

کالبد شکافی مفهوم «طبقه کارگر» در ایران

ح. محمود

مفهوم شناخت شناسانه طبقه کارگر

مارکس از واژه «طبقه» با دو مفهوم متمایز استفاده می‌کند. دو مفهوم که گاه مغایر یکدیگرند.

نخستین مفهوم که جنبه محدود دارد، گروه‌های اجتماعی را نشان می‌دهد که جامعه مدرن سرمایه‌داری را ترکیب می‌کنند و بین آنها رابطه‌های سلطه و استثمار وجود دارد و مبتنی بر جایگاه این گروه‌ها در روند تولید سرمایه‌داری، یعنی همزمان مبتنی بر وضعیت آنها نسبت به وسیله‌های تولید و نتیجه‌های روند کار و نقش آنها در روند کار است. کوتاه سخن، طبقه‌ها گروه‌های اجتماعی هستند که بین آنها بدلیل‌های صرفاً اقتصادی رابطه‌های سلطه و استثمار وجود دارد که همزمان مادی و اجتماعی‌اند. بنابراین وضعیت است که «طبقه»‌های جامعه مدرن یک «صنف» نیستند. آنها از تجزیه جامعه فئودالی بوجود آمده‌اند و رویارو با صنف‌ها قرار دارند. آنها با محور صنف‌ها جانشین آنها می‌شوند؛ اعم از اینکه خودشان و یا در نتیجه انقلاب اجتماعی از بین بروند.

در معنای دوم، واژه طبقه بشکل نوعی (ژنریک)، یعنی به شیوه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است که صنف‌ها و کاست‌های جامعه‌های پیش سرمایه‌داری و طبقه‌های جامعه سرمایه‌داری را شامل می‌شوند. این کاربرد ژنریک ویژگی‌های مختلف: صنف، کاست، طبقه را در نظر ندارد و نشان می‌دهد که مارکس بطور هم ارز این یا آن اصطلاح را برای نشان دادن صنف‌های جامعه‌های دولتی پیش سرمایه‌داری، باستانی و فئودالی بکار برده است.

بر این اساس مفهوم «طبقه» تنها در ارتباط با هستی و موجودیت گروه‌های معین اجتماعی قابل فهم است. بنابراین، چیزی بنام طبقه‌انگاری با یک سلسله پیش فرض‌های کلیشه‌ای جهانشمول وجود ندارد. لغزش اساسی مارکسیسم رسمی و دکماتیک همانا ندیده گرفتن رابطه شکلی این مفهوم با مضمون واقعی آن در حیات اجتماعی است.

چپ‌های مارکس‌گرای ایران از همان آغاز فعالیت خود در یکصد سال پیش با چنین درکی از طبقه برای «طبقه کارگر» کشور عقب مانده و پیرامونی ما ویژگی‌های ناموجود قایل بودند و در پرتوی بافته‌های صرفاً ذهنی و اتوپایی امیدوار بودند با اتکاء به این «طبقه» و تأمین رهبری خیالی آن (و در واقع تأمین رهبری هژمونیستی حزب و سازمان خود) جامعه ما را از قید ستم و استثمار برهانند! طبیعی است که این نگرش به از خودبیگانگی سیاسی و اجتماعی و ایدئولوژیک چپ‌های مارکسیست-لنینیست و دور افتادن آنها از شناخت واقعی طبقه‌ها و گروه‌های اجتماعی و جایگاه و موقعیت و نقش آنها در جامعه انجامیده است.

پس بنابراین، مسئله تنها عبارت از وجود فیزیکی کارگران، صنف‌های کارگری و مزدبری نیست که مفهوم «طبقه کارگر» بر پایه آن شکل گیرد. آفریدن مکانیکی این مفهوم در عرصه تئوریک مشکل ایجاد نمی‌کند، مشکل وقتی آغاز می‌گردد که

۱- برنامه عمل سیاسی-اجتماعی بر پایه عنصرهای مجرد و ناپیوسته واقعیت ساخته شود

۲- ویژگی‌های فرهنگی-روانی، اجتماعی-ملی کارگران ندیده انگاشته شود

۳- اسطوره سازی ایدئولوژیک جانشین هستی سرسبز گردد.

بطور کلی این نوع برداشت‌های نادرست ناشی از یک سنت مارکسیستی است که به متمایز کردن «طبقه بخود» و «طبقه برای خود» می‌پردازد. از این دیدگاه برای اینکه طبقه کارگر وجود داشته باشد، کافی است که این طبقه بنابر جایگاهش در رابطه‌های تولید و نقش آن بعنوان «تولید کننده مستقیم اضافه ارزش» «در نفس خود» وجود داشته باشد.

بدیهی است که این روش ساده چندین نقص عمده دارد:

- با همه دقت، این روش فقط یک صنف ویژه از مزدبران، «تولید کنندگان [مشهور] مستقیم اضافه ارزش» را تعریف می‌کند. بر این اساس، مفهوم مرکزی، مفهوم مزدبری است که مجموع کسانی را نشان می‌دهد که از مالکیت واقعی وسیله‌های تولید جدا شده‌اند. کارگران بخشی از مزدبران را تشکیل می‌دهند. پس کاربرد مفهوم طبقه یا نادرست و یا بطور کلی مبهم است.
- این روش گروه را بعنوان جمعی از افراد مفروض تعریف می‌کند که در یک وضعیت معین عینی جا داده شده‌اند. پس در واقع گروه بشری تنها از لحظه‌ای وجود دارد که به مجموعه‌ای از اتم‌ها بودن پایان می‌دهد، از لحظه‌ای که رابطه‌های عینی و ذهنی وجود دارند و گسترش می‌یابند و این افراد را در کلیت واقعی، جمعواره واقعی متحد می‌کنند.
- سرانجام و بخصوص این روش در وضعیت مزدبری به مفهوم دقیق اصطلاح محبوس مانده است. زیرا جنبش‌های اجتماعی، شدن و فعالیت‌هایی را نادیده می‌انگارد که کارگران را «چیز دیگر و بیش از» مزدبران می‌سازد و حامل واقعیت‌ها و حالت‌های بالقوه دیگر است.

بنابراین دلیل‌های سه گانه بنظر می‌رسد که وجود طبقه تنها از لحظه‌ای آغاز می‌گردد که با ریشه دواندن در وضعیت مزدبر واقعیت یگانه‌ای را می‌آفریند که فراتر از مزدبری است.

ازینرو، گفتگو درباره «طبقه کارگر» در کشورهای عقب‌مانده پیرامونی از جمله کشور ما که فاقد صنعت پیشرفته مستقل ملی هستند و کارگران در شمار چشمگیری از کارگاه‌های صنایع کوچک و دستی پراکنده‌اند و هنوز از واقعیت یگانه‌ای که فراتر از مزدبری است، برخوردار نیستند، به تأمل زیادی نیاز دارد. لازم به یادآوری است که برخورد ایدئولوژیک به مفهوم «طبقه کارگر» و نتیجه‌گیری‌های سیاسی و اجتماعی از آن و به اعتبار آن تلاش سکتاریستی در زمینه تأمین هژمونی طبقه کارگر در دگرگونی‌های اجتماعی هیچ ربطی با جنبش کارگری ندارد که در صورت تشکل کارگران و مزدبران در نهادها و کانون‌های صنفی و اجتماعی و بسط رابطه‌های ذهنی و عینی در بین آنان می‌تواند نقش مؤثر و قاطعی در جنبش‌های اجتماعی ایفاء کند.

توزیع کارگران ایران در واحدهای تولیدی

ضعف «طبقه کارگر» ایران را در وهله نخست باید در عدم رشد واحدهای بزرگ صنعتی و ناچیز بودن میزان سهم آن در کل صنایع کشور و پراکندگی و بی‌پیوندی اقتصادی و اجتماعی مستقیم و نامستقیم آنها نسبت به یکدیگر جستجو کرد.

بطور کلی صنایع ایران را می‌توان به چهار گروه صنایع دستی، صنایع کوچک، صنایع بزرگ مصرفی و صنایع سنگین تقسیم کرد. شمار کارگاه‌های بزرگ صنعتی در مقایسه با صنایع دستی و صنایع کوچک اندک است و میزان آن طی دوره ۱۳۶۳-۱۳۵۰ بالغ بر ۶۵۹۶ واحد بود و در همین دوره تعداد ۵۹۳۳۰۸ نفر در این کارگاه‌ها مشغول بکار بودند.

صنایع کوچک به دو گروه صنایع کوچک روستایی و صنایع کوچک شهری تقسیم می‌شود. طبق آمارگیری وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۶۴ در ۵۰۲ شهر کشور از کل کارگاه‌های موجود و دایر که تعدادشان بالغ بر ۱۲۵۸۶۸۶ کارگاه است، ۹۷/۵ درصد را کارگاه‌های کوچک و ۲/۵ درصد را کارگاه‌های بزرگ تشکیل می‌دهند: در این آمارگیری کارگاه‌های کوچک به کارگاه‌های دارای یک تا ۲۰ نفر کارگر اطلاق می‌شود.

در این کارگاه‌ها ۳۸۶۸۵۰۳ نفر مشغول کارند. از این تعداد ۳۳ درصد در صنعت، ۲۹/۴ درصد در خدمات اجتماعی و ۲۰/۶ درصد در فعالیت‌های بازرگانی و رفاهی و غیره بکار اشتغال داشته‌اند.

از سوی دیگر، در تیر ماه سال ۱۳۶۱ در سمینار صنعت فرش اعلام شد ۴ تا ۷ میلیون نفر در کار قالیبافی فعالیت دارند. با اینهمه در این زمینه هنوز به تفکیک آمار دقیقی در دست نیست. (۱)

بهر رو، با بررسی دقیق این آمارها این نتیجه بدست می آید که «طبقه کارگر» ایران برخلاف تصور برخی از تئوری پردازان هیچگاه از موقعیت مرکزی برای هدایت و رهبری مبارزه عمومی اجتماعی برخوردار نبوده است. چنین تصویری ناشی از برداشت‌های ایدئولوژیک و اسطوره سازی از مفهوم «طبقه کارگر» بوده است.

ازینرو، نمی توان انتظار داشت که ۲/۵ درصد کارگران کارگاه‌های بزرگ صنعتی که بزحمت ۴ تا ۵ درصد جمعیت فعال کشور را تشکیل می دهند و هیچ پیوند قابل اتکاء صنفی مستقل حتی در یک رشته کاری با یکدیگر ندارند و از سوی دیگر ۹۷/۵ درصد کارگران صنایع کوچک و دستی پراکنده در سراسر کشور، با کمیت ناچیز (۲ تا ۲۰ نفر) نیروی کار در هر واحد، بدون برخورداری از شکل‌های صنفی و سیاسی بتوانند سرکردگی رهایی ملی را برعهده گیرند. وانگهی کارگران ایران با بیش از یک قرن سابقه مبارزه هنوز به ابتدایی ترین خواست خود در زمینه ایجاد شکل‌های مستقل صنفی کارگاهی و سراسری نایل نیامده‌اند. بدیهی است که این نقص فاحش تنها مربوط به مانع‌های بیرونی (وجود دیکتاتوری و رژیم پلیسی) نیست، بلکه جنبه درونی (تصلب خودآگاه فردی) نیز دارد. البته این کاستی‌های عینی و ذهنی به هیچوجه به معنی دستکم گرفتن وزن و اهمیت کارگران در جنبش‌های اجتماعی کشور ما نیست؛ بلکه درست از ما می‌طلبد که آن را در مقیاس ظرفیت واقعی‌اش در نظر بگیریم.

جنبش کارگری ایران علیرغم برآمدهای عمدتاً صنفی و بعضاً اجتماعی که در مقطع‌های مختلف تاریخ مبارزه پر فراز و نشیب خود داشته و از برکت آن صفحه‌های درخشانی در این مبارزه آفریده از دو نقطه ضعف آسیب‌رسان درونی و بیرونی رنج می‌برد. نقطه ضعف درونی جنبش کارگری بطور کلی به از خود بیگانگی شدید فرهنگی و سیاسی و اجتماعی توده میلیونی کارگران مربوط می‌گردد. این نقطه ضعف هیچگاه از منظر تیپ شناسی اجتماعی در ادبیات کارگروستایانه سازمان‌های چپ کالبدشکافی نشده است. در این ادبیات کارگر موجودی اسطوره‌ای است که با دیگر افراد جامعه فرق دارد. گویی گرد محیط اجتماعی بر رخسارش نمی‌نشیند و گوهری تسخیر ناپذیر برای همه زمان‌ها و مکان‌ها است.

این اشتباه جدی که ناشی از طفره رفتن از بررسی وضع روحی و روانی فرد کارگر بر پایه موقعیت اجتماعی‌اش است، باعث شده که از «طبقه کارگر» کلیدی ساخته شود که همه قفل‌های معضل اجتماعی را می‌گشاید. ازینرو، جا دارد که همزمان با عنایت به عامل اساسمند و مهم بیرونی ویژگی‌های فردی کارگران که ریشه در هژمونی فرهنگی دیرمان تاریخی و درونی شدن بازتاب‌های رابطه‌های متضاد بیرونی دارد، بدقت بررسی شود.

تشکل‌گریزی یکی از خصلت‌های فرهنگی و روانی است که ویژگی روحی اغلب کارگران بویژه کارگران صنایع کوچک را تشکیل می‌دهد و مانعی جدی برای جذب آنان به مبارزه صنفی و اجتماعی است. تشکل‌گریزی نتیجه روحیه انزواطلبی، سرخوردگی اجتماعی و بی‌اعتقادی به کار گروهی است و مانعی بازدارنده برای سازماندهی کارگران در سطح‌های مختلف جنبش کارگری است. از خودبیگانگی فرهنگی و سیاسی و اجتماعی بر محیط‌های کار حکومت می‌کند. اکثریت مطلق کارگران که زیر تأثیر فرهنگ سنتی رفتارهای اجتماعی قرار دارند، در واحدهای تولیدی‌شان به نوع دیگر از خودبیگانگی می‌شوند. فرهنگ سنتی که بیانگر رابطه خواجه و بنده است، روحیه انفعالی را در نیروی کار تقویت می‌کند. از سوی دیگر، فرهنگ جدید کار و رابطه‌های اجتماعی موجود جانشین مناسبی برای آن نبوده است. «ارباب» و «رعیت» و «صاحب کار» و «کارگر» هر یک بنوعی رابطه خواجه و بنده را بازتاب می‌دهند. در چنین دایره‌ای کارگر «فردیت» آزاد خود را احساس نمی‌کند و بطور طبیعی خود را «تابع» می‌داند.

مبارزه‌های پیگیر بخش‌هایی از کارگران و پیشتازان آنها در یکصد سال اخیر کوششی برای فراگیر شدن «درک فردیت آزاد» و پی بردن به رابطه «خواجگی و بندگی» و بیرون آمدن از دایره فرهنگ بازدارنده سنتی بوده است. تا زمانی که شرایط چنین تحولی در ذهن‌ها فراهم نیاید، تغییرهای مقطعی محصول مبارزه‌ها پایدار نمی‌ماند و ناگزیر ذهنیت‌ها و رابطه‌های پیشین بازتولید می‌شوند.

پس ازینرو، نمی‌توان انتظار داشت که صرف کارگر بودن بمعنی برخورداری از همه ویژگی‌های صوری ایدئولوژیک وصف شده در مفهوم «طبقه کارگر» است. البته پیشرفت صنعتی زمینه‌های برخی از این ویژگی‌ها را فراهم می‌آورد، اما حتی در این مقیاس نیز بدون تحول فرهنگی راه بجایی نمی‌برد.

نقطه ضعف‌های بیرونی تزلزل وضع کارگران را باید در شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جستجو کرد.

نخست از شرایط اقتصادی آغاز می‌کنیم: اقتصاد وابسته و نامستقل حکومت اسلامی مبتنی بر اجرای سیاست نوکمپرادوری است. هسته مرکزی این سیاست را مرکانتیلیسم اقتصادی تشکیل می‌دهد. پس از انقلاب اسلامی بهمن ۵۷ با انتقال قدرت از نظام شاهنشاهی به نظام دین‌سالار بازار، زمینه مساعدی برای تخریب تولید صنعتی و اجرای سیاست دلالی و واسطگی فراهم آمد. سیاست کمک به واسطه‌گری و احتکار موجب انباشت نقدینگی بیکران در بخش‌های غیرمولد خصوصی و گریز از سرمایه‌گذاری در تولید گردید. در پی آن «برنامه تعدیل ساختاری» به اجرا در آمد که بیش از پیش وضع کارگران صنایع آسیب دیده کشور را متزلزل نمود. پیامدهای اجرای «برنامه تعدیل ساختاری» برای کارگران صنعتی کشور از این قرار بود:

۱- کم کردن نیروی کار انسانی در واحدهای تولیدی

مدیران کارخانه‌ها برای کم کردن هزینه تولید نخست به کم کردن نیروی کار می‌پردازند. این اقدام به شکل‌های مختلف صورت می‌گیرد: یکی اخراج مستقیم و دیگری بازخرید کارگران. اخراج‌ها بصورت دسته جمعی و یا انفرادی است. برای واگذاری کارخانه‌ها به «بخش خصوصی» (و اغلب به وابستگان رژیم) به عمد کارخانه‌ها را ورشکسته اعلام می‌کنند و سپس خودشان به همراه سرمایه‌دارهای خودی سهم‌های کارخانه را می‌خرند. در این میان کارگران «خودبخود» اخراج می‌شوند و بدون دریافت حقوق و مزایا که حتی بیش از یک سال بطول می‌انجامد، ویلان و سرگردان می‌مانند. اخراج‌های انفرادی طبق آیین‌نامه‌های انضباطی مصوب مدیران است که جریمه‌های زیادی را علیه کارگران مقرر می‌دارد و یا به دستاویز «نیروی مازاد» انجام می‌گیرد. از سوی دیگر، عده زیادی از کارگران با سابقه و رسمی را به عذر «مازاد بودن» بازخرید و بازنشسته می‌کنند و سپس آنان را بصورت کارگر موقت و قراردادی بکار می‌گمارند.

۲- از بین رفتن امنیت شغلی

برنامه تعدیل ساختاری و توسعه ناچیز صنایع کشور، بحران در تولید ملی و گسترش فضای پلیسی و خفه کردن صدای اعتراض کارگران و ممنوعیت تشکل‌های مستقل سندیکایی امنیت شغلی را پایمال کرده است. ازینرو، دولت با تصویب قانون‌های متعدد از وحدت کارفرمایان حمایت می‌کند و آنها را به ایجاد تشکل‌های خاص خودشان فرامی‌خواند و در عوض با همه توان می‌کوشد مانع از ایجاد تشکل‌های کارگری برای دفاع از منافع صنفی‌شان شود. بر این اساس، کارفرمایان بر خلاف قانون‌های موجود در اخراج‌های فردی و جمعی، حذف پاره‌ای مزایا، حذف تعطیلی پنجشنبه‌ها، افزایش ساعت‌های کار، حذف بخشی از مرخصی‌های قانونی سالیانه، طفره رفتن از اجرای طبقه‌بندی مشاغل، تبدیل روزمزدی به کارمزدی، نپرداختن سهم بیمه کارگران و خودداری از تأمین شرایط ایمنی در محیط کار با هیچ مانعی روبرو نیستند.

مسئله «خصوصی سازی» وسیله دیگری برای پایمال کردن امنیت شغلی کارگران است. واحدهای تولیدی که با قیمت‌های ناچیز به وابستگان رژیم واگذار می‌شوند، عملاً سرنوشت کارگران را در ادامه کار به مخاطره می‌اندازند. صاحبان جدید این کارخانه‌ها در صورت ادامه فعالیت واحدهای تولیدی‌شان همان کارگران را با مزد ناچیز بصورت قراردادی و موقت بکار می‌گیرند و «مازاد» بر نیازشان را اخراج می‌کنند. بیکاری عمومی که ۴ تا ۵ میلیون انسان زحمتکش را دربر می‌گیرد، تهدیدی جدی برای امنیت شغلی است.

فراگیر نبودن قانون کار بر تناقض کنونی نیز به امنیت شغلی کارگران کمک نمی‌کند؛ زیرا بیش از ۸۰ درصد کارگران که در کارگاه‌های کوچک با کمتر از ۵ کارگر کار می‌کنند از شمول قانون کار بی‌بهره‌اند. با اینهمه دولت اصلاحات تصمیم گرفته است با احیای ماده ۳۳ قانون کار رژیم گذشته مبنی بر اخراج کارگران توسط کارفرما ۲۰ درصد بقیه کارگران را نیز از امنیت شغلی محروم سازد.

۳- بی‌ثبات سازی موقعیت عمومی کارگران

کارفرمایان برای اینکه بتوانند به دلخواه خود کارگران را اخراج کنند به استخدام کارگران قراردادی روی آورده‌اند. بدین منظور آنها کارگران خود را باز خرید می‌کنند و انجام کارها را به پیمان کاران می‌سپارند. مثلاً اگر مجموع هزینه‌های کارکنان اعم از مردها و هزینه‌های ایاب و ذهاب و خوراک و خواربار کارگران یک کارخانه ۳۰ میلیون تومان در سال باشد، ۱۵ میلیون تومان به پیمانکار می‌دهند تا این کارها را انجام دهد. پیمانکار هم با استخدام کارگران پیمانی و پرداخت حقوق و مزایای خیلی کمتر سود کلانی به جیب می‌زند. (۲)

بطور کلی، وجود ارتش عظیم بیکاران، وجود کارگران دو شغله و چند شغله، و نیز افزایش روزافزون کارگران نیمه وقت یا کنتراستی و کارگران «خانگی» موجب شده است که قدرت چانه زنی کارگران در بنگاه‌های بزرگ و متوسط صنعتی و کارگاه‌های کوچک بشدت تضعیف شود.

گسترش دلالتی بجای تولید، وضع تولید و کارگران را در کارخانه‌ها دچار بی‌ثباتی کرده است. طبق نمونه‌هایی که دیده می‌شود مدیران کارخانه‌ها بجای تلاش برای گسترش تولید و بالا بردن سطح کیفیت تولید، همان کالاها را از خارج وارد می‌کنند و بعنوان تولید کارخانه خود به مؤسسه دیگر می‌فروشند و از این طریق سود سرشار بدست می‌آورند. این امر باعث شده است که هر روز شاهد افت کیفیت تولید داخلی و گران‌تر شدن قیمت کالاها باشیم.

۴- ناپیوستگی و پراکندگی

اثرگذاری «طبقه کارگر» هر کشور در جنبش کارگری و دیگر جنبش‌های اجتماعی در وهله نخست منوط به رشد رابطه همبسته درون کارگاهی و برون کارگاهی میان اجزای سازنده این طبقه در واحدهای تولیدی است. بدیهی است که ضعف و قوت این طبقه در هر کشور با این ملاک سنجیده می‌شود. شناخته شده‌ترین وسیله تأمین این رابطه سندیکاها و اتحادیه‌های مستقل صنفی محلی، منطقه‌ای و سراسری است. کارگران به اعتبار چنین پیوندی می‌توانند در شکل‌گیری و توسعه جامعه مدنی اثرگذار باشند.

لازم به یادآوری است که سندیکاها و اتحادیه‌ها که بعنوان نهادهای تنظیم‌کننده رابطه سرمایه- کار تعریف می‌شوند، برخلاف سازمان‌ها و حزب‌ها، کانون‌ها و انجمن‌های صنفی و اجتماعی، روزنامه‌ها و غیره که رابط میان دولت و جامعه مدنی محسوب می‌شوند، به قلمروی اقتصاد مربوط‌اند. این نهادها وظیفه دارند از منافع کارگران در برابر تعدی‌های کارفرمایان دفاع کنند.

فقدان نهادهای ویژه کارگری نه تنها به ضرر کارگران، بلکه بزیان کیفیت تولید و توسعه هنجارمند است. جالب است که کوتوسوکی ماتسوشیتا صاحب واقع بین بنگاه عظیم ماتسوشیتا الکترونیک ژاپن درباره نقش اتحادیه‌های کارگری این واقعیت را چنین بیان می‌کند: «بنا به روال چنین پنداشته می‌شود که اتحادیه‌های کارگری ضد منافع مدیریت به کار می‌پردازند. با این حال من باور دارم که یک اتحادیه کارگری می‌تواند توان حیاتی یک شرکت را فزونی بخشد و در راه سود مدیریت بکوشد، براستی که رشد تندرست و سالم اتحادیه کارگری ماتسوشیتا الکترونیک خود سبب نیرومندی شرکت بشمار می‌آید. مدیریت باید بکوشد شرکت را به شکلی درآورد که خود را با اتحادیه کارگری در حال گسترش سازگار سازد و از آن بهره‌گیرد. بنظر من اتحادیه کارگری و مدیریت دو

چرخ یک درشکه هستند که شرکت را پا برجا می‌دارند. اگر یک چرخ بیش از دیگری گسترش یابد درشکه به یک سو خم می‌گردد. تنها هنگامی که هر دو چرخ همتا و برابرند، ما می‌توانیم همراه یکدیگر پیش برانیم.» (۳)

سرمایه‌داران کشورهای عقب مانده که صنعتی وابسته و نامستقل دارند و بعنوان سرمایه‌دار ملی از هویت مستقل برخوردار نیستند، دست در دست دولت‌های پلیسی و سرکوبگر حامی خود از ایجاد سندی‌کاها و اتحادیه‌های مستقل کارگری با همه توان جلوگیری بعمل می‌آورند. ازینروست که کارگران ایران طی ۵۰ سال فرمانروایی رژیم گذشته و ۲۳ سال حاکمیت حکومت اسلامی از فعالیت‌های مستقل صنفی محروم بوده‌اند و هر اقدام در این زمینه بشدت سرکوب شده است. تحمیل تشکل‌های دولتی به کارگران و تشدید جو پلیسی مانع از شکوفایی رابطه‌های تنگاتنگ میان کارگران است؛ بی‌جهت نیست که جنبش‌های اعتراضی کارگران ایران اغلب خصلتی گذرا دارد و بعد از فروکش کردن دامنه اعتراض و اعتصاب روحیه سرخوردگی و انزواطلبی بر توده عظیم کارگران چیره می‌شود.

در اینجا همانطور که ملاحظه می‌شود منظور ما عبارت از شرح تاریخ و چگونگی مبارزه «طبقه کارگر» ایران در شکل‌های مختلف صنفی و سیاسی و اجتماعی و یا بحث مبسوط درباره چند و چون نهادهای صنفی کارگری و ذکر دستاوردهای این جنبش نیست، بلکه مقصود ما فقط تأکید روی وسیله‌های ارتباطی میان کارگران بوده است که به مفهوم «طبقه کارگر» جنبه عینی می‌بخشد.

پس بنابراین، آنچه زیر عنوان چهار مؤلفه بالا از نظر خوانندگان گذشت، دلیل‌های روشنی بدست می‌دهند که بر اساس آنها نمی‌توان از «طبقه کارگر» ایران انتظار داشت که بعنوان پیشاهنگ در رستاخیز دمکراتیک مردم ایران اثر بگذارد. «طبقه کارگر» ایران برای چیرگی بر ناپیوستگی‌ها و پراکندگی‌ها و از خود بیگانگی‌ها و بطور کلی برای از میان برداشتن نقطه ضعف‌های درونی و بیرونی هنوز راه درازی در پیش دارد. اما در هر حال این طبقه بعلت برخورداری از موقعیت وزینی که در تولید دارد، می‌تواند سهم کارسازش را در جنبش‌های اجتماعی ایفاء کند.

کوتاه سخن، هر چند نکته‌های ناگفته زیادی در این باب وجود دارد، اما شاید این بررسی شتابان بتواند سرآغازی برای کنکاش بیشتر در سنخ شناسی «طبقه کارگر» در جامعه ایران باشد.

منبع‌ها

۱- اقتصاد ایران، نوشته دکتر ابراهیم رزاقی، چاپ تهران، ۱۳۶۷

۲- مجله کارمزد، شماره ۱، چاپ تهران، ص ۱۱

۳- مجله کارمزد، شماره ۲، چاپ تهران، ص ۱۷۸