

# کمیته‌ی کارگران:

## طرحی از اصول و ساختار آن

نویسنده: جان توماس مورفی  
اقتباس و برگردان آزاد: بهزاد کاظمی  
ویراستار: منصور موسوی

تضاد بین توده‌های عضو و نمایندگان رسمی اتحادیه‌های کارگری یکی از چشمگیرترین جنبه‌ها در تاریخ این جنبش است. عدم حل این معضل همه‌ی فعالان جنبش کارگری را به هرج و مرجی مهلک و سرانجام به فاجعه‌ای می‌کشاند. جنبش سوسیالیستی - کارگری نباید وقت خود را بیهوده با توهین و تخریب شخصیت این یا آن فرد هدر بدهد. تمام تلاش این فعالان باید در جهت فهم این معضل باشد که چرا در رهبری این سازمان‌های کارگری افرادی حضور دارند که به سبک و سیاق خاص خود فکر و عمل می‌کنند، و چرا توده‌های کارگر در واحدهای تولیدی و صنعتی، اندیشه و کنشی متفاوت با آن‌ها دارند؟

نگاه موشکافانه به تاریخ جنبش کارگری از منظر تحول صنعتی و سیاسی، گرایش‌ها و چهره‌های ویژه‌ای را آشکار خواهد کرد؛ در این بررسی، نقش افراد آشنایی که در مقام ماموران رسمی اتحادیه‌های کارگری و رهبران تمام وقت کارگری فعالیت می‌کنند، آشکار خواهد شد.

تمامی افراد آشنا به تاریخچه‌ی جنبش کارگری می‌دانند که معمولاً در آغاز کار، افرادی که در سخنرانی پرشور و انقلابی توانایی بالایی دارند به دفاتر و اداره‌های سندیکاها و اتحادیه‌ها وارد می‌شوند، سخنران‌های پُر شوری که پس از گذشت مدتی در چرخاندن امور دفاتر اتحادیه‌ها تغییر شگفت‌انگیزی می‌کنند. برخی از رساله‌ها چنین تغییراتی را اغلب با تفاوت بین فعالیت ترویجی (propaganda) و امور دفتری و مدیریتی توضیح می‌دهند. بی‌شک بین این دو نوع فعالیت و عملکرد تفاوتی هست. اما دلایل ارائه‌شده برای این تفاوت، توضیح جامعی از تغییر رفتار کارکنان تمام‌وقت اتحادیه‌ها نمی‌دهند. آن فضای اجتماعی که در آن زندگی و فعالیت می‌کنیم، وقایع مشترک زندگی روزانه‌مان، مردمی که با آن‌ها گفت و شنود می‌کنیم، مبارزه برای تامین معیشت و تحقق اهداف زندگی، شرایط کار و... این‌هاست که نگرش ما انسان‌ها را به زندگی تعیین می‌کند.

آیا هنگام کار در خط تولید و بر روی دستگاه ماشین کار احساس نمی‌کنیم کارگری که کنارمان و بر روی همان دستگاه کار می‌کند



### پیشگفتار:

جنبش کمیته‌های کارخانه (Shop Steward's Movement) یکی از مهمترین تجربیات طبقه‌ی کارگر بریتانیا در قرن بیستم بود. این جنبش با تمام ویژگی‌های تاریخی - تجربی‌اش، هنوز هم می‌تواند به ما در فهم دقیق‌تر اشکال سازماندهی طبقه کارگر در مراکز صنعتی و تولیدی یاری برساند. در آغاز قرن بیستم در تمام نقاط صنعتی بریتانیا، تشکلهای و نهادهای رسمی و قانونی اتحادیه‌های کارگری وجود داشت. با رشد جنبش اتحادیه‌های حرفه‌های گوناگون طی چند دهه، لایه‌ی قدرتمندی از بوروکراسی و اشرافیت کارگری میان نمایندگان و کارمندان رسمی و تمام‌وقت اتحادیه‌ها شکل گرفت. در واقع، پیدایش بوروکراسی نقصان‌ها و محدودیت‌های فعالیت کارمندان تمام‌وقت اتحادیه‌های کارگری را برجسته ساخته بود. این لایه‌ی ممتاز با سیاستی دوگانه از طریق چانه‌زنی بین کارفرمایان و کارگران، بیشتر به فکر منافع قشر خود بود تا منافع اعضای اتحادیه‌ها، و به همین علت ضربات جبران‌ناپذیری به جنبش کارگری وارد کرد.

از همان ابتدا، با تکوین "سرمایه‌داری دولتی" در دوران جنگ امپریالیستی در اغلب کشورهای صنعتی و دگرگونی فناوری و تغییر ترکیب درونی طبقه‌ی کارگر، شرایط جدیدی به جنبش کارگری تحمیل شد. اتحادیه‌های حرفه‌ای کارگران دیگر به تنهایی پاسخگوی نیازهای مبارزات صنفی، رفاهی، اقتصادی و سیاسی کارگران نبودند. شکل‌گیری و گسترش جنبش "کمیته‌های کارخانه" در بریتانیا و هماهنگی با "اتحادیه‌های کارگری" از این ضرورت ناشی می‌شد.

\*\*\*



است که برخی مسائل در مواردی برای گرفتن تصمیم به رای گیری و صندوق آرا گذاشته می شوند. اما، بی شک این نیز درست است که در موارد مهم چنین تصمیماتی با رای اعضای تشکل های کارگری گرفته نشده اند؛ تجربه نشان داده که حکمرانی ماموران رسمی رشد روزافزونی داشته است. ماموران تمام وقت اتحادیه ها قدرت دارند تصمیم بگیرند و حکم بدهند که اعتصابی مطابق یا مخالف با اساسنامه ی اتحادیه بوده است. بنابراین، کارکنان رسمی اتحادیه ها می توانند تعیین کنند که آیا براساس اساسنامه، مخارج اعتصاب به اعتصاب کنندگان پرداخت شود یا نشود! یا درباره ی اعتراض ها و مطالبات کارگری پیش بینی نشده، که در اساسنامه مقرراتی درباره ی آن ها وجود ندارد، قدرت داوری و تصمیم گیری دارند. به احتمال زیاد، این نکته ی آخر مهم تر از نکات دیگر است. زیرا همانطور که اشاره شد، به گروه کوچکی که از تجربه ی محیط کارخانه دور و جدا شده است، این اجازه داده می شود که بر توده ی کارگر حکمرانی کند و توده ی کارگر وادار می شود در شرایطی کار کند که پیش تر امکان بررسی لازم برای کار تحت آن شرایط دیکته

## در عمل و فعالیت واقعاً دمکراتیک

### کارگری، هر عضو تشکیلات باید در اداره

### و اجرای کارها و امور جامعه فعال باشد

شده را نداشته است. به این دلیل، جنبش کارگری در این دوران به تجدیدنظری اساسی در روش های تدوین اساسنامه هایی نیاز دارد که نقش توده های کارگر و اعضای اتحادیه ها را تنها در اطاعت از دستورات کارمندان تمام وقت تشکل های کارگری می داند.

این معضل در تمام فعالیت های اتحادیه ای کارگری بازتاب یافته است. کارگران انتظار دارند کارمندان رسمی تشکل های کارگری آن ها را رهبری کنند، به جای آن ها فکر کنند و مسئولیت ها را به عهده بگیرند؛ به این دلیل، جنبش کارگری دارای چنین رهبران کارگری است، رهبرانی رسمی و غیررسمی؛ یکی در دفتر اتحادیه، دیگری در خارج از دفتر. این دسته از رهبران چنان حرف می زنند و عمل می کنند که گویی کارگران کالاهای انعطاف پذیری هستند که بنا بر داوری، امیال و اراده ی آنها باید قالب ریزی شوند و شکل بگیرند. شاید این دسته از رهبران صداقت زیادی نیز داشته باشند، اما این روش های "رهبری" دیگر پاسخگوی مسائل توده ی طبقه ی کارگر و جنبش کارگری نیست.

در عمل و فعالیت واقعاً دمکراتیک کارگری، هر عضو سازمان باید در اداره و اجرای کارها و امور جامعه فعال باشد. بنابراین، لازم است

با ما رقابت دارد؟ آیا با مشاهده ی ارتش عظیم کارگران صنعتی تازه وارد که خواهان استخدام و امرار معاش خود هستند، احساس نمی کنیم که آن ها به زودی در مقابل دروازه ی ورودی کارخانه ها با ما شاغلان به رقابت بخواهند خاست؟ روشن است که برخورد کارگرانی که به دلیل شرایط دشوار کار در کارخانه ها، به دفاتر اتحادیه ها روی می آورند و در نتیجه کار ساده تری را انجام می دهند، با رفتار کارگرانی تفاوت خواهد داشت که چنین تجربه ای را برای خود محتمل نمی دانند. یکی از دلایل برخوردهای کارگران فنی با ماموران رسمی دولتی ناشی از این امر است. زیرا این احتمال وجود ندارد که خود این ماموران موظف به اجرای طرح های دولتی بشوند و به اصطلاح آستین ها را بالا بزنند. از این رو، ماموران یادشده به آسانی می توانند برای کارگران فنی درباره ی نتایج سودمند طرح های دولتی ساعت ها سخنرانی کنند.

اکنون چشم انداز کارگری را که در کارخانه کار می کند با چشم انداز کسی مقایسه کنید که در مقام مامور رسمی و تمام وقت در اتحادیه ها شاغل است. کسی که در کارخانه است هر تغییری را در محیط کار خود حس می کند. فضا و جو کارخانه فضا و جو پیرامون خود اوست. برای او شرایطی که در چارچوب آن کار می کند، در درجه ی اول اهمیت است، و بنابراین اساسنامه ی اتحادیه اش در درجه ی دوم اهمیت خواهد بود و حتی در مواردی، در درجه های بعدی. اما اگر همین شخص از کارخانه خارج و برای کار اداری وارد دفتر کار اتحادیه بشود محیط شغلی اش تغییر می کند، در فضای متفاوتی نفس می کشد و با قشر و طبقه ی جدیدی تماس می گیرد. مسائلی که تا چندی پیش برای او در اولویت بودند، با این تغییر شغلی در درجه ی دوم اهمیت قرار خواهند گرفت. کارگر سابق و مسئول تمام وقت فعلی اتحادیه، در اساسنامه ی اتحادیه مدفون خواهد شد. ناگزیر از دیدگاه جدیدی به مسائلی می نگرد که دیگر مانند گذشته نمی تواند آن ها را از نزدیک احساس بکند. مقصود این نیست که کارگر یادشده احساس، صداقت یا علاقه ی خود را به طبقه ی کارگر از دست داده است؛ بلکه تاثیر و نفوذ شرایط و عوامل جدید، احساس و نگرش وی را تغییر می دهد و در نتیجه دیدگاه و "ماهیت" شغلی اش نیز دگرگون می شود.

بنابراین، ریشه های یکی از اختلافات موجود در طبقه ی کارگر را درک می کنیم: اختلاف میان آن گروهی که شرایط واقعی طبقه کارگر را بیان و منعکس می کنند و دسته ای که از زندگی و شرایط واقعی محیط کار کارگران جدا شده اند. اکنون تاثیر این رویداد را بر روند تکوین اساسنامه های اتحادیه ها در نظر بگیرید. اتحادیه ها براساس اساسنامه ها، به ماموران رسمی منتخب قدرت معینی برای تصمیم گیری می دهند و اعضای این تشکل ها باید از تصمیم ها و احکام آن ماموران تمام وقت و رسمی اطاعت کنند. البته درست



جنبش کارگری وضعیت فعلی را معکوس کند. به جای سلطه‌ی رهبران و ماموران رسمی اتحادیه‌ها بر افکار کارگران، مسائل روزانه‌ی جنبش کارگری باید جایگزین تصمیم‌های از پیش تعیین و "اندیشیده" شده‌ی این "رهبران" شود. تا زمانی که این دسته از کارمندان رسمی بر توده‌های کارگر تأثیرگذار هستند، آن‌ها خیلی کم به فکر تغییر این وضعیت می‌افتند. اگر فردی می‌تواند جمعیتی را به یک سو بچرخاند، شخص توانای دیگری نیز می‌تواند آن جمعیت را در جهت

## **اندیشه‌ورزی عملی است انقلابی : موانع زندگی را در هم می‌شکند، نهادهای را دگرگون می‌کند، و بی گمان راهبر زندگی بهتری خواهد شد که رو به پیش است. در واقع، ترس از اندیشه‌ورزی ترس از زندگی بهتر و آلت دست تاریک- اندیشان و ستمگران شدن است**

چهل درصد اعضای آن تشکل در انتخابات شرکت می‌کنند و رای می‌دهند. این به آن معناست که ۶۰ درصد بقیه‌ی اعضای همان تشکل زحمت شرکت در رای‌گیری را به خود نمی‌دهند. بی‌گمان، خشمگین شدن از عدم شرکت ۶۰ درصد در رای‌گیری بی‌فایده است. باید پرسید که چرا تشکلی کارگری فقط چهل درصد از اعضای خود را به شرکت در رای‌گیری ترغیب کرده است؟ این یک نقص است. ساختار این تشکل ناقص است. از جمله وظایف ما این است که این

مخالف به حرکت درآورد. خواست سوسیالیست‌ها این است که توده‌ی زنان و مردان کارگر و زحمتکش خود بیاندیشند و با تجربه‌ی خود عمل کنند. تا زمانی که توده‌ی مردم دست به چنین عمل آگاهانه‌ای نزنند، هیچ پیشرفت واقعی صورت نخواهد گرفت؛ دموکراسی تنها یک تظاهر مسخره خواهد بود و آینده‌ی این وضعیت برای انسان، داستان نابودی انسان خواهد شد.

اندیشه‌ورزی عملی است انقلابی: موانع زندگی را در هم می‌شکند، نهادهای را دگرگون می‌کند، و بی‌گمان راهبر زندگی بهتری خواهد شد که رو به پیش است. در واقع، ترس از اندیشه‌ورزی ترس از زندگی بهتر و آلت دست تاریک‌اندیشان و ستمگران شدن است.

بنابراین، عملکردهای یک کمیته‌ی منتخب باید چنان باشد که به جای تصمیم‌گیری برای توده‌ها، ابزاری را فراهم کند که از طریق آن اطلاعات کاملی در رابطه با هر مسئله‌ی برنامه‌ی عمل کسب، و در نتیجه توجه و نظر توده‌ها به آن مسئله جلب شود. این فرایند باید در رای‌گیری توده‌های کارگر تجلی یابد. هر چه مسئولیت بیشتری به‌عهده‌ی اعضای یک تشکل باشد، آن گرایش فکری که بازتاب همه‌جانبه‌ی افکار و احساسات آن‌هاست تجلی بیشتری خواهد یافت. به این ترتیب، نمایندگان رسمی منتخب می‌توانند تمایلات اعضای تشکل‌های خود را به صورت واقعی‌تری بیان کنند. تاکنون برخی از انحراف‌های عمده در روال عملکرد اساسنامه‌ی اتحادیه‌ها را روشن کردیم و اکنون نشان خواهیم داد چگونه این انحراف‌ها از طریق انحراف‌های درون ساختاری تشکل‌ها ترغیب شده یا می‌شوند.

صندوق آرا پدیده‌ی تازه‌ای در جنبش کارگری نیست. هر فعال اتحادیه‌ای موارد استفاده از آن را درک می‌کند. با وجود این، هنگامی که مثلاً انتخابات برای گزینش نمایندگان در جریان است یا در مورد مسئله‌ای خاص رای‌گیری می‌شود، به ندرت بیش از

نقایص را برطرف کنیم.

رای‌گیری‌ها معمولاً در شعبه‌های اتحادیه انجام می‌شود و جلسات همیشه جلساتی هستند که توسط رهبری اتحادیه فرا خوانده می‌شوند. بنابراین، ما باید شعبه‌ی اتحادیه را چون واحدی از تشکل کارگری در نظر بگیریم. یک شعبه معمولاً از اعضای که در مناطق معینی زندگی می‌کنند تشکیل می‌شود، بدون توجه به این‌که کجا یا در چه شیفته‌ی کار می‌کنند.

این‌ها عوامل مهمی هستند و بخش بزرگی از بی‌توجهی به ریشه‌های جدایی توده‌های کارگر از امور اتحادیه‌ای از همین‌ها سرچشمه می‌گیرد. کارگران هر روز با هم زیر یک سقف کار می‌کنند، با یکدیگر آشنا می‌شوند، به راحتی به هم جوش می‌خورند و به یکدیگر می‌پیوندند، زیرا علائق آنها مشترک است. این همدلی سبب هم‌زیستی و کار مشترک آن‌ها می‌شود. اما کارگرانی که در جلسه‌های شعبه‌های اتحادیه‌ها شرکت می‌کنند، عمدتاً اشخاصی ناآشنا و دارای مشاغل ناشناخته از همدیگر هستند، چون که از محل کار و کارخانه‌های متفاوت آمده‌اند. از این‌رو، این دسته از اعضای اتحادیه‌ها در جلسه‌ی شعبه‌ی اتحادیه، که معمولاً هر دو هفته یک بار برگزار می‌شود، آن نزدیکی، همبستگی، علاقه‌ی شخصی و در نتیجه درک جمعی مسائل را حس نمی‌کنند: یعنی آن درک مشترکی که مستقیماً به تجربه‌ی روزانه‌ی کاری آنها در محیط کارخانه مربوط می‌شود. در نتیجه به خاطر کم‌رنگ شدن علاقه، معضل عدم حضور مرتب در جلسه‌های شعبه‌های اتحادیه عمیق‌تر می‌شود. پس باید بین کارخانه و شعبه‌ی اتحادیه‌ها ارتباط مستقیمی وجود داشته باشد؛ باید بر کار اتحادیه‌ای و شراکت در امور صنفی، رفاهی، اقتصادی و اجتماعی بیشترین تمرکز انجام شود. برای جلوگیری از این بی‌اعتنایی، حتماً باید اعضای یک شعبه‌ی اتحادیه از کارگران **یک** کارخانه باشند.



معتراض ورود کارگران زن به اتحادیه‌ها بودند! امروزه این وضعیت تغییر کرده است. اما خیلی از آن تشکل‌ها هنوز تعصبات پیشین را حفظ کرده‌اند. بررسی موقعیت خاص این گونه تشکل‌ها، پوچی و بیهودگی تداوم این گونه تعصبات قشری را آشکار می‌سازد.

برای توضیح بیشتر در این مورد باید به پیش‌زمینه‌ی تشکل‌یابی کارگران ماهر پرداخت. موقعیت کنونی تشکل کارگران ماهر را باید در پرتو سامان‌یابی گذشته‌اش سنجید. کارگران ماهر از سال‌ها سنت تشکل‌یابی پیشه و صنعت خویش برخوردارند. افزون بر این، باید در حرفه‌ی خاص خودشان پنج سال سابقه‌ی کارآموزی و شاگردی می‌داشتند. دوره‌ی کارآموزی و خدمات شاگردی به خودی خود کافی بود تا این دسته از کارگران ماهر تعصبی قوی و حساسیتی ویژه به جایگاه‌شان در تولید و صنعت داشته باشند. اما روابط کار و تولید و ساختار صنعتی تغییر کرده، روش‌های تولید صنعتی در تمام جنبه‌های علم مکانیک دگرگون شده، کارشناسی با جهش‌ها و پرش‌هایی زیر و رو شده و تولید خودکار و ماشینی به طرز گسترده‌ای افزایش یافته است. در هزاران مورد، کارآموزی و کار شاگردی به کار نمایشی بدل شده است. حتی کارآموزان و شاگردانی که ناگزیر برای کارهای ساده و تکراری حفظ شده‌اند، به نیروی کار ارزان بدل شده‌اند. آن‌ها به طور روزافزونی کارهای



ساده‌ی کارگران غیرماهر را انجام می‌دهند. با اینکه کارآموزان و شاگردکاران به همان اندازه‌ی کارگران دیگر در تولید نقش دارند، اما فقط نیمی از دستمزد آن‌ها را دریافت می‌کنند. بنابراین، ساده‌سازی در روش‌های تولید، پیدایش فناوری نوین و کارایی بیشتر در تولید خودکار و ماشینی و عملکرد ماشین به جای کاریدی، به این معنی است که راه ورود و اشتغال در صنایع برای کارگران غیرماهری که دوره‌ی کارآموزی ندیده یا شاگردی نکرده‌اند، آسان‌تر شده است. با این توصیف‌ها هنوز اتحادیه‌های کارگران ماهر شرط اولیه عضویت در تشکل خود را گذراندن دوره‌ی کارآموزی و شاگردکاری می‌دانند! به این ترتیب، باید با اطمینان خاطر گفت که رشد تاریخی تولید صنایع جایگاه انحصاری کارگران ماهر را تضعیف کرده و راه را برای به صحنه آمدن کارگران غیرماهر هموار کرده است.

به محض اندیشیدن به این مرحله از مشکلات، با اوضاع و احوال دیگری روبرو می‌شویم که پراکندگی انرژی و هدر رفتن نیروی طبقه‌ی کارگر را نشان می‌دهد. این پراکندگی را فقط می‌توان چون شکاف وحشتناک درون طبقاتی توصیف کرد. فعالان سوسیالیست برای یگانگی طبقاتی و کسب قدرت توسط کارگران متشکل می‌شوند اما در می‌یابند که کارگران نه تنها در یک کارخانه به شاخه‌های متعددی از اتحادیه‌ای خاص بلکه همچنین به دلایلی در همان کارخانه به چند اتحادیه‌ی مختلف یا چند اتحادیه‌ی گوناگون در یک منطقه‌ی محدود جغرافیایی یا چند هزار اتحادیه‌ی گوناگون در سرتاسر کشور تقسیم شده‌اند.

ماهیت روش‌های نوین تولید کالا در صنایع، بیش از گذشته به شیوه‌ی تولید اجتماعی درآمده است. به بیان دیگر، کارگران حرفه‌های گوناگون با هم ارتباط نزدیک دارند و برای تولید کالا به مراتب بیش از گذشته به یکدیگر نیازمند هستند. منافع و علایق یکی، منافع و علایق دیگری است. مکانیک‌ها نمی‌توانند بدون کارگران ساده یا رانندگان جرثقیل به کار بپردازند و هیچکدام از آن‌ها بدون فلزکاران، تراشکاران، آهنگران و غیره نمی‌توانند کار کنند. ولی با وجود این وابستگی متقابل و ماهیت اجتماعی کار که کل شاخه‌های صنعتی را در برمی‌گیرد، تشکل‌های موجود کارگران تقریباً خصلت ضداجتماعی دارند.

این نوع تشکل‌های اتحادیه‌ای، به جای سازمان‌دهی واحد کارگران براساس منافع و علایق مشترک، آن‌ها را بر پایه‌ی اختلاف بر سر حرفه و نوع کار سازماندهی می‌کنند و همواره در حالت افتراق و انشقاق نگاه می‌دارند. اتحادیه‌های کارگری در دوره‌ای زاده شدند که تولید انبوه ماشینی هنوز در سطح گسترده‌ای به وجود نیامده بود. در آن دوران مهارت در کار و حرفه ارزش و اهمیت بیشتری از امروز داشت. از این‌رو، اتحادیه‌های نخستین جنبش کارگری انگلستان براساس متشکل کردن کارگران ماهر سروسامان یافت. پس از دوره‌ای، در ساختار و روش تولید تغییرات اساسی رخ داد و نیاز به استخدام و نقش کارگران غیرماهر افزایش یافت. اما رشد تغییرات در روش‌های تولید که به تغییر جایگاه کارگران ماهر به سایر کارگران انجامید، از سوی تشکل‌های کارگران ماهر درک نشد. با پیدایش اتحادیه‌های عمومی کارگران که از مردان و زنان کارگر حمایت و مراقبت می‌کردند، این گونه شکاف‌ها به اختلافات سازمان‌یافته تبدیل شدند. در نتیجه، ایجاد هماهنگی در تشکل‌های کارگری با تغییرات مزاید جدید به شدت دشوار شد؛ از سوی کارگران مرد ماهر به عضویت کارگران مرد غیرماهر در اتحادیه‌ها معتراض بودند؛ از سوی دیگر، کارگران غیرماهر اغلب از آنچه شگردهای برتری طلبانه‌ی کارگران ماهر تلقی می‌کردند شکایت داشتند؛ و تاسف‌بارتر اینکه این دو لایه از طبقه‌ی کارگر

کارگران غیرماهر که زیر یک سقف و در همان کارخانه‌هایی که کارگران ماهر کار می‌کنند، باید با کارگران ماهر همکاری و به آن‌ها در امر تولید کمک کنند. بنابراین، کارگران غیرماهر با چشمان خود



مشاهده می‌کنند که چگونه کار و تولید ماشینی ساده‌تر شده است. آن‌ها از خود می‌پرسند که با اینکه نوع کار آسان شده است، چرا باید به عنوان یک کارگر ساده و غیرماهر در همان جایگاه فرودست پیشین باقی و از پیشرفت باز بمانند؟ با ورود میلیون‌ها کارگر زن به صنایع و تولید، تبعیض‌های درون طبقاتی برجسته‌تر می‌شود. به این ترتیب، مبارزه برای رفع تعصب‌ها و تبعیض‌های مهارتی، حرفه‌ای و جنسیتی در صفوف کارگران آغاز می‌شود.

هم اکنون هفت میلیون زن کارگر در صنایع کار می‌کنند. از آغاز جنگ جهانی اول (۱۹۱۴ میلادی) بیش از یک میلیون زن کارگر وارد تولیدهای فنی و صنایع مهندسی شدند. بی شک کار تمیز و دقیق زنان کارگر اکثریت مردم را متعجب ساخته است؛ تقریباً ساخت تمامی قطعه‌های تولید پوکه گلوله در دست زنان است. در "ضمیمه‌ی تایمز اینجینیرینگ" در ۲۹ ژوئن ۱۹۱۷ درباره‌ی نقش و کار زنان مطلب زیر را می‌خوانیم:

"به ویژه، نمایشگاه بریستول به خاطر نمایش چندصد نمونه از آثار و محصول‌هایی که تماماً یا عمدتاً توسط زنان تولید شده‌اند، قابل توجه بود. به جز مواردی که با عکس بزرگ‌تر نشان داده شده بود، ۱۴ گروه‌بندی جداگانه از نمونه‌های گوناگون به شرح زیر به نمایش در آمده بودند: موتورهای هواپیما، موتورهای اتومبیل، ژنراتورهای برقی و سایر قسمت‌های موتورهای درون‌سوز، لوکوموتیو و موتورهای ثابت، تفنگ و قسمت‌های مختلف تفنگ، سلاح‌های کوچک، وسایل اندازه‌گیری و تراش و ابزارهای مشابه، جوش‌دادن و منگنه‌ها و سایر قطعات هواپیما، بدنه‌ی هواپیما و قسمت‌های اسکلت اصلی آن، مهندسی موشکی، وسایل مهندسی مختلف، وسایل بصری و کارهای عدسی‌سازی. فهرست طولانی است اما همین طویل بودن آن چیزی بیش از نسبی و متنوع بودن کوشش‌هایی نیست که از خدمات زنان در این کار به دست آمده. تنوع مشابهی در

ترکیب بیشتر گروه‌ها دیده می‌شود. برای مثال، جزئیاتی از چندین موتور مختلف هواپیما، از ماشین‌های موتوری و موتورهای کامیون، محصولات مختلف «تانک» (کشتی زمینی) و موتورهای دیزل، قنداق تفنگ و سایر قسمت‌های تفنگ‌های مختلف، از هاچکیس تا هویتزر، و در بین اسلحه‌های سبک مسلسل‌های لویییس و دیگر تفنگ‌های لی انفیلد به نمایش گذاشته شده بودند. فقط بیش از ۷۰ منگنه و قالب مختلف کسوهای خشاب به نمایش درآمده بود، و بیش از صد نوع پوکه‌های مختلف و ماشین‌های تراش، مته‌های دو لبه و ابزارهای مشابه، و تقریباً تمام قطعات ممکنه‌ی جداسده از هم هواپیما به نمایش درآمده بودند."

البته نادرست است گفته شود که زنان به طور کلی این نوع تولیدات را به تنهایی تولید می‌کنند. اما، این تجربه دست‌کم امکانات عظیمی را نشان می‌دهد که به دلیل ساده‌شدن فرایند کار برای زنان کارگر فراهم آمده است. این فرایند، چگونگی از بین رفتن جایگاه انحصاری کارگران ماهر در تمام مشاغل (به جز در کارهای سنگین) را نشان می‌دهد. با همه‌ی این توصیف‌ها می‌توان با اطمینان گفت که در بسیاری کارخانه‌ها، ورود زنان کارگر یک حرکت مثبت و موفقیت‌شغلی به حساب نیامده است. در واقع، در بعضی از کارخانه‌ها هیچ تلاشی برای موفقیت زنان انجام نشده است. زنان کارگر را با تمسخر چون "مسافران دوره‌ی جنگ" تحقیر و تحمل می‌کنند.

این وضعیت جدید و تغییرات در ترکیب نیروی کار، پس از پایان جنگ، شرایط بسیار وخیمی را برای جنبش کارگری به وجود می‌آورد؛ احتمالاً با برنامه‌های بازسازی جعلی و ظاهری، کل جنبش کارگری در برابر سیل بیکارسازی پس از جنگ بازنده خواهد شد. ممکن است هزاران نفر از زنان کارگر به خیابان‌ها بریزند یا مانع کار مردانی شوند که بر سرکارند یا همچنان بیکار هستند. آنطور که برخی سنت‌پرستان پیشنهاد می‌کنند، بازگشت به خدمات خانگی، نمی‌تواند تمام زنان را جذب کند. افزون بر این، برخلاف پیشنهاد عده‌ای، نمی‌توان زنان را به همان کارهایی که قبل از جنگ می‌کردند بازگرداند؛ امکان ندارد که عقربه‌ی ساعت تاریخ را به عقب بازگردانیم. باید راه‌های ضدتبعیض و عادلانه‌تری را جست‌وجو کرد.

درست است که کار زن معمولاً کار ارزانی است، و این نیز درست است که زنان کارگر عموماً مطیع‌تر از مردان کارگر هستند (و این به اندازه‌ی کافی بد است). از سوی دیگر، این نکته نیز درست است که سازماندهی زنان کارگر، دقیقاً به خاطر تبعیض‌های انباشت-شده‌ی تاریخی و اجتماعی، از سازماندهی مردان کارگر مشکل‌تر است. زنان به طور نسبی کم‌تر از مردان درباره‌ی این گونه مسائل فکر و عمل می‌کنند. کارفرمایان با این موضوع آشنا هستند و به

همین علت، زنان را بیشتر استثمار می‌کنند. اما تمام این "گناه" به گردن زنان نیست. قرن‌ها سلطه‌ی اجتماعی و اقتصادی مرد بر زن چنین وضعیتی را موجب شده است. مردان امروز باید "بها"ی تبعیض‌های پیشین علیه زنان را بپردازند. مردان کارگر و زحمتکشی که در گذشته به زنان به عنوان انسان‌های برابر نمی‌نگریستند و از آن‌ها موجوداتی فرودست ساخته بودند، اکنون، در نتیجه‌ی تغییر ترکیب درونی طبقه‌ی کارگر با مشکل‌هایی روبرو شده‌اند که دلخواهشان نیست.

اما با وجود این نابرابری اجتماعی - تاریخی درون طبقاتی، باید تاکید کرد که تمامی اعضای طبقه‌ی مزدبگیر، چه زنان و چه مردان کارگر، موقعیت مشابهی در جامعه‌ی سرمایه‌داری دارند: همگی باید برای مزد کار بکنند یا همگی با هم گرسنگی بکشند؛ و همگی از بیکاری در هراسند. از یک سو، کارگران ماهر از ساده شدن مهارت‌ها منزجرند، چرا که از پائین آمدن سطح زندگی خود به وسیله‌ی رقابت و خطری که از سوی کار کارگران نیمه‌ماهر، غیرماهر و زنان احساس می‌کنند بیم دارند. از سوی دیگر، کارگران نیمه‌ماهر، غیرماهر و زنان نیز هر کدام می‌خواهند مزد و موقعیت شغلی خود را بهتر سازند و تا سطح کارگران ماهر بالا ببرند. اما همگی آنها در چنگال کسانی اسیر شده‌اند که مالک و صاحب وسایل تولید هستند و برای آنان کار و دستمزد تهیه می‌کنند. البته هم کارگران ماهر در امیال و خواسته‌های خود مبنی بر حفظ سطح بهتر زندگی حق دارند و هم کارگران زن، نیمه‌ماهر و غیرماهر حق دارند برای زندگی و کار بهتر بکوشند. بنابراین، یگانه راهی که می‌تواند منافع متقابل تمامی مزدبگیران را تامین و محافظت کند، تلاش، عمل و سازمان‌دهی متحد تمام کارگران، چه زن و چه مرد، است. کوشش‌های زیادی در گذشته صورت گرفته و نتایجی نیز به بار آورده است؛ تدبیرها و برنامه‌های همبسته و فدرال پیش از این آزمایش و از طرح‌های ادغام‌گری و آمیختگی نیز پشتیبانی شده است. با این وصف، ویژگی مشترک تمام این طرح‌ها این بوده است که همواره به دنبال پیوستگی و ائتلاف با ماموران و کارمندان رسمی اتحادیه‌ها بوده‌اند تا از آن وسیله‌ای برای یگانه‌سازی توده‌های ناهمگون کارگر بسازند.

تجربه نشان داده که این شیوه نتیجه‌ی مطلوب نمی‌دهد. پیش‌تر، مشکل و معضل کار در کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی و صنعتی توضیح داده شد. سپس تغییرات ساختاری تولید بررسی گردید. جنبش سوسیالیستی وظیفه دارد با توجه به این گونه تغییرات و تحولات درون محیط کار، چگونگی بنای اتحاد صنعتی بزرگ کارگران را در دستور کار خود قرار دهد و جنبش کارگری را با ماهیت و جوهر دمکراتیک واقعی قدرتمند سازد. در این فرایند باید مراقب بود که هیچ‌کدام از ارزش‌های واقعی جنبش اتحادیه‌های

کارگری که در مبارزه‌ی تاریخی با نظام کارمزدی به دست آمده از دست نرود. پیشنهاد سوسیالیست‌ها برای حل این مشکل این است که باید به شکل وارونه‌ای این شیوه را به مرحله‌ی اجرا درآورد.

### **کمیته‌ی کارخانه**

برای حل این معضل، باید در هر واحد تولیدی و صنعتی کمیته‌ی کارخانه تشکیل شود: کمیته‌ای متشکل از نمایندگان که در سطح کارخانه و در مجامع عمومی انتخاب شده‌اند. از سویی، باید نمایندگان از کارگران ماهر، نیمه‌ماهر و غیرماهر در این کمیته‌ها حضور داشته باشند. و از سوی دیگر، اتحادیه‌های حرفه‌ای خاص، که در کارخانه‌ها فعال هستند و هر یک از کارگران به آن تعلق دارند، نیز مورد توجه قرار بگیرند. به بیان ساده‌تر، باید رابطه‌ای انداموار بین کمیته‌ی کارخانه و نمایندگان شعبه‌های اتحادیه‌های مستقر در یک واحد تولیدی و صنعتی سامان بگیرد.

مثلاً فرض کنیم که در کارخانه‌ای اعضای اتحادیه‌های گوناگون مانند اعضای اتحادیه‌ی کارگران عمومی، اتحادیه‌ی کارگران برقکار،

## **اما با وجود این نابرابری اجتماعی - تاریخی درون طبقاتی، باید تاکید کرد که تمامی اعضای طبقه‌ی مزدبگیر، چه زنان و چه مردان کارگر، موقعیت مشابهی در جامعه‌ی سرمایه‌داری دارند**

اتحادیه‌ی سازندگان ماشین بخار، اتحادیه‌ی کارگران زن و غیره کار می‌کنند. هر کدام از این اتحادیه‌های گوناگون باید نمایندگان کارخانه‌ی خود را در همان محیط کارخانه انتخاب کنند. سپس نمایندگان منتخب اتحادیه‌های گوناگون شاغل در آن کارخانه‌ی خاص، با همکاری با یکدیگر متحداً "کمیته‌ی کارخانه" در آن واحد تولیدی یا صنعتی را سازمان بدهند.

این راه‌کار بی‌درنگ همه‌ی فعالان جنبش کارگری را به جنب و جوش خواهد انداخت. چون همه‌ی اتحادیه‌های آن کارخانه کارزاری را برای افزایش فعالیت جهت عضوگیری به راه خواهند انداخت. به این ترتیب، کسانی که به شکل‌یایی صنفی - طبقاتی رغبت نشان نمی‌دهند، خودبه‌خود کنار گذاشته خواهند شد. ما از کارخانه‌ای خبر داریم که به محض تشکیل "کمیته‌ی کارخانه" در آنجا، همه‌ی اتحادیه‌ها به نحو چشم‌گیری بر فعالیت خود افزودند و کوشیدند کارگران جدیدی را عضو اتحادیه‌ی خود بکنند، به طوری که یکی از اتحادیه‌ها، شصت کارگر جدید را به صفوف خود افزود و نام‌نویسی کرد.





متعلق به یک حرفه‌ی خاص، کارگری معتمد انتخاب شود. یکی از وظایف مهم معتمدان منتخب کارگران، فراخوانی و برگزاری نشست‌های نمایندگان کارخانه در محل کارخانه و شرکت در جلسه‌های منطقه‌ای به عنوان نمایندگان کارگران است. وظایف دیگری را نیز می‌توان برشمرد که بعداً به آن‌ها اشاره خواهد شد.

- در هر یک از مناطق مختلف ابتکار عمل باید در دست خود کارگران شاغل باشد. مادامی که **نمایندگان کارگران در محل کارخانه‌ها انتخاب شوند و نه در شعبه‌ها**، دیگر مهم نیست که آغاز هر عمل و حرکت کارگری نخست از طریق کمیته‌ی محلی سندیکا و اتحادیه صورت گرفته است، یا شروع آن در کارخانه بوده و سپس از طریق کمیته‌ی کارخانه تصمیم‌گیری شده است. به این ترتیب، وحدت بین فعالیت‌های رسمی (سندیکایی و اتحادیه‌ای) و غیررسمی از طریق به رسمیت شناختن کنترل توده‌های کارگران تضمین خواهد شد.

پیش‌تر توضیح دادیم که چگونه می‌توان **کمیته‌های کارخانه (WORKSHOP COMMITTEES)** را در محل کار خود کارگران تشکیل داد، و چگونه آن‌ها هم‌زمان می‌توانند بخشی از جنبش رسمی و قانونی سندیکایی و اتحادیه‌ای باشند. هم‌اکنون باید نشان دهیم چگونه جنبش کارگری می‌تواند برای پاسخ‌گویی به نیازهای روزمره‌ی کارگران رشد کند.

*ادامه دارد...*

جان توماس مورفی یکی از برجسته‌ترین چهره‌های "جنبش کمیته‌های کارخانه" طی جنگ جهانی اول در بریتانیا است. "کمیته‌ی کارخانه: طرحی از اصول و ساختار" از مهم‌ترین نوشته‌های او است. گروه نبرد کارگر در سال ۱۳۵۷ این جزوه را به فارسی ترجمه کرده است.

اشاره می‌کنیم که این جمع‌بندی یکی از عمده‌ترین آثار نظری و آموزشی جنبش کارگری بریتانیا است و کمیته‌ی کارگران شفیلد آن را در اواخر سال ۱۹۱۷ منتشر کرده است. بعدها اصول تشکیلاتی و بیانیه‌ی رسمی کمیته‌ی سراسری اداره‌کننده‌ی جنبش "کمیته‌های کارخانه" بر پایه‌ی جزوه‌ی مورفی تنظیم شد. برای دریافت متن انگلیسی "کمیته‌ی کارخانه: طرحی از اصول و ساختار" به آدرس اینترنتی زیر مراجعه کنید:

[http://www.marxists.org/archive/murphy-jt/1917/xx/workers\\_committee.htm](http://www.marxists.org/archive/murphy-jt/1917/xx/workers_committee.htm)

پیشنهاد می‌شود که در صورت مهیا بودن شرایط، در هر واحد تولیدی و صنعتی، نمایندگان منتخب در مجامع عمومی کارخانه هم از سوی اتحادیه و هم از جانب کمیته کارخانه به رسمیت شناخته شوند. این مجامع باید مقررات و قوانینی داشته باشند که موجب تشویق همکاری نزدیک با کمیته کارخانه شود. مثلاً، نکات زیر به‌عنوان مواد نوشته‌شده در کارت دستورالعمل نماینده‌ی منتخب کارخانه برای هر یک از نهادهای کارگری کارخانه پیشنهاد می‌شود:

- کارت عضویت اعضا باید هر شش هفته یک‌بار بازرسی شود.  
- کارگران تازه‌وارد به هر واحد تولیدی و صنعتی باید با نماینده‌ی کارخانه‌ی همان بخش خود درباره‌ی عضویت در اتحادیه گفتگو کنند.

- اگر وضع عضویت کارگری در اتحادیه هنوز روشن نیست، نماینده‌ی منتخب کارگران باید بتواند کارت عضویت او را ببیند.

- نماینده‌ی منتخب کارگران باید شرایط محیط کارخانه، دستمزدها و غیره را در آن بخشی از کارخانه که به عنوان نماینده کار می‌کند، یادداشت کند. وی باید بر مقررات مصوب اتحادیه‌ی آن منطقه نظارت داشته باشد و هر گونه تخطی و تخلف ماموران رسمی اتحادیه را گزارش بدهد.

- هر گونه اختلاف میان کارفرما و کارگران که موجب زیر سؤال رفتن مقررات مصوب اتحادیه‌ی آن منطقه می‌شود، باید به نماینده‌ی کارخانه گزارش شود.

- سپس نماینده‌ی منتخب کارخانه باید با دیگر نمایندگان کارخانه مشورت کند. آن‌ها به طور جمعی باید درباره‌ی نوع و چگونگی اقدامات لازم تصمیم بگیرند. تصمیم نمایندگان منتخب کارخانه باید به مجمع عمومی اعضای درون کارخانه گزارش و برای تأیید و توافق کارگران به رای گذاشته شود.

- اتفاقات و جریاناتی که در محیط کار رخ می‌دهند و بر بیش از یک بخش از کارخانه اثر می‌گذارند، باید به همان ترتیب و با شیوه‌ای مشابه توسط نمایندگان تمام بخش‌ها و حوزه‌های مربوطه تصمیم‌گیری و اجرا شوند.

- کارگران در کارخانه باید سعی کنند خود اختلاف‌ها را پیش از گرفتن کمک از ماموران رسمی اتحادیه در محل کارخانه حل کنند. در مواردی که اختلاف‌ها اعضای سایر اتحادیه‌های مستقر در محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، باید همکاری آن اتحادیه‌ها را برای حل اختلاف جلب کرد.

- توصیه می‌شود از میان هر پانزده کارگر یک نماینده انتخاب شود. هر چه کارگران فعال در یک کارخانه بیشتر باشند، سازماندهی امور کار و کارگری بهتر و آسان‌تر انجام می‌شود. همچنین باید در هر بخش از کارخانه و از سوی هر لایه‌ی کارگران

