



وقایع نگاری قتل عمدی کارگران توسط سرمایه

نگاهی به ایمنی و «حوادث» کار



وقایع نگاری قتل عمدی کارگران

توسط سرمایه

نگاهی به ایمنی و «حوادث» کار

نئولیبرالیسم نه صرفاً پروژه‌ای اقتصادی، بلکه ساختاری ایدئولوژیک است که با نام فریبنده‌ی «آزادی بازار» به بازسازی کامل رابطه‌ی میان دولت، سرمایه و جامعه می‌پردازد. در ظاهر از کوچک شدن دولت و در نتیجه افزایش بهره‌وری و کیفیت و رقابت سخن می‌گوید، اما در عمل سازوکاری برای انتقال قدرت به نهادها و شرکت‌های خصوصی است. این منطق با فروکاستن وظایف اجتماعی دولت، خدمات عمومی را از «حق» به «کالا» تبدیل می‌کند. نئولیبرالیسم با این ترفند، شکست‌های ساختاری خود را در قالب موفقیت‌های مدیریتی بسته‌بندی کرده و این باور را القا می‌کند که بازار همیشه بهتر عمل می‌کند. در این چارچوب، دولت از مسئولیت اجتماعی خود شانه خالی کرده و در نقش «دلال قرارداد» ظاهر می‌شود. سیاست عمومی جای خود را به منطق مزایده و مناقصه می‌دهد، و معیار دیگر نه کیفیت و عدالت، بلکه عددی است که در جدول هزینه‌ها ثبت می‌شود. خصوصی‌سازی در این چارچوب ابزاری است برای توزیع مجدد منابع عمومی به نفع بخش خصوصی؛ فرایندی است که با شعار «کاهش هزینه‌ها» آغاز می‌شود و به تبدیل شدن کارگر به هزینه‌ی اضافی می‌انجامد که باید هر چه بیشتر این هزینه را کاهش داد، تا جایی که چیزی با عنوان هزینه‌ی نیروی انسانی در ترازهای مالی شرکت‌ها دیده نشود. برای کاهش این هزینه، کل کار یا بخشی از آن برون‌سپاری می‌شود. ایده‌ی برون‌سپاری تبدیل به نعمتی شد که کارگر دیگر نتواند حقوقش را از طریق سازماندهی و مبارزات کارگری طلب کند؛ از یک‌سو، قرارداد کارش موقت شده و هرگونه اعتراضی به شرایط کار منجر به اخراج او می‌شود و از سوی دیگر از هم‌طبقه‌ای‌هایش جدا شده و منافع مشترکی با کارگران دیگر ندارد و از این طریق امکان سازماندهی از او گرفته شده است.

در قالب کار برون سپاری شده، کارگر تبدیل به کالایی مصرفی می شود که پایان قراردادش به معنی پایان تاریخ مصرف و جایگزینی اش با کالایی دیگر است. بیمه و مزایا هزینه هایی اضافی است که باید برای افزایش بهره وری و سود حذف شوند و هزینه های ایمنی کار زمانی توجیه اقتصادی دارند که از هزینه ی دیه ی کارگران کمتر باشد. ما در متنی دیگر به سرشت طبقاتی برون سپاری و پیمانکاری سازی خواهیم پرداخت. در این متن اما تلاش می کنیم نشان دهیم، برون سپاری ناگزیر به حذف ایمنی از کار منجر می شود و از این منظر تفاوت معناداری بین منطق جمهوری اسلامی و دیگر حکومت های مبتنی بر انباشت سود وجود ندارد. هر آنجا که اثری از استیلای سرمایه باشد، چه سرمایه داری دولتی و چه سرمایه داری خصوصی، تمام آنچه تحت عنوان ایمنی در کار مطرح می شود، نمایشی است که سرمایه داران و نگهبانان سرمایه به روی صحنه می آورند.

طبق آیین نامه ی ایمنی امور پیمانکاری که در سال ۱۳۸۹ به تصویب وزارت کار رسید، «پیمانکاران اصلی و فرعی مکلف اند کلیه قوانین، مقررات، آیین نامه ها و دستورالعمل های حفاظت فنی و بهداشت کار را در طول اجرای عملیات پیمان رعایت نمایند». بر اساس ماده ی ۹ این آیین نامه، «کارفرما مکلف است با توجه به قوانین و آیین نامه های موجود و مفاد قرارداد فیما بین، بر عملکرد ایمنی کلیه پیمانکاران خود نظارت نماید». در ماده ی ۶ همین آیین نامه نیز آمده است: «در هنگام عقد قرارداد، لازم است هزینه های مربوط به امور ایمنی محاسبه و در متن قرارداد لحاظ شود و پیمانکار از ابتدای قرارداد، با نظارت کارفرما، موظف به اجرای آن گردد». در عین حال، طبق مصوبات مجلس، وزیر کار این اختیار را دارد که در راستای «ایجاد اشتغال پایدار» و «توسعه ی کارآفرینی»، از کارفرمایان بخش خصوصی -چه از نظر مالی و چه از نظر حقوقی- حمایت نماید.

وجه دهشتناک آیین نامه های این چنینی زمانی آشکار می شود که در چارچوب بازار آزاد رقابتی مورد بررسی قرار گیرد. با صرف نظر از استثنائاتی مانند شرکت های پیمانکاری وابسته به سپاه، نیروهای مسلح و نهادهای رانتی آنان، پیمانکاران اصلی در پروژه های بزرگ (نظیر معادن و زیرساخت ها) عموماً از طریق فرایند مناقصه ی رقابتی عمومی یا محدود انتخاب می شوند. طبق قانون برگزاری مناقصات مصوب سال ۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی، پیمانکاری که کمترین قیمت را پیشنهاد دهد و از نظر فنی، مالی و قانونی واجد صلاحیت باشد و بتواند حداقل الزامات فنی کارفرما را برآورده سازد، برنده ی مناقصه خواهد بود. از سوی دیگر، همان طور که پیش تر گفته شد، هزینه های مربوط به ایمنی باید از سوی پیمانکار محاسبه و در پیشنهاد قیمت درج شود. بنابراین، اگر این دو قانون به صورت هم زمان در نظر گرفته شوند، در شرایطی که دو پیمانکار با کیفیت کاملاً برابر واجد صلاحیت

باشند، پیمانکاری برنده‌ی مناقصه خواهد بود که یا هزینه‌های نیروی انسانی خود را کاهش دهد (که اگر هر دو پیمانکار از یک کشور باشند، تأثیر آن کمتر خواهد بود)، یا هزینه‌های ایمنی و بهداشت کار را کم کند، و این هر دو در نهایت به معنای استثمار نیروی کار است. از یک سو، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی به معنای پرداخت دستمزد پایین (در بهترین حالت اگر پرداخت شود)، کار بدون بیمه و بدون قرارداد، بی‌ثباتی شغلی یا قراردادهای سفیدامضا است؛ و از سوی دیگر، کاهش هزینه‌های ایمنی به معنای زنده‌به‌گور شدن، سقوط از ارتفاع، برق‌گرفتگی، استنشاق گازهای سمی و سوختگی کارگران است.

اما کارفرما موظف است بر عملکرد ایمنی کلیه‌ی پیمانکاران خود نظارت کند؛ همان کارفرمایی که برای کاهش هزینه‌های سرمایه‌گذاری و افزایش انباشت سرمایه، و در نهایت دستیابی به تراز مالی مورد پذیرش سرمایه‌گذارانش، در هماهنگی کامل با قانون، در استثمار نیروی کار با پیمانکار هم‌دست می‌شود. چنانچه در قرارداد، پیمانکار فرعی وجود داشته باشد، پیمانکار اصلی موظف است بر عملکرد ایمنی پیمانکاران فرعی نظارت کند؛ همان پیمانکار اصلی که برای برنده شدن در مناقصه، یا هزینه‌های نیروی انسانی را کاهش داده یا از مخارج مربوط به ایمنی و بهداشت کار کاسته است. از این رو، قانون و آیین‌نامه‌ها، وظیفه‌ی نظارت بر ایمنی کار را به دست شریک‌ترین و پلیدترین بازیگران این زمین بازی سپرده‌اند.

اگر پیمانکار فرعی دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های ایمنی را رعایت نکند، تنها ابزاری که پیمانکار اصلی برای وادار کردن او به پایبندی بر الزامات ایمنی در اختیار دارد، طبق شرایط عمومی قراردادهای، توقف کار و گزارش دادن به کارفرماست تا زمانی که پیمانکار فرعی زیرساخت‌های ایمنی لازم را فراهم کند. با این حال، بر اساس همان شرایط عمومی قراردادهای، پیمانکار اصلی موظف است پروژه‌ی پیمانی را در مدت‌زمان مشخصی به پایان برساند، و در صورتی که عامل تأخیر در اتمام کار نه کارفرما باشد و نه شرایط خاص و ویژه، پیمانکار مشمول جریمه‌های سنگین خواهد شد. بنابراین، تنها اهرم فشاری که پیمانکار اصلی برای الزام پیمانکار فرعی به اجرای تعهدات ایمنی در اختیار دارد، در عمل به زیان خود او تمام می‌شود.

در بهترین حالت، اگر از سوی کارفرما نظارتی وجود داشته باشد، حتی نظارت بر اجرای ایمنی کار نیز برون‌سپاری می‌شود و کارشناس ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) کارفرما عملاً تنها نقش هماهنگ‌کننده میان پیمانکاران مختلف را ایفا می‌کند. کارفرما برای کاهش هزینه‌های خود، با پیمانکاری برای نظارت بر ایمنی کار قرارداد می‌بندد؛ پیمانکاری که کارگزارانش نیز با قراردادهای موقت، شرایط کاری بی‌ثبات و فقدان اقتدار لازم برای تحمیل و مطالبه‌ی استانداردهای واقعی مواجه‌اند. از این رو، پیمانکاران ناظر بر ایمنی کار، برای کسب بیشترین سود،

معمولاً بر شاخص‌های عملکردی ظاهری مانند تعداد دوره‌های آموزشی یا تکمیل گزارش‌ها -به عبارت دیگر، بر نمایش ایمنی- تمرکز دارند، نه بر بهبود واقعی شرایط کاری. اگر دوره‌های آموزش ایمنی برگزار شوند، محتوای آن‌ها به گونه‌ای تنظیم می‌شود که در آن، کارگر به عنوان تهدیدی بالقوه برای ایمنی سایر کارگران معرفی گردد و زمینه‌ی اخراج کارگر را در صورت بروز حادثه فراهم می‌سازد. در نتیجه، هنگام وقوع «حادثه‌ی کار»، نه تنها پیمانکار، بلکه خود کارگر نیز مقصر شناخته می‌شود، زیرا ظاهراً به آموزش‌هایی که دیده عمل نکرده است و بدین ترتیب، پیمانکار از پرداخت غرامت کامل معاف می‌شود. نظارت مستقل بر ایمنی به پر کردن چک‌لیست‌هایی خلاصه می‌شود که محتوای آن‌ها را مدیرانی تدوین کرده‌اند که حتی یک‌بار نیز در محیط واقعی کار حاضر نبوده‌اند. برای این مدیران و برای نمایش چک‌لیست‌هایشان، تنها مهم است که نشان دهند کارگران آموزش‌های ایمنی را دیده‌اند (فارغ از محتوای آن آموزش‌ها)، تجهیزات اطفای حریق موجود است و مواردی از این دست رعایت شده‌اند. اما خطراتی که به بیماری، آسیب یا مرگ می‌انجامد -مانند سرعت بالای کار، تماس با مواد سمی یا فشارهای روانی واجتماعی- در چارچوب چک‌لیست ساده‌ی آنان جایی ندارند.

اگر باز هم در بهترین حالت، چک‌لیست‌های پیمانکاران ناظر بر ایمنی کار تخطی از دستورالعمل‌های ایمنی را به کارفرما گزارش دهند، تنها اهرم فشاری که کارفرما در اختیار دارد، اعلام تعطیلی موقت کار و ورود به فرایند شکایت رسمی از پیمانکار است؛ چرا که وی به تعهدات خود عمل نکرده است. در نهایت، پس از طی فرایند طولانی دادگاه، اگر باز هم در بهترین حالت، کارفرما پیروز شود، پیمانکار جریمه خواهد شد؛ جریمه‌ای که میزان آن به مراتب کمتر از هزینه‌های اجرای واقعی ایمنی کار است. افزون بر این، کارفرما در نتیجه‌ی رأی دادگاه، مشروط بر آنکه پروژه در زمان مقرر در قرارداد به پایان برسد، هیچ خسارتی دریافت نمی‌کند.

از سوی دیگر، نظارت بر ایمنی کار جزء وظایف وزارت کار نیز محسوب می‌شود. با همان منطق نئولیبرالی کوچک‌سازی دولت، کاهش هزینه‌ها و گسترش خصوصی‌سازی، وزارت کار نیز این مسئولیت قانونی را برون‌سپاری کرده و عملاً آن را بر عهده‌ی کارفرمایان و پیمانکاران گذاشته؛ در حالی که خود چشم بر واقعیت این وضعیت بسته است. نباید فراموش کرد درباره‌ی وزارت کاری سخن می‌گوییم که «توسعه‌ی کارآفرینی» را همواره در دستور کار دارد و این هدف را از طریق سیاست‌های حمایتی از کارفرمایان و پیمانکاران -که عنوان «کارآفرین» بر آنان نهاده- پیگیری می‌کند.

نتیجه‌ی مادی قوانین و مقرراتی که در بالا تشریح شد -قوانینی که از یک‌سو کارفرما را به برون‌سپاری کار به پیمانکار و کاهش هزینه‌ها ترغیب، و از سوی دیگر، پیمانکار را به کاستن از هزینه‌های ایمنی و ناظر ایمنی را به

بستن چشم بر واقعیت تشویق می‌کند- بنا بر آمار سازمان پزشکی قانونی، مرگ بیش از دوهزار کارگر و مصدومیت بیش از ده هزار نفر تنها در سال ۱۴۰۳ است؛ در اثر همان چیزی که کارفرمایان و پیمانکاران، در هم‌دستی با قوانین و مقررات جمهوری اسلامی، «حادثه‌ی کار» می‌نامند. آمار واقعی، بی‌تردید بسیار بیش از این ارقام است، چرا که هنگام ثبت علت فوت در پزشکی قانونی، اغلب به حوادث کار اشاره‌ای نمی‌شود. طبق آمار وزارت بهداشت، سالانه حدود ده هزار کارگر در اثر «حوادث شغلی» جان خود را از دست می‌دهند. این آمار همچنین کارگران مهاجر افغانستانی فاقد مجوز کار را در بر نمی‌گیرد.

نمونه‌ی روشن فرایند یادشده را می‌توان در عملکرد پیمانکاران و کارفرمایان بهره‌برداری از معادن مشاهده کرد؛ از جمله در معدن یورت غربی، مهماندویه، مهاباد، بجستان و طبس، که در متن «از اعماق زمین تا قله‌های سود^۱» به آن پرداخته شده است. نمونه‌ی دیگر، شرکت نفت گچساران است. در منطقه‌ی سولابدر، پیمانکار برای کاهش هزینه‌ها و افزایش سود، در گرمای ۵۰ درجه‌ی هوا، به جای استفاده از جرثقیل، کارگران را وادار می‌کند تا لوله‌های ضایعاتی را به صورت دستی جمع‌آوری کنند. در نتیجه، بر اثر سقوط یکی از لوله‌ها، پای یکی از کارگران می‌شکند. همکاران او با اورژانس شرکت نفت در گچساران تماس می‌گیرند، اما پاسخ می‌شنوند که «چون نیروی رسمی نیست، به ما مربوط نمی‌شود» و از فرستادن آمبولانس خودداری می‌کنند و کارگر مجروح بر اثر خون‌ریزی جان می‌دهد. پیمانکاری که نه تنها ایمنی کارگران را تأمین نکرده، بلکه آنان را در معرض خطر قرار داده همان پیمانکاری است که صلاحیت انجام کار خود را از نظر ایمنی از وزارت کار دریافت کرده است. چنین پیمانکاری حتی توانایی اعزام کارگر آسیب‌دیده به بیمارستان را نیز ندارد؛ و در این میان، حوادث کار در حوزه‌ی فعالیت پیمانکار از دید کارفرما بی‌ارتباط به حوزه‌ی او تلقی می‌شود. پیمانکاران در پتروشیمی گچساران نیز به همین شیوه، جان کارگران را به خطر می‌اندازند. در این مجموعه، بارها موارد سقوط از ارتفاع به دلیل نبود ایمنی گزارش شده است، اما به واسطه‌ی همان سازوکارهایی که پیش‌تر شرح داده شد، نه مدیران پتروشیمی، نه مدیر سایت و نه هیچ فرد دیگری خود را موظف به رعایت کامل ایمنی نمی‌داند. این تنها یک نمونه از موارد بی‌شمار است که نشان می‌دهد سیاست برون‌سپاری، در راستای اهداف اصل ۴۴ قانون اساسی، بر خون کارگران بنا شده است. نمونه‌ای دیگر از هم‌دستی کارفرما و پیمانکار به عنوان غایندگان سرمایه در کشتن کارگران، در انفجار و آتش‌سوزی واحد ۷۰ پالایشگاه نفت آبادان در تیرماه ۱۴۰۴ رخ داد. زمانی که پالایشگاه قصد داشت به دلیل فرسودگی، تعمیرات اساسی بر روی این واحد انجام دهد، با دستور مدیران وزارت نفت و به بهانه‌ی ضرورت افزایش تولید و صادرات،

۱- فلاخن شماره‌ی ۲۷۲. از اعماق زمین تا قله‌های سود.

مدیرعامل پالایشگاه تصمیم گرفت از این واحد بهره‌برداری کند. به محض ورود واحد به مدار تولید، انفجار و آتش‌سوزی رخ داد که منجر به سوختگی چندین کارگر و مرگ یک نفر شد. استاندار خوزستان - که پیش‌تر معاون حقوقی وزارت کار بود- پس از حادثه با افتخار اعلام کرد که تولید در پالایشگاه بدون وقفه ادامه دارد.

اما این مرده‌خواران مجوزدار همه‌جا هستند. بعد از امضای برجام، بوی سود ناب به مشام شرکت‌های بزرگ بین‌المللی رسید و آن‌ها را به بازار ایران گسیل کرد. تنها در یک مورد که ما متوجه آن شدیم، برای بهینه‌سازی زیرساخت‌های شبکه‌ی مخابراتی همراه اول و ایرانسل (به‌عنوان کارفرما)، شرکت‌هایی نظیر هواوی، اریکسون و نوکیا وارد ایران شدند و قراردادهای پیمانکاری هنگفتی بستند. در این شرکت‌های پیمانکاری، این تنها کارگر نیست که استثمار می‌شود، بلکه آن بخشی از نیروی کار که اصرار دارد متعلق به طبقه‌ی کارگر نیست و خود را ورای کارگر و شرایط کارش را متفاوت با شرایط کار کارگران می‌پندارد، نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این شرکت‌های پیمانکاری بین‌المللی که با رانت‌های سیاسی بین دولت‌ها توانسته بودند وارد بازار ایران شوند، غیر از تأمین تجهیزات و مدیریت پروژه، مابقی کارها از قبیل نصب، راه‌اندازی و تست را برون‌سپاری کردند. در چارت سازمانی همه‌ی آن‌ها «متخصص» ایمنی و بهداشت کار (HSE) دیده می‌شود که چک‌لیست‌هایشان برای ارائه به کارفرما از پیش پر شده است. کارگران اغلب مجبورند جهت نصب، راه‌اندازی و تست، در نقاط دورافتاده و در شرایط آب‌وهوایی بد کار کنند. در هماهنگی با «متخصص» ایمنی و بهداشت کار این شرکت‌های بین‌المللی، خبری از تعطیلی کار در شرایط آب‌وهوایی بد، زمانی که خطر صاعقه و اصابت آن به دکل مخابرات وجود دارد، نیست. در یک مورد از اطلاعاتی که به دست آورده‌ایم، حین نصب تجهیزات، کارگری که در اثر فشار شدید کار هنگام بارندگی مجبور به حمل چند دیش ماهواره به بالای دکل مخابرات در خارج از ساعت اداری و تحت نظارت ویژه‌ی کارفرما بود، در اثر برخورد یکی از دیش‌ها به سرش و سقوط از دکل کشته می‌شود. اما مطابق رأی دادگاه، کارگر مقصر شناخته شد؛ چراکه در خارج از ساعت کاری مشغول به فعالیت بود و به آموزش‌های ایمنی عمل نکرده بود.

هرچه به لایه‌های زیرین‌تر هرم برون‌سپاری، پیمانکاری و خرده‌پیمانکاری برویم، جایی که تنها بخش کوچکی از کار برون‌سپاری شده است یا در پروژه‌های کوچک و متوسط مقیاس -نظیر پروژه‌های ساختمانی یا تأسیساتی که در آن‌ها حاشیه‌ی سود پیمانکاران (مانند پیمانکاران ساختمان و برق) کمتر می‌شود- کارگران، شرایط ایمنی اسفناک‌تری را تجربه می‌کنند. از یک‌سو تجهیزات فرسوده و فشار شدید کاری، و از سوی دیگر، نبود ایمنی و نظارت حداقلی در کارگاه‌های کوچک، روزانه جان کارگران را می‌گیرد. سقوط بوم جرثقیل بر سر کارگران ساختمانی، سقوط از داربست در کارگاه‌های ساختمانی، سقوط در چاه و برق‌گرفتگی، از جمله مواردی هستند

که به طور مکرر گزارش می‌شوند و می‌توان با ابتدایی‌ترین تجهیزات ایمنی از وقوع آن‌ها جلوگیری کرد. از این‌رو، در بهترین حالت، اگر کارگر پیش از این به دلیل نبود ایمنی جان خود را از دست نداده یا دچار قطع عضو و از کارافتادگی نشده باشد، با واقعیتی دیگر مواجه است: کارگری که پیش‌تر، در سایه‌ی نظام نئولیبرالیستی جمهوری اسلامی، از حق تشکلیابی مستقل محروم شده است، حالا ارتباطش با کارفرمای اصلی - که مسئولیت نظارت بر ایمنی کار را بر عهده دارد - قطع شده و کارفرما نیز، مطابق قانون، هیچ مسئولیتی در قبال تأمین ایمنی کارگر پیمانکار بر عهده ندارد. برونسپاری‌های چندلایه، امکان اعتصاب جمعی و تعطیلی کار را از او سلب می‌کند و اگر به صورت فردی به شرایط کار اعتراض کند، به راحتی اخراج می‌شود.

سؤالی که مطرح می‌شود این است که چرا هم دولت، هم نهادهای شبه‌دولتی، و هم سرمایه‌داران خصوصی، همگی در نهایت یک رابطه‌ی واحد با نیروی کار برقرار می‌کنند. پاسخ در ساختار استثمار نرفته که از دل سیاست‌هایی به ظاهر اقتصادی اما در عمل طبقاتی بیرون آمده است. این ساختار، فاجعه را تنها محدود به سازوکار پیمانکاری نمی‌کند، بلکه خود را از طریق سازوکارهای دیگر سرمایه‌داری نیز بازتولید می‌کند. در تمام این سازوکارها، منطق حاکم بر سودآوری استوار است، و همین امر باعث می‌شود ایمنی که نیازمند سرمایه‌گذاری مستمر و هزینه‌های قابل توجه است به حاشیه رانده شود. برای کاهش هزینه‌ها، تعمیر و نگهداری تجهیزات ایمنی، نوسازی ماشین‌آلات و آموزش کارکنان را حذف می‌کنند. در نتیجه، عدم سرمایه‌گذاری در نوسازی ماشین‌آلات - که رابطه‌ای مستقیم با کاهش ایمنی و افزایش سود دارد - باعث می‌شود زمانی که کارگر باید صرف کند تا مقدار مشخصی از کار را انجام دهد، به مراتب افزایش یابد؛ که این امر منجر به افزایش فشار کاری بر کارگر، افزایش استرس و خستگی، و در نهایت افزایش احتمال خطا می‌شود. یکی از مطالبات اصلی در اعتصابات کارگران آلومینیوم اراک (ایرالکو) در مرداد و شهریور ۱۴۰۴ در رابطه با ایمنی کار، ناظر بر همین منطق بود: «زمان‌بندی عملیاتی مؤثر برای تعمیرات اساسی دیگ‌های تولید و اورهال جرثقیل‌های سقفی، همراه با شفافیت کامل درباره‌ی استهلاک تجهیزات.» در نمونه‌ای دیگر از بی‌شمار نمونه‌ای که هر روز جان کارگران را به خطر می‌اندازد، بر اساس گزارشی که به دست ما رسیده است در یکی از کارخانجات صنایع غذایی، که در آن مسئول HSE نیز با قرارداد موقت استخدام شده بود، مدیر کارخانه که به خوبی می‌دانست اصولاً به «کارشناس HSE» نیازی ندارد، در موج اخراج نیروی کار، او را نیز اخراج کرد. حتی در زمانی که کارشناس HSE مشغول به کار بود، کارگران روزانه در معرض سوختگی، آلودگی صوتی ناشی از دستگاه‌های فرسوده، آلودگی تنفسی و استنشاق گازهای حاصل از احتراق، در اثر نبود تهویه مناسب در محل اتاق پخت، قرار داشتند.

تمام موارد قانونی، اعم از مسئولیت‌های نظارتی‌ای که پیش‌تر بیان شد، عیناً در کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی مدون‌شده توسط سازمان بین‌المللی کار (که در سال ۱۴۰۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید) نیز دیده می‌شود. بدین‌ترتیب، نمایش ایمنی و بهداشت کار و نظارت بر آن، که در جمهوری اسلامی و در سازوکارهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی‌اش دیده می‌شود، بخشی از یک نمایش بزرگ‌تر جهانی است.

سازمان بهداشت جهانی و سازمان بین‌المللی کار، دو نهاد به‌ظاهر مستقلاً هستند که در این نمایش، نقش اصلی را ایفا می‌کنند. سازمان بهداشت جهانی، مسئول جنبه‌های فنی بهداشت و ایمنی شغلی است و سازمان بین‌المللی کار، مسئول تعیین استانداردهای کار، تدوین سیاست‌ها و طراحی برنامه‌هایی برای ترویج کار شایسته است. همه‌ی کشورهای عضو سازمان ملل موظف‌اند بخشی از بودجه‌ی اصلی این دو سازمان را بر اساس ثروت و جمعیت خود تأمین کنند. این حمایت باید بدون توجه به اولویت‌ها یا عملکرد این نهادها صورت گیرد. با این‌حال، کشورهای ثروتمند و شرکت‌های قدرتمند، هرچه بیشتر می‌کوشند با تهدید به خروج از عضویت یا به‌شکل پنهان‌تر، با پیشنهاد تغییرات در بودجه، بر اقدامات این نهادها تأثیر بگذارند. این دو سازمان می‌توانند کمک‌های داوطلبانه را از هر منبعی دریافت کنند. در سال ۲۰۱۷، سازمان بین‌المللی کار از حامیان مالی خود ۳۷۵ میلیون دلار کمک داوطلبانه دریافت کرد که حدود نیمی از کل بودجه‌اش بود. سازمان بهداشت جهانی نیز حدود ۸۰ درصد از کل بودجه‌اش را از طریق کمک‌های داوطلبانه تأمین کرد. این کمک‌های داوطلبانه، معمولاً برای اهداف خاصی که توسط اهداکننده تعیین می‌شوند، تخصیص می‌یابند. منافع صنایع دخانیات، آژست و دیگر صنایع معدنی و تولیدی از این طریق تأمین می‌شود، بی‌آن‌که گزارش‌های عمومی شفاف و منظمی ارائه گردد. بسیاری از مراکزی که این دو سازمان با آن‌ها همکاری می‌کنند، نهادهای بزرگ دولتی و دانشگاهی‌اند؛ و هیچ سازوکاری برای انتخاب این مراکز همکار وجود ندارد. این موضوع، مراکز همکار را به اهدافی آسان برای دست‌کاری صنعتی تبدیل می‌کند. به‌عنوان نمونه، مشاورانی که با شرکت فیلیپ موریس، بزرگ‌ترین شرکت دخانیات جهان، همکاری داشتند، روابط نزدیکی با «مؤسسه‌ی تحقیقات چولابهورن» در بانکوک برقرار کردند و توانستند بر پژوهش‌های علمی و مباحث پیرامون دخانیات و سلامت تأثیر بگذارند. یک دهه بعد، فیلیپ موریس حمایت خود را از تأسیس نهادی جدید به نام «بنیاد برای جهانی بدون دخانیات» اعلام کرد و تعهد نمود طی ۱۲ سال، سالانه حدود ۸۰ میلیون دلار به این بنیاد کمک کند.

سازمان بین‌المللی کار نیز همکاری تنگاتنگی با صنایع دارد. آن‌طور که خود سازمان اعلام کرده، هدف همکاری فنی آن با صنعت، اجرای دستورکار «کار شایسته» در سطوح ملی است. یکی از بحث‌برانگیزترین این همکاری‌ها،

پذیرش بودجه از صنعت دخانیات بوده است؛ بودجه‌ای که به‌منظور کمک به کنترل کار کودکان در آفریقا اختصاص یافته بود. این سازمان از «بنیاد حذف کار کودکان در کشت توتون» بودجه دریافت می‌کند؛ بنیادی غیرانتفاعی که تحت نظارت دولت سوئیس فعالیت کرده و منابع مالی آن توسط شرکت‌های دخانیات تأمین می‌شود. تاکنون، مجموع بودجه‌ی دریافتی سازمان بین‌المللی کار از این بنیاد سوئیسی بیش از پنج میلیون دلار بوده است. به‌طور کلی، پروژه‌های مرتبط با کار کودکان که توسط صنعت تأمین مالی می‌شوند، در درجه‌ی نخست برای بهبود وجهه‌ی شرکت‌ها و پنهان‌کردن این واقعیت به‌کار می‌روند که منافع اقتصادی حاصل از تداوم کار کودکان برای شرکت‌های بزرگ دخانیاتی، فقط در یک سال بیش از ۱۶ برابر بودجه‌ای است که به این بنیاد به‌اصطلاح «غیرانتفاعی» اختصاص یافته است.

این دو سازمان به‌ظاهر مستقل، اما در عمل وابسته به شرکت‌های چندملیتی و دولت‌ها؛ برنامه‌ها و کنوانسیون‌هایی را به تصویب می‌رسانند که در آن‌ها منافع سرمایه‌داران و دولت‌های وابسته به سرمایه‌داران در اولویت قرار دارد. در اسناد و برنامه‌های بین‌المللی آنها به‌ظاهر بر حفاظت از سلامت کارگران، کاهش نابرابری‌های شغلی، بهبود ایمنی و بهداشت شغلی، ایجاد فرصت‌های شغلی، رعایت حقوق بنیادین کار و گسترش پوشش‌های اجتماعی در سیاست‌های توسعه تأکید شده است.^۲ این اسناد از آن جهت حائز اهمیت هستند که تمام نهادهای بین‌المللی نظیر بانک‌ها و مؤسسات مالی و شرکت‌های چندملیتی و حتی دولت‌ها، هرچا که از شرایط کار و کارگران صحبت می‌کنند، به این اسناد ارجاع می‌دهند. اما این اسناد که ماهیتی توصیه‌ای و غیرالزام‌آور دارند و فاقد سازوکارهای اجرایی یا ضمانت‌های مؤثر برای تحقق اهداف خود هستند، بیش از آن‌که ابزاری اجرایی برای بهبود شرایط کارگران باشد، به ابزاری برای جلب توجه و انجام اقداماتی محدود در زمینه‌ی حمایت از نیروی کار، به‌ویژه در کشورهای در حال صنعتی‌شدن، تبدیل شده است.

رویکرد این برنامه‌ها، کنوانسیون‌ها و راهنماها بر مفهوم «حکمرانی نظارتی» و «ارتقای اجتماعی» متمرکز است. «حکمرانی نظارتی» نوعی حکمرانی معرفی می‌شود که از دولت‌ها و نهادهای خصوصی می‌خواهد رفتار شرکت‌های سودجو را زیر نظر داشته و کنترل کنند؛ شرکت‌هایی که در غیر این‌صورت ممکن است کارگران را استثمار کرده، شرایط کاری نامطلوب ایجاد کنند، امنیت شغلی را تضعیف نموده، سازماندهی کارگران را محدود کنند و روابط صنعتی را مختل سازند. تمامی این بیانیه‌ها، کنوانسیون‌ها و برنامه‌ها این واقعیت را پنهان می‌کنند

۲- نگاه کنید به «برنامه‌ی عمومی دوازدهم» (۲۰۱۴-۲۰۱۹) سازمان بهداشت جهانی، کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی و برنامه‌ی «کار شایسته» و اعلامیه‌ی سه‌جانبه‌ی اصول مربوط به شرکت‌های چندملیتی و سیاست اجتماعی موسوم به اعلامیه‌ی MNE از سازمان بین‌المللی کار. تنها کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار می‌توانند توسط دولت‌ها تصویب و اجرایی شوند اما هیچ نهاد یا سازوکار اجرایی مشخصی برای واداشتن آن کشور به رعایت مفاد کنوانسیون وجود ندارد.

که آنچه جان کارگران را در محیط‌های کاری می‌گیرد، یک «حادثه» نیست، بلکه محصول ترکیبی از سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی است که سرمایه‌داری و نهادهای آن برای تضمین توسعه‌ی پایدار سرمایه‌دارانه و تجارت آزاد به آن نیاز دارند. رفاه کارگران به دسترسی آن‌ها به حقوق و منابعی بستگی دارد که شرایط زندگی و کارشان را ارتقا می‌دهد. اما دسترسی به این حقوق و منابع از طریق کارفرمایان، پیمانکاران و نهادهای دولتی میانجی‌گری می‌شود. این دستورکارها با پذیرش منافع سرمایه (مانند نیروی کار ارزان و بدون قرارداد) بر قالب‌های نهادی و راه‌حل‌های فنی (گفت‌وگوی اجتماعی، ظرفیت‌سازی، منشورهای داوطلبانه) متمرکز می‌شوند، نه بر چالش کشیدن قدرت سرمایه. نتیجه‌ی این رویکرد آن است که رفاه اجتماعی تنها تا جایی افزایش می‌یابد که به ثبات بازار کمک کند، نه آنکه انباشت سرمایه را مختل سازد. سرمایه‌داران و دولت‌ها، به‌عنوان حافظان منافع آنان، هرگز داوطلبانه شرایط کار کارگران را ایمن نکرده‌اند. به عنوان نمونه، در کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار در مورد ایمنی و بهداشت شغلی، که به تصویب مجلس شورای اسلامی نیز رسیده، هرجا که به وظایف کارفرمایان اشاره دارد، از عبارت «به‌طور متعارف عملی» استفاده می‌کند. این عبارت بر مبنای مقایسه‌ی هزینه‌ی بهبود ایمنی و سلامت کار با میزان خطر آسیب یا بیماری تعیین می‌گردد. اگر هزینه‌ی دیه‌ی کارگران کمتر از هزینه‌ی بهبود ایمنی ارزیابی شود، در آن صورت «به‌طور متعارف عملی» نخواهد بود که اقدامی در این زمینه انجام گیرد.

چارچوب نهادهای بین‌المللی مرتبط با کار به‌طور سیستماتیک مرز میان منافع کارگران و سرمایه را مخدوش می‌کند. همکاری دولت، کارفرما، کارگر و گفت‌وگوی اجتماعی - که در قلب رویکرد سازمان بین‌المللی کار قرار دارد- القا می‌کند که کارفرمایان و کارگران منافع مشترکی دارند. اما در واقع، انباشت سرمایه متکی به سرکوب دستمزدها و کاهش هزینه‌های ایمنی است و کارفرمایان و کارگران را در تضاد مستقیم قرار می‌دهد. سندهای منتشرشده توسط سازمان بین‌المللی کار استثمار و مناقشات کارگری را به مشکلات مدیریتی یا ناشی از کمبود آموزش تقلیل می‌دهند. برنامه‌ی «کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار اصطلاح «ارتقای اجتماعی» را ابداع کرده است (بهبود شرایط هم‌زمان با رشد اقتصادی). این مفهوم صرفاً فرض می‌کند که شرکت‌های خصوصی، دولت‌ها و سازمان‌های غیردولتی به‌طور داوطلبانه شرایط بهتری را برای کارگران فراهم می‌کنند و هیچ توضیحی درباره‌ی چگونگی استخراج ارزش اضافی یا ضرورت مبارزه‌ی کارگران ارائه نمی‌شود. به‌طور مشخص، ایمنی کارگران در برنامه‌های این سازمان‌ها بیشتر به‌عنوان موضوعی مربوط به «رعایت مقررات» مطرح است تا یک حق سیاسی. تأکید بر ترویج گفت‌وگوی اجتماعی در رویکرد این نهادهای بین‌المللی در عمل در خدمت سرمایه است، زیرا چانه‌زنی خصمانه و شکل‌های رادیکال‌تر فعالیت کارگری را بی‌اعتبار می‌سازد و منطق نئولیبرالی آن به تکیه بر

استانداردهای داوطلبانه، ممیزی‌ها و پروژه‌های مسئولیت اجتماعی منجر می‌شود. این امر ایمنی کار را غیرسیاسی می‌کند؛ بدین معنا که به جای آنکه کارگران برای حقوق خود قدرت‌نمایی کنند، ایمنی به یک چک‌لیست تبدیل می‌شود که صاحبان سرمایه آن را تهیه می‌کنند.

به این ترتیب، دستورکارها و کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار برنامه‌ای اصلاح‌طلبانه است که مبارزه‌ی طبقاتی را پشت نقاب بی‌طرفی پنهان می‌کند و استثمار کارگران را به مشکلی نهادی یا فنی تقلیل می‌دهد که باید از طریق استانداردهای شرکتی یا گفت‌وگوهای سه‌جانبه و داوطلبانه حل شود، نه با تغییر مالکیت و قدرت در تولید از طریق مبارزه‌ی طبقاتی. در عمل، این سازمان‌های بین‌المللی با نهادهای مالی جهانی، برندهای شمال جهانی و شرکت‌های چندملیتی هم‌دست می‌شوند و مقررات نرم و داوطلبانه را، بدون ضمانت اجرایی و سازوکارهای نظارتی، ترویج می‌کنند که نابرابری‌های اساسی را دست‌نخورده باقی بگذارند. سرمایه‌ی جهانی از مشروعیت‌بخشی به این نظم کاری، که همزمان ناامن و سرکوب‌گر است، بهره‌مند می‌شود. نمونه‌ای از این مشروعیت‌بخشی را می‌توان در راهنماها و دستورالعمل‌های اجرای پروژه‌های پیمانکاری مشاهده کرد که توسط بانک جهانی، مؤسسات مالی زیر چتر آن و بانک‌های اروپایی تأمین مالی می‌شوند. در این دستورالعمل‌ها، هرگاه صحبت از شرایط کار کارگران می‌شود، به مفهوم «کار شایسته» و کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار ارجاع داده شده است.

نتیجه‌ی عملی این نمایش بین‌المللی ایمنی کار در نظام سرمایه‌داری، شرایط وحشتناک کاری است که از گوشه و کنار خبر آن به گوش می‌رسد. در ملموس‌ترین مورد، همه‌گیری کرونا بی‌توجهی ذاتی نظام سرمایه‌داری و نهادهای وابسته به آن نسبت به سلامت و ایمنی کارگران را در سراسر جهان آشکار کرد. روشن شد که کرونا، مسئله‌ای طبقاتی است. امروز دیگر نیازی نیست آماری از تعداد مبتلایان به ویروس کرونا در محیط‌های کاری یا کشته‌شدگان ارائه داد؛ چراکه آن‌چه اتفاق افتاد، به روشنی در حافظه‌ی جمعی ما ثبت شده است. تمام دولت‌ها، در همدستی با سرمایه و سازمان بهداشت جهانی، به جای تعطیلی کار و محافظت از جان نیروی کار، صرفاً «تجویزهایی» برای ادامه‌ی فعالیت در محیط‌های کاری ارائه دادند؛ به گونه‌ای که زنده ماندن، خود به «حادثه‌ی کاری» تبدیل شده بود. در میان بی‌شمار نمونه‌ی دیگر، در اینجا تنها به ذکر دو مورد اکتفا می‌کنیم: نمونه‌هایی از شرکت‌های چندملیتی که سرمایه‌داری همواره به وجود آن‌ها افتخار کرده و آن‌ها را به عنوان نمونه‌های موفق مطرح کرده است.

بزرگ‌ترین کارفرمای انبارداری، آمازون، اکنون دومین کارفرمای بزرگ بخش خصوصی در ایالات متحده است. کارگران آمازون، که اغلب زنان سیاه‌پوست هستند و از طریق شرکت‌های واسطه‌ی تأمین نیروی انسانی در

اختیار آمازون قرار می‌گیرند، طبق تحقیقات، حدود دو برابر بیشتر از کارکنان سایر انبارها دچار آسیب‌های شدید ناشی از کار می‌شوند. تنها در سال ۲۰۲۱، حدود ۴۰ هزار «حادثه»ی مرتبط با کار در این شرکت ثبت شده است. کارگران مجبورند بارها در طول روز اجسام سنگین را جابجا کنند، در وضعیت‌های نامناسب خم شوند و ساعات طولانی سرپا بایستند. این شرایط منجر به بروز مشکلات اسکلتی-عضلانی، به‌ویژه در کمر، شانه و زانو می‌شود. علاوه بر این، کارگران موظف‌اند در مدت‌زمان مشخص تعداد زیادی کالا را پردازش کنند و همین امر باعث می‌شود از استراحت کافی صرف‌نظر کرده یا اصول ایمنی را نادیده بگیرند. پیامد این شرایط برای کارکنان، افزایش مرخصی‌های بدون حقوق، آسیب‌های مزمن و فشار روانی است. به‌ویژه در دوره‌های اوج سفارش، مانند تعطیلات، روزهای ویژه‌ای چون Prime Day یا تابستان با دمای هوای تا ۵۰ درجه، این مشکلات تشدید می‌شوند. پس از اعتراضات گسترده‌ی کارگران و حمایت اتحادیه‌های کارگری، مدیران آمازون وعده‌ی بهبود شرایط دادند، اما پس از گذشت چند سال، وضعیت اسفناک کارگران آمازون همچنان بدون تغییر باقی مانده است.

در نمونه‌ای دیگر، شرکت تسلا برای تولید باتری خودروهایش نیازمند لیتیوم است؛ لیتیومی که از معادنی در شیلی، بولیوی و پرتغال استخراج می‌شود و این استخراج‌ها به نابودی و بدبختی معدنچیان و مردم مناطق معدنی می‌انجامد. هنگامی که کارگران معادن لیتیوم بولیوی به‌خاطر شرایط اسفبار کاری اعتراض کردند، ماسک تعارف‌ها را کنار گذاشته و در پاسخ به مقاومت‌های محلی در برابر استخراج لیتیوم صریحاً اعلام می‌کند: «اگر لازم باشد کودتا می‌کنیم». علاوه بر این، در مرام‌نامه‌ی تسلا که در وب‌سایت شرکت منتشر شده، آمده است که به کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار در زمینه‌ی کار اجباری متعهد است؛ اما در عمل، تسلا در سرتاسر جهان از کارگران اجباری (برای نمونه اقلیت اویغور در چین، در ایالت خودمختار شین‌جیانگ) تا سرحد مرگ بهره‌کشی می‌کند، وضعیتی که در مواردی شرکت‌های دیگری مانند فولکس‌واگن نیز در آن دخیل گزارش شده‌اند. حتی در کارخانه‌ی اصلی تسلا در برلین نیز شرایط کار فاجعه‌بار است. برای دستکاری آمار حوادث کار، به‌جای تماس با اورژانس یا آمبولانس، مصدومان اغلب با تاکسی به بیمارستان منتقل می‌شوند. مواردی مانند سوختگی ناشی از آلومینیوم گداخته، سوختگی بر اثر اسید نمک و قطع عضو گزارش شده است. کارمندان و کارگران معترض اخراج می‌شوند و در مواردی که به‌صورت قضایی از حقوق خود دفاع می‌کنند، به توافقی‌های دادگاهی وادار می‌شوند تا با دریافت جبران خسارت، از شکایت خود منصرف شوند.

مارکس در جلد سوم سرمایه نوشته بود: «سرمایه هیچ توجهی به سلامت و طول عمر کارگر ندارد، مگر آنکه کارگران آن را وادار به این کار کنند. پاسخ سرمایه به فریاد اعتراض در برابر فرسودگی جسمی و روانی، مرگ

زودرس و شکنجه‌ی ناشی از کار بیش‌ازحد این است: آیا باید از آن رنج نگران شویم، وقتی که درد او لذت ما را افزایش می‌دهد؟» چنان‌که پیداست و جزئیات آن را نشان دادیم، به‌رغم تمامی تحولات جهانی رویکرد سرمایه به سلامت و طول عمر کارگران تفاوت ماهوی آشکاری با زمانی که مارکس این خطوط را نوشته بود نکرده است. از این منظر، آنچه در جمهوری اسلامی ایران اتفاق می‌افتد تنها شکل آشکارتر و کثیف‌تری از یک نظم جهانی است، نه لزوماً سیمای وحشیانه‌تری از آن. هرچا که شرایط ایمنی کار به‌طور معناداری برای کارگران قابل‌قبول بوده و میزان حوادث کار به‌شکل چشمگیری کاهش یافته است، نه به‌واسطه‌ی اجرای کنوانسیون‌ها و قوانین و نه در نتیجه‌ی لطف بی‌کران کارفرمایان و دولت‌ها بوده است، چرا که آنان هرچه بیشتر در نقش نهادی خود به‌عنوان اعضای «مسئول» دستگاه قدرت جا می‌افتند، ناگزیر خواستار راه‌حل‌های نهادی برای رسوایی‌ای می‌شوند که خود بخشی جدایی‌ناپذیر از سیستمی است که همان نهادها برای حفظ آن طراحی شده‌اند. در مبارزات صنفی کارگری جغرافیای ایران الساعه نمونه‌هایی در مقابل چشمانمان وجود دارد: در یک نمونه خواست حذف پیمانکار در مطالبات کارگران پیمانکاری شرکت نفت گچساران؛ و در نمونه‌ای دیگر خواست وجود ایمنی کار در بین مطالبات کارگران ایرالکو. نهادهای کارگری وابسته به حکومت ایران ضمن حمایت از این مطالبات کارگری، از «مسئولین» برای تحقق آنها استمداد می‌طلبند تا در سطح اول، مطالبه را بی‌اثر سازند و در سطحی دیگر، قدرت چانه‌زنی خصمانه و شکل‌های رادیکال‌تر مبارزات کارگری را بی‌اعتبار کنند. همان مسئولینی که دست‌اندرکار تصویب وحشیانه‌ترین سیاست‌های نئولیبرالیستی هستند و نهادهای کارگری‌ای را به وجود آورده‌اند و به آنها اعتبار بخشیده‌اند که کارگران کوچک‌ترین نقشی در آنها ایفا نمی‌کنند؛ نهادهای کارگری‌ای که بعد از فاجعه‌ی معدن طبس با قاتلین کارگران صبحانه میل و از بهبود وضعیت ایمنی معدن ابراز رضایت کردند. تنها یک نیرو توانسته است خطرات محیط کار را مهار کند: قدرت سازمان‌یافته‌ی طبقه‌ی کارگر، از طریق مبارزه‌ای که منجر به کنترل و نظارت بر ایمنی کار از جانب خود کارگران شده است.

اما به‌محض بیان جمله‌ی آخر، سلسله‌ای از پرسش‌ها سر برمی‌آورد. در شرایط بی‌ثباتی و سرکوب، سازمان‌دهی طبقه‌ی کارگر برای کنترل ایمنی در کار چگونه ممکن است؟ اگر طبقه‌ی کارگر بتواند از رهگذر مبارزه، قدرت نظارت و کنترل بر ایمنی کار را به‌دست آورد، آیا سرمایه، دولت و نهادهایش ساکت خواهند نشست؟ یا چنین دوگانه‌ای از قدرت را در محیط کار برنخواهند تافت؟ آیا راهی جز درافتادن با مالکیت و به چالش کشیدن آن برای دستیابی به کنترل کارگری - که خود ابعادی گسترده دارد و شامل کنترل کارگری بر ایمنی کار نیز می‌شود- وجود دارد؟ سازماندهی انقلابی طبقه‌ی کارگر برای آغاز مبارزه‌ی طبقاتی و به چالش کشیدن مالکیت، و حرکت به‌سوی

مالکیت اجتماعی که شرایط امکان محیط کار امن را فراهم می‌کند، در شرایطی که سرکوب همه‌جانبه جریان دارد (و حتی کوچک‌ترین مطالبات کارگران با برخورد امنیتی مواجه می‌شود)، در بستر بی‌ثباتی قراردادهای کار، برون‌سپاری‌ها، پراکندگی جنبش کارگری و سلطه‌ی هژمونی طبقه‌ی متوسط، چگونه ممکن است؟ ابعادی که این پرسش‌ها پیش می‌کشند، پیش‌تر در متن «از اعماق زمین تا قلعه‌های سود» نیز مطرح شده‌اند و همان‌گونه که در آن متن آمده است، یافتن پاسخ برای این پرسش‌ها «نه صرفاً مستلزم بحث‌های نظری، بلکه نیازمند کنش میدانی فوری است و باید چون وظیفه‌ای عاجل در مرکز توجه ما قرار گیرد».

آبان ۱۴۰۴ | نسخه‌ی ورد

