

نیروی کار ما، کالای ما

(گزارشی از یک کارخانه)

مقدمه

جهانی که در آن زیست می‌کنیم، همواره با چهره‌ای آشنا اما فریبنده، خود را به ما عرضه کرده است؛ جهانی که در ظاهر عینی و واقعی می‌نماید، اما در لایه‌های زیرین خود پر از مناسبات و قدرت‌هایی است که از دیده‌ها پنهان‌اند. زیستن در چنین جهانی، مستلزم نوعی تکاپوی دائمی برای زدودن نقاب از چهره‌ی واقعیت است؛ یعنی پدیدارها را کنار بزنیم و به آن‌چه در پس آن‌ها پنهان شده یعنی ساختارها و بنیان روابط عینی اجتماعی، نزدیک شویم.

اگر از منظر تاریخی به جوامع انسانی بنگریم، درمی‌یابیم که با وجود تغییر شکل‌ها و قالب‌ها، پس از کمون‌های اولیه یک مولفه‌ی اساسی در این دوران‌ها پایدار مانده است: تقسیم جامعه به طبقات. از برده‌داری گرفته تا فئودالیسم و سرمایه‌داری همیشه نوعی دوگانگی بنیادین میان برده و برده‌دار، ارباب و رعیت و کارگر و سرمایه‌دار وجود داشته است. در واقع تاریخ جوامع چیزی نیست جز تاریخ مبارزه‌ی طبقاتی.

در عصر حاضر که با اوج‌گیری سرمایه‌داری نئولیبرال شناخته می‌شود، کارگران بیش از پیش در معرض استثمار شدید، ناامنی شغلی و محرومیت از حقوق اساسی خود قرار گرفته‌اند. این وضعیت نه تنها بر معیشت کارگران، بلکه بر کرامت انسانی آنان نیز سایه افکنده است. قراردادهای موقت، حقوق‌های معوق، ساعات کار طاقت‌فرسا، عدم امنیت شغلی و حذف یا کاهش پوشش بیمه و حمایت‌های دولتی، همه بخشی از واقعیتی است که طبقه‌ی کارگر امروز با آن دست و پنجه نرم می‌کند. با این حال تاریخ نشان داده است که هیچ شکلی از بهره‌کشی بدون مقاومت پاسخ نگرفته است. کارگران در مقاطع گوناگون تاریخی، با اعتصاب، اعتراض، سازمان‌یابی و اتحاد در برابر نظم موجود ایستاده‌اند. سرمایه‌داری اما همواره با تکیه بر قدرت دولت و قانون، کوشیده است این مقاومت‌ها را سرکوب کند. از تصویب قوانین ضد اتحادیه گرفته تا ایجاد شکاف و رقابت میان خود کارگران، همه‌ی این ابزارها در خدمت حفظ وضع موجود بوده‌اند.

طبقه‌ی کارگر به‌عنوان نیروی اصلی تولید و موتور محرکه‌ی جامعه، هر روز تحت فشار و استثمار فزاینده‌ای قرار دارد. این طبقه جز، نیروی کارش، هیچ کالایی برای عرضه در بازار ندارد؛ نیروی کاری که سرمایه‌داران آن را در برابر دستمزدی ناچیز خریداری می‌کنند. دستمزدی که اغلب فقط کفاف حداقل‌های زندگی را می‌دهد و هرگز توان بهبود شرایط معیشتی کارگران

را ندارد. به این ترتیب، کارگران ناچارند نیروی کار خود را به قیمتی ناچیز بفروشند و در چرخه‌ای دائمی از استثمار باقی بمانند. در سوی مقابل، طبقه‌ی سرمایه‌دار قرار دارد که از این استثمار بهره‌مند می‌شود و به‌طور مستقیم از نیروی کار کارگران ارتزاق می‌کند. بنابراین هستی و بقای نظام سرمایه‌داری، به هستی طبقه‌ی کارگر گره خورده است؛ طبقه‌ی کارگر نبض تپنده (همچنین مشت درهم کوبنده) آن است.

اما دوام و پایداری این نظام سرمایه‌داری، بدون وجود نهادهای محافظتی و سازمان‌هایی که منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار را تضمین می‌کنند، ممکن نیست. یکی از مهم‌ترین این نهادها دولت است، دولتی که در شکل مدرن و امروزی خود، نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ و بقای سرمایه‌داری دارد. حاکمیت، محصول تاریخی جامعه در مرحله‌ای مشخص از تکامل است و نه تنها به دنبال آشتی میان طبقات نیست، بلکه خود نمادی از تضادهای آشتی ناپذیر طبقاتی است. در واقع، دولت به‌عنوان تجلی این تضادهای سرسختانه، ارگان و ابزار اصلی سرمایه‌داری است که همه‌ی توان خود را برای حمایت از طبقه‌ی سرمایه‌دار و مقابله با مطالبات و مبارزات طبقه‌ی کارگر به کار می‌گیرد. این دولت، دولت طبقه‌ای است که قدرت اقتصادی و سلطه‌ی سیاسی را در دست دارد و به هیچ عنوان نهاد بی‌طرف یا در خدمت توده‌ی مردم نیست. این رابطه‌ی متقابل و پیچیده‌ی میان طبقات، در طول زمان شکل‌دهنده‌ی ویژگی‌ها و قابلیت‌های دولت مطلوب طبقه‌ی حاکم بوده است؛ دولتی که بتواند به بهترین شکل منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار را تضمین کند و بر جامعه حکمرانی نماید.

سود بیش‌تر سرمایه‌دار در گرو کاهش هرچه‌بیش‌تر مزد کارگر است؛ سودی که نه از خلاقیت و نبوغ سرمایه‌دار، بلکه از بخش کار پرداخت نشده‌ی کارگر حاصل می‌شود، بی‌وقفه به جیب او سرازیر می‌گردد. در این مناسبات حتی نشانی از مفهومی به نام «دستمزد عادلانه» نیز نمی‌توان یافت. آنچه به‌عنوان مزد روزانه به کارگر پرداخت می‌شود، در حقیقت ناچیزترین بخش از محصولی است که او با دستان خود آفریده، و بخش عمده‌ی آن بی‌واسطه به تملک سرمایه‌دار درمی‌آید. در دوران آغازین سرمایه‌داری، کارگران تا روزانه ۱۶ ساعت کار می‌کردند، با دستمزدی که کفاف زندگی را نمی‌داد و در معرض استثمار بی‌وقفه و بی‌رحم قرار داشتند. تقسیم کار، مهارت کارگران ماهر را به کارهایی ساده و تکراری تقلیل می‌داد و همین روند راه را برای استثمار بی‌سابقه‌ی زنان و کودکان هموار ساخت؛ تا جایی که دستمزد زنان و کودکان گاه تا یک چهارم دستمزد مردان تقلیل می‌یافت. این شیوه‌ی استثمار، هر چند در ظاهر دگرگون شده، اما در جوهره تا امروز ادامه دارد؛ هنوز هم طبقه‌ی کارگر با روزی ۱۲ ساعت کار در شرایط سخت و نابرابر، با اضافه‌کاری اجباری و شیفت‌بندی ۲۴ ساعته و بدون توقف حتی در روزهای تعطیل سال، زیر چرخ‌دنده‌های سرمایه‌داری خُرد می‌شود.^۱

در کارخانه‌ها و کارگاه‌های کوچک خصوصی، این وضعیت به مراتب وخیم‌تر است؛ چرا که در این فضاها دست کارفرما برای بیمه نکردن، پرداخت مزد زیر حداقل قانونی، و بهره‌کشی حداکثری باز است، و کارگر را بیش از پیش بی‌دفاع در برابر استثمار قرار می‌دهد.

^۱ ماده ۵۱ قانون کار: ساعات کار کارگر نباید از هشت ساعت در روز تجاوز نماید.

وضعیت کارخانه

در دل یکی از مناطق صنعتی اطراف تبریز، کارخانه‌ای کوچک در حوزه‌ی صنایع غذایی فعالیت دارد که روایتش، تصویری است از زندگی رنج‌بار حدود بیست کارگر زن و مرد؛ کارگرانی که اغلب متأهل اند و فرزندانی در خانه چشم به راه دارند. هر روز پیش از آن که آفتاب به درستی بالا بیاید، خانه‌های خود را ترک می‌کنند تا به کارگاه برسند. ساعت کاری از هشت صبح آغاز می‌شود و تا شش عصر ادامه دارد. اما این تنها بخش آشکار ماجراست. با احتساب مسیر رفت و برگشت، روز-کار این کارگران به ۱۲ ساعت کار بی‌قافه تبدیل می‌شود.

در این کارخانه، خبری از غذای گرم نیست. کارگران ناچارند غذایی ساده و اغلب سرد را از خانه بیاورند و در زمانی چهل دقیقه‌ای که به سختی می‌توان آن را زمان استراحت نامید، در گوشه‌ای از رختکن بخورند. همین سبک تغذیه، مشکلات گوارشی گسترده‌ای برای آنان به همراه داشته است. اضافه‌کاری‌های اجباری، با مبلغی ناچیز، خستگی و فرسودگی را چون زخم‌هایی پنهان بر تن و جان کارگران حک کرده است.

در موضوع بیمه نیز، کارفرما وعده داده بود که پس از گذشت یک هفته از شروع کار، بیمه آغاز خواهد شد؛ اما هنوز کارگرانی هستند که پس از چندین ماه کار مداوم، نامی در لیست بیمه ندیده‌اند. وضعیت در دوران شیوع ویروس کرونا، رنگی تلخ‌تر به خود گرفت. کارگران، بی‌هیچ دسترسی به امکانات بهداشتی، در برابر مرگ خاموشی ایستاده بودند که هر روز سایه‌اش را گسترده‌تر می‌کرد. مسئولان کارخانه، بیش‌تر از کارگران، نگران بهداشت محصولات بودند. سهم کارگر از این همه وسواس بهداشت، تنها کلاه یکبار مصرف کاغذی سفیدی بود که هر شنبه تعویض می‌شد. کارگری که هنگام کار کلاه بر سر نداشت جریمه می‌شد.

در این روایت تلخ، بدن کارگر به چیزی تقلیل یافته است که تنها باید تمیز به نظر برسد- نه سالم، نه آسوده، نه ایمن. در این کارخانه مانند همه‌ی کارخانه‌های دیگر، کالایی که تولید می‌شود بیش‌تر از انسانی که آن را تولید کرده است، ارزش دارد.^۲

در دل این مناسبات ربات‌وار و بی‌رحمانه، جایی که انسان به چرخ‌دنده‌ای بی‌صدا در دستگاه تولید بدل شده، گاه حتی ابتدایی‌ترین شرایط بهداشتی نیز در حوضیض فراموشی قرار می‌گیرد. در همان کارخانه‌ی کوچک، جایی که نیروی کار هر روز با تن و جان خویش چرخ سودآوری را می‌چرخاند، فاجعه‌ای دیگر رخ داده بود: لوله‌ی فاضلاب بخش پخت خمیر ترکیده بود و بوی تعفن، گندیدگی و رطوبت سیاه، کل سالن را فرا گرفته بود. نفس کشیدن دشوار شده بود و حتی ملک الشعرا هم اگر در آن فضا حاضر می‌بود، نمی‌توانست در ستایش از «عطر سرمایه» قلم بزند.

این تعفن تنها بوی زباله نبود، بوی تعفن نظامی بود که جان انسان را در قعر اولویت‌هایش رها کرده است. سالن خط تولید، رختکن و سرویس بهداشتی وضعیتی داشتند که به سختی می‌شد آن‌ها را از مبال‌های بین‌راهی تشخیص داد و در گوشه‌ای از همان اتاق که به جای استراحت‌گاه کارگران به انباری‌ای بی‌نظم بدل شده بود، کارگران باید در لابه‌لای ابزارها و بسته‌های

^۲ ماده‌ی ۹۱ قانون کار: کارفرمایین مکلفند برای تأمین سلامت و امنیت کارگران، وسایل و امکانات ایمنی و بهداشتی محیط کار را فراهم نمایند.

انباشته به زحمت جایی برای نشستن می‌یافتند. از میان وسایل، صدای رفت‌وآمد موش‌ها به روشنی شنیده می‌شد؛ صدایی که چون تپش قلب سرمایه‌داری در حاشیه، همواره حاضر است، هرچند دیده نشود.

در این فضای چرک‌آلود، هیچ کدام از اصول حداقلی قانون کار درباره‌ی بهداشت محیط و سلامت کارگران رعایت نمی‌شود. اما مگر قانون در چنین نظامی اصلاً برای «رعایت» نوشته شده است؟ قانون در چنین مناسباتی، اغلب ابزاری ست برای قوام‌بخشی به بی‌قانونی‌هایی که نظم سرمایه آن‌ها را ضروری می‌داند. بهداشت، ایمنی، رفاه، همه‌واژگانی هستند که بر بسته‌های لوکس مدیران نقش بسته‌اند، نه بر دیوارهای نمود رختکن یک کارگر.

در اعماق کارخانه، پشت خط تولید، کارگران روز را به ایستادن سپری می‌کنند؛ نه صندلی‌ای هست، نه حتی جایی برای تکیه دادن. در تمام سالن، نشستن مساوی است با تخلف و دوربین‌های مداربسته در تمام گوشه‌ها نصب شده‌اند تا بر این "جرم" نظارت کنند. اگر کارگری، حتی برای لحظه‌ای، بخواهد از فشار کمر خم شود یا خود را به دیوار تکیه دهد، سرکارگر غیرقابل تصوّر ظاهر می‌شود و با لحن خشک و بی‌گذشت، به او یادآوری می‌کند که «کارخانه جای استراحت نیست». این وضعیت موجب بیماری‌های شایع و دردهای مزمن فقرات، زانو و کمر در میان کارگران شده است.

اما این همه‌ی ماجرا نیست. آنچه ستون فقرات کارگر را خم کرده، نه فقط فشار جسم، که فشار روحی و ترس دائمی از اخراج است. بیکاری، نبود گزینه‌های جایگزین و وضعیت مشابه سایر کارگاه‌های خُرد، همه‌ی کارگران را به سمت محافظه‌کاری سوق داده است. اعتراض‌های آنان، اگر اصلاً مجالی برای ظهور یابد، در قالب پیچ‌های خفه‌شده‌ای در گوشه‌ی رختکن باقی می‌ماند. نبود اتحادی مستقل و سازمان‌یافته، یکی از بنیادی‌ترین موانع پیش‌روی کارگران است. در غیاب هرگونه ابزار جمعی، بعضی برای اندک مزایای بیش‌تر، پشت دیگران را خالی می‌کنند؛ برخی دیگر برای آن که شغل خود را حفظ کنند، در برابر توهین‌ها سکوت پیشه می‌کنند. این استراتژی بقا، همان چیزی ست که سرمایه‌داری می‌طلبد.

قراردادی بودن یا اصلاً نبودن قرارداد، وضعیت را بحرانی‌تر کرده است. در بسیاری از کارگاه‌ها، به ویژه در واحدهای کوچک، استخدام بدون قرارداد به امری معمول بدل گشته است. آنچه از امنیت شغلی باقی مانده، در دوران نئولیبرالیسم کاملاً از بین رفته است؛ به‌طوری که مفهوم «کار پایدار» به افسانه‌ای شبیه شده که تنها در متن‌های قانون کار از آن یاد می‌شود. در این بستر، رابطه‌ای ظاهراً دوستانه بین کارفرما و کارگران شکل می‌گیرد؛ رابطه‌ای که هم‌چون خنجری مخمل‌پوش اتحاد طبقاتی را در نطفه می‌کشد. کارفرما در سالن قدم می‌زند، به کارگران لبخند می‌زند، از احوال‌شان می‌پرسد، گاه آچار به‌دست می‌گیرد و در تعمیر دستگاه‌ها مشارکت می‌کند. برخی از کارگران قدیمی، او را چون پدری مهربان می‌نگرند که در سال‌های گذشته، در ایام عید بسته‌ای خواروبار به آن‌ها داده یا هنگام تولد فرزندشان وامی اندک اختصاص داده است. همین «لطف‌های پدرانه»، رابطه‌ای آمیخته با احساس دین ایجاد کرده‌اند که به‌طور نظام‌مند از شکل‌گیری آگاهی و اتحاد جلوگیری می‌کند. کارگرانی که باید برای دریافت مساعده‌ی ناچیز با شرم و تردید لب بکشایند، گویی از کارفرما تقاضای بخشش کرده‌اند؛ در حالی که آن مساعده حتی اگر هم داده شود، نه لطف که بخشی از حقوق پرداخت‌نشده‌ی آنان است.

در این میان، سرکارگر چهره‌ی دیگری از سلطه‌ی کارفرماست؛ چشمان او، گوش‌های او و دستان اوست؛ با این تفاوت که در ظاهر خود نیز کارگر است. اما سرکارگر برای اندک پاداشی بیش‌تر در مقابل دیگر کارگران می‌ایستد. برای بقای خود، باید

ابزار سرکوب باشد. در نگاه کارگران، او منبع خشونت، تحقیر و بی‌رحمی است. امید به تغییر، در ذهن بسیاری‌شان، تنها به این گره خورده که «اگر این سرکارگر عوض شود، اوضاع خیلی بهتر می‌شود.»

این سیاست آشنا اما حساب‌شده‌ی بسیاری از کارفرمایان است: عقب‌نشینی به پشت چهره‌ی سرکارگر. آنان با سپردن مسئولیت‌های سخت، خشن و تحقیرآمیز به سرکارگر، خود را از تیررس خشم مستقیم کارگران کنار می‌کشند. اما کارگران اغلب از این واقعیت آگاه نیستند که سرکار، نه تصمیم‌گیر، بلکه مجری بی‌چون و چرای اوامر ارباب سرمایه است. او که معمولاً از میان کارگران قدیمی انتخاب می‌شود، سال‌هاست که وفاداری‌اش را به صاحبان کارخانه اثبات کرده و حالا در ازای اندکی افزایش دستمزد، به نگهبان نظم بهره‌کشانه و رنج‌بار بدل شده است. او مسئول اخراج است، مسئول توبیخ، مسئول جابه‌جایی کارگران و محرومیت آنان از مرخصی، اما تنها در ظاهر. تمام تصمیم‌ها از بالا آمده و تنها بر دوش او اجرا می‌شود. پس کینه‌ی ناشی از بی‌عدالتی، نه به کارفرما، بلکه به مامور اجرای منتقل می‌شد.

کارفرمای به مانند پدر مهربان حتی از دادن مرخصی به کارگری که دچار آسیب دیدگی جسمی شده بود امتناع کرد، یا کارگر زنی که دچار دیسک گردن بود، کارفرما مرخصی استعلاجی‌اش را رد کرد. کارفرما با کلمات آشنا و دروغین خود- که «نزدیک عید است»، «چرخه‌ی تولید نباید متوقف شود»، «من الان به شما نیاز دارم»- چنان احساس گناهی در دل کارگر می‌کاشت که گویی تقاضای مرخصی‌اش گناهی نابخشودنی‌ست.

اما تجربه‌های مکرر در همین کارگاه، مانند بسیاری از کارگاه‌های دیگر، نشان می‌دهد که جان کارگر هیچ ارزشی در نگاه صاحبان سرمایه ندارد. سلامت جسم و روان کارگر، نه فقط بی‌اهمیت است، بلکه هرگاه این سلامت مختل شود، او بلافاصله قابل تعویض و حذف تلقی می‌گردد. آنچه برای سرمایه‌دار اهمیت دارد نه نام و نان کارگر، بلکه سرعت گردش چرخ تولید و انباشت سود است. به همین دلیل، سرمایه‌دار نه تنها نسبت به درد و رنج کارگر بی‌تفاوت است، بلکه هرگاه کارگری نتواند مطابق با ریتم سرمایه‌دارانه حرکت کند، بلافاصله با کارگری جوان‌تر و سالم‌تر جایگزین می‌شود.

با این همه اوضاع هیچ‌گاه یک‌سویه باقی نمانده است. تاریخ سرمایه‌داری، همواره با قیام‌ها، اعتصاب‌ها و شورش‌هایی از دل کارگران پاسخ گرفته است. آتش زیر خاکستر، در کارخانه‌هایی از این دست، همیشه در کمین است. نمونه‌ی اخیر، تصمیم کارفرما برای افزودن روزهای جمعه به ساعات کار اجباری بود.^۳ وقتی سرکارگر این فرمان را به جمع کارگران ابلاغ کرد، آن شرم که پیش‌تر مانع اعتراض بود، حالا جایش را به خشم داد. زمزمه‌ها به اعتراض نزدیک شد، صبرها لبریز گشت و تردیدها جای خود را به نوعی عزم پنهان اما ملتهب داد. یکی از کارگران بقیه را گرد هم آورد و پیشنهاد داد که یک صدا و با قامت افراشته نزد کارفرما بروند و قاطعانه اعلام کنند که هفت روز کار در هفته نه فقط ظلم که وقاحتی آشکار است. در موعد مقرر همگی وارد دفتر کارفرما شدند. دیگر خبری از آن چهره‌ی مهربان نبود، آنها لبویی خشمگین را می‌دیدند که در جوش سود می‌پخت اما سعی می‌کرد آرام باشد. با همان کلمات تکراری سخن آغاز کرد: "نزدیک عید است، سفارش‌ها زیادند، جمعه‌ها باید تولید داشته باشیم، شما باید این مواقع پشتوانه‌ی کارخانه باشید..."

^۳ ماده‌ی ۶۲ قانون کار: روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استحقاق دریافت مزد است.

اما یکی از کارگران با لحنی قاطع میان حرفش پرید: «ما هم انسانیم، ما هم زن و بچه داریم، زندگی داریم، نمی‌توانیم یک‌روز تعطیلی را هم با کار کردن بگذرانیم.»

کارفرما سعی کرد با وعده‌ی کاهش ساعات کاری در جمعه‌ها آنان را راضی کند: «فقط هشت ساعت است، زودتر می‌روید...» اما کارگران یک صدا ایستادند و پاسخ‌شان همان بود که در آغاز گفته بودند: «نه.»

برای نخستین بار، قدرت کوچک «نه» در برابر غول سرمایه قد علم کرد. و این «نه»، چیزی بیش از امتناع بود؛ نشانه‌ای از آغاز آگاهی جمعی بود. کارفرما عقب‌نشینی کرد، جمعه‌ها برای کارگران هم‌چنان تعطیل بود. اما او از چرخش چرخ تولید دست نکشید. او دست به دامان نیروی کار تازه‌ای شد: کارگران روز مزد، بدون قرارداد، بدون بیمه، بدون حقوق مصوب. آنها به‌واسطه‌ی شخصی ثالث که با کارفرما در ارتباط بود به سرکار می‌رفتند و در ازای این کار درصدی از دستمزد خود را به آن شخص می‌دادند. این کارگران وجه تشابهی با کارگران اعتصاب‌شکن داشتند اما اعتصاب‌شکن نبودند. اعتصاب‌شکن‌ها نیز از طبقه‌ی کارگر هستند ولی به متشکل شدن، اتحاد و اعتصاب کارگران ضربه می‌زنند و حتی گاهی باعث شکست کامل یک جنبش می‌شوند. تاریخچه‌ی اعتصاب‌شکنی و زیان آن‌ها برای طبقه‌ی کارگر و مبارزاتش سابقه‌ی طولانی دارد. در زمان‌هایی که کارگران اعتصاب کرده‌اند و تا تحقق خواسته‌هایشان دست از کار کشیده‌اند، کارفرما با وارد کردن اعتصاب‌شکنان از بیرون هم چرخ تولید را فعال نگاه می‌دارد و هم فشار را بر کارگران اعتصابی بیش‌تر می‌کند. باز بودن دست کارفرما در اخراج، نبود بیمه و مهم‌تر از همه مسئله‌ای فشار مالی‌ای که بر زندگی طبقه‌ی کارگر است این کارگران را وادار به اعتصاب‌شکنی می‌کند که شاید هم بتوانند با خودی نشان دادن جای کارگران قراردادی را بگیرند. همین است که اعتصاب‌شکنان گاهاً اتحاد و همبستگی کارگران را از ترس پیدا نکردن کار دوباره، جایگزینی و اخراج و غیره دچار تزلزل می‌کنند. اعتصاب‌شکنان از طبقه‌ی کارگرند اما بر ضد منافع طبقه‌ی خود به کار گرفته می‌شوند و این حقیقت تلخ یادآور ضرورت هم‌بستگی آگاهانه و سازمان‌یافته در برابر سیستم‌هایی است که با بازی‌های کثیف، کارگر را علیه کارگر به میدان می‌کشند. در کارخانه هم کارگران از این قضیه متعجب و حتی ترس در چهره‌ی برخی از آنان مشهود بود که احتمال کارفرما به راحتی بتواند کارگران روزمزد را جانشین آن‌ها بکند. کارگران روزمزد هر جمعه به کارخانه می‌آیند و کارگران قسمت بسته‌بندی، تولید روز جمعه‌ی آن‌ها را بسته‌بندی می‌کنند. این دو گروه از کارگران مستقیماً با یکدیگر تماس نداشتند، اما در عمل در یک زنجیره تولید مشترک قرار گرفته بودند.

در طی این روند کارگران از تایم‌های کاری زیاد، خستگی، گشنگی هر روزه و مشکلات جسمی پیش هم درددل می‌کردند اما درد بزرگ‌تر آن‌ها نپرداختن حقوق‌های معوقه بود و کارفرما به برخی کارگران حقوق نداده بود و به برخی دیگر در ازای حقوق یک ماه به‌علاوه‌ی اضافه‌کاری نصف حقوق قانون کار را پرداخت کرده بود. حتی در چهره‌ی کارگران قدیمی‌تر که همیشه به نسبت دیگری‌ها صبر پیشه می‌کردند نیز نارضایتی مشهود بود. کارگران هر بار که سرکارگر را گیر می‌آوردند و از او می‌خواستند با کارفرما حرف بزند لپ کلامش همین بود که کارفرما پول شما را نمی‌خورد و هنوز پول فروش محصولاتش را از مشتری‌ها نگرفته است. تنش زمانی به اوج رسید که کارفرما از طریق سرکارگر خواهان افزایش یک‌ساعته در تایم کاری روزانه شد، به‌طوری که ساعات کار رسمی از ۸ صبح تا ۷ عصر در نظر گرفته شد. با احتساب رفت‌وآمد، این تغییر به معنای اشتغال ۱۳

ساعته‌ی روزانه بود. تقاضای کارگران برای دریافت وعده‌ی ناهار و صبحانه نیز با پاسخ منفی مواجه شد و سرکارگر اعلام کرد که تأمین ناهار و صبحانه بر عهده‌ی خود کارگران است. این وضعیت نارضایتی و خشم جمعی را افزایش داد.

در واکنش به این تصمیم، کارگران تصمیم گرفتند پس از پایان شیفت کاری، به طور جمعی مقابل دفتر کارفرما تجمع کنند و مخالفت خود را با کار اجباری ۱۳ ساعته اعلام کنند. اما هم‌زمان با این تصمیم، یکی از کارگران زن که برای پیگیری پرداخت حقوق خود به صورت فردی به سراغ کارفرما رفته بود، با واکنش تحقیرآمیز او مواجه شد. عدم وجود حمایت جمعی، کارفرما را جسور کرده بود تا برخوردی توهین‌آمیز با وی داشته باشد. این اقدام کارفرما منجر به درگیری لفظی و فیزیکی میان او و آن کارگر شد، که در نهایت توجه سایر کارگران را به خود جلب کرد.

این اتفاق به روشنی نشان داد که در فقدان اتحاد و کنش جمعی، کارفرما با فراغ بال بیش‌تری به سرکوب، تحقیر و استثمار فردی کارگران اقدام می‌کند. اگر پیش از این، مطالبه‌گری به صورت سازمان‌یافته و با تعیین نماینده صورت گرفته بود، امکان بروز چنین برخوردهایی کاهش می‌یافت. با این حال کارگران در این مورد خاص از کارگر زن حمایت کردند و از موضع خود عقب‌نشینی نکردند. امری که می‌تواند نقطه‌ی آغاز انسجام و آگاهی جمعی کارگران در مقابل کارفرما تلقی شود.

این اعتراضات لحنی بی‌سابقه به خود گرفت. کارگران در حرکتی هماهنگ خط تولید را رها کردند و به نشانه‌ی حمایت از کارگر زن، دسته‌جمعی کارخانه را ترک کرده و راهی رختکن شدند. با این حال، این واکنش، علی‌رغم انگیزه‌ی عدالت‌خواهانه‌اش، از سر خشم و فاقد سازمان‌یافتگی لازم بود. با این وجود هم‌بستگی میان کارگران حفظ شد. حتی در مسیر بازگشت، کارگر زن از دیگران خواست که ترک کار را تنها به خاطر او انجام ندهند، بلکه تا دستیابی به مطالبات جمعی از بازگشت به کارخانه امتناع کنند.

روز بعد، کارگران هم‌چنان از بازگشت به کار امتناع ورزیدند. سرکارگر با کارگر قدیمی تماس گرفت و از او خواست وضعیت را روشن کند. در پاسخ، نماینده‌ی غیر رسمی کارگران خواسته‌های مشخص آنان را منتقل کرد. کارفرما، تحت فشار، با بخشی از مطالبات آنان - به جز تأمین صبحانه و ناهار - موافقت کرد.

این رویداد نشان می‌دهد که حتی در غیاب ساختارهای رسمی نمایندگی، اتحاد نسبی کارگران می‌تواند به دستاوردهای ملموسی منجر شود. اما هم‌زمان این پرسش مهم را نیز پیش می‌کشد: چرا با وجود سطح بالایی از نارضایتی و هم‌بستگی، اعتراضات کارگری نتوانست از شکل خودجوش و واکنشی فرارتر رفته و به اعتصاب سازمان‌یافته و با اهداف روشن تبدیل شود؟

پاسخ این پرسش را باید در نبود نهادهای مستقل کارگری، ترس از اخراج و نبود تجربه یا آموزش سیاسی دید. هنگامی که کارگران فاقد تشکل مستقل و کانال‌های هماهنگی جمعی هستند، حتی بالاترین میزان خشم و نارضایتی نیز ممکن است در قالب حرکت‌های ناپایدار، فردی یا نیمه‌جمعی تخلیه شود. در چنین شرایطی، اعتراضات بیش‌تر جنبه‌ی احساسی و لحظه‌ای دارند و نمی‌توانند به شکل‌گیری کنش‌های هدفمند و راهبردی منجر شوند.

یا سود بدهید یا بمیرید

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، تخصیص میان کارگر و کارفرما تضادی بنیادین و آشتی‌ناپذیر است؛ سود بیش‌تر سرمایه‌دار، همواره در گرو استثمار بیش‌تر نیروی کار است. این واقعیت در کارگاه‌ها و کارخانه‌های کوچک، جایی که نظارت‌های قانونی ضعیف یا عملاً غایب‌اند، به شکلی حادث‌تر بروز می‌کند. در چنین واحدهایی، نه از اجرای قانون کار خبری هست، نه از محدودیت‌های روشن در زمینه‌ی ساعات کار، بیمه، اضافه‌کاری یا پرداخت منظم دستمزد. در عمل، حقوق کارگران تابع اراده‌ی فردی کارفرماست و نه هیچ ضابطه‌ای عمومی.

این وضعیت، با تعمیق و گسترش منطق نئولیبرالیسم^۴ در دهه‌های اخیر تشدید شده است. آزاد سازی تجارت، رفع محدودیت‌های سرمایه‌گذاری، مقررات‌زدایی از قوانین کار، کاهش کنترل‌های دولتی و تسهیل حرکت آزاد سرمایه درون و بیرون مرزهای ملی، همگی در خدمت بازتولید بی‌وقفه‌ی سرمایه بوده‌اند. خصوصی‌سازی-به‌ویژه از دوران ریاست جمهوری رفسنجانی به این سو- عملاً به ابزاری برای انتقال مالکیت اجتماعی به نفع سرمایه‌داران تبدیل شد، و در دولت احمدی‌نژاد به اوج خود رسید.^۵ پیامدهای این روند، چیزی جز تضعیف موقعیت کارگران، رقابت افسارگسیخته میان نیروی کار و شکل‌گیری طبقه‌ای گسترده از کارگران بی‌ثبات کار و فاقد امنیت شغلی نبوده است.

در چنین شرایطی، منطق بازار آزاد بر روابط کار حکم فرما شده است: اخراج آسان، استخدام موقت، فقدان قراردادهای رسمی و امکان جایگزینی سریع نیروی کار، ساختار را به نفع سرمایه‌دار تغییر داده است. آنچه در روایت بالا از وضعیت کارگران کارخانه مشاهده شد، نمونه‌ای بارز از همین مناسبات است. اعتراض‌ها به شکل غریزی، منفرد و بدون سازمان‌دهی بروز می‌کنند. کارگر زن، در فقدان هرگونه تشکل یا اتحادیه‌ی صنفی، ناگزیر به تنهایی برای دریافت هرگونه دستمزد معوقه‌ی خود اقدام می‌کند و با برخورد تحقیرآمیز کارفرما مواجه می‌شود.

این فقدان سازمان‌یافتگی، یکی از مهم‌ترین موانع پیش‌روی شکل‌گیری مقاومت موثر طبقه‌ی کارگر است. در نبود آگاهی طبقاتی و ابزارهای تشکلیابی جمعی، کارگران هم‌چنان در سطح واکنش‌های فردی، پراکنده و کوتاه‌مدت باقی می‌مانند. حال آنکه وجود اتحادیه‌ها و تشکل‌های مستقل کارگری، امکان پیوند زدن مطالبات فردی به منافع جمعی را فراهم می‌کند. تشکلی‌سازی و برپا کردن اتحادیه‌های کارگری گامی مهم در مبارزه‌ی متحد و مشترک کارگران علیه سرمایه است. اتحادیه و سندیکاها کارفرما را وادار می‌سازد در رابطه‌اش با کارگر نوعی قانون‌مندی را به رسمیت بشناسد. بدون مقاومتی که به‌وسیله‌ی

^۴ به‌طور کلی نئولیبرالیسم به مجموعه‌ی اقداماتی گفته می‌شود که دولت‌های سرمایه‌داری (با محوریت ایالات متحده و بریتانیا) پس از بحران رکود تورمی در دهه‌ی ۷۰ برای برون‌رفت از آن اتخاذ کردند و پس از آن بارها توسط حکومت‌های مختلف و به توصیه‌ی نهادهای جهانی سرمایه‌داری به اجرا گذاشته شده‌اند. این اقدامات با توجه به شرایط و وضعیت سرمایه‌داری در کشورهای مختلف، با شدت و ضعف متغیری به اجرا درآمده اما به‌طور کلی این موارد را می‌توان نقاط کلیدی چنین سیاست‌گذاری‌هایی دانست: گسترش بازار آزاد، قطع هزینه‌های عمومی برای خدمات اجتماعی، مقررات‌زدایی، خصوصی‌سازی.

^۵ اسحاق جهانگیری معاون اول حسن روحانی نیز در آبان ماه ۹۶ با تأکید بر اینکه خصوصی‌سازی یکی از سیاست‌های قطعی نظام است افزود که همه‌ی دستگاه‌ها و ارکان نظام باید برای تحقق سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی تمام تلاش خود را به کار بگیرند.

اتحادیه‌های کارگری صورت می‌گیرد، کارگر حتی آن مقدار دست‌مزدی که سیستم دست‌مزد برای او تعریف کرده است، نمی‌گیرد. فقط وحشت از اتحادیه‌های کارگری سرمایه‌داران را مجبور به آن می‌کند که ارزش نیروی کار در بازار را به کارگران بپردازند.

با این حال باید تأکید کرد که مسأله فقط میزان دست‌مزد نیست. آنچه خفتِ مای طبقه‌ی کارگر را رقم می‌زند، نه کم بودن مزد، بلکه ماهیت نظام مزدی است. در این نظام، کارگر تنها بخشی از ارزش واقعی‌ای را که تولید می‌کند دریافت می‌دارد، حال آن‌که سرمایه‌دار تمام محصول را تصاحب می‌کند. رهایی کارگر، تنها از مسیر برچیدن مناسبات مالکیت سرمایه‌دارانه و استقرار نظامی نوین می‌گذرد؛ نظامی که در آن تولید نه برای سود، بلکه برای تأمین نیازهای انسانی سازمان می‌یابد. تا آن زمان هر دستاوردی موقتی و شکننده خواهد بود.

آنچه در روایت فوق برجسته است، نمایش عینی شکاف ساختاری میان کار و سرمایه در بستر کارخانه‌های خصوصی است؛ جایی که قانون‌زدایی، سرکوب و نبود تشکلهای کارگری، وضعیت کارگران را به سطحی از بی‌دفاعی سوق داده که تنها اشکال مقاومت فردی، هیجانی و پراکنده باقی مانده‌اند. در غیاب سازمان‌یابی جمعی، هر مطالبه‌ی فردی به راحتی توسط سرمایه‌دار سرکوب یا بی‌اثر می‌شود.

موقعیتی که در آن کارفرما، مالک مطلق ابزار تولید است و هم‌زمان تعیین‌کننده‌ی شرایط کار و مزد نیز محسوب می‌شود؛ رابطه‌ای عمیقاً بهره‌کشانه ایجاد می‌کند. در چنین ساختاری، حتی قانونی‌ترین مطالبات مانند پرداخت دست‌مزد، بیمه و ... فقط در صورت وجود یک نیروی بازدارنده‌ی جمعی، نظیر کمیته‌های کارخانه، اتحادیه یا سندیکای مستقل، امکان تحقق می‌یابد.

در نهایت بدون دست‌یابی به آگاهی طبقاتی و بازسازی شبکه‌های مقاومت و سازمان‌یابی درون محیط‌های کار، کارگران نه تنها توان ایستادگی در برابر استثمار را از دست می‌دهند، بلکه به تدریج به ابزارهایی در خدمت بازتولید همان نظامی بدل می‌شوند که آنان را استثمار و سرکوب می‌کند. رهایی واقعی، تنها از مسیر بازپس‌گیری ابزار تولید و بازتعریف مناسبات کارگران ممکن است. تا آن زمان، هرگونه مطالبه‌ای باید در بستری از اتحاد، آگاهی و تشکّل جمعی پیگیری شود.