌پی‌اسی که به سیستم شرکت و گوشی کارفرما وصل بود کنترل می‌شدند. کارفرما با این وسیله توقف رانندگان در جایی غیر از بیمارستان و منزل بیمار را با تماس و پیگیری دنبال می‌کرد. بارها پیش می‌آمد که راننده را در مسافت‌های طولانی – بیشتر از هشت ساعت – حتی از ۱ ساعت خواب محروم کرده و فشار می‌آورد که راننده را وادار به حرکت کند.

وقیحانه‌تر از همه‌ی این اقدامات را کارفرما هنگام پرداخت مزدها مرتکب می‌شد.^۸ شرکت تمامی حقوق و مزایای کارکنان را مطابق قانون کار محاسبه می‌کرد و کارگران را مجبور می‌کرد که فیش حقوقی‌شان را امضا کنند. تا اینجا امری است که اکثر شرکت‌هایی که سعی دارند قانون را دور بزنند و اقدام کارگران برای شکایت را سخت‌تر کنند دست به انجام آن می‌زنند. اما شرکت آمبولانس ما کارش را در این مرحله خاتمه نمی‌داد و اقدام به واريز حقوق بر اساس همان فیش امضا شده می‌کرد و در ادامه کارکنان را مجبور می‌کرد که مابه‌تفاوت پول واريزی با مبلغ حقوق شرکت (همان دو و دویست هزار تومان) از کارتخوان شرکت کارت بکشند. یعنی اگر مثلاً حقوق مهرماه یک نفر بر اساس قانون کار و با احتساب حق مسکن و خواربار و اضافه کار سه میلیون و سیصد هزار تومان می‌شد، شرکت همان سه و سیصد را به حساب فرد واريز کرده و از او امضا می‌گرفت که این پول را بابت حقوق ماهیانه‌ی مهر دریافت کرده است سپس مابه‌تفاوت آن را با دو میلیون و دویست شرکت کم کرده یعنی او را مجبور می‌کرد یک میلیون و صد هزار از سه میلیون و سیصد هزار را در شرکت کارت بکشد و همان پول را به کارفرما بازگرداند. مرحله آخر، علاوه بر این که از لحاظ قانونی، کار کارگران را بسیاری سخت، از لحاظ روانی آن‌ها را کاملاً خلع سلاح می‌کرد. معمولاً شرکت‌ها و کارگاه‌هایی که به کارگران خود حقوق قانون کار را نمی‌دهند تلاش دارند که مابه‌تفاوت مزد را در ذهن کارگران به فراموشی سپارند و دزدی آشکارشان را پنهان کنند اما این که آمبولانس‌های خصوصی به سادگی دست به انجام چنین کاری می‌زنند نشان از سطح بسیار پایین مبارزه و آگاهی طبقاتی میان کارگران‌اش دارد. این پارامتر البته مختص یک جای خاص نبوده بلکه تابعی است از تعداد کارگران، سطح تمرکز تولید، پیشینه‌ی مبارزه طبقاتی، سطح تشکل‌یابی و غیره. این ویژگی‌ها، سرمایه‌داران را قادر می‌سازد آشکارا دست به تعرضاتی بزنند که حداقل بدین شکل‌های بدوی از توان سرمایه‌داران بزرگ خارج است، صد البته که نیاز زیادی هم به این شکل‌های بدوی ندارند. اما باید پرسید دلیل این امر چیست و به صورت خاص چه ویژگی‌هایی در شرکت آمبولانس خصوصی نهفته است که از انکشاف آگاهی طبقاتی در آن جلوگیری می‌کند. در ادامه تلاش خواهیم کرد ویژگی‌های شرکت آمبولانس خصوصی را ذکر کرده و توضیح دهیم هر یک از این ویژگی‌ها کدام قسمت از

^۶ البته در پاییز ۱۳۹۹ کارفرما پایه حقوق رانندگان با سابقه بالای پنج سال را پانصد هزار تومان و در سال جدید دویست هزار تومان افزایش داد که با این حساب میزان نیروهای تازه وارد به سه میلیون و «قدیمی»‌ها به سه میلیون هفتصد هزار تومان رسید. افزایش حقوق قدیمی‌ها علاوه بر آرام کردن نارضایتی آن‌ها موجب ایجاد رقابت میان نیروهای قدیمی و جدید شد.

^۷ البته شب کاری نیز امری بود تابع میزان مراجعه بیماران و شب‌هایی پر ازدحام دو تا سه راننده دچار اضافه کاری اجباری می‌شدند. روز بعد از چنین شب‌هایی معمولاً فقط یک نفر به استراحت رفته و مابقی رانندگان ادامه شیفت‌شان را از همان ساعت هشت شروع می‌کردند. این موضوع به اضافه کاری‌های وحشتناکی می‌انجامید و گاه سابقه داشت راننده‌ای سه شبانه روز متوالی (هفتاد و دو ساعت کار!) در پایگاه و در حال مأموریت باشد.

^۸ مزدها حداقل با پانزده روز تأخیر پرداخت می‌شد و گاه پیش می‌آمد تا دو ماه به تأخیر بیافتد.

ایدئولوژی‌های سرمایه‌دارانه را بازتولید می‌کند و بدین واسطه تبدیل به بن‌بستی در مقابل مبارزه طبقاتی کارگران می‌گردد. بدیهی است کارگران با شناخت ریشه‌ی مادی این ایدئولوژی‌ها و غالب شدن بر این بن‌بست‌هاست که می‌تواند فرایند انکشاف مبارزه‌شان را یک گام به پیش برند.

موانع انکشاف آگاهی طبقاتی

۱- قراردادهای کوت‌مدت و ناپایداری نیروی کار

نیروی کار در شرکت‌هایی همچون آمبولانس خصوصی ناپایدار است. مقدار سرمایه‌کمی که در شرکت‌هایی در قد و قواره‌ی این شرکت به جریان افتاده باعث می‌شود از پتانسیل بالایی برای انطباق با تغییرات در بازارها برخوردار بوده و به یک‌باره تغییر کاربری داده و حتی کامل تعطیل شوند. این همزمان شده است با امکانات قانونی‌ای که سرمایه‌داری نئولیبرال در قالب قراردادهای کوت‌مدت، سفید امضا، شفاهی و بسیاری چیزهای دیگر در اختیار آن‌ها قرار داده است. نهایتاً این موضوعات سبب گشته که نیروی کار این بخش بسیار متغیر بوده و به شدت ناپایدار باشد. کارفرماها با دلیل یا بدون دلیل دست به اخراج و تعدیل نیروی کار زده و با نیروی کار جدید جایگزین می‌کنند.^۹

قراردادهای سفید امضا و به صورت کلی ناپایدار بودن نیروی کار امنیت شغلی کارگران را هدف گرفته و آن‌ها را تبدیل به خانه به دوش‌هایی در مراکز صنعتی می‌کند. این روند، همکاری‌های طولانی را که موجب ایجاد اعتماد میان کارگران می‌شد مخدوش و به همبستگی طبقاتی آنان لطمه وارد کرده است. در شرکت ما دو نفر با سابقه بیشتر از پنج سال و دو نفر بیشتر از یکسال بوده و مابقی مدت کارشان به چند ماه می‌رسید. همین موضوع موجب می‌شد رانندگان، پرستار و منشی اختلافاتی با هم داشته و در جایی که اقدامی متحدانه در مقابل کارفرما نیاز بود چنددستگی و عدم اعتماد غالب شده و کنشی شکل نگیرد.

پیامد مهلک‌تر متغیر بودن نیروی کار، **عدم تعلق به کار** می‌باشد. به علت اهمیت و اثری که این حس در مبارزات کارگران دارد لازم است کمی آن را روشن گردانیم. وسایل تولید که شامل تمامی ابزارآلات، ماشین‌ها و حتی ساختمان‌های مورد نیاز برای تولید است حاصل کار کارگران در گذشته می‌باشد. کاری که تحت مناسبات سرمایه‌دارانه کارفرما تصاحب کرده است. سرمایه‌دار مجبور است به صورت دوره‌ای به ترمیم ساختمان‌ها و تعویض وسایل تولید به نسبت استهلاک و پیشرفت‌های فنی دست بزند. هزینه‌ی این امور را سرمایه‌دار از سود تولید برمی‌دارد. سودی که خود حاصل کار پرداخت نشده‌ی کارگران است. یعنی بعد از مدتی کل وسایل تولید در واقع حاصل استثمار کارگران. هم‌اکنون مشغول در تولید می‌شود. این موضوع به صورتی ظاهر می‌شود که گویی کارفرما با پول خودش دست به نوسازی وسایل تولید زده است. این دقیقاً درکی است که هر بیننده‌ای از جمله کارگران به ناچار آن را می‌پذیرد. اما زمانی که اکثر کارگران یک واحد صنعتی چنان طولانی مدت در یک واحد مشغول باشند به تجربه حس می‌کنند که چگونه هر تعمیر و خرید وسایل تولیدی نه چیزی از پیش داده شده بلکه حاصل کار و دسترنج خود آن‌هاست. در مدت‌های طولانی کارگران به واسطه‌ی زیست مشترک و در طول زمان به صورت حسی، خود کارخانه

^۹ لازم به ذکر است برای این که سرمایه‌داری به این مرحله از تعرض برسد عوامل سیاسی، اقتصادی و فنی گسترده‌ای دخیل بوده است. به‌عنوان نمونه می‌توان به بنیان فنی این روند اشاره کرد. این که سرمایه‌دار هر زمان خواست کارگران را به صورت گسترده اخراج کرده و با نیروی کار جدید جایگزین کند نیازمند این است که کار به درجه‌ای از سادگی رسیده باشد که برای انجام آن مهارت ویژه‌ای لازم نباشد.

را از آن خود دانسته و خود را در رابطه با آن معنی می‌کنند.^{۱۰} این حس مشترک که حاصل زندگی زیسته‌ی کارگران است را **حس تعلق به کار** می‌نامیم.

با وجود این که به واسطه قراردادهای کوتاه‌مدت، کارگران اکثر کارخانه‌ها و کارگاه‌ها به حس عدم تعلق به کار دچار شده‌اند اما می‌بینیم انکشاف آگاهی طبقاتی کارگران شرکت‌هایی مانند شرکت ما - کارگاه‌های کوچک - بیشترین ضربه را از این موضوع می‌خورد. کارگران این کارگاه‌ها در مقابل تعرض‌های کارفرما به جای اتخاذ واکنشی تدافعی به فکر تسویه و ترک کار می‌افتند تا شانس خود را در کارگاهی با شرایط بهتر جستجو کنند. ذهنیت این کارگر دیگر بر خلاف گذشته این نیست که کارخانه از آن ماست چون که سال‌های سال در آن جان کنده‌ایم، بلکه این است که کارفرما کار خودش است و حق دارد و من نیز ناچارم کاری بهتر بیابم. بارها از زبان رانندگان قدیمی شرکت شنیده می‌شد که فلان آمبولانس با پول ما خریداری شده یا دفتر، اداره و یا وسایل شرکت با پول و کار ما نوسازی می‌شوند.

قراردادهای موقت همزمان هم تعرضی اقتصادی و هم تعرضی سیاسی است. از سویی، تعرضی اقتصادی، زیرا معیشت و امنیت‌شغلی نیروی کار را تابع بی‌قید و شرط ضرورت‌های سرمایه می‌کند و این همچنین تعرضی است در سطح منافع کوتاه‌مدت کارگران. از سوی دیگر تعرضی است سیاسی، زیرا که حس تعلق به کار و از قبل آن جنگندگی نیروی کار در مبارزه طبقاتی را نشانه رفته و از این منظر تعرضی به منافع بلند مدت کارگران است.

برای روشن شدن موضوع لازم است قدری بیشتر به حس تعلق به کار و ریشه‌های آن پرداخته و همچنین آن را از منظر طبقات گوناگون بازشناسیم. همزمان با تکوین مناسبات سرمایه‌دارانه و سیطره آن بر تولید، نیروی کار - از کار خویش بیگانه گشت.^{۱۱} کارگران در شرایطی قرار گرفتند که نه در این که چه چیز را تولید کنند نقش داشتند و نه در مالکیت و سرنوشت محصول نهایی. پیامد این روند، کار را از فعالیت آزادانه برای ارتقای روان و استعداد‌های انسان و برآوردن نیازهایش تبدیل به فعالیت برای به بندکشیدن روح‌اش و در جهت برآوردن نیاز طبقه‌ای دیگر تبدیل کرد. بیگانگی حسی در کارگر می‌آفریند که کارش را نه از سر علاقه بلکه به صورت عملی اجباری از جانب سرمایه‌دار انجام دهد و نتیجه‌ی کارش را نیز به همین منوال چیزی جدا از خود بیابد. روند مادی خود کار - در شرایطی که کارگران برای مدت‌هایی طولانی در یک مکان تولیدی به کار مشغول‌اند حسی یکسره متضاد را میان کارگران خلق می‌کند. بیگانگی کارگر از کارش و تمامی آنچه خلق می‌کند، در منظر کارگران به وابستگی و همبسته دیدن کارگر و نتیجه‌ی کارش - یا همان تعلق به کار - تبدیل می‌شود. حس تعلق به کار واکنشی است رو به جلو به بیگانگی کار و به همان اندازه که سرمایه‌دار در تلاش است تا به واسطه قدرت طبقاتی خویش کارگران بیش از پیش از کار بیگانه کند، نیروی کار در تلاش است تا با همبستگی و اعمال اراده‌ی خویش بر تولید، سرمایه‌دار را به عقب براند. بدین معنی حس تعلق به کار امری است مترقی و نطفه‌ایست که آگاهی طبقاتی کارگران را نوید می‌دهد.

این حس صرفاً امکانی است که بر پایه آن می‌توان مبارزه طبقاتی کارگران توسعه یابد. اگر که حس تعلق به کار بیش‌تر از این در نظر گرفته شود ممکن است انحرافات جدی را در مبارزات کارگران رقم زند. دو نتیجه این حس را ما با دو بیان متفاوت در مبارزات کارگران هفت‌تپه مشاهده کردیم. اولی در اعتصابات سال ۱۳۹۷ - ۱۳۹۶ بود که به خواست بی‌واسطه‌ی شورایی‌سازی کارخانه انجامید که اقدامی بسیار زودرس و در

^{۱۰} کارخانه در اصل حاصل کار پرداخت نشده‌ی کارگران است. اما باید بین این احساس و یک آگاهی طبقاتی دقیق و علمی که چنین رابطه‌ای را تشریح می‌کند تفاوت قائل شد. این احساس صرفاً نتیجه سست شدن پدیدارهای ایدئولوژیک در مقابل تجربه‌ی زیسته بوده و هنوز تا مرحله‌ای که کارگران به صورت آگاهانه صنایع را از آن خود بدانند فاصله‌ی بسیاری وجود دارد. این احساس موضوع غریبی نیست و هم‌اکنون نیز نمود آن را می‌توان در مبارزات کارگران هفت‌تپه دید که هفت‌تپه را از آن خود می‌دانند و از تعرضات کارفرما به وسایل تولید و ابزارها جلوگیری می‌کنند.

^{۱۱} بیگانگی کار از اساسی‌ترین مباحث برای شناخت ما از سرمایه‌داری است. این که بیگانگی کار، سرمایه‌داری را سبب شده و یا بالعکس با وجود اینکه موضوعی اساسی است از کنار آن می‌گذریم. ما در اینجا میان سرمایه‌داری و بیگانگی کار رابطه‌ای دوگانه قائل شده‌ایم.

نتیجه گامی اشتباه بود و بیان دوم را در مطالبات و اقدامات همان کارگران از ۱۳۹۸ به بعد می‌توان یافت که شرکت را از آن خود دانسته و برای نجات آن مبارزه می‌کنند ولی هم‌زمان گام‌هایی مطابق واقعیت برمی‌دارند.

۲- تازه کارگران

یکی از مسائل تأثیرگذار در هر محیط کاری، پیشینه‌ی طبقاتی نیروهای کار آن محیط است. ترکیب رانندگان بدین صورت بود که از میان ده نفر چهار نفر سابقاً کارگر- دو نفر بازاری ورشکسته، یک نفر کارفرمای ورشکسته، دو نفر استادکار ساختمانی و یکی کشاورز بود. این ترکیب کارگران به نکته تعیین کننده را در خود داشت که در هر مسأله و رویدادی به شکلی متفاوت بروز می‌کرد. این ترکیب نشان دهنده این است که اکثریت راننده‌ها از پیشینه‌ای غیر کارگری - طبقات میانی - می‌باشند. این عدم توازن پیشینه‌ی رانندگان اختلافات جدی‌ای میان دیدگاه‌های آن‌ها در برخورد با مسائل گذاشته و نقش مهمی در عدم انسجام و اتحاد آنان در مقابل کارفرما داشت به همین واسطه ضروری است مسأله ترکیب طبقاتی کارگران را کمی توضیح دهیم.

یکی از پیامدهای بحران‌های اقتصادی و تلاطمات اجتماعی سقوط و به ورشکستگی کشانیده شدن کشاورزان- بازاریان و به صورت کلی طیف‌های وسیعی از آنانی است که اندک سرمایه‌شان را در تجارت- کشاورزی و غیره به کار انداخته و از آن قبیل گذران زندگی می‌کنند. پس از بحران، این‌ها خود را در حالتی می‌یابند که چیزی ندارند جز نیروی کارشان و ناچاراً به سوی مراکز صنعتی، خدماتی و غیره سرازیر می‌شوند.^{۱۱} این قشر از طبقه‌ی کارگر را از این پس **تازه کارگران** می‌نامیم. شرکت‌هایی همچون آمبولانس خصوصی - به صورت کلی شرکت‌ها و کارگاه‌ها کوچک - اصلی‌ترین مقصد این طیف از کارگران است^{۱۲}، زیرا که هم پراکندگی زیادی در کل شهرهای ایران دارند و هم این‌که فرایند استخدام در آن‌ها ساده‌تر بوده و نیازی به مدارک یا کاغذبازی‌های اداری مرسوم در کارخانه‌های بزرگ ندارند.

خیل افرادی که در بحبوحه تحولات اجتماعی به میان طبقه‌ی کارگر سرازیر می‌شوند همواره برای مبارزات کارگران معضلی اساسی بوده‌اند. در دوره‌های پیشین هرگاه درصد این افراد - که اکثراً از دهقانان و پیشه‌وران بودند - در میان کارگران زیاد می‌شد علاوه بر این که اتحاد کارگران یک کارخانه خاص را با مشکل مواجه می‌کردند، به عنوان اعتصاب شکن نیز از آن‌ها استفاده می‌شد. اما در دوره کنونی این پرولتریزه شدن بر وضعیت آگاهی طبقاتی کارگران کارگاه‌های کوچک دو اثر عمده بر جای می‌گذارد:

۱) اینان با وجود این که کارگر به حساب می‌آیند و بسیاری از این افراد دیگر هیچ شانس برای بازگشت به گذشته ندارند اما هنوز از لحاظ ذهنی، جهان‌بینی جایگاه طبقاتی پیشین‌شان را با خود حمل می‌کنند. این افراد آگاهی و جهان‌بینی بورژوازی و خرده‌بورژوازی - جایگاه طبقاتی پیشین‌شان - را به میان کارگران می‌آورند و از این لحاظ کارگران کارگاه‌های کوچک - که گفتم درصد قابل توجهی از چنین کارگرانی دارد - را دچار آگاهی نامتوازن^{۱۳} می‌کنند.

^{۱۱} اضافه بر آنانی که کسب و کارشان به ورشکستگی می‌کشد کسانی هستند که ماهیت کارشان فصلی بوده و در فصل‌هایی تعطیلی کارشان، به کارگری می‌پردازند.

^{۱۲} اکثر تازه کارگران در کارگاه‌های کوچک به کار می‌پردازند اما برعکس آن صادق نیست و نمی‌توان گفت که بافت کارگران کارگاه‌های کوچک را اکثراً تازه کارگران تشکیل می‌دهند. در آمبولانس مورد نظر ما این اکثریت وجود داشت اما این نسبت، بسته به هر کارگاه در هر منطقه می‌تواند متفاوت باشد.

^{۱۳} منظور از آگاهی نامتوازن نحوه نگاه متفاوت لایه‌های مختلف کارگران به مسائل است که همین باعث فهم متفاوت وضعیت و واکنش‌های متناقضی میان آنان می‌گردد. این مسأله خود نتیجه توسعه نامتوازن بخش‌های مختلف جامعه در سرمایه‌داری است. یعنی ورود تازه کارگران به صنعت، آگاهی نامتوازن را خلق نمی‌کند بلکه با کنار هم قرار دادن کارگرانی با سطوح مختلف آگاهی طبقاتی این عدم توازن در آگاهی را نمایانده و به مسأله‌ای مهم تبدیل می‌کند. البته باید در نظر داشت که بسته به سطح و فضای مبارزه‌ی طبقاتی کارگران، ویژگی‌های فردی و شرایط مختلف دیگری در گذر زمان جهان‌بینی طبقاتی پیشین تازه کارگران از درون تهی شده و این افراد پرولتریزه شده در میان کارگران حل می‌شوند.

۲) تازه‌کارگران، ادامه زندگی خود را انجام کارمزدی تصور نکرده و کارگر بودنشان را وقفه‌ی کوچکی میان گذشته‌ای طلایی و آینده‌ای همچون آن تصور می‌کنند. آنان رنج و فلاکتی که از جانب کارفرما تحمیل شود را می‌پذیرند و در این باره دو توجیه عمده برای‌شان وجود دارد. دسته‌ای از آن‌ها انتظار امری در آینده را می‌کشند که قرار است وضعیت‌شان را دگرگون کند. لب کلام یکی از راننده‌ها این بود که «تا عید مشغول است» و یکی دیگر «فقط تا چند ماه» و دیگری قرار است تا «پاس کردن چک‌اش به کار مشغول باشد». پس هر طوری که شده باید تحمل کرد و دم نزد. مثلاً دوتا از رانندگان بازگشت به گذشته طلایی را موقوف به تلاش همه‌جانبه دانسته و امیدوار بودند با کارشاق اندوخته‌ای گردآورند برای ارتقاء جایگاه فردی‌شان. گذرا دیدن زندگی کارگری، حس عدم «تعلق به کار» می‌آفریند که همان‌گونه که گفتیم ویژگی عام دوران نئولیبرالیسم است.

در مقابل اما حس مشابه دیگری در میان کارگران می‌توان دید که از اساس متفاوت از حس تعلق به کار است. تازه‌کارگران که گفتیم از پیشینه‌های طبقاتی غیر کارگری به میان کارگران سرازیر می‌شوند جهان‌بینی آن طبقات (استادکاران و کشاورزان صاحب زمین و غیره) را نیز با خود به میان کارگران می‌آورند. این طبقات میانه‌کار را به صورت فعالیتی از آن خود و در جهت اعتلای اقتصادی خویش‌تر می‌نگرند و تازه کارگران نیز به این دیدگاه دچارند. اینان بدین جهت که از ابتدا با بیگانگی کار برخورد نکرده و در شرایطی متفاوت به این تصور دست یافته‌اند در ابتدا نمی‌توانند تفاوتی میان کارمزدی و کار پیشین خود را درک کرده و معمولاً به صورت وارونه‌ای هر دو را یکی می‌پندارند.

با وجود تمامی شباهت‌ها، این دو حس را نباید با هم خلط کرد. حس تعلق به کار کارگران واکنشی به بیگانگی کار بوده و سوبه‌هایی در راستای شرایطی نوین از رابطه کارگر و کار دارد در حالی که احساس تازه‌کارگران از اساس بدیلی ایدئولوژیک و وارونه برای بیگانگی کار است. اولی امکان‌هایی در درون خویش دارد که می‌تواند به همبستگی و تلاش کارگران جهت به عقب راندن سرمایه‌دار بیانجامد و دومی باعث انقیاد و خودکنترلی بیشتر نیروی کار می‌گردد. اولی در کارخانه‌جات بزرگ با کارگران با سابقه رخ داده و مثلاً در هفت تپه به این می‌انجامد که کارگران همزمان با اعتصاب به آینده شرکت نیز اندیشیده و برای آن تصمیم بگیرند و دومی امکانی به کارفرما می‌دهد تا به واسطه‌ی آن کار را متعلق به همه نشان داده و فشار کاری بیشتری تحمیل کند.

۳- افسانه‌های موفقیت

شرکت‌های کوچک و کارگاه‌های تجلی‌های سرمایه‌های خرد هستند. پیشینه‌ی طبقاتی کارفرما معمولاً طبقات غیر سرمایه‌دار است و مثلاً کارفرمای ما نیز قبل‌ترها خود راننده بود. سرمایه‌ی بسیار اندک آن‌ها - البته اندک در مقایسه با سرمایه‌ی انحصارات و هلدینگ‌ها - حکایت از این دارد که در گذشته‌ای نه چندان دور خود تاجر، استادکار و لایه‌های بالای طبقات میانه بوده‌اند^{۱۵}. این موضوع این پدیدار کاذب را ایجاد می‌کند که نقش کنونی آن‌ها (یعنی سرمایه‌دار بودن)، در تداوم منطقی تلاش‌گری آن‌ها در نقش قبلی‌شان به عنوان استادکار و ... دیده شود و تفاوت کیفی این دو جایگاه از چشم کارگران دور بماند. امری که بارها برای ما در بحث با رانندگان اتفاق افتاد و تلاش‌های کارفرما را دلیلی بر حق او بر سهم بیشتر نسبت به نیروهای کارکن آمبولانس می‌دانستند. کارگران، دیگر نمی‌بینند که به محض ورود این طبقات میانی به گردونه انباشت نقش مشخص سرمایه‌دار را کسب می‌کنند و هم‌چون سایر هم‌سفره‌های‌شان از استثمار کارگران ارتزاق می‌کنند و پیشینه‌ی آنان هیچ تفاوتی ایجاد نمی‌کند.

سرمایه‌ی خرد کارفرما و پیشینه‌ی غیر سرمایه‌دارانه‌اش، کارگران را به سمت تلاش برای الگوبرداری از او سوق می‌داد. محیط‌هایی همچون محیط کاری ما آکنده است از افسانه‌های درباره موفقیت کارفرما و همه آن‌ها بدین‌جا ختم می‌شد که کارفرما نتیجه تلاش و کوشش خودش را اکنون می‌بیند و ما نیز می‌توانیم این‌گونه باشیم. در این محیط هر نوع فشار و اضافه‌کاری‌ای از جانب کارفرما با همه‌ای از این که «باید زیاد کار

^{۱۵} لازم به ذکر است بعضی از این سرمایه‌داران از ابتدا سرمایه‌دار نبودند و برخی بوده‌اند. بعضی حتی با شیوه‌هایی خارج از گردونه‌ی انباشت همچون ارث و غیره به صورت صاحبان وسایل تولید درآمده‌اند. بحث ما تعیین این نسبت نیست زیرا که می‌دانیم هنگامی سرمایه‌داران دست به اجیر کردن کارگران زده و در قامت سرمایه‌دار کارگران را استثمار می‌کنند دیگر تفاوتی نمی‌کند که به چه شیوه‌ای به این سرمایه دست پیدا کرده‌اند.

کنید و کاری باشید» بر کارگران تحمیل می‌شد و خود کارگران نیز اِشکال زیادی در این تلاش نمی‌دیدند. البته ما می‌دانیم هر الگوی ایدئولوژیک تاب مقاومت در مقابل خود واقعیت را ندارد و زمانی تحت تأثیر فشار خود واقعیت فرومی‌باشد. در این مساله نیز همین حکم صادق است. رانندگان بعد از مدتی می‌دیدند که هر چه بیشتر تلاش می‌کنند نه تنها تغییری در سطح زندگی‌شان پدید نمی‌آید و گامی به آن افسانه‌های موفقیت نزدیک نمی‌شوند بلکه روزبه‌روز با تلاش‌شان کارفرما را فربه‌تر و خود فقیرتر می‌شوند. اینجاست که ویژگی قبلی این شرکت که همان موقتی بودن نیروی کار است عمل کرده و از فروپاشیدن این ایدئولوژی جلوگیری می‌کند. یعنی راننده قبل از این که به تجربه دریابد که این افسانه‌ها سرابی بیش نیستند کارش را از دست داده و فرد دیگری در جای او قرار می‌گیرد.

۴- ظاهر سازی‌های کارفرما و کمرنگ شدن تضاد طبقاتی

در شرکت ما سطح انباشت سرمایه به صورتی نبود که تقسیم کار گسترده و بوروکراتیکی، میان کارگران و سرمایه‌دار شکل دهد.^{۱۶} در نتیجه‌ی این شرایط می‌دیدیم که اکثراً خود کارفرما در نقش مدیریتی و حتی اجرایی ظاهر می‌شد. درهم تنیدگی و حضور کارفرما به صورت تقریباً مستمر در میانه فعالیت‌ها^{۱۷} علاوه بر دامن زدن به افسانه‌های ایدئولوژیک پیش‌تر گفته (مورد ۳) این توهم را نیز در میان نیروهای کار تعمیق می‌کرد که سرمایه‌دار نیز کار انجام داده و به خاطر حساس بودن کارش است که سهم زیادی از تولید می‌برد. همچنین در هم تنیدگی در سطحی است که برخورد های زیادی میان کارگران و کارفرما شکل می‌گرفت و نتیجه به وجود آمدن فضایی است که کارفرما نیز به جمع‌های شوخی و مناسبات میان کارگران وارد می‌شود تا جایی که حتی در جاهایی وعده‌های غذایی را نیز با هم صرف می‌کردند.

تداخل روابط، باعث به وجود آمدن فضای رفاقتی شده و باعث می‌شد زورگویی‌هایی طبقاتی کارفرما به قالب نوعی غرولند رفیقانه درآید و همچنین کارگران نوعی الزام دوستانه بر خود احساس کنند. در بعضی حالات این به نوعی چاپلوسی در میان تعدادی از کارگران می‌انجامید و حالت مقابل آن نیز بدین صورت بود که کارگران معترض مجبور به نوعی مواجهه‌ی فردی با کارفرما شده و تضادشان بروزی به صورت دعوی فردی می‌یافت که نمی‌توانست دیگر کارگران را همراه کند و حس همبستگی جمعی را برانگیزاند. در این تنش‌ها میان کارگر منفرد و کارفرما، همچون مشاجراتی در جمع دوستانه بیش‌تر کارگران موضعی بی‌طرفانه و بی‌تفاوت اتخاذ می‌کردند. معمولاً حضور کارفرما در زمان‌های استراحت همچون زمان ناهار، او را به سطحی از شناخت کارگران می‌رساند که اشرافی بر روحیات‌شان داشته و بدانند چه کسی را باید نگاه دارد و کدام‌یک را در موعد مقرر اخراج کند. علاوه بر این درهم تنیدگی روابط، او را قادر ساخته بود بر ضعف‌های هر فرد به خوبی آگاه گشته در زمان خود از آن استفاده کند. این موضوع که کارفرما هنگام خرید خانه به یکی از رانندگان وامی داده بود و یا در تولد بچه دیگری مساعدی - با کسر از حقوق - پرداخت کرده بود چنان بر محبوبیت او افزوده بود که رانندگان حتی در هنگام جریمه‌های ظالمانه آن را به یاد آورده و از شدت خشم‌شان کاسته می‌شد.

^{۱۶} در کارخانه‌های بزرگ نیز که این سلسله مراتب بوروکراتیک شکل گرفته و کارگران نه با خود سرمایه‌دار بلکه با کارگرانی چون سرپرست‌ها، مدیران میانی و مدیران رده بالا طرف‌اند اشکال ایدئولوژیک خاص خود را در دیدگاه کارگران بازتولید می‌کنند. این موضوع در زیست روزمره‌ی کارگران کارخانه‌های بزرگ نقش مهمی در جلوگیری از روشن شدن تضاد آن‌ها با سرمایه‌دار داشته و کارگران را به سویی می‌کشاند که مشکلات‌شان را صرفاً از چشم این کارگران ببینند.

^{۱۷} حضور در میانه فعالیت‌ها و یا به صورت عام حضور در تولید به معنای تولید دوشادوش کارگران نیست. این حضور در تولید به معنای پرسه زدن‌های بیهوده و کم‌حاصلی است که معمولاً از کارفرما با لباس فرم کارگری سر می‌زند. در مثال ما این حضور به صورت رانندگی یک تا دو ساعته کارفرما و یا تعمیر جزئی یک برانکارد و یا یک آمبولانس خود را نمایان می‌کرد. اما همین حضور و آشنایی کارفرما در مواقع حساس در کارگاه‌ها و شرکت‌های زیر ۱۰ نفر بسیار به ضرر کارگران تمام شده است. موارد زیادی مشاهده می‌شود که پس از نارضایتی کارگران و شرایط مشابه آن کارفرما دست به اخراج همه کارگران خاطی یا کل نیروها زده و خود قسمت فنی تولید را اداره کرده و مابقی را با کارگران روزمزد جبران می‌کند تا نیروی جدید استخدام کند. یعنی ابزار اعتصاب در بعضی کارگاه‌های خیلی کوچک با وجود این که بی‌اثر نیست نمی‌تواند به اندازه کارخانه‌های بزرگ و حتی متوسط اثرگذار باشد.

۵- فردگرایی و منفعت‌طلبی

مورد دیگری که در میان نیروی کار بخش‌های درمانی^{۱۸} خود را نشان می‌دهد مسأله‌ای است که می‌توان آن را فرصت‌طلبی فردگرایانه دانست. آن‌چه در میان نیروهای کار درمان رایج است همان آموزه‌ی کلاسیک لیبرالی درباره تلاش فردی برای موفقیت و مال‌اندوزیست. این امر در دنیای معاصر چیزی نیست که مختص به کادر درمان باشد اما شرایط ویژه‌ی کار درمانی امکان بروز این میل ایدئولوژیک و همچنین زمینه‌های برآورده شدن آن را فراهم می‌کند. از یک سو فرد بیمار و خانواده‌اش در وضعیتی روحی روانی قرار دارند که نمی‌توانند یا نمی‌خواهند برای سلامت عزیزشان کوتاهی کرده باشند و حتی بیشتر از آن که در توان دارند برای بیمارشان مایه می‌گذارند. از سوی دیگر در ساختار سلسله مراتبی بیمارستان که امکانات فساد گسترده در میان مدیران و پزشکان به صورت کلان فراهم است نیروهای کار درمان نیز درگیر این فساد در سطح خرد می‌شوند^{۱۹}. در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی بیشتر پرسنل به نحوی در حال گرفتن درصد از جاهای مختلف‌اند. از پرستار و بهیار گرفته تا نیروهای خدماتی و کادر اداری. شاید عجیب به نظر رسد ولی هر توصیه‌ی به ظاهر درمانی به بیماران ممکن است صرفاً منفعت اقتصادی توصیه کننده را در پی داشته باشد و نه تنها برای بازگشت سلامت فرد مهم نباشد بلکه مضر هم باشد. مثال‌هایی از این دست فراوانند: از رادیولوژی‌های الکی پزشکان جهت دریافت کارانه گرفته تا توصیه اکید جهت مراجعه به فلان آزمایشگاه و داروخانه، از توصیه‌ی اکید برای حمل بیمار با آمبولانس و پس از آن معرفی یک آمبولانس خاص گرفته تا ارجاع‌های بی‌مورد به مطب‌ها و مراکز خصوصی دیگر که در همه‌ی این موارد، توصیه کننده که می‌تواند پزشک، پرستار، بهیار و یا هر کس دیگری باشد توافقاتی برای پرداخت درصدی از هزینه‌های افراد ارجاعی با مقصد صورت داده است. البته در مقیاسی کلان‌تر خود دولت با عدم استخدام به اندازه‌ی کادر درمانی بیماران و خانواده‌شان را در بیمارستان‌های دولتی چنان کلافه و از زندگی سیر می‌کند تا این‌که به هر نحوی شده هزینه‌های سرسام‌آور خدمات درمانی خصوصی را به جان بخرند، یعنی در مقیاسی کلان می‌توان اینگونه فهم کرد که این توافق میان دولت و بخش خصوصی است که امکان بروز این شرایط را فراهم کرده و بیماران را پذیرای پیشنهادات منفعت‌طلبانه‌ی کادر درمان می‌کند.

بروز دیگر فرصت‌طلبی در میان کادر درمان نگاهی ابزاری به بیماران است. پرستار و یا بهیار موفق فردی است که بیمارانی که بعد از ترخیص از بیمارستان نیز نیازمند مراقبت‌های درمانی‌اند و هم وسع مالی انجام این کار را دارند شناسایی کرده و از لحاظ رفتاری و علمی خود را به آن‌ها بقبولاند و یا به اصطلاح «مخ طرف را بزند». پس از آن پرستار در ساعاتی خارج از شیفت کاری به صورت «پرستاری در منزل» اقدامات لازم را برای بیماران با هزینه قابل توجه انجام می‌دهد. تأثیر این درآمدهای به ظاهر خرد در زندگی نیروهای کار درمان به گونه‌ای است که مثلاً پرستاری با ۵ بیمار خصوصی در ماه ممکن است دریافتی‌ای بیشتر از حقوق رسمی‌اش داشته باشد.

فردگرایی فرصت‌طلبانه راه‌گیزی است که خود وضعیت در برخورد با سختی‌های معیشتی پیش‌پای نیروهای کار می‌گذارد. اثر آن بر انکشاف آگاهی طبقاتی تعیین‌کننده است زیرا که جایگزین مبارزات جمعی نیروهای کار بر علیه کارفرما و سیاست‌هایش می‌شود. پرستاران در صورت کم بودن مزدها اولین واکنشی که به سمت آن می‌روند پیدا کردن بیمارانی است که در منزل نیازمند مراقبت هستند. این موضوع علاوه بر فسادی که اشاره کردیم باعث می‌شود که در بحران‌های معیشتی شکل‌گیری مطالبات جمعی نه ناممکن ولی سخت گردد.

^{۱۸} نیروهای کار درمان شامل پرستاران، بهیاران، خدماتی‌ها، پیراپزشکان و تمامی آن‌هایی است که جایگاه‌شان در سیستم درمان متکی بر فروش توان‌کارشان بوده و به ازای آن مزد می‌گیرند. به بیان دیگر نیروهای کار درمان تمامی آنهایی است که در تقسیم کار بخش درمان بنیان اصلی ارائه خدمات به واسطه کاریدی خود هستند. این تعریف پزشکان، مدیران میانی و بالایی همچون سرپرستاران، مترون‌ها و غیره را شامل نمی‌شود. تفکیک این دو بخش از «کارکنان» از جانب مامعده‌ی ست و بر واقعیت کنونی سیستم درمان اتکا دارد. رسانه‌ها و تفکر رایج این موضوع را که تمامی این گروه‌ها در مراکز درمانی به فعالیت مشغولند نقطه شروع خود قرار داده و بدین واسطه مفهوم ایدئولوژیک «کادر درمان» را برساخته‌اند که اختلاف منافع خود این بخش‌ها را به فراموشی می‌سپارد.

^{۱۹} این بدین معنی نیست که فساد در مراکز صنعتی بروزی ندارد. در مراکز صنعتی به علت شرایط و نقشی که کارگران دارند زمینه‌ی مادی فساد اقتصادی به صورت همه‌گیر بروز نمی‌کند و بیشتر در میان مدیران بالا و میانی رواج دارد.

۶- بمباران ایدئولوژیک کادر درمان و خودویژه‌پنداری این نیروها

خدمات درمانی مستقیماً با امور مرتبط با سلامتی و بیماری و حیات و ممات انسان‌ها سروکار دارد. اما در جامعه‌ی کنونی - که تقسیم کار اجتماعی در سطح بالایی قرار دارد - این موضوع که ما برای کار پزشکی، پرستار و غیره اهمیت بیشتری در نسبت با کارگر صنعتی، نانویان، کارگر ساختمانی و غیره قائلیم از اساس ایدئولوژیک است. بدیهی است در بسیاری از عرصه‌های حیات اجتماعی در صورتی که کارگران به کار نپردازند جامعه دچار نقصان جدی شده و حتی در بسیاری از این عرصه‌ها به صورت غیر مستقیم حیات انسان‌ها به خطر می‌افتد. این که اعمال نیروهای کار درمان رابطه مستقیمی با حیات انسان داشته و بسیاری از کارها رابطه‌ی غیرمستقیم دارند، تصویری از ویژه بودن در میان نیروهای کار درمان می‌آفریند. هر کار انسانی شکل مشخص و ویژه‌ای دارد، نیازی از انسان را برآورده کرده و ارزش مصرفی مشخصی را تولید می‌کند. اما در مناسبات کنونی همزمان با خلق ارزش‌های مصرفی گرایشی را می‌بینیم که نهایتاً تنها ارزش مبادله‌ای کارهای متفاوت را معیار می‌گیرد و پیامد آن، سیطره یکسان منطق کسب سود بیشتر در کارهای متفاوت بشری است. خدمات درمانی هر اندازه نیز تعیین کننده باشند نهایتاً خدماتی‌اند که در بستر مناسبات سرمایه‌دارانه ارائه می‌شوند و به اندازه هر کار دیگری از قوانین عام آن پیروی می‌کنند.

سرمایه‌داران و نهادهایشان که از دانشگاه تا کلان رسانه‌ها را در برمی‌گیرد این ویژگی‌ها را در راستای منافع خود معنی داده و هر روزه نیروهای درمان را با آن بمبارانی ایدئولوژیک می‌کنند. واحدهای درسی روانشناسی و اخلاق حرفه‌ای نوعی عرفان تحمل رنج را در مقابل مشکلات و سختی‌های کار به دانشجویان علوم پزشکی آموزش می‌دهند و با تکیه بر این ویژه بودن سعی دارند نیروهای کار درمان را در مقابل فشارهای معیشتی، به انسان‌هایی منفعل تبدیل کنند، انسانی که چون کارش با سلامت انسان‌های دیگر در ارتباط است باید هر سختی‌ای اعم از کمی مردها و یا نبود حداقل‌های رفاهی را تاب آورد. اما همین متخصصان گرانقدر دانشگاهی در مواقعی که بیماری به علت ناتوانی از تامین هزینه‌ها از خدمات درمانی محروم می‌شود دم نمی‌زنند. سرمایه‌داران همان دیدگاهی را به بهداشت و درمان دارند که به هر کار دیگری، آنان بیمارستان یا آزمایشگاهی تاسیس نخواهند کرد مگر اینکه سود قابل قبول برای‌شان برگرداند و در راه این کسب سود از هیچ اقدامی که بتوانند کوتاه‌نخواهند کرد، از فشار به نیروهای کار درمان گرفته تا شکایت از بیماران و برخورد فیزیکی با آن‌ها جهت پرداخت هزینه‌ها ظالمانه. به جرأت می‌توان گفت که در هیچ حوزه‌ای به اندازه بهداشت و درمان سرمایه‌داران وقیحانه از احساسات انسانی نیروهای کار در جهت کسب سود سوءاستفاده نکرده و تا این اندازه مستقیم حیات انسان را تابع کسب سود نساخته‌اند. امری که با فشار فزاینده بر نیروهای کار درمان شروع شده و به له شدن کارگران و فرودستان زیر بار هزینه‌های درمانی می‌انجامد.

در مقابل این روند، نیروهای کار درمان باید از کم‌ترین امکان‌هایی در راه مقاومت در مقابل سرمایه‌داران استفاده کنند؛ از اعتصاب و تجمع در محیط کار گرفته تا ادامه پیگیرانه آن برای تشکیل یابی صنفی سندیکایی مستقل. این موضوع که در صورت اعتصاب و مبارزات طبقاتی جان و سلامت انسان‌ها به خطر می‌افتد نباید سبب انفعال نیروهای کار درمان شود. مسئولیت این خطرآفرینی برای بیماران نه مقاومت نیروهای کار درمان بلکه سرمایه‌دارانی‌اند که سلامت بیماران و معیشت نیروهای کار درمان را فدای کسب سود بیشتر کرده‌اند.

امکان‌های مبارزه‌ی طبقاتی متناسب با شرکت آمبولانس خصوصی

۱- صندوق مالی

صندوق‌های مالی گامی مهم جهت تقویت حس همبستگی و تقویت حس قدرت میان کارگران است. این صندوق‌ها که متکی بر ماهانه‌ی مشخصی از جانب کارگران است ابزاری است که کارگران به وسیله‌ی آن درمی‌یابند که با وجود اینکه توان هر کدام از آن کم است اما در صورت دست به دست هم دادن نیرویی را شکل می‌دهند که قدرت هر کارگر منفرد را افزایش می‌دهد. همچنین کارگران با اداره این صندوق‌ها تجربه مدیریتی کسب کرده و اعتماد به نفس‌شان فزونی می‌یابد.

تشکیل صندوق مالی توجیهی می‌طلبید که علاوه بر کارفرما برای خود کارگران نیز قانع کننده باشد. در غیر این صورت علاوه بر این که کارفرما در همان ابتدا شروع به سنگ اندازی در مقابل آن می‌کند خود کارگران نیز از همکاری با آن پا پس می‌کشند. در شرکت آمبولانس این توجیه، جمع‌آوری پول برای خرید مواد غذایی جهت پخت وعده ناهار بود. در جهت این امر با کارگران مشورت شد و همه گریه با اکراه اما موافق این امر بودند. اکراه آن‌ها ناشی از وضعیت معیشتی فاجعه‌بارشان بود. بعضی از رانندگان حقوق‌شان را ظرف دو روز بابت قسط و بدهی پرداخته و ادامه ماه را با مساعده و انعام می‌زیستند. آن‌ها وقتی می‌شنیدند که مبلغی هر چند ناچیز باید به صندوق بابت غذا بپردازند ترس به سراغ‌شان می‌آمد و با وجود موافقت ضمنی هر طور شده خواهان به تعویق انداختن تشکیل صندوق بودند. این مسأله با تعویق چند روزه و پس از این که دو نفر از کارگران با پرداخت حق صندوق و خرید و پخت مشترک ناهار کار را جلو بردند با شکست مواجه شد. سایر رانندگان پرداخت حق ماهانه را به تعویق می‌انداختند و آن دو نیز توان تامین چند روزه‌ی هزینه‌ها را به تنهایی نداشتند. شرایط معیشتی کارگران شرکت را به جایی رسانده بود که ترجیح می‌دادند یا ناهار نخورند و یا جسته و گریخته از این بیمارستان و آن بیمارستان لقمه‌ای بزنند ولی تن به پرداخت منظم و غذای منظم ندهند. ولی علاوه بر این‌ها موضوعی بود که برای شکل‌گیری هر اقدام متحدانه حتی در سطح صندوق مالی ضروری است وجود اعتماد و اتحاد اولیه‌ی متناسب با آن است. در این مورد مشخص کارگران با به فرد یا افرادی چنان اعتماد داشته باشند که کاری حتی کم‌اهمیت چون خرید را بدان بسپارند و حتی اگر این اطمینان به اندازه‌ای باشد که آن‌ها تصور کنند که این کار به امتحانش می‌ارزد برای شروع کافی است و نبود این اعتماد و اتحاد اولیه برای ما مساله ساز شد و نهایتاً مسأله صندوق مالی نتوانست بر این فضا غالب آید و شکل نگرفته با شکست مواجه شد.

۲- نماینده‌ی کارگری

در فضاهایی همچون شرکت ما که سطح مبارزه‌ی طبقاتی در آن نازل است ناچاراً برای شروع باید برا امکان‌های قانونی مانور داد. البته نباید از نظر دور داشت که ابزارهای قانونی همواره دارای محدودیت‌های فزاینده و هر کدام بسته به وضعیت مشخص تا جایی امکان مانور را دارند. در محیط‌های کاری کوچک همچون شرکت آمبولانس خصوصی ما امکان‌های قانونی ضعیفی برای پیشبرد مبارزه‌ی طبقاتی وجود دارد. در قانون کار تنها یک راه پیش پای کارگران این بخش‌ها گذاشته شده و آن نیز انتخاب نماینده کارگری است.^{۲۰} مابقی امکان‌ها^{۲۱} یا همچون انجمن صنفی به علت کم بودن اعضا منتفی است و یا به سان شورای اسلامی کار معلوم‌الحال. نماینده کارگری گامی ابتدایی و قابل دستیابی است ولی در شرکت آمبولانس ما تاکنون اقدامی در این راستا انجام نشده است. گزینه‌های نمایندگی به علت نبود شخصیت اجماع‌ساز نمی‌تواند در میان کارگران کم‌سابقه باشد و کارگران سابقه‌دار باید چنین نقشی را بپذیرا باشند. این موضوع را می‌شد پس از معضلاتی چون دستمزدهای معوقه و فشار کاری دید که همگی چشم به دهان قدیمی‌ها برای اعتراض و مشاجره با کارفرما داشتند و ابراز نظر در این رابطه اگر توسط کارگران جدید انجام می‌گرفت حمل بر عدم تحمل و تبلی آن‌ها می‌شد.

۳- ضعیف بودن کارفرمای کوچک در مقایسه با سازوبرگ‌های ایدئولوژیک کارخانه‌های بزرگ

قبل‌تر گفتیم که چگونه کارفرما با ایجاد روابط به ظاهر دوستانه در میان کارگران نفوذ کرده و با ایجاد اختلاف و تفرقه و ... سعی در اعمال قدرت طبقاتی خود داشت. این روش‌ها با وجود این که مستمر به وسیله‌ی کارفرما به گرفته شده و می‌شود اما به نسبت روش‌ها و ابزارهایی ایدئولوژیک که سرمایه‌داران بزرگ به کار می‌بندند بسیار دم‌دستی و پیش‌پا افتاده است. کارگران پیشرو بسیار ساده‌تر می‌توانند با هوشمندی و خلاقیت مابقی کارگران را با خود همراه کرده و بر این موانع غالب شوند تا موانع پیچیده و چندلایه‌ای که کلان سرمایه‌داران در کارخانه‌های بزرگ به کار می‌بندند. این امر در شرکت آمبولانس مذکور تاکنون واقع نشده است. جدال‌های کارگران با کارفرما بر سر مسائلی از قبیل جریمه و

^{۲۰} ماده ۱۳۱ قانون کار.

^{۲۱} [تشکل‌های رسمی در قانون کار ایران](#)، سایت کارخانه.

حق مرخصی - که مربوط به همه است - شکل فردی به خود گرفته و کارفرما توانسته جو این مشاجرات را به سمتی ببرد که شکل مشاجرات فردی بگیرد و به این واسطه از اقدام متحدانه کارگران جلوگیری کرده است.

۴- شمشیر دولبه‌ی روابط دوستانه

همان‌گونه که ذکر کردیم کوچکی محیط و تعداد در شرکت آمبولانس ما سبب شکل‌گیری روابطی نزدیک و تودرتو میان افراد می‌گشت. سوبه‌ی خسران‌بار این موضوع ایجاد روابط دوستانه کارفرما با کارگران بود ولی این ویژگی واجد سوبه‌ی دیگری نیز هست و آن روابط دوستانه میان خود کارگران است. کارگران در محیط‌های کوچک روابط متقابل نزدیک‌تری با هم داشته و بسیار راحت‌تر از کارخانه‌های بزرگ می‌توانند به واسطه نزدیکی و دوستی نطفه‌های اولیه اتحاد طبقاتی‌شان را شکل دهند. اعتماد شکل گرفته در این محیط‌ها به واسطه‌ی شناخت دقیق‌تری بوده و روابطی که شکل می‌گیرد بسیار دیرپاترند. کارگران پیشرو باید که در این محیط‌ها سوبه‌ی مترقی روابط درهم تنیده را - به واسطه برقراری صادقانه روابط دوستانه و عمیق با کارگران دیگر - تقویت کرده و تلاش کنند بدین واسطه بر روابط فریبکارانه‌ای که کارفرما برقرار می‌کند فائق آیند. نبرد میان کارگر و سرمایه‌دار حتی در عرصه روابط شخصی و دوستانه نیز وجود دارد باید که بر آتش این نبرد در این روابط دمید و تفاوت‌ها، سواستفاده‌ها، زخم‌زبان‌ها و حيله‌گری‌های کارفرما را رسوا ساخت. بدین طریق است که راه برای رسوا کردن فریب‌کاری سیستماتیک کارفرما که همان تصاحب کار پرداخت نشده کارگران است باز می‌گردد.

پایان بندی

فضای نیروهای کار شرکت آمبولانس خصوصی ذکر شده آمیزه‌ای از همه‌ی معضلات و امکان‌های ذکر شده بود. در سال‌های اخیر توده‌های کارگر تحت مناسبات سرمایه‌داری سفره‌شان کوچک‌تر شده و با گذشت زمان این روند به سرعت بیشتری در حال تکوین است. این روند هر چه بیشتر کارگران را با استیصال - مواجه می‌کند که نتیجه‌ی آن، استیصال بیشتر جسم و جان‌شان بود. آمبولانس خصوصی هم‌زمان هم معضلات کارگاه‌های کوچک را داشته و هم بن‌بست‌های بخش درمان را و به همین واسطه امکان‌های گسترش مبارزه و تکوین آگاهی طبقاتی در سطحی پایین قرار دارد. استیصال از این جنس اگر که امکانی برای بروز در یک مبارزه‌ی مترقی نیابد، شرایطی می‌آفریند که کارگران این بخش‌های کوچک را مستعد واکنش‌هایی از جنس دی ۱۳۹۶ و آبان ۱۳۹۸ می‌کند. کارگران واحد‌های تولیدی - خدماتی کوچک حتی اگر خود درگیر این رویدادها نشوند با آن همدلی دارند زیرا که راه غالبی که وضعیت پیش پای‌شان می‌گذارد عبارت است از نابود ساختن هر آن‌چه وضعیت کنونی را ساخته چون تداوم شرایط فعلی برای آن‌ها یعنی فقر و فلاکت و سیه‌روزی و مهم‌تر از آن ناامیدی از تغییر.

به صورت عام در چنین کارگاه‌های کوچکی چه باید کرد؟ آیا باید دست روی دست گذاشت که امواج سهم‌گین راهکارهای رنگارنگ سرمایه‌دارانه کارگران این کارگاه‌ها را برای اهداف خود بسیج کند؟ بدهی است که این کار به نفع کارگران نیست اما نباید فراموش کرد که هر راهکاری باید بتواند بر این معضلات غالب گردد و بر بستری از بروز امکان‌های موجود - که تعدادی از آن ذکر شد - قابل دستیابی است. علاوه بر همه‌ی اینها، نهایتاً چشم امید کارگران شرکت‌هایی از جنس شرکت مذکور باید به هم‌زنجیرانش در مراکز صنعتی و تولیدی بزرگ باشد که گامی جدی و اثرگذار در راستای تشکلیابی بردارند و در این شرکت‌های کوچک نمی‌توان بدون در نظر گرفتن سطح کنونی مبارزه کارگران در دیگر بخش‌ها اقدامات قابل توجهی به ثمر رساند. اما این به معنی انفعال در شرکت‌ها و کارگاه‌های کوچک نیست. مبارزه‌ی کارگران در کارگاه‌های کوچک - که با گذار از بن‌بست و تکیه بر امکان‌های ذکر شده ممکن می‌گردد - نقشی اساسی در بسط و تعمیق مبارزات کارگران کارخانه‌های بزرگ و سطح کنونی مبارزات آن‌ها در جای‌جای کشور دارد. بدون مبارزات این کارگاه‌ها تحركات و پیشروی‌های کارگران مراکز بزرگ صنعتی فقط در منطقه‌ی خاصی اثرگذار شده ولی با همراهی کارگاه‌های کوچک هر پیشروی کارگران اثرش را در تمامی نقاط ایران بر جای می‌گذارد. تجربه کارگران صنعت نفت چنین موضوعی را برای ما اثبات کرد و اگر چنین رویکردی به سایر کارگاه‌ها و شرکت‌های کوچک تسری پیدا کند آن‌گاه می‌توان امیدوار بود که امواج سهم‌گین انهدام اجتماعی جنبش کارگران و جان‌های رنج کشیده‌شان را با خود به محاق نبرد. آن روز دور مباد!