

درباره ی جریمه

و. ای. لنین

برگردان: محبوبه مشکین

۱- جریمه چیست؟

اگر از کارگری بپرسیم که آیا می داند جریمه چیست، از این سؤال خیلی تعجب خواهد کرد. جای سؤال دارد؟ چطور نمی داند جریمه چیست، در حالی که مستمرا آن را می پردازد؟ با این وجود، تنها ظاهرا این طور است که گویا جایی برای سؤال نیست. در واقع، اکثر کارگران درک کاملی از جریمه ندارند.

معمولا این طور عنوان می شود که جریمه پولی است که کارگر در ازای خسارتی که به کارفرما وارد می آورد، به او می پردازد. این صحیح نیست. جریمه و پرداخت خسارت دو چیز متفاوت اند. اگر کارگری به یک کارگر دیگر خسارتی برساند (مثلا یک تکه لباسش را از بین ببرد)، کارگر خسارت دیده می تواند تقاضای غرامت کند، اما نمی تواند جریمه کند. عینا اگر کارخانه داری به یک کارخانه دار دیگر خسارتی برساند (مثلا کالا را سر وقت نرساند)، کارخانه دار خسارت دیده می تواند تقاضای غرامت کند، اما نمی تواند کارخانه دار خاطی را جریمه کند. غرامت در رابطه های برابر خواسته می شود، حال آن که جریمه فقط از افراد فرودست اخذ می شود. از این رو در حالی که تقاضای غرامت می بایست به دادگاه برده شود، جریمه توسط کارفرما در خارج از دادگاه تحمیل می شود. جریمه گاهی اوقات - وقتی حتا هیچ خسارتی به کارفرما وارد نشده - تحمیل می شود: به عنوان مثال جریمه به خاطر سیگار کشیدن. جریمه، مجازات است و نه غرامتی در ازای خسارت. فرض کنیم کارگری در اثر بی دقتی موقع سیگار کشیدن، لباس کارفرما را بسوزاند، کارفرما نه فقط او را به خاطر سیگار کشیدن جریمه می کند، بلکه به خاطر لباس سوخته نیز از دست مزدش کسر می کند. این مثال به روشنی تفاوت بین جریمه و تاوان خسارت را نشان می دهد.

جریمه نه به عنوان غرامت، بلکه به منظور برقراری انضباط، یعنی تامین اطاعت کارگران از کارفرما، وادار کردن کارگران به اجرای دستورات کارفرما، و اطاعت از کارفرما طی مدت کار اخذ می شود.

در واقع، قانون جریمه ها نیز می گوید، که جریمه عبارت از «یک مجازات نقدی است، که توسط مدیریت کارخانه و بر حسب اختیاراتش به منظور حفظ نظم اخذ می شود». بنابراین، مبلغ جریمه نه به مقدار خسارت، بلکه به میزان تخلف کارگر بستگی دارد؛ هرچه تخلف، عدم اطاعت از کارفرما، یا امتناع از برآوردن خواست های کارفرما بیش تر باشد، مبلغ جریمه نیز بیش تر می شود. به این ترتیب، واضح است که هر گاه کسی از یک کارفرما تقاضای اشتغال می کند، آزادی اش را از دست می دهد؛ او باید از کارفرمایش اطاعت کند، چه کارفرما ممکن است او را مجازات کند. دهقانان سرف برای زمین داران کار می کردند و اینان دهقانان را مجازات می کردند. کارگران برای سرمایه داران کار می کنند و سرمایه داران آن ها را مجازات می کنند. تنها تفاوت اینست که، قبلا پشت دهقانان آسیب می دید، در حالی که اکنون جیب کارگران.

در مقابل، ممکن است گفته شود کار مشترک عده زیادی از کارگران در یک کارگاه یا یک کارخانه بدون وجود مقررات انضباطی غیر ممکن است: نظم برای کار لازم است، لاجرم می بایست کسی بر حفظ نظم نظارت کند، تا کسانی را که نظم را برهم می زنند مجازات کند. به ما گفته می شود که از این رو اگر جریمه اخذ می شود، به خاطر این نیست که کارگران آزاد نیستند، به این خاطر است که کار مشترک احتیاج به نظم دارد.

این اعتراض کاملا بی اساس است، گرچه در وهله ی اول ممکن است گمراه کننده باشد. این اعتراض ها توسط کسانی پیش کشیده می شود، که می خواهند انقیاد کارگران را از آنان پنهان کنند. مطمئنا نظم لازمه هر آن جایی است که کار مشترک انجام می شود، اما آیا لازم است کسانی که کار می کنند، تابع ستم گری های صاحبان کارخانه، یعنی در انقیاد کسانی باشند که خودشان کار نمی کنند و فقط از آن رو که تمام ماشین ها، ابزار و مواد اولیه را در اختیار خود دارند، دارای قدرت اند؟ کار مشترک نمی تواند انجام شود، مگر این که نظم وجود داشته باشد و همه آن را رعایت کنند؛ کار به راحتی می تواند انجام شود، بدون این که کارگران زیردست کارخانه دار باشند. در واقع، کار مشترک نظارت بر تامین و حفظ نظم را می طلبد، اما این به هیچ وجه مستلزم آن نیست که قدرت نظارت همیشه در اختیار کسی باشد که خودش کار نمی کند و از قبل کار دیگران زندگی می کند. به این ترتیب، می توان دید تحمیل جریمه ها به خاطر کار مشترک انسان ها نیست، بلکه به

این خاطر است که تحت نظام موجود سرمایه داری کارگران مالک هیچ چیز نیستند: تمام ماشین ها، ابزار، مواد خام، زمین و نان متعلق به ثروت مندان است و کارگران برای آن که از گرسنگی نمیرند، ناچار از فروش خود به آن ها هستند. به هر رو، هر گاه آن ها نیروی کار خود را می فروشند، ناگزیر از تبعیت از سرمایه داران و تحمل مجازات از جانب آن ها هستند. هر کارگری که می خواهد بفهمد جریمه چیست، باید نسبت به این نکته کاملا روشن باشد. او باید این را بداند، تا بتواند این استدلال رایج (و بسیار اشتباه) را رد کند که جریمه لازم است، چون بدون جریمه کار مشترک غیر ممکن است. او باید این را بداند، تا بتواند برای هر کارگری تفاوت بین جریمه و غرامت خسارت، این که چرا جریمه به معنای فقدان آزادی کارگران است، این که آن ها زیردست سرمایه داران هستند، را روشن سازد.

۲_ اخذ جریمه در گذشته چگونه بود و محرکه ی گذراندن قانون جدید جریمه چه بود؟

قانون جریمه اخیرا (یعنی فقط ۹ سال پیش) وضع شده است. تا قبل از ۱۸۸۶، چنین قوانینی به هیچ وجه وجود نداشت. صاحبان کارخانه می توانستند هر جریمه ای را به هر دلیلی و به هر میزانی که خود می خواهند، از کارگران اخذ کنند. کارخانه داران در ابعاد وحشتناکی جریمه می کردند و از این طریق مبلغ کلانی به جیب می زدند. گاهی اوقات، جریمه ها بی هیچ دلیلی و صرفا «به دل خواه کارفرما» اخذ می شدند. گاهی اوقات جریمه تا نصف دریافتی کارگران می رسید. و به این ترتیب، کارفرما ۵۰ کوپک از هر روبل را به شکل جریمه بازپس می گرفت. مواردی هم بودند، که جریمه های فوق العاده، یعنی جریمه هایی بیش از حد معمول اخذ می شدند. برای مثال، ده روبل به خاطر ترک کارخانه. هر موقع که کسب و کار کارفرما روبراه نبود، او علی رغم قرارداد کار، تردیدی در کاهش دستمزدها نمی کرد. کارفرما، سرکارگران را مجبور می کرد که در جریمه کردن و در عدم تایید کارهای انجام شده، که همان تاثیر کاهش دستمزد کارگران را داشت، سخت گیرتر باشند.

کارگران برای مدتی طولانی تمام این فشار را تحمل کردند، اما هرچه کارخانه های بیش تر - به ویژه کارخانه های نساجی بیش تری - تاسیس می شد، موسسات کوچک تر و دست بافی ها بیش تر از دور خارج می شدند و بر خشم کارگران نسبت به استبداد و ستم افزوده می شد. حدود ۱۰ سال پیش، لرزه ای در کسب و کار تجار و کارخانه داران پیش آمد؛ لرزه ای که بحران نامیده می شود: محصولات روی دست شان ماند؛ صاحبان کارخانه متحمل ضرر شدند و با انرژی بیش تری به جریمه ها افزودند. در سال های ۸۶-۱۸۸۵، کارگران که دریافتی شان مثل سابق کم بود، نتوانستند فشار بیش تری را تحمل کنند. در نتیجه، طغیان های کارگری در مناطق مسکو، ولادیمیر و یاروسلاول رخ داد. کارگران که کاسه ی صبرشان لبریز شده بود، کار را خوابانند و به تلافی، انتقام سختی از ستم گران گرفتند. ساختمان ها و ماشین آلات کارخانه را خراب کردند، بعضا آن ها را به آتش کشیدند، به مدیران کارخانه ها حمله کردند و غیره.

یکی از برجسته ترین این اعتصابات، اعتصاب کارخانه ی نساجی مشهور نیکولسکویه متعلق به تیموفی ساویچ موروزف (در شهر نیکولسکویه نزدیک ایستگاه ارخوو، در راه آهن مسکو - نیژنی نووگورود) بود. از سال ۱۸۸۲ به بعد، موروزف کاهش دستمزدها را پیش گرفت و تا سال ۱۸۸۴، ۵ مرتبه از دستمزدها کاسته شد. هم زمان با کاهش دستمزد، جریمه ها نیز با شدت فزاینده ای اخذ می شدند، به طوری که در کل کارخانه به مبلغی حدود یک چهارم کل دریافتی کارگران (یعنی ۲۴ کوپک از هر روبل) و در مورد بعضی از کارگران تا نصف دریافتی شان رسید. در سالی که طغیان ها شروع شد، دفتر کارخانه به منظور پنهان کردن این جریمه های ننگین، دست به این اقدام زد: کارگرانی که تا میزان نصف دریافتی شان جریمه شده بودند، اخراج شدند؛ اما چند ساعت بعد در همان روز، با دفترچه ی پرداخت جدید به سر کار برگردانده شدند. به این ترتیب، دفاتری که حاوی آمار این جریمه های وقیحانه بودند، از بین برده شدند. در این کارخانه برای یک روز غیبت بدون اجازه، معادل دستمزد سه روز از دریافتی کارگران کسر می شد و جریمه هر بار کشیدن سیگار، ۳، ۴ و یا ۵ روبل بود. بالاخره صبر کارگران تمام شد و در تاریخ ۷ ژانویه ۱۸۸۵ دست به اعتصاب زدند. آن ها طی چند روز انبار کارخانه، خانه ی یکی از سرکارگران کارخانه به نام شورین، و چند ساختمان دیگر را خراب کردند. این طغیان عظیم ده هزار کارگر، که تا ۱۱ هزار نفر هم رسید، دولت را به وحشت انداخت و بلافاصله نیروهای ارتش، فرماندار، یک دادستان از ولادیمیر و یکی از مسکو به اورخووویه و سرازیر شدند. در جریان مذاکره با کارگران اعتصابی، کارگران «شرایط مورد قبول شان» را به مدیریت ارائه کردند. در زمره ی این شرایط، کارگران خواستار آن بودند که جریمه های اخذ شده از عید پاک ۱۸۸۴ به بعد باز پس داده شود؛ از آن پس جریمه ها نباید بیش از ۵ درصد دریافتی ها، یعنی نباید بیش از ۵ کوپک از هر روبل دریافتی کارگران باشد؛ و جریمه ی یک روز غیبت بدون اجازه قبلی بیش از یک روبل نباشد. به علاوه، کارگران خواستار آن بودند که

سطح دستمزدها به سال ۱۸۸۱-۸۲ برگردد. خواسته‌ی دیگر کارگران این بود، که کارفرما در ازای روزهایی که به دلیل قصور خود وی کار متوقف می‌شود، دست‌مزد کارگران را بپردازد؛ هر مورد اخراج، حداقل ۱۵ روز قبل اطلاع داده شود؛ و مدیریت کالاهای تولید شده را در حضور شهودی از بین کارگران تحویل بگیرد و غیره.

این اعتصاب عظیم تاثیر زیادی بر روی حکومت گذاشت. حکومت به عینه دید که وقتی کارگران به طور هماهنگ عمل می‌کنند، نیروی خطرناکی را تشکیل می‌دهند. به ویژه وقتی که توده‌ی کارگران هماهنگ عمل می‌کنند، خواسته‌های خود را پیش می‌برند. کارفرمایان هم چنین قدرت کارگران را لمس کردند و محتاط‌تر شدند. برای مثال، روزنامه‌ی «نویه ورمیا» گزارش زیر را از اورخووزویه و به چاپ رسانید: «اهمیت طغیان‌های سال گذشته (مثلا طغیان موروزوف در ژانویه ۱۸۸۵)، در این است که بلافاصله نظم سابق کارخانه‌های اورخووزویه و و کل منطقه را تغییر داد. یعنی نه فقط صاحبان کارخانه‌ی موروزف مجبور شدند سیستم شرم آور موجود را - آن‌گاه که کارگران جملگی خواهان الغای آن شدند - تغییر دهند، بلکه حتا صاحبان کارخانه‌های مجاور از ترس این که طغیان‌ها به کارخانه‌هایشان سرایت کند، تن به سازش دادند». همان روزنامه اظهار می‌دارد که: «مساله‌ی اصلی اینست، که حالا با کارگران برخورد انسانی تری می‌شود. امری که قبلا منحصر به عده‌ی کمی از کارگران کارخانه‌ها بود». حتا روزنامه‌ی «مسکوسکیه و دوموستی» (این روزنامه‌ای است که حامی بی‌دریغ کارفرمایان است و در هر موردی کارگران را نکوهش می‌کند) نیز ناممکن بودن حفظ سیستم قدیمی را دریافت و مجبور شد بپذیرد، که جریمه کردن‌های دل‌خواه، «شیطانی است که بسوی سوءاستفاده‌های شرم آور هدایت می‌کند» و این که «انبارهای کارخانه‌ها، تماما مال دزدی‌اند و به این خاطر باید قانون و مقررات در مورد جریمه وضع شود».

محاكمه‌ی تعدادی از کارگران اعتصابی به تاثیر این اعتصاب افزود. ۲۳ کارگر به خاطر رفتار خشونت‌آمیز حین اعتصاب و حمله به گشتی‌های ارتش به محاکمه کشیده شدند (برخی از این کارگران در جریان اعتصاب دستگیر شده و در ساختمانی زندانی شده بودند، اما آن‌ها در را شکسته و بیرون آمده بودند). این محاکمه در ماه مه ۱۸۸۶ در شهر ولادیمیر انجام گرفت. هیات منصفه تمام متهمین را بی‌گناه اعلام کرد، چون شهادت شهود - منجمله شخص کارخانه‌دار ت. اس موروزف، دیانوف مدیر کارخانه و تعدادی از کارگران کارخانه - سرکوب نفرت‌باری که به کارگران اعمال می‌شد را آشکار کرد. این حکم دادگاه، نه فقط محکومیت مستقیم موروزف و مدیران او، بلکه محکومیت کل سیستم کهنه‌ی کارخانه‌ها هم بود.

صدای هشداردهنده و خشم‌آگین حامیان کارخانه‌داران بلند شد. همان روزنامه‌ی «مسکوسکیه و دوموستی»، که بعد از طغیان کارگران، بی‌عدالتی سیستم کهنه را پذیرفته بود، موضع تازه‌ای گرفت. این روزنامه اظهار داشت: «کارخانه‌ی نیکولسکویه یکی از بهترین کارخانه‌هاست. روابط کارگران با کارخانه‌دار به هیچ وجه ارباب‌رعیتی یا مبتنی بر اجبار نیست؛ کارگران داوطلبانه به کار می‌آیند و بی‌هیچ مانعی کارخانه را ترک می‌کنند. اما جریمه‌ها؛ البته که جریمه در کارخانه ضروری است، بدون جریمه کارگران از کنترل خارج می‌شوند و انسان ناگزیر از بستن کارخانه می‌شود». این روزنامه نوشت، که تمام تقصیرات به گردن خود کارگران است که «بی‌عار، مست و بی‌دقت» بوده‌اند. حکم دادگاه فقط می‌تواند «توده مردم را فاسد کند» (۱) «مسکوسکیه و دوموستی» از دهانش می‌پرد، که «با توده‌ی مردم شوخی کردن خطرناک است. پس از حکم دادگاه ولادیمیر دال بر بیگناهی متهمین، کارگران می‌بایست به فکر چه افتاده باشند؟ خبر این رای مانند صدای رعد در تمام این منطقه صنعتی پیچید. خبرنگار ما که بلافاصله بعد از اعلام حکم دادگاه از شهر ولادیمیر حرکت کرده بود، خبر رای دادگاه را در تمام ایستگاه‌های راه آهن شنید...».

به این ترتیب، کارفرماها با اعلام این که کوتاه آمدن در برابر هر خواست کارگران، بلافاصله مطالبه‌ی دیگری را به دنبال می‌آورد، کوشیدند که دولت را بترسانند. اما طغیان‌های کارگری بیش‌تر ترساننده بود و در نتیجه، حکومت ناگزیر به سازش شد.

در ماه ژوئن ۱۸۸۶، قانون جدید جریمه اعلام شد که موارد مجاز اخذ جریمه را تعیین کرده است. این قانون حداکثر جریمه‌ها را مشخص کرده و مقرر می‌کند، که جریمه‌ها نباید به جیب کارفرمایان برود، بلکه باید صرف احتیاجات خود کارگران بشود.

کارگران زیادی از مفاد این قانون آگاه نیستند و آنان که مطلع‌اند گمان می‌کنند فرجی که در رابطه با جریمه‌ها ایجاد شده، لطف حکومت است و باید از مقامات به خاطر این امر سپاس گزار بود. دیدیم که این اشتباه است. علی‌رغم نکبت نظام قدیم کارخانه‌ها، مقامات مطلقا قدمی در راه بهبود وضع کارگران برنداشتند، تا این که کارگران علیه این نظم پیا خاستند، تا این که خشم کارگران آن قدر بالا گرفت که شروع به تخریب کارخانه‌ها و ماشین‌آلات، آتش زدن کالاها و مواد اولیه و حمله به مدیران و صاحبان کارخانه‌ها کردند. فقط پس از این بود، که حکومت به وحشت افتاد و عقب نشست.

کارگران به خاطر بهبودهای حاصله باید نه از مقامات، بلکه از رفقاییشان سپاس گزار باشند؛ از کارگرانی که برای الغای آن رفتار شرم آور مبارزه کردند.

بررسی تاریخ طغیان‌های ۱۸۸۵ به ما نشان می‌دهد، که اعتراض متحدانه‌ی کارگران چه نیروی عظیمی است. آن چه لازم است، اینست که تضمین شود این نیرو با آگاهی بیش تری به کار بسته شود؛ اینست که این نیرو برای گرفتن انتقام از چند کارخانه دار به خصوص یا تخریب چند کارخانه‌ی منفور به هدر نرود، بلکه کل نیروی این خشم و نفرت علیه کل هم بستگی کارخانه داران، علیه تمامیت طبقه‌ی آن‌ها جهت بگیرد و صرف مبارزه‌ی منظم و مستمر بر علیه آن‌ها گردد.

حالا بگذارید قانون جریمه را در جزئیات بررسی کنیم. برای آشنایی به این امر باید به سئوالات زیر پاسخ دهیم: (۱) قانون در چه موارد یا تحت چه عناوینی اجازه‌ی اخذ جریمه را می‌دهد؟ (۲) میزان جریمه‌ها بر اساس قانون چه مقدار باید باشد؟ (۳) این قانون برای اخذ جریمه چه مراحل را مقرر کرده است؟ یعنی بر طبق این قانون، چه کسی جریمه را تعیین می‌کند؟ آیا تقاضای تجدیدنظر در مورد هر جریمه ممکن است؟ به منظور از پیش آگاه کردن کارگران با لیست جریمه‌ها چه اقداماتی باید انجام شود؟ جریمه‌ها چگونه باید تثبیت شوند؟ (۴) بر طبق قانون، جریمه‌ها می‌باید صرف کدام هزینه‌ها بشوند؟ پول‌های اخذ شده از کارگران کجا نگه داری می‌شوند؟ چگونه و به خاطر کدام نیازهای کارگران صرف می‌شوند؟ و بالاخره سؤال آخر، (۵) آیا قانون جریمه، همه‌ی کارگران را در برمی‌گیرد؟

وقتی که تمام این سئوالات را بررسی کرده باشیم، دیگر نه فقط می‌دانیم جریمه چیست، بلکه هم چنین به تمام قوانین ویژه و جزئیات تنظیمات قانون جریمه در روسیه آگاه شده‌ایم. کارگران نیاز به آگاهی از این قانون دارند، تا برخوردشان به هر مورد جریمه‌ی غیر منصفانه آگاهانه باشد و در نتیجه بتوانند برای رفقاییشان در هر مورد جریمه‌ی غیر منصفانه، خواه به این خاطر که مدیریت کارخانه قانون شکنی می‌کند یا به این خاطر که خود قانون مقررات غیر منصفانه‌ای در بردارد، را روشن سازند و سرانجام این که قادر خواهند بود شکل مبارزه‌ی قانونی مناسب بر علیه هر مورد اجحاف و زورگویی را به درستی انتخاب کنند.

۳- کارفرما تحت چه عناوینی می‌تواند جریمه کند؟

بر طبق قانون، موارد اخذ جریمه، یعنی تخلفاتی که به کارفرما حق جریمه کردن کارگران را می‌دهد، از این قرارند: (۱) کار ناقص؛ (۲) غیبت؛ (۳) تخلف از نظم مقرر. قانون می‌گوید: «به هیچ عنوان دیگری نمی‌توان جریمه کرد.» حال هر یک از این سه عنوان را به تفکیک مورد بررسی قرار می‌دهیم.

عنوان اول، یعنی کار ناقص: بنا به تعریف قانون، «کار ناقص، عبارت است از تولید محصولات ناقصی که کارگر به خاطر بی‌مبالاتی و در نتیجه‌ی صدمه زدن به مواد، ماشین آلات و دیگر ابزار تولید، تولید کرده است.» لغت «با بی‌مبالاتی» را باید به خاطر سپرد. لغت بسیار مهمی است. مطابق قانون فقط به خاطر بی‌مبالاتی می‌توان جریمه کرد. اگر ثابت شود، که کیفیت پایین محصول، نه به خاطر بی‌مبالاتی کارگر، بلکه در نتیجه‌ی مثلاً تهیه‌ی مواد نامرغوب توسط کارفرما بوده است، دیگر کارفرما حق اخذ جریمه را ندارد. لازم است که کارگران این مساله را به خوبی به خاطر بسپارند و در هر مورد جریمه به خاطر کار ناقص، آن‌جا که نقص نتیجه‌ی خطا یا بی‌مبالاتی کارگر نیست، اعتراض کنند؛ چرا که جریمه در چنین حالتی، نقص آشکار قانون است. مثال دیگری را در نظر بگیریم: کارگری روی ماشین تراش و نزدیک لامپ برق مشغول به کار است. یک تکه از آهن پرتاب می‌شود، به لامپ می‌خورد و آن را می‌شکند. کارفرما «به خاطر لطمه زدن به مواد»، جریمه می‌کند. آیا حق این کار را دارد؟ خیر، چون این لطمه به خاطر بی‌مبالاتی کارگر نبوده است. کارگر تقصیری ندارد که لامپ در مقابل تکه‌های آهن، که همیشه هنگام کار پراکنده می‌شود، حفاظت نمی‌شده است. (۲)

حال این سؤال مطرح می‌شود، که آیا این قانون به قدر کافی از کارگران حمایت می‌کند؟ آیا آن‌ها را در مقابل رفتار مستبدانه‌ی کارفرما و تحمیل جریمه‌های غیر منصفانه حمایت می‌کند؟ البته که نه، چرا که این کارفرماست که به دل خواه خود کیفیت خوب یا بد محصولات را تعیین می‌کند. عیب جویی همیشه ممکن است و کارفرما همیشه این امکان را دارد که به بهانه‌ی کار ناقص، جریمه‌ها را افزایش دهد و از این طریق با پرداخت همان دست‌مزد (از کارگران) کار بیش تری بکشد. قانون، کارگران را بدون حمایت رها می‌کند و مفر (قانونی) سرکوب آنان را به کارفرمایان می‌دهد. قانون آشکارا جانب دار است، به نفع کارفرمایان وضع شده، و غیر عادلانه است.

اما کارگران چگونه می‌بایست حمایت شوند؟ مدت‌ها پیش در جریان اعتصاب سال ۱۸۸۵، بافندگان کارخانه‌ی موروزوف در نیکولسکویه این خواست را به هم راه سایر خواست‌های شان به پیش کشیدند: «کیفیت محصولات هنگام تحویل باید تعیین

شود، در صورت عدم توافق، این امر با شهادت کارگران حاضر در محل صورت گیرد و کل این جریان در دفتر دریافت کالاها ثبت گردد.» (این خواست در کتابچه‌ای که حاوی «توافقات عمومی کارگران» بود، ثبت شده است. این کتابچه در جریان اعتصاب از جانب کارگران اعتصابی به دادستان تحویل داده شد و محتویات آن در دادگاه قرائت گردید.) این خواست کاملاً به حقی است، زیرا وقتی که مسأله کیفیت مطرح می‌شود، برای مقابله با رفتار خودسرانه‌ی کارفرما راهی جز احضار شهود وجود ندارد. شهود بی‌هیچ تردیدی باید از میان کارگران باشند، چرا که سرپرست‌ها و کارمندان کارخانه هیچ‌گاه جرات مخالفت با کارفرما را ندارند.

دومین عنوان اخذ جریمه، غیبت است. غیبت از نظر قانون یعنی چه؟ قانون می‌گوید: «غیبت از وقت ناشناسی یا ترک بدون اجازه‌ی کار متمایز است و عبارت است از عدم حضور بیش از نصف روز کارگر در محل کار.» همان‌طور که خواهیم دید، وقت ناشناسی یا ترک غیر مجاز کار، از نظر قانون «تخلف از نظم مقرر» محسوب می‌شود و از این رو جریمه‌ی آن کم‌تر است. اگر کارگری با چند ساعت تاخیر، اما قبل از ظهر، در کارخانه حاضر شود این امر غیبت محسوب نمی‌شود، بلکه تخلف از نظم مقرر است؛ اما اگر به هر حال درست سر ظهر به کارخانه بیاید، این دیگر غیبت است. ایضا اگر کارگری بعد از ظهر بدون اجازه محل کار را ترک کند، یعنی چند ساعت بیرون برود، این حرکت تخلف از نظم مقرر خواهد بود، اما اگر کارگری برای نصف روز کارخانه را ترک کند، غیبت محسوب می‌شود. قانون می‌گوید اگر کارگری برای ۳ روز متوالی یا ۶ روز در ماه غیبت کند، کارفرما حق اخراج او را دارد. سئوالی که مطرح می‌شود این است: آیا عدم حضور به مدت نصف روز یا تمام روز، همیشه غیبت محسوب می‌شود؟ خیر، فقط آن زمانی غیبت است که دلایل موجهی برای عدم حضور بر سر کار وجود نداشته باشد. این دلایل موجه برای عدم حضور بر سر کار در قانون تعیین شده‌اند و به قرار زیرند: (۱) «فقدان اختیار کارگر»، یعنی فی‌المثل اگر کارگری (به دستور پلیس یا حکم دادگاه) دستگیر شود، کارفرما به هنگام اخراج کارگر حق ندارد او را به خاطر غیبت جریمه کند؛ (۲) «از دست دادن غیرمترقبه‌ی اموال در اثر یک حادثه‌ی جدی»؛ (۳) «آتش سوزی»؛ (۴) «سیل»، مثلاً اگر کارگری هنگام بالا آمدن آب رودخانه در فصل بهار نتواند از رودخانه بگذرد، کارفرما حق جریمه کردن او را ندارد؛ (۵) «بیماری‌ای که کارگر قادر به ترک خانه نباشد»؛ و (۶) «مرگ یا بیماری حاد والدین، همسر یا فرزندان». غیبت کارگر در ازای هر یک از شش مورد فوق موجه محسوب می‌شود. اما کارگران برای احتراز از جریمه به خاطر غیبت می‌بایست مدرک ارائه دهند. مدیران، اظهار شفاهی دلیل موجه عدم حضور بر سر کار را از کارگران نمی‌پذیرند. ارائه‌ی یک گواهی از دکتر (مثلاً در مورد بیماری) یا از پلیس (در مورد آتش سوزی و غیره) ضروری است. اگر تهیه فوری گواهی ممکن نباشد، می‌بایست بعداً تهیه شود و تقاضای عدم صدور جریمه یا لغو آن، در صورت صدور، به عمل آید.

راجع به این ضوابط مربوط به دلایل موجه برای عدم حضور بر سر کار، باید بگوییم که آن‌ها آن قدر سخت گیرانه هستند که گویی برای سربازان در سربازخانه‌ها وضع شده‌اند و نه برای انسان‌های آزاد. این ضوابط، از ضوابط عدم حضور متهمان به جنایت در دادگاه که توسط بازپرس احضار می‌شوند و حضورشان در دادگاه الزامی است، اقتباس شده‌اند. عدم حضور این متهمان درست در همان مواردی مجاز است، که عدم حضور مجاز کارگران در کارخانه (۳) به این ترتیب، می‌توان گفت که برخورد قانون به کارگران درست همانند برخورد به انواع قاچاقچیان، دزدها و غیره سخت گیرانه است. هر کس می‌فهمد، که چرا قوانین حضور در دادگاه چنین سخت گیرانه است؛ زیرا که بازپرسی جنایت امری مربوط به کل جامعه است. عدم حضور کارگر بر سر کارش، نه به کل جامعه، بلکه تنها به یک کارفرمای معین مربوط می‌شود و مهم‌تر این که برای جلوگیری از توقف کار به راحتی یک کارگر با کارگر دیگری قابل جایگزینی است. این بدان معناست، که هیچ نیازی به قوانینی به سخت‌گیری قوانین ارتش نیست. اما سرمایه‌داران برای به کار گماردن کارگر در کارخانه، خود را به محروم کردن کارگر از تمام وقت آزاداش محدود نمی‌کنند؛ بلکه هم چنین می‌خواهند اراده‌ی کارگر را و تمام آن علایق و عقایدش را که در رابطه با کارخانه نیست، از او سلب کنند. با کارگران چنان رفتار می‌شود، که گویی انسان آزادی نیستند. به این دلیل است، که بازرسی‌ها و مقررات اداری سختی که یادآور زندگی سربازخانه‌ای‌اند، وضع شده است. برای مثال دیدیم که قانون، «مرگ یا بیماری حاد والدین، همسر یا فرزندان» را دلیل موجهی برای عدم حضور می‌داند. این مورد در قانون مربوط به حضور در دادگاه ذکر شده است. دقیقاً همین مورد در قانون مربوط به حضور کارگران بر سر کار نیز آمده است. یعنی اگر برای مثال، خواهر کارگر و نه همسرش بمیرد، او نباید جرات یک روز غیبت از کار را به خود بدهد و نباید جرات کند که برای مراسم تشییع جنازه‌ی او وقت بگذارد. وقت او به خودش تعلق ندارد، بلکه از آن کارفرماست. کارگر نباید نگران کفن و دفن باشد، پلیس ترتیب آن را خواهد داد. بر طبق قانون حضور در دادگاه، مصالح جامعه مقدم بر مصالح خانواده است؛ زیرا که مصالح جامعه، بازپرسی جانیان را اقتضا می‌کند. بر طبق قانون مربوط به حضور در سر کار، مصالح کارفرما مقدم بر مصالح خانواده‌ی کارگر است؛

زیرا که کارفرما باید سودش را ببرد و بعد از همه ی این ها حضرات محترم طراحان، مجریان و حامیان چنین قوانینی به خود جرات می دهند، که کارگران را به ارزش نگذاشتن به زندگی خانوادگی شان متهم کنند!

حال ببینیم قانون در رابطه با جریمه ی غیبت، عادلانه است یا خیر؟ اگر کارگری برای یک یا دو روز سر کار حاضر نشود، این امر غیبت محسوب شده و متناسب با آن مجازات می شود و اگر بیش از سه روز متوالی در سر کار حاضر نباشد، ممکن است اخراج شود. اما اگر کارفرما کار را متوقف کند (مثلا به خاطر کمبود سفارشات)، یا به جای شش روز کار معمول به اندازه ی پنج روز کار در هفته تهیه ببیند، چه می شود؟ اگر کارگران واقعا حقوق برابر با کارفرمایان داشتند، قانون نیز می بایست برای کارگران و کارفرمایان یک سان می بود. اگر کارگری کار نکند، جریمه می پردازد و دست مزدش را از دست می دهد. به همین منوال نیز اگر کارفرما عمدا کار را متوقف کند، می بایست او را دست کامل کارگران در تمام مدتی که کارخانه تعطیل است را بپردازد و ثنیا بتوان او را جریمه کرد. اما هیچ کدام از این نکات در قانون نیامده است. این مثال هر چه را که پیش تر درباره ی جریمه گفتیم، تایید می کند. این مثال به روشنی بردگی کارگران توسط سرمایه داران را نشان می دهد و به این امر دلالت می کند، که کارگران طبقه ی فرودست بدون حقوق را تشکیل می دهند؛ که کارگران محکوم اند، تا سراسر عمرشان برای سرمایه داران کار کنند و ثروت آن ها را به وجود آورند و در عوض فقط پول ناچیزی که کفاف یک زندگی قابل تحمل را نیز نمی دهد، دریافت کنند. این که کارفرمایان به خاطر توقف عمدی کار جریمه شوند، نمی تواند جای سؤال داشته باشد. اما آن ها حتا دست مزد کارگران، هنگامی که توقف کار در نتیجه ی خطای خود کارگران نیست، را نمی پردازند. این وقیحانه ترین نوع بی عدالتی است. قانون صرفا مقرر کرده است، که «هر گاه در نتیجه ی آتش سوزی، سیل، انفجار دیگ بخار یا مواردی از این قبیل که کار در کارخانه بیش از هفت روز متوقف شود»، قرارداد بین کارگران و کارفرما فسخ می شود.

کارگران باید برای گذراندن مقرراتی که صاحبان کارخانه را مجبور به پرداخت دست مزد آن ها در جریان توقف کار کند، مبارزه کنند. این خواسته توسط کارگران روسیه در ۱۱ ژانویه ۱۸۸۵ و در جریان اعتصاب معروف در کارخانه ی ت. اس. موروزف، وسیعا طرح شد. (۴) کتابچه ی خواسته های کارگران شامل نکته ی زیر می شد: «کسر دست مزد به خاطر غیبت نباید بیش تر از یک روبل باشد و کارفرما به خاطر روزهای تلف شده ای که تقصیر او بوده، مثلا هنگامی که ماشین آلات از کار افتاده اند یا تحت تعمیراند، دست مزد بپردازد. هر مورد روزهای تلف شده در دفتر پرداخت می باید ثبت گردد.» اولین خواسته ی کارگران (یعنی جریمه ی غیبت نباید بیش تر از یک روبل باشد) برآورده شد و بخشی از قانون جریمه ی مصوب سال ۱۸۸۶ شد. خواست دوم (یعنی کارفرما برای روزهای تلف شده ای که تقصیر اوست، دست مزد بپردازد) متحقق نشده و هنوز کارگران باید برای برآورده شدن اش مبارزه کنند. به منظور تضمین یک مبارزه ی پیروزمند در راه این خواست، تمام کارگران باید غیر عادلانه بودن قانون را به روشنی دریابند و از آن چه که می بایست بخواهند، درک روشنی داشته باشند. در تک به تک مواردی که کارخانه از کار می افتد و کارگران دست مزدی دریافت نمی کنند، آن ها باید مساله ی ناعادلانه بودن این امر را طرح کنند و روی این نکته پافشاری کنند، تا هنگامی که قرارداد کارشان فسخ نشده است، کارفرما هر روز موظف به پرداخت دست مزد است. کارگران می بایست هر یک چنین موردی را به بازرس کارخانه گزارش کنند. توضیحات او کارگران را به تایید این نکته خواهد رساند، که قانون در واقع به این موضوع نپرداخته است و این امر بحث درباره ی قانون را در میان کارگران دامن خواهد زد. کارگران در هر مورد ممکن می بایست به دادگاه شکایت کنند، پرداخت دست مزد روزهای تلف شده را به کارفرما تحمیل کنند و بالاخره این که مطالبات عمومی مربوط به دست مزد روزهای تلف شده را پیش بکشند.

سومین عنوان اخذ جریمه، «تخلف از نظم مقرر» است. بر طبق قانون، چنین تخلفاتی شامل ۸ مورد می شود: (۱) «وقت ناشناسی یا ترک غیر مجاز کار» (ما پیش تر تفاوت بین این مورد با غیبت را روشن کرده ایم)؛ (۲) «قصور در رعایت احکام مقرر مربوط به جلوگیری از آتش سوزی در آن مواردی که مدیریت کارخانه با توجه به تبصره ی ۱ از ماده ی ۱۰۵ لغو قرارداد با کارگران را لازم نمی بیند». یعنی در جایی که کارگر قوانین مربوط به جلوگیری از آتش سوزی را نقض می کند، قانون حق انتخاب جریمه یا اخراج را به کارفرما می دهد (قانون به اخراج می گوید: «لغو قرارداد کار»); (۳) «قصور در رعایت مقررات مربوط به نظافت و پاکیزگی کارخانه»؛ (۴) «شکستن سکوت به هنگام کار یا ایجاد سر و صدا، فریاد زدن، نعره کشیدن، جروب بحث یا کتک کاری»؛ (۵) «سرپیچی». باید خاطر نشان کرد، که کارفرما فقط هنگامی حق جریمه کردن کارگر به دلیل «سرپیچی» را دارد، که او از انجام یک خواست مقرر، یعنی خواستی مبتنی بر قرارداد کار، سر باز زده باشد. اگر از کارگر چیزی مطالبه شود، که مبتنی بر قرارداد بین کارگر و کارفرما نیست، دیگر اخذ جریمه به دلیل «سرپیچی» ممکن نیست. فرض کنیم سرپرستی از یک کارگر قطعه کار می خواهد، که از کارش دست بکشد و به کار دیگری بپردازد.

کارگر امتناع می‌کند. در چنین موردی جریمه کردن کارگر غیر قانونی است، زیرا که او برای انجام یک کار معین قرارداد بسته است، زیرا که او قطعه کار است و انتقالش به یک کار دیگر، یعنی واداشتن او به کار برای هیچ؛ ۶) «مست بر سر کار آمدن»؛ ۷) «راه انداختن بازی‌های غیر مجاز به خاطر پول» (مثل ورق بازی)؛ و ۸) «قصود در رعایت مقررات کارخانه». این مقررات توسط صاحب هر کارخانه یا کارگاه تدوین شده و به تایید بازرس کارخانه می‌رسند. فشرده ای از این مقررات در دفاتر پرداخت چاپ شده اند. کارگران باید این مقررات را بخوانند و از مفاد آن آگاه باشند، تا بتوانند قانونی بودن جریمه‌هایی را که به خاطر نقض مقررات کارخانه اخذ می‌شوند، کنترل کنند. این مقررات، با قانونی که برای تمام کارگاه‌ها و کارخانه‌ها مشترک است، فرق دارند. مقررات داخلی هر کارخانه با کارخانه‌ی دیگر فرق دارد. قانون توسط تزار، اما مقررات کارخانه توسط بازرس کارخانه تصویب یا لغو می‌شود. از این رو اگر اثبات شود که این مقررات، مقرراتی سرکوب کننده علیه کارگران است، الغای آن‌ها با شکایت به بازرس کارخانه ممکن است (در صورت امتناع بازرس از اقدام در این جهت، آن را می‌توان به هیات بازرسی کارخانه‌ها ارجاع داد). برای نشان دادن اهمیت تمایز بین قانون و مقررات کارخانه، بگذارید مثالی بزنیم. فرض کنیم کارگری به خاطر امتناع از کار به هنگام تعطیلات یا امتناع از اضافه کاری به درخواست سرپرست، جریمه شود. آیا چنین جریمه‌ای مجاز است؟ برای پاسخ به این سؤال باید مقررات کارخانه را بدانیم. اگر چیزی درباره‌ی اجباری بودن اضافه کاری به تقاضای کارفرما گفته نشده باشد، این جریمه غیر قانونی است. اما اگر مقررات حاکی از این است، که اضافه کاری و یا کار در روزهای تعطیل به تقاضای مدیریت برای کارگر اجباری است، آن گاه چنین جریمه‌ای قانونی خواهد بود. به منظور یک مبارزه‌ی موفق برای الغای چنین اجباری، کارگران نباید اعتراض شان را علیه جریمه‌ها متمرکز کنند، بلکه می‌بایست خواستار اصلاح مقررات داخلی کارخانه بشوند. تمام کارگران باید در این مورد هم دل باشند و در چنین صورتی اگر متحدانه عمل کنند، قادر خواهند بود مقررات مذکور را لغو کنند.

۴- حد بالای جریمه چقدر است؟

حال ما تمام موارد قانونا مجاز جریمه‌ی کارگران را می‌دانیم. بگذارید ببینیم، که قانون درباره‌ی مقدار جریمه‌ها چه می‌گوید. قانون یک سطح جریمه را برای تمام کارخانه‌ها مشخص نکرده و فقط حداکثر را تعیین کرده است. این حداکثر جریمه، تحت سه عنوانی که می‌توان جریمه کرد (کار ناقص، غیبت و تخلف از نظم)، به تفکیک تعیین شده است. حداکثر جریمه‌ی غیبت به قرار زیر است: در موارد ساعت کاری، حداکثر جریمه نباید بیش از دریافتی ۶ روز کارگر باشد (حداکثر جریمه در کل یک ماه)، یعنی در طی یک ماه، جریمه به خاطر غیبت نمی‌تواند بیش از ۶ روز دریافتی کارگر باشد. (۵) اما در مورد قطعه کاری، حداکثر جریمه به خاطر غیبت یک روبل در روز و حداکثر ۳ روبل در ماه است. به علاوه، کارگر به ازای روزهای غیبت، دست مزدی دریافت نمی‌کند. حداکثر جریمه‌ی تخلف از نظم به ازای هر مورد معین تخلف، یک روبل است و بالاخره تا آن جا که به جریمه‌ی کار ناقص مربوط می‌شود، مطلقا هیچ حداکثری در قانون مشخص نشده است. اما یک حداکثر دیگر در قانون تعیین شده است؛ یک حداکثر کل جریمه‌ها، که مربوط به مجموع جریمه‌ها تحت هر سه عنوان غیبت، تخلف از نظم، و کار ناقص روی هم است. کل این جریمه‌ها بر روی هم «از یک سوم دریافتی ماهانه‌ی کارگر تجاوز نخواهد کرد». به عبارت دیگر، اگر دریافتی ماهانه‌ی کارگر ۱۵ روبل باشد، بر طبق قانون مقدار جریمه — به ازای تمام تخلفات، غیبت و کار ناقص مشترکا — بیش از ۵ روبل نخواهد بود. اگر کارفرما بیش از این مبلغ (حداکثر کل) جریمه اخذ کرده باشد، می‌بایست آن را بر طبق این ضابطه کاهش دهد. در عین حال در چنین مواردی، قانون به کارفرما حق دیگری داده است، یعنی در جایی که کل جریمه‌های کارگر بیش از یک سوم دریافتی او باشد، کارفرما حق لغو قرارداد کار را دارد. (۶)

باید گفت مقررات مربوط به حد بالای جریمه‌ها، برای کارگر بسیار سخت گیرانه است و کارفرما به خرج کارگران حمایت می‌شود. اولاً، قانون سطح بسیار بالایی — یعنی تا یک سوم دریافتی کارگران — را حد مجاز جریمه می‌شمارد. چنین حدی وقیحانه است. اجازه دهید به مقایسه‌ی این حداکثر جریمه با موارد مشهور جریمه‌های به ویژه بزرگ بپردازیم. آقای میکولین بازرس کارخانه‌ها در منطقه ولادیمیر (که کتابی در مورد قانون جریمه مصوب سال ۱۸۸۶ نوشته است)، درباره‌ی سطح بالای جریمه‌های کارخانه‌ها قبل از تصویب قانون صحبت می‌کند. سنگین‌ترین جریمه‌ها در صنعت نساجی بوده و سنگین‌ترین جریمه‌ها در یک کارخانه‌ی نساجی به ۱۰ درصد، یعنی یک دهم دریافتی کارگران می‌رسیده است. آقای پسکوف بازرس دیگر کارخانه در منطقه ولادیمیر در گزارش‌اش (۷) به این موارد جریمه‌های بسیار سنگین اشاره می‌کند. سنگین‌ترین آن‌ها، ۵ روبل و ۳۱ کوپک از جمع ۳۲ روبل و ۳۱ کوپک دریافتی بوده است. این مقدار برابر است با ۱۶/۴

درصد (۱۶ کوپک از هر روبل)، یعنی فقط کمی کم تر از یک ششم دریافتی. این را دیگر نه کارگران، بلکه بازرس هم جریمه ی سنگین خوانده است. با این وجود، قانون جریمه مبلغی دو برابر سنگین تر را - یعنی معادل یک سوم دریافتی یا سی و سه و یک سوم کوپک از هر روبل - را اجازه داده است! آشکارا هیچ کارخانه ی کم و بیش معمولی ای چنین جریمه هایی را که قانون مجاز می دارد، اخذ نکرده است. بگذارید به آمار جریمه ها در کارخانه ی ت. اس. موروزف نیکولسویه، قبل از اعتصاب ۷ ژانویه ی ۱۸۸۵، نگاه کنیم. بر طبق شهادت شهود، جریمه ها در این کارخانه سنگین تر از کارخانه های اطرافش بوده است. جریمه ها آن قدر وقیحانه بودند، که دیگر طاقت ۱۱ هزار کارگر طاق شد. اشتباه نخواهد بود، اگر ما این کارخانه را نمونه ی جایی بگیریم که وقیحانه ترین جریمه ها اخذ می شدند. اما جریمه ها در آن جا چقدر سنگین بودند؟ همان طور که پیش تر گفتیم، شورین یکی از سرکارگران کارخانه در دادگاه شهادت داد، که جریمه ها تا نصف دریافتی ها می رسیده است و در کل بین ۳۰ تا ۵۰ درصد دریافتی ها - یعنی از ۳۰ تا ۵۰ کوپک از هر روبل - بودند. اما اولاً، این شهادت با آمار دقیق تایید نشد و ثانیاً به موارد معین یا یک کارگاه مربوط می شد. با کوشش کارگران اعتصابی، برخی آمار جریمه ها در دادگاه خوانده شد. دریافتی (ماهانه) و جریمه ی ۱۷ کارگر ذکر شد: کل دریافتی ها برابر بود با ۱۷۹ روبل و ۶ کوپک، در حالی که کل جرایم بالغ بر ۲۹ روبل و ۶۵ کوپک می شد، که این به معنای ۱۶ کوپک جریمه از هر روبل دریافتی کارگران است. بزرگ ترین جریمه از تمام این ۱۷ مورد عبارت بود از ۳ روبل و ۸۵ کوپک از ۱۲ روبل و ۴۰ کوپک دریافتی. این مقدار برابر با سی و یک و نیم کوپک از هر روبل دریافتی است و در هر صورت کم تر از حد مجاز قانونی می باشد. به هر حال، بهتر است که این آمار را برای کل کارخانه در نظر بگیریم. جریمه های اخذ شده در سال ۱۸۸۴ سنگین تر از سال های قبل بودند و بالغ بر بیست و سه و یک چهارم کوپک از هر روبل دریافتی می شدند (این بالاترین رقم بود: جریمه ها بیست و سه چهارم تا بیست و سه و یک چهارم درصد از دریافتی ها را تشکیل می دادند). به این ترتیب، در کارخانه ای که به خاطر جریمه های بالا و وقیحانه اش مشهور شد، این جریمه ها به هر حال پایین تر از حد مجاز جریمه در قانون روسیه است! ... انکار نمی توان کرد که کارگران در پناه چنین قانونی به خوبی حمایت می شوند! کارگران اعتصابی کارخانه ی موروزوف خواستار آن بودند، که «جریمه ها نباید بیش از ۵ درصد دریافتی ها باشد؛ هم چنین باید به کارگر در موردی که خوب کار نمی کند تذکر داده شود و (هیچ کارگری) نباید بیش از ۲ بار در ماه احضار گردد». حد مجاز قانونی جریمه را تنها می توان با ربح رباخواران مقابله کرد. بندرت کارفرمایی به خود جرات آن را خواهد داد، که چنین حجم جریمه ای را وصول کند؛ البته قانون اجازه می دهد، اما کارگران اجازه نمی دهند.

وجه مشخصه ی قوانین روسیه در رابطه با حجم جریمه ی کارگران، نه فقط سرکوب گری وقیحانه آن، بلکه هم چنین بی عدالتی عریان آن است. اگر جریمه بیش از حد زیاد (بیش از یک سوم) باشد، کارفرما نمی تواند قرارداد کار را فسخ کند؛ اما چنین حقی به کارگر داده نشده است، یعنی این حق که اگر حجم جریمه اخذ شده از کارگر بالغ بر یک سوم دریافتی اش باشد، او بتواند کارخانه را ترک کند. روشن است که قانون آن چنان دل مشغول صاحب کارخانه است، که گویی جریمه تنها به خطای کارگران مربوط است. در حالی که همه واقعا می دانند، که کارخانه داران متنابا بدون این که تقصیری متوجه کارگران باشد، مثلاً به منظور سرعت بخشیدن به کار کارگران، جریمه صادر می کنند. قانون صرفاً کارخانه دار را در مقابل کارگر خطاکار حمایت می کند، اما کارگر را در مقابل ظالم ترین کارفرما نیز حمایت نمی کند. از این رو، در چنین مواردی کارگران هیچ حامی ای ندارند، که به او روی آورند. آن ها باید به فکر خودشان و مبارزه ی شان علیه کارفرمایان باشند.

۵- آیین دادرسی اخذ جریمه چیست؟

گفتیم که به اعتبار قانون، جریمه با «آتوریته ی مشخص» مدیر کارخانه اخذ می شود. قانون در رابطه با شکایت علیه موارد عملی اخذ جریمه ها می گوید که: «علیه جریمه های اخذ شده توسط مدیران از کارگران هیچ پژوهش خواهی وجود ندارد. اما در عین حال اگر ماموران بازرسی کارخانه از اظهارات کارگران دریابند، که جریمه هایی مغایر با قانون اخذ شده اند، مدیر کارخانه تحت تعقیب قرار خواهد گرفت». همان طور که می بینیم، چنین تمهیدی بسیار ناروشن و متناقض است. از یک طرف، به کارگر گفته می شود که نمی تواند علیه جریمه های اخذ شده شکایت کند و از طرف دیگر، به او گفته می شود که می تواند مورد جریمه ی «مغایر با قانون» را به بازرس «اظهار کند». هر کس که با قوانین روسیه آشنا نباشد، از خود می پرسد تفاوت بین «اظهار در مورد عمل غیر قانونی» و «شکایت علیه عمل غیر قانونی» چیست؟ هیچ تفاوتی نیست، اما هدف قانون از این تمهید گیج کننده بسیار روشن است: منظور قانون، سلب حق کارگران در شکایت علیه جریمه ی غیر قانونی و غیر منصفانه توسط صاحبان کارخانه هاست. حالا اگر کارگری به بازرس در یک مورد اخذ جریمه غیر قانونی شکایت کند، بازرس

می‌تواند بگوید که «بر طبق قانون، شکایت علیه جریمه مجاز نیست». چند کارگر هست که از این دوز و کلک قانون مطلع باشد و بتواند در پاسخ بگوید: «من شکایت نمی‌کنم، بلکه اظهار می‌کنم؟» بازرسان به منظور کنترل رعایت شدن قوانینی که ناظر بر روابط بین کارگران و کارفرمایان هستند، گمارده شده‌اند. وظیفه‌ی بازرسان است که تمام اظهارات مربوط به عدم رعایت قانون را بشنوند. بر طبق مقررات (رجوع شود به دستورالعمل‌های مامورین بازرسی کارخانه‌ها، مصوب وزیر دارایی)، بازرس باید حداقل یک روز در هفته به دریافت شکایات کارگران بپردازد، تا توضیحات لازم را به کسانی که احتیاج دارند شفاها بدهد؛ به علاوه، این که چنین روزهایی در هر کارخانه باید اعلام شده باشد. بنابراین، اگر کارگران قانون را بدانند و مصمم باشند که هیچ مورد نقض آن را اجازه ندهند، دیگر این دوز و کلک قانونی خنثی شده و کارگران قادر به تامین رعایت قانون می‌شوند. اگر جریمه‌هایی به اشتباه اخذ شده باشند، آیا کارگران می‌توانند جریمه‌های پرداخت شده را بازپس بگیرند؟ عقل سلیم البته می‌گوید «آری». کارفرما مطمئناً نباید اجازه داشته باشد، که کارگری را به اشتباه جریمه کند و از بازپرداخت جریمه‌ی به اشتباه اخذ شده امتناع ورزد. به هر رو چنین پدیده‌ای که وقتی (این قانون در شورای دولتی مورد بررسی بود، عمداً مصمم به سکوت در مورد این نکته بوده‌اند. اعضای شورای دولتی چنین دریافتند، که واگذاری حق تقاضای بازپرداخت جریمه‌های اشتباه به کارگران «اهمیت این مساله که مدیر کارخانه قصد حفظ نظم در بین کارگران دارد را نزد کارگران کم رنگ می‌کند»، چنین است قضاوت دولت مردان نسبت به کارگران! اگر صاحب کارخانه‌ای به اشتباه کارگری را جریمه کند، نباید حق درخواست بازپرداخت پول را به کارگر داد. اما چرا کارگر را از پولش محروم می‌کنند؟ به این خاطر که شکایت «اهمیت مدیران را پایین می‌آورد!» یعنی «اهمیت مدیران» و «برقراری نظم در کارخانه‌ها» فقط بر این اساس است، که کارگران حقوق خود را ندانند و جرات نکنند بر علیه مسئولین - اگرچه قانون شکنی کرده باشند - شکایت کنند! به این خاطر است نگرانی دولت مردان ما، که مبادا کارگران از اخذ متناسب جریمه‌ها سر در بیاورند! کارگران می‌بایست از اعضای شورای دولتی به خاطر صراحت اینان در نشان دادن انتظارات ممکن کارگران از حکومت سپاس گذار باشند. کارگران باید نشان دهند، که آن‌ها درست مانند صاحبان کارخانه‌ها به خودشان مثل انسان نگاه می‌کنند و نشان دهند که قصد آن را ندارند تا اجازه دهند که با آن‌ها مثل یک گله‌ی گاو رفتار شود. از این رو، کارگران می‌بایست اجازه ندهند حتی یک مورد جریمه‌ی اشتباه بدون شکایت و بدون تقاضای خستگی ناپذیر پرداخت پول‌های‌شان - چه به بازرس و چه در صورت امتناع او به دادگاه - بگذرد. حتی اگر چیزی از بازرسان یا دادگاه دستگیر کارگران نشود، تلاش‌های‌شان به هدر نرفته است چرا که چشم کارگران را باز می‌کند و به آن‌ها نشان می‌دهد که برخورد قانون با حقوق کارگران چگونه است.

ادامه دهیم. حالا می‌دانیم که جریمه با «آتوریته»ی شخص مدیر اخذ می‌شود. اما مقدار جریمه، کارخانه به کارخانه فرق دارد (زیرا که قانون فقط حد بالای جریمه‌ها، حدی که بیش از آن نباید اخذ شود را تعیین کرده است) و مقررات هر کارخانه نیز می‌تواند متفاوت باشد. به همین خاطر، قانون مقرر کرده است که تمام خطاهای قابل جریمه و میزان جریمه‌ی هر خطا از پیش در جدول جریمه‌ها منظور شده باشد. این جدول توسط هر کارخانه دار مستقلاً طرح و توسط بازرس کارخانه تصویب شده است. بر طبق قانون، این جدول در هر کارگاه و کارخانه می‌بایست در معرض دید عموم قرار داده شده باشد.

به منظور تامین امکان کنترل این که آیا جریمه‌ها به طور مناسب و در چه تعدادی اخذ شده‌اند، لازم است که تمام جریمه‌ها بدون استثنا به دقت ثبت شوند. قانون می‌خواهد که جریمه در دفتر پرداخت کارگر «نه دیرتر از سه روز بعد از روز اخذ»، ثبت شود. این گزارش می‌بایست اولاً عنوان اخذ جریمه (یعنی به چه خاطر جریمه اخذ شده است، به دلیل کار ناقص و دقیقاً کدام کار، به دلیل غیبت یا به دلیل نقض مقررات و دقیقاً کدام بند معین از مقررات)، و ثانیاً مقدار جریمه را نشان دهد. ثبت جریمه‌ها در دفتر پرداخت کارگران از آن رو لازم است، تا کارگران بتوانند بر اخذ متناسب جریمه‌ها نظارت کنند و بتوانند به موقع و در مورد هر عمل غیر قانونی شکایت کنند. به علاوه، همه‌ی جریمه‌ها می‌بایست در دفتر مخصوص با صفحات شماره گذاری شده ثبت شده و در هر کارخانه نگه داری شوند، تا کنترل تمامی جریمه‌ها توسط اداره‌ی بازرسی را ممکن سازد.

از آن جایی که توده‌ی کارگران نمی‌دانند علیه صاحبان کارخانه و بازرسان چگونه و به چه کسی شکایت کنند، به این خاطر زائد نخواهد بود چند کلمه در مورد شکایت کردن بگوییم. بر طبق قانون، هر شکایتی علیه هر گونه نقض قانون در کارخانه باید نزد بازرس کارخانه برده شود. او ملزم به دریافت شکایات شفاهی و کتبی است. اگر بازرس کارخانه نتواند خواست کارگران را برآورده کند، برای اظهار باید به بازرس مافوق رجوع کرد، که او نیز ملزم است روزی را به پذیرش کارگران برای شنیدن اظهارات آنان تعیین کرده باشد. به علاوه، دفتر بازرس ارشد باید هر روز برای افرادی که احتیاج به کسب نظر، دریافت توضیحات یا ارائه‌ی اظهارات دارند، باز باشد. (رجوع کنید به دستورالعمل‌های مامورین بازرسی کارخانه‌ها، صفحه‌ی

۱۸). شکایت علیه تصمیم بازرسی می‌تواند به هیات امور کارخانه های منطقه ارائه شود. (۸) محدوده ی زمانی تعیین شده توسط قانون برای این شکایات، یک ماه از زمان اعلام تصمیم بازرسی می باشد. به علاوه، شکایت علیه تصمیمات هیات امور کارخانه ها، به وزیر دارایی می‌تواند ارائه شود، که محدوده ی زمانی آن همان یک ماه است.

همان طور که می بینید، قانون در بردارنده ی اسامی افراد متعددی است که می توان به آن ها شکایت کرد. حق شکایت کردن، هم به کارگران و هم به صاحبان کارخانه ها داده شده است. اما مساله این است، که این حمایت فقط یک حمایت کاغذی است. صاحب کارخانه کاملاً قادر به عرضه ی شکواییه ی خویش است - او وقت این کار را دارد، پول استفاده از خدمات وکلا را دارد و غیره - از این روست که صاحبان کارخانه، شکایت علیه بازرسان را واقعا از پیش می برند. همه ی راه ها تا وزیر را می روند و به نقد، همه نوع برخورد امتیاز آمیز را برای خود تامین می کنند. به هر حال تا آن جایی که به کارگر مربوط می شود، حق عرضه ی شکواییه فقط روی کاغذ است. اول این که او وقت گشتن دور و بر بازرسان و ماموران را ندارد. او کار می کند و به خاطر «غیبت» جریمه می شود. به خاطر نداشتن پول نمی تواند از کمک وکیل استفاده کند. قانون را نمی داند و بنابراین نمی تواند از حق خود دفاع کند. از طرف دیگر، مقامات هم نه فقط کاری برای آشنا کردن کارگران با این قوانین نمی کنند، بلکه برعکس سعی می کنند که آن را از کارگران پنهان کنند. برای هر کسی که این ها را باور نمی کند، ماده ی زیر از دستورالعمل های مامورین بازرسی کارخانه ها را نقل می کنیم (این دستورالعمل ها توسط وزیر تصویب شده اند و حقوق و وظایف بازرسان کارخانه ها را توضیح می دهند): «تمام توضیحات مربوط به موارد نقض قانون و مقررات ناشی از آن توسط بازرسی کارخانه به صاحب موسسه ی صنعتی یا مدیر آن در غیاب کارگران ارائه می شود.» (۹) بفرمایید این هم از این! اگر صاحب کارخانه قانون را نقض کند، بازرسی نباید جرات کند تا در حضور کارگران از آن صحبت کند، جناب وزیر ممنوع کرده اند! چه در این صورت، ممکن است کارگران واقعا از قانون سر در بیاورند و شروع کنند که اجرای آن را بخواهند! جای تعجب نیست، که «مسکوسیکه و دموستوی» نوشت: (عدم اجرای این ماده) چیزی جز «فساد» نخواهد بود.

هر کارگری می داند که شکایت ها، به خصوص علیه بازرسی، تماما خارج از دسترس او هستند. البته ما نمی خواهیم بگوییم، که کارگران نباید شکایت کنند. برعکس، هر وقت که امکانی دست می دهد، آن ها حتما باید شکایت کنند؛ زیرا که فقط از این طریق کارگران حقوق خود را می شناسند و درمی یابند که با شکایت نمی توان هیچ گونه بهبود جدی و عمومی ای در شرایط کارگران را تامین کرد. برای حصول این امر تنها یک راه وجود دارد و آن هم این است که کارگران در پشتیبانی از حقوق خود متحد شوند، با ستم گری کارفرمایان مقابله کنند، تا دست مزدهای مناسب تر و ساعات کار کم تر را به دست آورند.

۶- جریمه ها قانونا باید صرف چه بشوند؟

حال بپردازیم به آخرین سؤال در مورد جریمه. جریمه ها چگونه صرف می شوند؟ گفتیم که تا قبل از ۱۸۸۶، این پول به جیب کارخانه داران می رفت. اما این سیستم به چنان سوءاستفاده های عظیمی منتهی شد و خشم کارگران به چنان درجه ای رسید، که خود کارفرمایان شروع به تصدیق لزوم از بین بردن آن کردند. در چندین کارخانه، صرف جریمه ها در راه پرداخت پاداش به کارگران به طور خود به خودی عملاً آغاز شد. برای مثال در همان کارخانه ی موروزف، حتا قبل از اعتصاب ۱۸۸۵، رسم بر این بود که جریمه ی کشیدن سیگار و آوردن ودکا به کارخانه به نفع کارگران معلول صرف می شد و جریمه ی کار ناقص به کارفرما تعلق می گرفت.

قانون جدید ۱۸۸۶ این حکم عمومی را مقرر کرد، که جریمه نباید به جیب کارفرما برود. این قانون می گوید: «از جریمه های اخذ شده از کارگران در هر کارخانه، صندوق ویژه ای تحت نظارت مدیریت کارخانه تشکیل می شود. پول این صندوق با اجازه ی بازرسی کارخانه طبق مقرراتی، که توسط وزارت دارایی و با موافقت وزارت کشور منتشر شده است، صرفاً می تواند برای احتیاجات خود کارگران صرف شود». بنابراین بر اساس قانون، جریمه ها فقط باید برای رفع احتیاجات خود کارگران مصرف شوند. جریمه، پول خود کارگران، کسری از دریافتی های آن هاست.

مقررات مربوط به چگونگی صرف کردن موجودی صندوق جریمه ها، که در قانون بدان اشاره می شد، تنها در ۱۸۹۰ (۴ دسامبر) یعنی سه سال و نیم پس از اعلام خود قانون منتشر شد. این مقررات حاکی از این است، که جریمه ها عمدتاً صرف این احتیاجات کارگران می شوند: «الف: وام بلاعوض به کارگران از کارافتاده و یا کارگرانی که به خاطر بیماری موقتاً قادر به کار نیستند». در حال حاضر کارگران مصدوم معمولاً بدون هیچ وسیله ی معیشتی بسر می برند. کارگران مصدوم برای این که کارفرما را به دادگاه بکشانند، معمولاً به هزینه ی وکلایی که وکالت دعوای آن ها را به عهده گرفته اند، زندگی می کنند.

این وکلا نیز در ازای چندرقازی که به کارگران می دهند، تمام خسارت تعیین شده توسط دادگاه را به چنگ می آورند. اما اگر کارگری بخواهد خودش غرامت کوچکی از طریق دادگاه به دست آورد، حتما نخواهد توانست یک وکیل پیدا کند. در چنین مواردی باید از پول صندوق استفاده کرد؛ اگر کارگر از صندوق جریمه ها وام بلاعوض بگیرد، خواهد توانست برای مدتی سر کند و از خدمات حقوقی وکیل در پیش برد دعوایش علیه کارفرما استفاده نماید، بی آن که گرسنگی اش او را از زیر چنگ کارفرما به زیر چنگ وکیل براند. کارگرانی که به خاطر بیماری شغل خود را از دست می دهند نیز باید از طریق صندوق جریمه ی شان وام بلاعوض بگیرند. (۱۰)

در تفسیر این ماده از مقررات، هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ حکم کرد که این وام های بلاعوض باید بر اساس گواهی دکتر پرداخت شوند و نباید بیش از نصف دریافتی سابق کارگر باشند. در حاشیه بگوئیم، که هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ این حکم را در نشست ۲۶ آوریل ۱۸۹۵ صادر کرد. به این ترتیب، این تفسیر چهار سال و نیم پس از انتشار مقررات به عمل آمد و مقررات به نوبه ی خود سه سال و نیم پس از انتشار قانون اعلام شدند. یعنی ۸ سال تمام لازم بود، تا قانون تفسیر مناسب خود را بیابد!! حالا چند سال برای این که این قانون را همگان بشناسند و عملا به اجرا درآید، لازم است؟

مورد دومی که از صندوق جریمه ها پرداخت می شود، عبارت است از: «ب: وام بلاعوض به زنان کارگری که در آخرین دوره ی حاملگی، ۲ هفته قبل از زایمان، دست از کار کشیده اند». بر طبق تفسیر هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ، این وام فقط باید برای ۴ هفته (۲ هفته قبل و ۲ هفته بعد از زایمان) پرداخت شود و مبلغ آن نباید بیش از نصف آخرین دریافتی کارگر باشد.

مورد سوم پرداخت وام عبارت است از: «ج: هنگامی که اموال کارگر در نتیجه ی آتش سوزی یا سانحه ی دیگری از بین برود و یا خسارت ببیند». طبق تفسیر هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ، در چنین مواردی گواهی پلیس به عنوان مدرک ارائه می شود و مقدار وام نباید بیش از دو سوم دریافتی نیم ساله (یعنی دریافتی ۴ ماه) باشد.

چهارمین و آخرین مورد پرداخت وام عبارت است از: «د: برای کفن و دفن». طبق تفسیر هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ، این وام ها فقط شامل کارگرانی می شود که در استخدام کارخانه بوده و در همان کارخانه فوت کرده باشند، یا فوت والدین و فرزندان آن ها. مقدار این وام از ۱۰ تا ۲۰ روبل است.

این چهار مورد، پرداخت وام بلاعوضی است که در مقررات ذکر شده اند، اما کارگران در موارد دیگری نیز حق دریافت این وام را دارند. مقررات حاکی از این است، که این وام ها «عمدتا» برای این چهار مورد است، اما کارگران می توانند در رابطه با نیازهای دیگری جز موارد برشمرده شده نیز وام دریافت کنند. هم چنین هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ در تفسیر خود از مقررات مربوط به جریمه (که در تمام کارخانه ها نصب شده است) می گوید، که «اعطای وام در همه ی موارد دیگر منوط به اجازه ی هیات بازرسی است» و اضافه می کند که این وام ها تحت هیچ شرایطی نباید مخارج کارخانه برای موسسات مختلف اش (مثل مدارس، بیمارستان ها و غیره) و هزینه های ضروری (مانند حفظ و مرمت ساختمان هایی که کارگران در آن ها بسر می برند و کمک های پزشکی و غیره) را کاهش دهد. این به آن معناست، که دریافت وام از صندوق جریمه ها شامل حال صاحب کارخانه برای تامین هزینه های خویش نمی شود. مصارف صندوق برای صاحب کارخانه نیست، بلکه از آن کارگران است. مخارج صاحب کارخانه باید مثل سابق باقی بماند.

هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ قرار دیگری وضع کرده است: «کل مبلغ وام های مستمر پرداختی نباید بیش از نصف مقدار جریمه ی واصل شده ی سالانه باشد». این جا بین وام های مستمر (که برای یک دوره ی زمانی معین پرداخت می شود، مثلا به بیمار یا مصدوم) و وام های یک باره (که یک بار پرداخت می شود، مثل تدفین یا مورد آتش سوزی) تفاوت قائل شده اند. به منظور تامین وام های یک باره، وام های مستمر نباید بیش از نصف مبلغ جریمه های دریافتی باشد.

چگونه می شود از صندوق جریمه ها وام گرفت؟ طبق مقررات، کارگر می بایست درخواست وام را به کارفرما بدهد، که او با اجازه ی بازرس تصویب می کند. اگر درخواست از جانب کارفرما رد شود، باید به بازرس شکایت کرد، او با اختیار خودش می تواند وام را تصویب کند.

هیات امور کارخانه ها می تواند به کارفرماهای معتمد این اجازه را بدهد، که وام های کوچک (تا ۱۵ روبل) را بدون احتیاج به بازرس تصویب کنند. مبلغ کل جریمه ها تا مجموع ۱۰۰ روبل نزد کارفرماست و مبلغ بیش تر از آن نزد بانک نگه داری می شود.

اگر کارخانه ای بسته شود، صندوق جریمه ی آن به صندوق مشترک کارگران منطقه منتقل می شود. در مقررات ذکر نشده است،

که این «صندوق کارگران» (که کارگران چیزی در این مورد نمی دانند و نمی توانند بدانند) چگونه به مصرف می رسد. گفته شده است، که این صندوق «تا هنگام دریافت دستورالعمل های بیش تر» در بانک دولتی نگه داری می شود. وقتی در پایتخت کشور، تعیین مقررات چگونگی صرف موجودی صندوق جریمه ی یک کارخانه هشت سال طول کشیده است، به همین منوال بیش از ۱۰ سال طول خواهد کشید تا مقررات مربوط به چگونگی صرف «صندوق عمومی کارگران منطقه» تعیین شود.

این ها هستند مقررات مربوط به چگونگی به مصرف رساندن پول جریمه ها. همان طور که می بینید، وجه مشخصه ی این مقررات پیچیدگی و بغرنجی شان است؛ بنابراین جای تعجب نیست، که تا امروز کارگران حتا از موجودیت این مقررات اطلاعی ندارند. امسال (۱۸۹۵) اطلاعیه ی مربوط به این مقررات در کارخانجات سنت پترزبورگ بخش شده اند. (۱۱) حال خود کارگران باید تلاش کنند، تا همه ی کارگران از این مقررات آگاه شوند؛ باید مطمئن شوند که همه ی کارگران نگرش درست نسبت به وام های صندوق جریمه را آموخته اند، (یعنی این نکته که این وام ها) رشوه گیری از کارفرما نیست، صدقه نیست، بلکه پول خود آن هاست، که از کسر دریافتی های شان جمع شده و تنها باید صرف نیازهای آن ها بشود. کارگران کاملا محق اند، که بخواهند این پول بین خود آن ها پخش شود.

در رابطه با این مقررات اولاً باید از چگونگی اجرای آن ها و دردها و سوءاستفاده هایی که بار می آورد، صحبت کنیم. ثانیاً باید ببینیم آیا این مقررات منصفانه هستند و آیا به قدر کافی از منافع کارگران حمایت می کنند یا نه؟

تا آن جا که به جنبه ی اجرایی این مقررات برمی گردد، به تفسیر زیر که توسط هیات امور کارخانه های سنت پترزبورگ به عمل آمده، اشاره می کنیم: «هر زمان که پولی در صندوق جریمه موجود نباشد... کارگران نمی توانند هیچ گونه تقاضای وام از مدیریت کارخانه به عمل آورند». بالنتیجه این سؤال مطرح می شود، که کارگران چگونه می توانند بدانند که آیا پولی در صندوق جریمه موجود است یا نه، و اگر هست چه مقدار؟ هیات امور کارخانه ها چنان وانمود می کند، که گویا کارگران همیشه از موجودی صندوق اطلاع دارند، در حالی که نه در دسر این را قبول کرده است که به کارگران اجازه ی اطلاع از موجودی صندوق جریمه ها را بدهد و نه کارخانه دار را موظف ساخته است که میزان موجودی صندوق را به کارگران اطلاع دهد. آیا واقعا هیات امور کارخانه ها این طور تصور می کند، که برای کارگران کافی است تا از میزان موجودی صندوق شان وقتی مطلع شوند که کارفرما تقاضانامه های شان را به این خاطر که پولی موجود نیست، رد می کند؟ این شرم آور است. چرا که کارفرمایان با کارگران متقاضی وام، بسان گدایان رفتار خواهند کرد. کارگران باید مراقب باشند، که در هر کارخانه ماهانه اطلاعیه ای در مورد وضعیت صندوق جریمه - که نشان دهنده ی مقدار پول نقد موجود، میزان وصولی ماه گذشته، مقداری که خرج شده و این که «در چه مواردی» است - صادر شود. در غیر این صورت، کارگران نخواهند دانست که چه مقدار وام می توانند بگیرند؛ و نخواهند دانست آیا صندوق جریمه تمام و یا فقط بخشی از خواسته های شان را برآورده می کند. این حالت، منصفانه ترین راه برای انتخاب اضطراری ترین موارد است. در برخی از سازمان یافته ترین کارخانه های سنت پترزبورگ - به گمانم کارخانه های زمینس و هالسکه و فشنگ سازی دولتی - مدیریت خود چنین اطلاعیه هایی صادر کرده است. اگر هر کارگری، هر زمان که با بازرس بحثی دارد، داتما متوجه این نکته باشد و به ضرورت صدور چنین اطلاعیه هایی اصرار بورزد، کل کارگران مطمئناً اتخاذ فراگیر چنین روشی را تأمین خواهند کرد. به علاوه، برای کارگران مناسب تر خواهد بود اگر در تمام کارخانه ها یک فرم چاپی برای تقاضانامه های وام از صندوق جریمه وجود داشته باشد. چنین فرم هایی برای مثال در کارخانه های منطقه ی ولادیمیر معمول شده اند. برای هر کارگری نوشتن تمام یک تقاضانامه کار آسانی نیست و مشکل تر از آن این است، که هر کارگری نمی داند نکات لازم را چگونه بنویسد؛ در حالی که فرم آماده، شامل تمام این نکات است و تنها کاری که او باید بکند، این است که با نوشتن چند کلمه جاهای خالی را پر کند. اگر این فرم های چاپی نباشند، کارگران زیادی مجبور خواهند بود برای نوشتن تقاضاهای شان به میرزابنویس ها مراجعه کنند، که این خرج برمی دارد. البته طبق مقررات، تقاضا می تواند شفاهی هم باشد؛ اما اولاً طبق همین مقررات، کارگر در هر مورد مجبور به اخذ گواهی پلیس یا پزشک است (هر جا که از تقاضانامه های فرم استفاده شده، اظهاریه ی تاییدی هم در خود فرم ثبت شده است)؛ و ثانیاً هر جا تقاضا شفاهی باشد، ممکن است بعضی از کارفرمایان از دادن جواب امتناع کنند، در حالی که کارفرما موظف است جواب تقاضانامه های کتبی را بدهد. استفاده از تقاضانامه های چاپی، تقاضانامه را از آن حالت تضرع نامه ای که کارفرماها سعی می کنند به آن بدهند، در خواهد آورد. کارخانه داران زیادی به ویژه از این واقعیت ناراضی اند، که - طبق قانون - پول جریمه ها به جیب شان نمی رود، بلکه برای رفع احتیاجات کارگران استفاده می شود. به این خاطر، حیلها و تدابیر بسیاری برای گول زدن کارگران و بازسان کارخانه ها و طفره رفتن از قانون ابداع شده است. به منظور هشدار به کارگران چند نمونه از این تدابیر را ذکر می کنیم.

بعضی از کارخانه داران، جریمه ها را به شکل جریمه ثبت نمی کنند، بلکه به عنوان پول پرداختی به کارگران ثبت می کنند. کارگر یک روبل جریمه شده است، اما گزارش ثبت شده در دفتر می گوید که او یک روبل دریافت کرده است. وقتی این یک روبل از دریافتی کارگر کسر می شود، این یک روبل به جیب کارفرما می رود. این فقط طفره رفتن از قانون نیست، این کلک محض و کلاهبرداری است.

بعضی از کارخانه داران دیگر جریمه ی غیبت را ثبت نمی کنند. در عوض، تعدادی از آن روزهایی را که کارگر کار کرده، به حسابش نمی گذارند. یعنی اگر کارگری یک روز هفته را غیبت کند، از کار بقیه ی هفته نه پنج روز، بلکه چهار روز به حسابش می گذارند و مزد یک روز (که قرار بود جریمه ی غیبت باشد و به صندوق جرایم برود) به جیب کارفرما می رود. این هم تقلب محض است. همین جا بگوییم، که اتفاقاً کارگران در مقابل چنین تقلبی کاملاً درمی مانند. به این خاطر که از وضعیت صندوق جریمه بی خبرند. فقط در صورتی که جزئیات امر (شامل تعداد جریمه های اخذ شده ی هفتگی از هر کارگاه یا کارخانه به تفکیک) ماهانه اعلام شود، کارگران می توانند بفهمند آیا جریمه ها واقعا به صندوق ریخته می شوند یا نه. فی الواقع چه کسی به جز خود کارگران متوجه صحت و سقم گزارشات می شوند؟ بازرسان های کارخانه؟ اما قرار است بازرسان چطور فلان رقمی را که به طور تقلبی در دفتر وارد شده، پیدا کند؟ آقای میکولین بازرسان کارخانه در برخورد با چنین تقلبی اظهار می دارد: «در تمام چنین مواردی اگر مرجع مستقیمی به شکل اعتراضات به مورد کارگران نبود، پیدا کردن سوءاستفاده ها فوق العاده مشکل بود». خود بازرسان هم به ناتوانی اش در پیدا کردن تقلب در صورتی که کارگران به رویش انگشت نگذاشته باشند، اذعان می کند و کارگران نمی توانند این کار را بکنند، مگر این که صاحبان کارخانه مجبور باشند جریمه های اخذ شده را اعلام دارند.

اما هم چنان برخی از کارخانه داران روش های پیچیده تری برای فریب کارگران و طفره رفتن از قانون ابداع می کنند؛ روش هایی چنان زیرکانه و زیرجلکی، که گرفتن مچ شان خیلی مشکل است. اگر صاحبان کارخانه های نخ ریزی در منطقه ی ولادیمیر، تقاضای تایید بازرسان برای پرداخت ۲ و حتی ۳ نرخ مختلف به جای فقط یک نرخ برای هر یک از انواع نخ ها را کرده اند، در زیرنویسی در لیست نرخ ها عنوان شده بود که کارگرانی که نخ بی نقص تولید می کنند، بالاترین نرخ؛ کارگرانی که نخ های شان نقص داشته باشد، نرخ شماره ی ۲؛ و به آن کارگران که نخ معیوب تولید می کنند، پایین ترین نرخ تعلق می گیرد. (۱۲) روشن است که چرا چنین ترتیبات زیرکانه ای ابداع شده است: تفاوت بین بالاترین و پایین ترین نرخ به جیب کارخانه داران می رود، در حالی که این تفاوت در واقع جریمه ی کار ناقص است و بنابراین باید به صندوق جریمه ریخته شود. این یک طفره روی آشکار از قانون، آن هم نه فقط از قانون جریمه، بلکه هم چنین از قانون تعیین نرخ دستمزدهاست. نرخ ها برای این تصویب شده اند، تا از تغییر دل بخواه دستمزدها توسط کارفرما ممانعت شود، در حالی که اگر نه یک، بلکه چندین نرخ وجود داشته باشد، کارفرما در تعیین دستمزدها اختیار کامل پیدا کرده است.

بازرسان کارخانه ها، چنین نرخ هایی را «طفره روی آشکار از قانون» ارزیابی کردند (همه ی این ها به نقل از همان آقای میکولین و از کتاب فوق الذکر است)؛ با این وجود، بازرسان خود را «کسانی می دانستند، که حق نداشتند» با «حضرات» محترم کارخانه داران مخالفت کنند.

واقعا چرا؟ مخالفت با کارخانه داران (البته اگر با این کار به تریج قبای نه یکی، بلکه چندین کارفرما با هم بر بخورد!) کار ساده ای نیست، اما فرض کنید که کارگران و نه «جنابان» صاحب کارخانه سعی کنند از قانون طفره بروند. جالب خواهد بود ببینیم آیا در سراسر امپراطوری روسیه بازرسان کارخانه ای پیدا می شود، که «خود را کسی بداند، که حق ندارد» با کارگرانی که سعی در قانون شکنی دارند، مخالفت کند؟

به این ترتیب، این دو و سه دسته نرخ توسط هیات بازرسان امور کارخانه ها تصویب شد و به مرحله ی اجرا درآمد. به هر حال معلوم شد، که جنابان کارخانه داران که راه های طفره رفتن از قانون را ابداع کرده اند و آقایان بازرسانی که خود را کسانی نمی دانند که حق دارند مانع این مقاصد نیک حضرات کارخانه دار بشوند، تنها کسانی نیستند که در مساله ی نرخ ها ذینفع اند، ... کارگران نیز ذینفع هستند. کارگران نشان داده اند، که فاقد آن شکیبایی مودبانه در برابر حقه های پست صاحبان کارخانه اند و «خود را کسانی می دانند، که حق دارند» مانع کارخانه داران در گول زدنشان بشوند.

آقای بازرسان میکولین به ما می گوید این نرخ ها «چنین نارضایتی ای در میان کارگران ببار آورد، که یکی از اصلی ترین دلایل برانگیزاننده ی هرج و مرج های خشن بود، که دخالت نیروهای مسلح را الزامی کرد».

این نمونه ای از چیزی است، که دارد اتفاق می افتد! آن ها اول «فکر می کردند، که حق ندارند» جلوی آقایان کارخانه دار را در نقض قانون و فریب کارگران بگیرند، اما وقتی کارگران از این شرارت ها به خشم آمدند و طغیان کردند، استفاده از نیروهای

مسلح «الزامی» شد! اما چرا این احضار نیروهای مسلح بر علیه کارگران، که برای حقوق قانونی خود و نه علیه کارخانه داران پیا خاسته بودند، «الزامی شد»؟ واقعا چه کسی قانون شکنی می کرد؟ به هر حال، فقط بعد از طغیان کارگران بود، که «نرخ هایی از این نوع به دستور زمام داران ملغی شد». کارگران چیزی از دست ندادند. قانون توسط آقایان بازرسان کارخانه وضع نشد، بلکه توسط خود کارگران، توسط کسانی که برای کسب حق خود ایستادند و نشان دادند به احوالناسی اجازه نمی دهند آن ها را تحقیر کند، وضع شد. آقای میکولین می گوید: «بالتیجه، هیات بازرسی کارخانه ها از تصویب چنین نرخ هایی خودداری کرد». به این ترتیب، کارگران در اعمال قانون درس عبرتی به بازرسان دادند.

از قرار، فقط صاحبان کارخانه های منطقه ی ولادیمیر بودند که درس عبرت گرفتند. کارخانه داران هر جا که باشند، کارخانه دارند، چه در ولادیمیر باشند چه مسکو یا سنت پترزبورگ. تلاش کارخانه داران منطقه ی ولادیمیر در کلاه گذاشتن بر سرقانون با شکست مواجه شد، اما روشی که ابداع کردند، نه فقط باقی ماند، بلکه با نبوغ یک کارخانه دار در منطقه ی سنت پترزبورگ تکامل هم پیدا کرد.

روش کارخانه داران منطقه ی ولادیمیر چه بود؟ به کار نبردن لغت جریمه و استفاده از لغات دیگر. اگر من کارفرما بگویم، که کارگر به خاطر انجام کار ناقص یک روبل کم تر می گیرد، این جریمه محسوب می شود و پول باید به صندوق جریمه ریخته شود. اما اگر بگویم، در صورت انجام کار ناقص، کارگر با نرخ پایین تر دست مزد خواهد گرفت، این دیگر جریمه نیست و یک روبل در جیب می ماند. این شیوه ی استدلال صاحبان کارخانه ی منطقه ی ولادیمیر بود، اما کارگران دست رد به سینه ی کارفرماها زدند. این مساله را به طریق دیگری نیز می توان استدلال کرد: انسان می تواند بگوید هر گاه انجام کار ناقص باشد، به کارگران دست مزد بدون پاداش پرداخت خواهد شد؛ این نیز جریمه نخواهد بود و روبل مربوطه در جیب کارفرما آرام خواهد گرفت. این روش استدلالی است، که توسط یاکولف صاحب خوش قریحه ی کارخانه ی وسایل مهندسی سنت پترزبورگ ابداع شد. او به کارگران می گوید: مزد روزانه ی شما یک روبل است، اما اگر مرتکب هیچ گونه خلاف، غیبت و خشونت نشوید و یا کار ناقص انجام ندهید، ۲۰ کوپک «پاداش» می گیرید. اگر به هر حال خلافی صورت گیرد، کارفرما ۲۰ کوپک کسر می کند و البته در جیب خود می گذارد؛ چرا که آخر این ۲۰ کوپک «پاداش» است و نه جریمه. از نظر آقای یاکولف البته قانون خلاف هایی را که به خاطر آن ها باید جریمه کرد، میزان هر جریمه و چگونگی صرف جریمه ها برای احتیاجات کارگران را تعیین کرده است، اما این ربطی به ایشان ندارد. قوانین به «جریمه ها» مربوط می شوند، در حالی که او با «پاداش ها» سر و کار دارد. کارخانه دار هفت خط ما با این کلک های پست خود به گول زدن کارگران همین امروز هم ادامه می دهد. بازرسان کارخانه ی سنت پترزبورگ به احتمال زیاد «خود را کسی نمی داند، که حق داشته باشد» جلوی قانون شکنی را بگیرد. بگذارید امیدوار باشیم، که کارگران سنت پترزبورگ در دادن درس رعایت قانون به بازرسان و کارخانه داران از کارگران منطقه ی ولادیمیر عقب نمی مانند.

برای این که نشان دهیم پولی که از محل جریمه ها جمع آوری می شود، چه مقدار عظیمی است، بگذارید به گزارش مربوط به موجودی صندوق های جریمه در منطقه ی ولادیمیر اشاره کنیم.

توزیع وام ها در منطقه ی ولادیمیر در فوریه ی ۱۸۹۱ شروع شد. تا اکتبر ۱۸۹۱ به ۳۶۶۵ نفر و مجموعا ۲۵۴۸۵ روبل و ۵۹ کوپک وام تعلق گرفت. موجودی صندوق های جریمه تا اول اکتبر ۱۸۹۱ به ۴۷۰۰۵۲ روبل و ۴۵ کوپک رسیده بود. در ضمن باید به دیگر موارد استفاده از صندوق جریمه نیز اشاره کرد. در کارخانه ای موجودی صندوق جریمه بالغ بر ۸۲۴۲ روبل و ۴۶ کوپک شده بود. کارخانه ورشکست شد و کارگران ماندند و زمستان بدون غذا و کار. سپس مجموعا ۵۸۲۰ روبل از موجودی این صندوق بین ۸۰۰ نفر از کارگران توزیع شد.

از اول اکتبر ۱۸۹۱ تا اول اکتبر ۱۸۹۲، مجموعا ۹۴۰۵۵ روبل و ۴۷ کوپک جریمه اخذ شد، در حالی که فقط به ۶۳۱۲ نفر ۴۵۲۰۰ روبل و ۵۲ کوپک وام داده شد. وام ها به ترتیب زیر توزیع شده بودند: به ۲۰۸ نفر مستمری ماهانه از کارافتادگی مجموعا بالغ بر ۶۱۹۸ روبل و ۲۰ کوپک، یعنی به طور متوسط به هر نفر سالانه ۳۰ روبل پرداخت شده بود. (البته این وام فقیرانه در حالی داده می شود، که ده ها هزار روبل از جریمه ها بلا استفاده باقی مانده است!). به علاوه، در رابطه با از دست دادن مایملک، ۱۰۳۷ نفر مبلغ ۱۷۸۲۷ روبل و ۱۲ کوپک دریافت داشتند، به طور متوسط ۱۸ روبل برای هر نفر. در ۲۶۶۹ مورد به مادران باردار مجموعا ۱۰۶۴۱ روبل و ۸۱ کوپک، به طور متوسط به هر نفر ۴ روبل پرداخت شده بود. (این برای سه هفته، یعنی یک هفته قبل و دو هفته بعد از زایمان است). وام بیماری به ۸۷۷ کارگر مجموعا ۵۳۸۰ روبل و ۶۸ کوپک پرداخت شده بود، به طور متوسط ۶ روبل به هر نفر. وام کفن و دفن مجموعا ۴۶۲۰ روبل به ۱۵۰۶ کارگر (۳ روبل برای هر کارگر)، و متفرقه ۵۳۲ روبل و ۷۱ کوپک به ۱۵ نفر پرداخت شده بود.

تا این جا کاملا با مقررات مربوط به جریمه و چگونگی اجرای آن آشنا شدیم. حال بپردازیم به این مساله، که آیا این مقررات منصفانه هستند یا نه؟ و آیا از حقوق کارگران به قدر کافی حمایت می شود یا نه؟ می دانیم که بر طبق قانون، پول جریمه ها به کارفرما تعلق ندارد و فقط می تواند برای رفع احتیاجات کارگران صرف شود. مقررات مربوط به چگونگی صرف این پول باید توسط وزرا تصویب شوند.

ماحصل این مقررات چیست؟ پول ها از کارگران جمع آوری می شود و صرف احتیاجات شان می شود، اما مقررات در این باره که کارفرمایان ملزم اند کارگران را از وضعیت صندوق جریمه مطلع کنند حتی کلامی نمی گوید. کارگران فاقد حق انتخاب نمایندگانی هستند، که بر امر دخل و خرج صحیح صندوق جریمه، قبول تقاضانامه های کارگران و توزیع وام ها نظارت کنند. بر طبق قانون، وام ها با «اجازه ی بازرس» پرداخت می شود، اما بر طبق مقررات منتشره از جانب وزرا، تقاضانامه ها باید خطاب به کارفرما باشد. اما چرا تقاضانامه ها باید خطاب به کارفرما باشد؟ این پول واضحا متعلق به کارفرما نیست، بلکه از کسر دریافتی کارگران تشکیل شده و از آن کارگران است. کارفرما حق دست زدن به این پول را ندارد. در غیر این صورت او به خاطر سوءاستفاده و اختلاس قابل تعقیب است، درست مثل این که او پول شخص دیگری را خرج کرده باشد. دلیل تصویب این مقررات توسط وزرا، آشکارا خدمت به کارفرماها بوده است. حالا کارگران باید این وام ها را از کارفرما بخواهند، گویی که آن ها از کارفرما انعام می خواهند. این درست است که اگر کارفرما از پرداخت وام امتناع کند، بازرس خود می تواند این امر را انجام دهد، اما به هر رو، بازرس خودش از واقعیت هایی بی اطلاع است و توسط کارفرما به او گفته می شود که فلان کارگر این طور و آن طور آدمی است، واجد شرایط گرفتن وام نیست و بازرس نیز حرف او را باور می کند. (۱۳) چند کارگر پیدا می شود، که شکایت بردن به بازرس برایش مهم باشد؛ به خاطر دیدن او، وقت کارش را از دست بدهد؛ تقاضانامه بنویسد و غیره؟ فی الواقع در نتیجه ی این مقررات اجرایی، ما فقط شاهد شکل جدیدی از وابستگی کارگران به کارفرمایان هستیم. کارفرما قادر است کارگرانی را که شاید به خاطر امتناع از انجام خرده فرمایشات او، از آن ها ناراضی است، تحت فشار قرار دهد. کارفرما مسلما با رد تقاضانامه ی کارگر، هم مشکلات بیش تری برای او درست می کند و هم شاید موفق به محروم کردن کارگر از دریافت وام بشود. از سوی دیگر، دست کارفرما باز می شود، تا در جایی که تقاضانامه های زیادی رد شده است، به کارگرانی که برای او خودشیرینی و چاپلوسی می کنند و کسانی که به عنوان خبرچینان هم کاران خود عمل می کنند، وام های زیادی بدهد. ما به جای از بین رفتن وابستگی کارگران به کارفرمایان، شاهد وابستگی جدیدی هستیم که در بین کارگران تفرقه می اندازد و کارگران نوکرسفت و جیره خوار به وجود می آورد. به هفت خوانی که مقررات جلوی دریافت وام ها گذاشته اند، توجه کنید: در هر موردی که کارگر گواهی لازم دارد، باید پیش دکتری برود که شاید نسخه ای بدهد و یا پیش پلیس که او هیچ کاری را بدون رشوه نمی کند. تکرار می کنیم، که قانون هیچ چیز در این مورد نمی گوید. این هفت خوان توسط مقررات اجرایی مسلما برای خوش آمد کارخانه داران مقرر شده اند و هدف شان به روشنی عبارتست از افزودن وابستگی کارگران به مقامات دولتی علاوه بر وابستگی آن ها به کارفرمایان، ممانعت از شرکت کارگران در تعیین چگونگی صرف پول جریمه هایی که از خود آن ها گرفته شده و می بایست در راه احتیاجات شان صرف شود و راه انداختن موجی از تشریفات اداری بی معنا برای تحمیق و فاسد کردن کارگران. (۱۴)

واگذاری این حق به کارفرما، که اختیار پرداخت وام از پول جریمه ها را داشته باشد، یک بی عدالتی عریان است. کارگران باید برای کسب حق قانونی انتخاب نمایندگانی مبارزه کنند، که بر دخل و خرج صندوق جریمه نظارت می کنند، تقاضانامه های وام را دریافت و بررسی می کنند و به کارگران در مورد وضعیت صندوق جریمه و مخارج آن گزارش می دهند. در آن کارخانه هایی که هم اکنون نمایندگانی وجود دارند، آن ها باید توجه کافی به مبلغ جریمه ها کرده و تقاضا کنند، که تمام آمار مربوط به جریمه ها به آن ها داده شود و تقاضانامه های کارگران را قبول کنند و تحویل مدیریت بدهند.

۷_ آیا قانون جریمه شامل همه ی کارگران می شود؟

قانون جریمه ، مثل اکثر قوانین روسیه ، شامل همه ی کارخانه ها و همه ی کارگران نمی شود. حکومت روسیه وقتی قانونی وضع می کند، همیشه نگران است، که مبادا حضرات کارخانه داران را برنجاند. نگران است، که مبادا تار و پود مقررات تردهستانه اداری این قانون با مقررات اداری دیگر و حقوق و وظایف مقامات اداری مربوط به این قانون با حقوق و وظایف مقامات اداری دیگر برخورد کند (که تا حالا موارد بی شماری بوده است) . این ها کسانی هستند که اگر مقامات جدیدی به قلمرو آن ها پا بگذارند، به شدت آزوده خاطر می شوند و از آن پس بشکه هایی از جوهر اداره و خوراها کاغذ صرف مکاتبه درباره ی «حدود اختیارات اداری» می شود. به این خاطر، در این کشور قانونی که در آن واحد شامل همه ی روسیه باشد ،

بدون استثنا و بدون تاخیرهای بزدلانه، بدون آن که به وزرا و سایر مقامات حق داده شده باشد که این قانون را نادیده بگیرند، به ندرت وضع می‌شود. تمام این‌ها به ویژه در مورد قانون جریمه صادق است. این قانونی است، که همان طور که دیدیم، موجبات عدم رضایت حضرات سرمایه دار را فراهم آورده و فقط تحت فشار طغیان های بزرگ کارگری بود که تصویب شد.

اولا قانون جریمه فقط بخش کوچکی از روسیه را می پوشاند. (۱۵) همان طور که گفتیم، این قانون در سوم ژوئن ۱۸۸۶ مقرر شد و از اول اکتبر ۱۸۸۶ فقط در سه منطقه‌ی سنت پترزبورگ، مسکو و ولادیمیر به مرحله‌ی اجرا درآمد. پنج سال بعد، این قانون به مناطق ورشو، پتروکوف، (۱۱ ژوئن ۱۸۹۱) بسط یافت. سپس ۳ سال بعد از آن بر طبق قانون ۱۴ مارس ۱۸۹۲، به سیزده منطقه‌ی دیگر (از مناطق مرکزی: تور، کستروما، یاروسلاول، نیژنی - نووگورد، و ریازان؛ از مناطق کنار دریای بالتیک: استلند، لیفلند، از مناطق غربی: گورودنو آکیف؛ و از مناطق جنوبی: ولینیا، پودولسک، خارکوف و خرسون) بسط یافت. در ۱۸۹۲، مقررات جریمه‌ها، معادن و کارخانه‌های آهن خصوصی را تحت پوشش خود قرار داد.

رشد سریع سرمایه داری در جنوب روسیه و رشد بی نظیر معادن، توده‌ی کارگران را به آن جا کشاند و دولت را برای سرعت عمل زیر فشار گذاشت.

دولت به روشنی در دست کشیدن از نظام کهنه‌ی کارخانه‌ها بسیار کند است و باید گفته شود، که فقط زیر فشار کارگران از این نظام دست می‌کشد. رشد جنبش طبقه‌ی کارگر، و اعتصابات در لهستان، گسترش این قانون را به مناطق ورشو و پتروکوف سبب شد (شهر لودز در منطقه‌ی پتروکوف واقع شده است). اعتصاب عظیم در کارخانه‌ی خلودوف، واقع در شهرستان یگوریوسک در منطقه‌ی ریازان، بلافاصله به گسترش قانون به منطقه‌ی ریازان منجر شد. دولت هم آشکارا «خود را کسی نمی‌دید، که حق دارد» آقایان سرمایه دار را از حق جریمه‌ی بی حساب و کتاب کارگران محروم کند، تا وقتی که خود کارگران پا پیش گذاشتند.

ثانیا، قانون جریمه مانند تمام مقررات بازرسی کارخانه‌ها، موسسات دولتی و سلطنتی را در بر نمی‌گیرد. کارخانه‌های دولتی، مدیران «اداره‌ی رفاه کارگران» خود را دارند. این‌ها کسانی‌اند، که قانون نمی‌خواهد با مقررات جریمه‌اش آن‌ها را بی‌آزارد. در واقع، چرا باید بر کارخانه‌های دولتی نظارت کرد، وقتی که رئیس کارخانه خود یک مقام دولتی است؟ کارگران می‌توانند علیه او به خودش شکایت کنند. جای تعجب نیست، که در بین این روسای کارخانه‌های دولتی، آدم خبیثی مثل آقای ورخوفسکی (رئیس بندر سنت پترزبورگ) پیدا می‌شود.

ثالثا، مقررات مربوط به صرف موجودی صندوق‌های جریمه در راه احتیاجات کارگران، شامل کارگران فروشگاه‌های واقع در ایستگاه‌های راه آهنی که صندوق بازنشستگی، صندوق پس انداز و صندوق مزایای مشترک دارند، نمی‌شود. جریمه‌ها در این صندوق‌ها پرداخت می‌شوند.

همه‌ی این استثنائات هنوز به نظر ناکافی می‌رسیدند و بنابراین قانون مقرر می‌دارد، که وزرا (وزیر دارایی و کشور) حق دارند از یک طرف، «هر جا که واقعا لازم است کارخانه‌های غیر مهم را از تبعیت از این مقررات معاف کنند» و از طرف دیگر، اجرای این مقررات را به موسسات حرفه‌ای «مهم» بسط دهند. به این ترتیب، قانون نه فقط طرح چگونگی هزینه‌کرد جریمه‌های اخذ شده را به یک وزیر محول کرد، بلکه هم چنین به وزرا این حق را داد که بعضی از صاحبان کارخانه‌ها را از تبعیت از قانون معاف نمایند!

چنین است ابعاد لطف قوانین ما نسبت به آقایان کارخانه دار! وزیر دارایی طی یکی از دستورالعمل‌هایش می‌گوید، که او فقط آن کارخانه‌دارانی را از اجرای قانون جریمه‌ها معاف می‌کند، که هیات امور کارخانه نسبت به آنان «مطمئن باشد که صاحب موسسه، منافع کارگران را پایمال نمی‌کند». کارخانه‌داران و بازرسان چنان دوستان نزدیکی هستند، که حرف هم دیگر را قبول می‌کنند. چرا باید با مقررات مزاحم کارخانه‌دارانی شد، که «اطمینان می‌دهند» منافع کارگران را پایمال نخواهند کرد؟ حال اگر یک کارگر پس از «دادن اطمینان» مبنی بر این که منافع صاحب کارخانه را پایمال نخواهد کرد، از وزیر یا بازرس بخواهد تا او را از تبعیت از مقررات معاف نماید، چه خواهد شد؟ چنین کارگری به احتمال خیلی زیاد دیوانه به حساب خواهد آمد. این است آن چه که «برابری حقوق» کارگران و کارخانه‌داران خوانده می‌شود!

تا آن جا که به بسط قانون جریمه به موسسات حرفه‌ای مهم برمی‌گردد، از قرار معلوم این قوانین تاکنون (۱۸۹۳) فقط شامل موسساتی شده است که میان بافندگان خانگی، نخ توزیع می‌کنند. وزرا، هیچ عجله‌ای برای بسط عمل کرد مقررات مربوط به جریمه‌ها ندارند. تمام توده‌ی کارگرانی که برای کارفرمایان در خانه، فروشگاه‌های بزرگ و غیره کار می‌کنند، هم چون گذشته تماما زیر ستم کارفرمایان قرار دارند. اگر برای این کارگران مشکل تر است که متحد شوند، در مورد نیازهایشان

به توافق برسند، و مبارزه‌ی مشترکی را علیه ستم کارفرمایان پیش ببرند، به این خاطر است که هیچ توجهی به آنان نمی‌شود.

۸_ نتیجه

تا این جا ما با قوانین و مقررات جریمه به هم راه همه‌ی این سیستم شدیداً پیچیده، که کارگر را با خشکی زبان رسمی و زنده‌اش می‌ترساند، آشنا شده‌ایم.

حال می‌توانیم به مساله‌ای که در ابتدا طرح شد، برگردیم. این که جریمه محصول سیستم سرمایه داری، یعنی آن نظم اجتماعی‌ای است که تحت آن مردم به دو طبقه تقسیم شده‌اند: صاحبان زمین، ماشین‌ها، کارگاه‌ها و کارخانه‌ها، مواد اولیه و فرآورده‌ها؛ و آن‌هایی که هیچ چیز ندارند و بنابراین مجبورند خودشان را به سرمایه داران بفروشند و برای آن‌ها کار کنند.

آیا همیشه چنین بوده که کارگرانی که در خدمت یک کارفرما هستند، مجبور بوده‌اند برای انواع ضایعات جریمه پردازند؟ در موسسات کوچک - مرکب از صنعت گران یا کارگران شهری - هیچ جریمه‌ای اخذ نمی‌شود. آن‌ها با هم کار و زندگی می‌کنند و بیگانگی تامی بین استاد و کارگر وجود ندارد. استاد به فکر طرح جریمه نمی‌افتد، زیرا از نزدیک بر کار نظارت دارد و همیشه می‌تواند هر آن چه را که مورد پسندش نیست، اصلاح کند. اما چنین موسسات و حرفه‌های کوچکی به تدریج در حال زوالند. پیشه‌وران و صنعت گران و هم چنین دهقانان کوچک نمی‌توانند با کارخانه‌ها و کارفرمایان بزرگ، که از ابزارها و ماشین‌های پیشرفته و کار مشترک انبوهی کارگر استفاده می‌کنند، رقابت کنند. به این دلیل است، که ناظر ورشکستگی روزافزون پیشه‌وران، صنعت گران و دهقانان هستیم. آن‌ها روستاهای‌شان را ترک کرده، به شهرها مهاجرت می‌کنند و به کارگران کارخانه‌ها تبدیل می‌شوند.

روابط بین کارگران و کارفرماها در کارخانجات بزرگ ابداً شباهتی به کارگاه‌های کوچک ندارد. کارفرما در آن چنان موقعیت برتری از نظر ثروت و موقعیت اجتماعی نسبت به کارگر قرار دارد، که یک دره‌ی عمیق حایل بین آن‌ها است. اغلب آن‌ها حتا هم دیگر را نمی‌شناسند و هیچ نقطه‌ی اشتراکی ندارند. کارگر هیچ شانس برای این که به درون صفوف کارفرماها راه پیدا کند، ندارد. او محکوم است همیشه در فقر بماند و برای ثروت مندانی که نمی‌شناسد کار کند. به جای دو سه کارگری که در استخدام یک صاحب کار کوچک بودند، اکنون توده‌ای از کارگران قرار گرفته‌اند که از مناطق مختلفی می‌آیند و مستمراً جای‌شان را به دیگری می‌دهند. جای دستوره‌های مورد به مورد استادکار را مقررات عمومی که برای همه کارگران لازم الاجرا هستند، می‌گیرند. روابط قدیمی بین استادکار و کارگر از هم گسسته می‌شود. کارفرما هیچ تلاش جدی‌ای برای ننگ داشتن کارگر نمی‌کند، زیرا همیشه به راحتی می‌تواند کارگر دیگری را از میان انبوه بیکاران که آماده‌اند خود را به هر کسی کرایه دهند، پیدا کند. در نتیجه، اقتدار کارفرمایان بر کارگران افزایش می‌یابد و کارفرما با استفاده از این قدرت به جریمه متوسل می‌شود، تا کارگران را در چهارچوب تنگ کارخانه محدود کند. کارگر مجبور است به این محدودیت جدید در حقوق و دریافتی‌اش تن در دهد، زیرا که اکنون دیگر وی در مقابل کارفرما ناتوان است.

به این ترتیب، مدت زیادی نیست که جریمه رایج شده است. جریمه‌ها هم زمان با کارخانه‌های بزرگ، تولید وسیع سرمایه داری و هم زمان با جدایی کامل بین کارفرمایان ثروت مند و کارگران فقیر پدید آمده‌اند. جریمه، ماحصل توسعه‌ی کامل سرمایه داری و بردگی کامل کارگران است.

رشد کارخانجات بزرگ و تشدید فشار توسط کارفرمایان، نتایج دیگری هم به هم راه خود آوردند. کارگران تماماً ناتوان در مقابل صاحبان کارخانه، کم کم پی بردند که اگر هم چنان متفرق بمانند، بدبختی و فقر فجیع تری در انتظارشان خواهد بود. کارگران شروع به فهم این نکته کردند، که فقط یک راه برای نجات خود از گرسنگی و انحطاطی که سرمایه داری برایشان تدارک دیده است، وجود دارد و آن هم اتحاد به منظور مبارزه با صاحبان کارخانه به خاطر دست مزد بیش تر و شرایط زندگی بهتر است.

دیدیم که در دهه‌ی هشتاد، صاحبان کارخانه‌ها به چه ستم‌گری ننگینی علیه کارگران دست زدند؛ چگونه جریمه را به وسیله‌ای برای کاهش دست مزد کارگران تبدیل کردند و فقط به کاهش دستمزدها محدود نماندند و ستم سرمایه داران به کارگران به اوج خود رسید. اما این ستم، مقاومت کارگران را برانگیخت. کارگران بر علیه ستم گران برخاستند و موفق شدند. حکومت، وحشت زده به خواست همگی آنان تن در داد و با عجله قانونی برای تنظیم جریمه منتشر کرد.

این یک عقب نشینی به نفع کارگران بود. حکومت تصور می‌کرد، که با صدور قوانین و مقررات مربوط به جریمه، با دادن

وام از پول جریمه ها، بلافاصله کارگران را راضی خواهد کرد و باعث خواهد شد که آن‌ها امر مشترک کارگری‌شان، مبارزه‌ی شان علیه صاحبان کارخانه‌ها را فراموش نکنند.

این آرزوهای حکومت، که ژست حامی کارگران را می‌گیرد، برآورده نخواهد شد. دیدیم که قانون جدید چقدر نسبت به کارگران غیر منصفانه است و امتیازات داده شده به کارگران حتی در مقایسه با خواست‌های مطرح شده از جانب اعتصاب‌کنندگان کارخانه‌ی موروزوف چقدر ناچیز است. دیدیم که چه راه درویی در همه جا برای کارخانه‌دارانی که می‌خواهند قانون را زیر پا بگذارند، باز گذاشته شده و چگونه مقررات پرداخت وام که خودرایی کارفرمایان را با خودرایی مقامات دولتی تکمیل می‌کنند، به نفع کارفرمایان طرح شده است.

وقتی این قانون و مقررات به مرحله‌ی اجرا گذاشته شوند، وقتی کارگران با آن‌ها آشنا شوند و از درگیری‌های شان با مدیریت بیاموزند که چگونه قانون به آن‌ها ستم می‌کند، آن وقت آن‌ها به تدریج خواهند فهمید که در یک موقعیت وابستگی قرار دارند. متوجه خواهند شد، که فقط فقر آن‌ها را مجبور به کار برای ثروت مندان و رضایت دادن به شندرغاز بابت کار سنگین‌شان کرده است. آن‌ها متوجه خواهند شد، که حکومت و مقاماتش در کنار صاحبان کارخانه قرار دارند و قوانین به نحوی طرح شده‌اند، که اعمال ستم کارفرما بر کارگر را تسهیل کنند. و سرانجام کارگران این نکته را خواهند یافت، که قانون هیچ کاری برای بهبود وضعیت آن‌ها تا موقعی که وابستگی کارگران به سرمایه‌داران ادامه یابد، نمی‌کند. زیرا که قانون همیشه جانب کارفرمایان سرمایه‌دار را خواهد گرفت و کارفرمایان همیشه موفق خواهند شد حيله‌هایی برای طفره رفتن از قانون بیابند. زمانی که کارگران این را دریابند، خواهند دید که تنها یک وسیله برای دفاع از خودشان دارند، آن هم اتحاد برای مبارزه بر علیه صاحبان کارخانه‌ها و اعمال ناعادلانه‌ی آنان در پناه قانون است.

مجموعه آثار انگلیسی، جلد ۲، صفحات ۲۹-۷۳

* * *

توضیحات:

۱- کارفرما و حامیان آن‌ها همیشه فکر می‌کنند، که اگر کارگران شروع به فکر کردن درباره‌ی شرایط شان بکنند، شروع به مبارزه برای حقوق‌شان بکنند و برای مقاومت در برابر اعمال ننگین و ستم‌گری کارفرماها دست به دست هم بدهند، این‌ها چیزی جز «فساد» نیست. واضح است که این به نفع کارفرمایان است که کارگران به شرایط شان فکر نکنند و هیچ درکی از حق و حقوق‌شان نداشته باشند؛

۲- یک چنین جریمه‌ای در سنت پترزبورگ توسط ورخوفسکی (رئیس بندر) که به خاطر ستم‌گری‌اش نسبت به کارگران مشهور است، از کارگران اخذ شد. ورخوفسکی بعد از یک اعتصاب، پول تمام لامپ‌های شکسته را از دریافتی کارگران کسر کرد. این کسر دست مزد کارگران درست مانند جریمه کردن آنان غیر قانونی بود؛

۳- به استثنای مورد «آتش سوزی»، که این مورد در قانون مربوط به احضار متهمان ذکر نگردیده است؛

۴- باید خاطر نشان کرد، که در آن هنگام (سال‌های ۸۵-۱۸۸۴) موارد توقف کار در کارخانه بدون آن که خطایی از جانب کارگران صورت گرفته باشد، متعدد بود؛ چرا که دوره‌ی بحران صنعتی و تجاری بود: کارخانه‌داران که نمی‌خواستند محصولات انبار شده را دور بریزند، کوشیدند تا سطح تولید را پایین آورند. فی‌المثل کارخانه‌ی ووزنسکویه (در ایالت مسکو، نزدیک ایستگاه تالیستسا در مسیر راه آهن مسکو یاروسلاول) در دسامبر ۱۸۸۴ کار را به چهار روز در هفته تقلیل داد. کارگران، که قطعه کار بودند در برابر این تصمیم دست به اعتصاب زدند، که در آغاز ژانویه‌ی ۱۸۸۵ با عقب‌نشینی کارفرما به پایان رسید؛

۵- در مورد ساعت کاری، حداکثر جریمه به ازای یک روز غیبت تعیین نشده است. «مطابق دست‌مزد کارگر»، این همه‌ی آن چیزی است که قانون می‌گوید. همان‌گونه که خواهیم دید، اندازه‌ی دقیق هر جریمه را در تابلوی جریمه‌های هر کارخانه می‌توان یافت؛

۶- کارگری که به فسخ این قرارداد معترض است، می‌تواند به دادگاه شکایت کند، اما فرصت او برای تسلیم شکایت‌اش به دادگاه بسیار کوتاه، یعنی یک ماه است (که البته این یک ماه از اولین روز اخراج آغاز می‌شود)؛

۷- اولین گزارش متعلق به سال ۱۸۸۵ است. تنها اولین گزارشات مربوط به بازرسی کارخانه‌ها به چاپ رسیدند و حکومت بلافاصله چاپ گزارش‌های دیگر را متوقف کرد؛

۸- هیات امور کارخانه‌ها از چه کسانی ترکیب می‌شوند؟ فرماندار، دادستان، رئیس اداره‌ی پلیس، بازرس کارخانه و دو کارخانه‌دار. اگر ما بودیم، رئیس زندان و افسر فرمانده‌ی قزاق‌ها را هم به این لیست اضافه می‌کردیم، تا تمام مقامات کار

به دست در «دل مشغولی حکومت امپراطوری روس نسبت به طبقات زحمت کش» را یک جا با هم داشته باشیم؛

۹- ماده ی ۲۶ دستورالعمل های بازرسان کارخانه ها؛

۱۰- بدیهی است که دریافت وام از صندوق جریمه ها، کارگر را از حق دریافت خسارت از کارفرما در مواردی مانند مصدوم شدن محروم نمی کند؛

۱۱- به این ترتیب در سنت پترزبورگ، تنها در سال ۱۸۹۵ است که قدم های لازم برای کاربست قانون ۱۸۸۶ جریمه ها برداشته شد. در حالی که آقای میخائیلوفسکی، سربازرسی که پیش تر از او یاد کردیم، در سال ۱۸۹۳ گفته بود که قانون ۱۸۸۶ «هم اکنون با وسواس تمام به اجرا در آمده است». این نمونه ی کوچک نشان می دهد، که کتاب آقای سربازرس کارخانه ها - که به قصد آشنا کردن آمریکایی ها با سیستم کارخانه های روسیه نوشته شده است - حاوی چه دروغ های بی شرمانه ای است؛

۱۲- چنین نرخ هایی در بعضی از کارخانه های سنت پترزبورگ هم رایج است. مثلاً گفته شده است، که کارگر به ازای فلان مقدار نخ از ۲۰ تا ۵۰ کوپک می گیرد؛

۱۳- در تقاضانامه های چاپی تقاضای وام، که همان طور که قبلاً گفتیم توسط هیات امور کارخانه های منطقه ی ولادیمیر در این منطقه پخش شده و در آن مناسب ترین موارد کاربرد این «مقررات» برای کارگران ذکر شده است، چنین می خوانیم: «مدیریت کارخانه امضا و محتوای تقاضانامه را تصدیق می کند و نظر خودش را در این باره که آیا متقاضی واجد شرایط دریافت آن مقدار وام است یا نه، به آن اضافه می کند». یعنی مدیریت همیشه می تواند بدون هیچ توضیحی بنویسد، که «به نظر او» متقاضی واجد شرایط نیست. وام ها به کسانی نمی رسد که محتاج آند، بلکه به کسانی داده می شود که «به نظر کارفرما واجد شرایط اند.»؛

۱۴- این مقررات تفرقه می اندازد، نوکرفستی ببار می آورد و عادات بد را دامن می زند؛

۱۵- این قانون بخشی است از به اصطلاح «مقررات ویژه مربوط به روابط میان کارگران و کارخانه داران». این مقررات ویژه فقط شامل «مناطق که وجه مشخصه ی شان رشد چشم گیر صنعت کارخانه ای است»، می شود. ما به این مقررات ویژه در خود متن اشاره خواهیم کرد؛