

<https://pecritique.com/>

تقد اقتصاد سياسي
اسفندماه ۱۴۰۲

کدام جنبش؟ کدام مجمع؟

کاظم فرج الهی



از نزدیک به نیم‌قرن پیش بحران اقتصادی و عمومی عمیقی همه‌ی عرصه‌های جامعه‌ی ما را درنوردیده است. بحرانی که بخشی از آن ساختاری و زاینده‌ی نظام سرمایه‌داری و بخشی دیگر متأثر از سیاست‌های ویژه‌ی حاکمیت و دولت‌های مختلف است. بدون در نظر گرفتن فراز و فرودهای متأثر از سیاست‌های مقطعی دوره‌های هشت‌ساله‌ی دولت‌های مختلف، شکل عمومی بروز این بحران رکود تورمی و به‌گفته‌ی دکتر فریبرز رییس‌دانا (معلم و یاور کارگران و زحمتکشان ایران) فروبستگی تورمی است. از دهه‌ی هشتاد به این‌سو، به‌سبب این شرایط بحرانی، در آغاز هفته‌ای نبود و پس از آن در دهه‌ی گذشته به‌جرات می‌توان گفت روزی نبوده است که جامعه‌ی کارگری شاهد رخ دادن دست‌کم یک تنش یا بحران جدی در عرصه‌ی کار و تولید و همچنین در حوزه‌ی رابطه میان کارگر و کارفرما، در یکی از اشکال اعتصاب، تجمع اعتراضی و خیابانی، یا مراجعه به دستگاه‌های مربوطه و شکایت به یکی از مقامات مسئول، نباشد. به‌جز در موارد کاملاً استثنایی، خصلت عمومی تمامی این اعتراض‌ها تدافعی بوده و تقریباً پاسخ هیچ‌یک از اعتراض‌ها، بدون نظر گرفتن هزینه‌های تحمیل‌شده، پاسخی کاملاً مثبت نبوده و دستاوردی دایمی نداشته است.

مهم‌ترین مطالبه‌ها و اهدافی که در این حرکات مطرح و پیگیری شده عبارت است از: پرداخت مزد و مزایای عقب‌افتاده، اعتراض به تأخیر در پرداخت‌ها، اعتراض به نبود مواد اولیه و جلوگیری از تعطیلی کارخانه و بنگاه، و از این‌رو، بیکاری کارگران، تمدید نشدن قراردادهای کار، تبعیض میان کارگران، ... و در پاره‌ای موارد مهم نیز مشکلات پدید آمده و شدت گرفتن آن‌ها در نتیجه‌ی واگذاری مالکیت کارخانه‌ها و بنگاه‌ها از بخش عمومی و دولتی به بخش خصوصی [لایه‌ها و گروه‌های خاص] بوده است؛ در این موارد مخالفت با خصوصی‌سازی یا به‌گفته‌ی دقیق‌تر مخالفت با این نوع واگذاری‌ها، در معدود مواردی که فرصتی دست داده دخالت یا مشارکت کارگری در مدیریت بنگاه نیز به مطالبات کارگران افزوده شده است.

شرکت فولاد خوزستان یا گروه ملی فولاد اهواز واقع در کیلومتر ۱۰ جاده‌ی اهواز بندر امام دومین تولیدکننده‌ی فولاد خام در کشور است که عملیات ساخت آن در سال ۱۳۴۲ شروع و از سال ۱۳۴۶ کم‌کم وارد عرصه‌ی تولید شد و با گشایش رسمی در سال ۱۳۶۸ به بهره‌برداری کامل رسید. با آغاز دهه‌ی نود بحران‌های مالی و تنش‌های

کدام جنبش؟ کدام مجمع؟

کارگری این بنگاه آشکار شد و به تدریج اوج گرفت؛ بعد از واگذاری مالکیت فولاد اهواز به بخش خصوصی و به‌ویژه آخرین تغییر آن یعنی واگذاری به بانک ملی (سال ۱۳۹۵) این بنگاه همواره درگیر انواع مسایل و بحران‌های مالی و شاهد اعتراض‌ها و مبارزات گسترده‌ی کارگری بوده است. کارگران گروه فولاد اهواز در آخرین دور تلاش‌ها و اعتراضات خود که از دی‌ماه ۱۴۰۲ با خواست افزایش مزد و حقوق و همسان شدن با دیگر کارخانه‌های تولید فولاد، مبارزات باشکوهی را رقم زده‌اند که هنوز هم کماکان ادامه دارد و مورد حمایت تمامی کارگران و دوستان طبقه‌ی کارگر است. مسئولان مربوطه نیز با سکوت نسبی و حمایت ضمنی و گاه آشکار از این نوع واگذاری و تبعات آن، از پاسخ به این اعتراض‌ها، اعاده‌ی حقوق کارگران و پرداخت مطالبات به‌حق آنان خودداری می‌کنند. در چم‌وخم مبارزات مستمر و در روند تغییرات و حوادث رخ داده در گروه ملی فولاد، در دست‌کم یک دهه‌ی گذشته، بدون شک این حد از هشیاری و پیگیری مطالبات، انعطاف در عمل و دقت و درستی شیوه‌های خاص به‌کار گرفته شده در مبارزات، حاصل اندیشمندی، سال‌ها تلاش و تجربه و آزمون و خطا، و درس گرفتن از آموزه‌های پیشین توسط کارگران پیشروی شاغل در این گروه است که در جای خود بسیار ستودنی است. اما این بزرگداشت و ستایش نباید در ارزیابی چگونگی پیمایش راه پیموده شده و بازگویی برخی خطاها و کاستی‌های پدید آمده در روند امور، مانع و سد ایجاد کند.

پرسش مهم این است که چرا کارگران فولاد پس از حدود یک دهه مبارزه‌ی جانانه برای رسیدن به مزد و وضعیتی بهتر و البته دادن هزینه‌هایی در این روند، هنوز از داشتن یک تشکل مستقل و پایدار بی‌بهره هستند؟

روشن است که تشکل‌های کارگری اصولاً و در کلیت خود - به‌جز در موارد کاملاً استثنایی - نمی‌توانند و نباید تشکلی مخفی باشند؛ همین‌جا باید تأکید کرد که منظور از علنی و حتی قانونی و رسمی بودن یک تشکل یا یک نهاد اجتماعی این نیست که همه‌ی اسرار و مذاکرات و تصمیم‌های این تشکل مثلاً باید در تابلوی اعلانات نصب شود. برای توضیح بیشتر به کارکرد شرکت‌های تجاری یا نهاد خانواده که هر دو نهادهایی علنی و قانونی هستند نگاه کنیم؛ هیچ ضرورت یا اجباری در کار نیست که

تمامی رخدادهای و مسایل، سیاست‌های کاری و مالی و روش‌های خاص در پیش گرفته شده و همچنین اختلاف‌های موجود در گزینش این روش‌ها در هر بنگاه یا رازهای خانواده در کوچه و خیابان جار زده یا در تابلوی اعلانات هر بنگاه و محله به اطلاع همگان رسانده شود. اما به‌رحال مسئولیت‌ها و مسئولان و همچنین برنامه‌ها و سیاست‌های کلی و روش‌های آن‌ها برای همه‌ی اعضا و کارگران قابل دسترسی و مشاهده است و با توجه به اساسنامه یا قراردادهای گفته و ناگفته‌ی اجتماعی و حتی خود اساسنامه‌ها و قراردادها هم، متناسب با تغییر شرایط اجتماعی، توسط اعضا قابل پایش و بررسی و تغییر و جابجایی هستند. بازهم روشن است که در شرایط سیاسی اجتماعی موجود برای رسیدن به برپایی این‌گونه تشکل‌ها ناگزیر باید از راه‌هایی بس دشوار و موانعی بسیار گذر کرد و به‌طور حتم هزینه‌هایی نیز تحمیل می‌شود. این که با در نظر گرفتن تمامی شرایط موجود و همچنین مد نظر قرار دادن برخی نظرها و برخوردهای نادرست و یکسویه و گاه تعصب‌آمیز نسبت به مقوله‌ی سازمان‌یابی آدر میان شماری از کارگران پیشروا، پیمودن این راه دشوار و برپایی تشکل پایدار در محیط کار فولاد چه اندازه ممکن و قابل تحقق بوده یا نبوده - یا هم اکنون هم هست - مسأله‌ای قابل بررسی و تأمل است. اما تأیید درستی وضعیت امروزی سازمان‌یافتگی - یا سازمان نیافتگی - کارگران فولاد و تنویریه کردن «بی‌نیازی به تشکل مستقل و پایدار» به‌عنوان یک شیوه‌ی خوب و مناسب برای این‌جا و همه‌جا، مسأله‌ی مهم و از دید نگارنده نادرست دیگری است که باید بر آن تأمل کرد.

مجمع عمومی: عالی‌ترین و دموکراتیک‌ترین شکل تصمیم‌گیری جمعی در یک نهاد

یکی از کارگران فعال و سازماندهی مبارزات کارگران فولاد، که برای پرهیز از شخصی شدن مسأله از آوردن نام ایشان خودداری می‌شود، در کتابچه‌ای باارزش به لحاظ انتقال تجربه، به شرح مبارزه‌ی دوساله‌ی کارگران گروه ملی فولاد اهواز از ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۷ می‌پردازد و نکته‌های آموزنده‌ای را بازگو می‌کند.

همین طور فعال کارگری جوان و گرامی دیگری، که صادقانه در این رهگذر زحمت کشیده و هزینه‌های سنگینی هم تحمل کرده است، در نوشته‌ای کوتاه، خیلی گذرا به آن چه در گروه ملی فولاد گذشته پرداخته و نتیجه‌ای گرفته یا حکمی صادر کرده که جای اما و اگر بسیار دارد.

در جامعه‌ای که اعضا از وضعیت موجود ناراضی‌اند و عوامل پدیدآورنده‌ی نارضایتی نیز همچنان موجودند و حتی تشدید هم می‌شوند؛ اگر این نارضایتی مانند دوران پس از تسلط خشونت‌آمیز بیگانه بر سرزمینی یا روزهای پس از کودتا، به یأس و سرخوردگی یا خاموشی و انزوا نینجامد، در روند گسترش و تعمیق، رفته‌رفته اشکال مختلفی از اعتراض جمعی در جامعه آشکار می‌شود؛ گفتار اعتراضی فردی و در ادامه کنش‌های جمعی پدید می‌آیند. اعتراض‌های گفتاری و کنش‌های جمعی حتی در خودجوش‌ترین حالت‌های خود برخاسته از حد معینی، هرچند ابتدایی، از همگرایی و هماهنگی یا سازمان‌یافتگی است. در کارخانجات بزرگ این هماهنگی و سازمان‌یافتگی ابتدایی (از جمله مشاوره و تبادل نظر و تصمیم‌گیری بزرگان و پیش‌کسوتان در بزنگاه میدان و تأیید و اجرای دیگران) به شکل سنت‌های کارگری - اغلب بین‌نسلی - وجود دارد و در هنگامه‌های بحران روابط کار و بزنگاه‌های اعتصاب و تحصن‌ها بسیار کارساز بوده است. نقش نیروهای آگاه و پیشرو جامعه هماهنگی و تأیید این سطوح اولیه‌ی همگرایی و سامان‌یافتگی، بسندگی به آن و اعلام کلیشه‌وار آن به‌عنوان شکل جمعی تصمیم‌گیری مدرن و متناسب با شرایط نیست. در هر جامعه - مثلاً ساکنان یک منطقه یا کارکنان یک بنگاه - وظیفه‌ی عناصر پیشرو ارتقای سطح آگاهی و سازمان‌یافتگی موجود است. تحقق این امر نیز در خلأ یا فقط با تشویق و تبلیغ صورت نمی‌گیرد؛ کار و تلاشی هدفمند و برنامه‌دار و روندی است در جریان یا درآمیخته با زندگی و کار روزانه و در بطن مبارزه‌ی طبقه برای بهبود شرایط زندگی. بهبود شرایط زندگی کارگران یعنی دستیابی ماندگار به دست کم بخشی از حقوق و منافع طبقاتی، و این به‌دست نمی‌آید مگر با ارتقای سطح سازمان‌یافتگی و ایجاد نوعی تشکل پایدار به‌مثابه ابزار دفاع جمعی از حقوق و منافع بخش‌های مختلف این طبقه. نیاز به توضیح یا نشان دادن نمونه نیست؛ تاریخ جنبش کارگری ما در همین چند دهه‌ی گذشته نشان داده که در نبود

تشکل‌های مستقل کارگری هر دستاورد و امتیازی که به‌دست آمده، هرچند کوچک، نه در درازمدت که حتی در میان‌مدت هم محو و نابود یا بی‌اثر شده است.

در روند عادی زندگی اجتماعی گاه رویدادهایی رخ می‌دهد و در ارتباط با آن گروه یا نهادهایی موقتی شکل می‌گیرند. مثلاً یک حادثه‌ی رانندگی در بزرگراهی رخ می‌دهد و با درهم‌پیچیدن شمار زیادی اتوموبیل گروهی از شهروندان کشته و مجروح می‌شوند؛ یا وقوع زلزله و جاری شدن سیل در مکانی پر جمعیت. در این گونه رویدادها به‌طور معمول دیده می‌شود که گروهی از جمعیت، که نسبت به دیگران هشیارتر و پویاتر هستند، ناگفته و نانوشته گردهم می‌آیند و سعی می‌کنند با همفکری و همکاری با یکدیگر تا رسیدن سازمان‌ها و نیروهای امداد به نوعی کمک‌رسانی و وضعیت را سامان‌دهی کنند. مثلاً تصمیم می‌گیرند مجروحان را از اتوموبیل‌ها یا از زیر آوار بیرون کشیده در وضعیت مناسب‌تری قرار دهند یا اتوموبیل‌ها را جابه‌جا و راه را برای رسیدن نیروهای امدادی و کمک‌رسان باز کنند. پس از رسیدن نیروهای امداد و ... و باز شدن بزرگراه این گروه‌های خودجوش مردمی نیز موضوعیت خود را از دست داده خودبه‌خود ناپدید می‌شوند. مثال دیگر تشکیل این گونه گروه و سازمان‌یابی موقت را کسانی که در کارخانه‌ها و بنگاه‌های بزرگ کار کرده‌اند شاید بارها دیده باشند: حادثه‌ی مهمی در کارخانه رخ داده و سبب توقف روند کار و تولید شده، یا افزایش تدریجی نارضایتی به اعتراض کارگران نسبت به شرایط کار یا مطالبات صنفی منجر شده است، پس از به‌هم پیوستن غرولندها و زمزمه‌های محفلی در این‌جا و آن‌جا، گروهی کوچک از کارگران - که کم‌کم به شمارشان اضافه هم می‌شود - دست از کار کشیده در مکانی به‌گفت‌وگو جمع می‌شوند (نطفه و شکل‌گیری اعتصاب). قضیه را این‌گونه نیز می‌توان توصیف کرد که به‌طور طبیعی و سنتی - یا خودجوش - شماری از کارگران با سابقه و آگاهی بیشتر در مشورت با یکدیگر تصمیم‌هایی در راستای هدایت یا مدیریت ماجرا می‌گیرند و دیگران نیز بنا به روابط دوستی، همکاری، اعتماد و احترام به پیش‌کسوتان و بزرگان خود تبعیت می‌کنند و ... و سرانجام اقدام و حرکتی جمعی و نسبتاً هماهنگ صورت می‌گیرد و هرگاه با اقدام یا سخنان مدیران و کارفرما تغییری در شرایط ایجاد شود باز همین گروه نخبگان یا پیش‌کسوتان هستند که به‌نوعی ماجرا را مدیریت می‌کنند. در

تمامی این موارد عده‌ای گرد هم می‌آیند و پس از گفت‌وگو و تبادل نظر تصمیم‌هایی گرفته می‌شود و جمعیت حاضر اجرا می‌کند.

مجمع عمومی: شیوه‌ای برای تصمیم‌گیری یا جایگزین تشکل پایدار؟

هر دو دوست گرامی مورد اشاره در بالا و همچنین شماری دیگر از باورمندان به راه و دوستداران طبقه‌ی کارگر به مناسبت‌ها و در تریبون‌های مختلف نمود و تبلور این گونه شکل‌گیری اراده و تصمیم‌گیری جمعی در کنش‌های اعتراضی کارگران و مراجعه به خرد جمعی نخبگان یا لیدرها را که تقریباً در تمامی اعتراضات، با تفاوت‌هایی در جزئیات، دیده می‌شود و کمیت و کیفیت آن در فولاد اهواز و هفت‌تپه به دلیل تکرار تجربه‌ها در نوع خود سرآمد و جالب بوده است، پس از بزرگ‌نمایی و تعمیم دادن به موارد و جاهای دیگر، به‌عنوان جنبش مجمع عمومی و شکل نوینی از سازمان‌یافتگی یاد می‌کنند. این دوستان آگاهانه یا ناخودآگاه با استناد به درستی یک حکم در یک جزء اثبات یک قانون در کل را نتیجه می‌گیرند. در این که این شیوه‌ی تقریباً رایج در اراده و تصمیم‌گیری جمعی را طبقه‌بندی کنند و تجسمی از «مجمع عمومی» بنامند ایراد چندانی نیست. ایراد اصلی این جاست که با استناد به ضرورت پرهیز از هزینه دادن در مواجهه با برخوردهای امنیتی کوشش دارند ثابت کنند طبقه‌ی کارگر دیگر به «تحمل بوروکراسی و هزینه دادن» و برپایی تشکل‌های پایدار نیاز ندارد. البته این کار را با ساده‌انگاری و بی‌اعتنایی عمدی به مراحل رشد و تکامل مبارزات طبقاتی کارگران و همچنین با گذر از مقدمات و الزامات و رعایت قواعد مرسوم در «مجمع عمومی» انجام می‌دهند. این دوستان فراموش می‌کنند که یکی از ویژگی‌های مهم هر جنبش گستردگی آن است و نمی‌توان از دیده شدن یک شیوه‌ی خاص در طرح و پیگیری مطالبات کارگران در دو بنگاه به پیدایی «جنبش مجمع عمومی» حکم داد. هر تجمع و گردهمایی موقت - و اغلب بدون نظم کافی و رعایت ترتیب‌های مرسوم - و هرگونه تصمیم‌گیری در یک جمع کم‌شمار در قیاس با

کل جمعیت هر بنگاه، را نمی‌توان مجمع عمومی و تصمیم‌گیری مبتنی بر خرد جمعی آن بنگاه قلمداد کرد. «مجمع عمومی» شیوه‌ای ناگزیر و عالی در مدیریت دموکراتیک و تصمیم‌گیری در یک نهاد دموکراتیک است. روشن است که این روش مراجعه به خرد جمعی در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری به گروه و طبقه‌ای خاص اختصاص ندارد و فقط ویژه‌ی تشکل‌های کارگری (سندیکا و اتحادیه‌ها و شوراهای) نیست؛ تقریباً در تمامی شرکت‌های سهامی، نهادها و بنگاه‌های عمومی سرمایه‌داری نیز رایج است. اما شیوه‌ای است که مقدمات و ملزوماتی دارد که برای رسیدن به نتیجه‌ی مناسب رعایت آن‌ها الزامی است. و البته در روند اجرا گاه مشکلات و دردسرهایی رخ می‌نماید که ناگزیر است و از آن باید به‌عنوان هزینه‌های دموکراسی یاد کرد. بارها دیده و تجربه شده که گاه، بر بستر هیجان و اضطراب یا نبود آگاهی کافی حاضران، یک فرد مسلط به فن سخنوری یا حتی عادی، به‌طور اتفاقی و ناخودآگاه یا عمدی و هدفمند، توانسته است با مطرح کردن موضوعی خاص (به‌قول حوزوی‌ها آوردن یک «ان قلت») ذهنیت و نظر حاضران در مجمع عمومی را از موضوعی منحرف یا به موضوعی جلب کند؛ در چنین مواردی معمولاً فضایی ایجاد و تصمیم‌هایی گرفته یا مصوباتی تصویب می‌شود که با شرایط موجود و منافع عموم اعضا همخوان نبوده است. اما در مجامع عمومی از پیش تعیین و برنامه‌ریزی شده، با توجه آمادگی حضار و گردانندگان، نشست مطابق برنامه پیش می‌رود و احتمال وقوع چنین حوادثی کم‌تر است. کسانی که در کارخانه‌ها و بنگاه‌های بزرگ کار و به معنای واقعی کلمه زیست کرده‌اند نمونه‌های قابل‌ذکر از مواردی را می‌توانند یادآوری کنند که در بنگاه‌ها و لحظات بحرانی و سرنوشت‌ساز که جمع کارگران نیازمند تصمیم‌گیری حیاتی و بخردانه بوده است، چگونه یک حرکت یا سخن حساب‌شده از سوی یک مغرض یا سخنی نسنجیده و ناخودآگاه یک کارگر ناآگاه توانسته جهت حرکت و مبارزه‌ی کارگران را از سمت‌وسوی درست منحرف کرده و هزینه و زیان‌های جبران‌ناپذیری به‌بار آورد. دقیقاً به همین دلیل است که تشکل‌های پایدار در مواجهه با بحران یا شرایط اضطراری - از جمله اعتصاب - کمیته‌ای مرکب از شماری افراد باتجربه و آگاه را برای مدیریت و نظارت بر امور تعیین می‌کنند.

مجمع عمومی: قانونمندی در برخورد آرا و برآیند رأی آگاهانه‌ی عموم یا گذرا و رأی حاضران در محل

روال معمول چنین است که زمان برگزاری مجمع عمومی و موضوع یا دستور جلسه‌ی آن، بسته به زمان‌بندی از پیش تعیین‌شده یا ضرورت آنی و اضطراری بودن آن، به‌هر حال مدتی هر چند کوتاه، اما قبل از برگزاری مجمع به اطلاع همگان رسانده می‌شود. به‌ضرورت حضور فعال بیشترین شمار اعضا و برخورداری از آمادگی - به لحاظ احاطه بر موضوع - به‌منظور مشورت و اتخاذ تصمیم‌های منطقی و متناسب با شرایط و در عین حال پرهیز از دخالت هیجانی و احساسی است که ضرورت دارد حاضران پیش از برگزاری مجمع از آن آگاه شوند. یادآوری این نکته‌ی بدیهی بیشتر به این منظور است که تأکید شود هر گردهمایی خودبه‌خودی یا اضطراری هر جمع کم‌شمار - نسبت به تمامی اعضا یا نسبت به حد نصاب‌های مرسوم - و تصمیم‌گیری جمعی در اضطرار و فوریت در صحنه‌ی عمل یا بزنگاه حوادث را، که به دلیل نبود شکل پایدار گاه ناگزیر هم هست، «مجمع عمومی» و تصمیم‌گیری دموکراتیک نمی‌توان نام نهاد.

در گزارش‌ها و یادداشت‌های این دوستان درباره‌ی مبارزات کارگران فولاد بارها از برگزاری‌های مجامع عمومی متعدد در روزها و زمان‌های نزدیک به هم و گاه خیلی فوری و به‌اصطلاح فی‌المجلس سخن گفته می‌شود که به نظر می‌رسد از صحت یا دقت لازم برخوردار نیستند. در روند جاری مبارزات کارگران در کارخانه‌ها و بنگاه‌های مختلف، گاه و در بزنگاه‌هایی برحسب تغییر شرایط و اضطرارهای پیش‌آمده، دادن پاسخ مناسب و فوری یا لزوم انجام عملی خاص یا در پیش گرفتن روشی تازه متناسب با شرایط جدید، ضرورت پیدا می‌کند. ضرورت و فوریتی که پاسخ به آن نیازمند مشاوره و هم‌اندیشی و گرفتن چنان تصمیمی است که مورد قبول و پشتیبانی بیشترین شمار کارگران باشد. در بالا هم اشاره شد که در نبود تشکلهای مستقل و پایدار کارگری در این موارد، به‌طور معمول و مطابق سنت‌های کارگری، کارگران پیشرو حاضر در محل (یا به گفته‌ی دیگر عقلا و پیش‌کسوتان و کسانی که در میان کارگران مقبولیت بیشتری دارند) با هم‌اندیشی و مشورت با یکدیگر به راهکار یا راه‌حلی می‌رسند و یافته‌های خود

را با دیگران یا با حلقه‌ی بزرگ‌تری در میان می‌گذارند و این یافته‌ها در صورت مورد اقبال قرار گرفتن اجرایی می‌شود. گاهی نیز روند امور این‌گونه پیش می‌رود که در صورت فراهم بودن شرایط مناسب و زمان کافی حلقه‌ی اولیه پس از رسیدن به توافقی نسبی روی راهکار یا راهکارهای مناسب، یافته‌های خود را با جمع بزرگ‌تر یا کارگران حاضر در صحنه در میان می‌گذارند و پس از اعلام موافقت یا تصویب (شکلی از رأی دادن) به‌عنوان تصمیم جمعی اجرایی می‌شود. در همه‌ی کنش‌ها و تنش‌های دامنه‌دار کارگری اشکال یا تلفیقی از این روندها، با کم‌وکاستی‌ها و تفاوت‌هایی در عمل، طی می‌شود. در این صورت، بزرگ‌نمایی، تئوریزه کردن و تکرار کلیشه‌وار این روندها با عنوان «برگزاری مجمع عمومی» که آداب و الزامات خاص خود را دارد، و در پی آن اعلام بی‌نیازی به تشکل پایدار و مذموم دانستن مشاوره و هم‌اندیشی و گزینش راهکارهای مناسب کارگری توسط گروهی از کارگران صلاحیت‌دار که قبلاً به همین منظور انتخاب شده‌اند، آیا فاصله گرفتن از واقعیت نیست؟

پرهیز از انتخاب نماینده و لیدر به‌منظور دوری جستن از هزینه‌های امنیتی یا کج‌روی‌ها

دوستان مخالف تشکل پایدار دائماً در سخنان خود هر نوع تشکل پایدار را هر می و اسیر بوروکراسی می‌دانند، و مسئولان و مدیران این تشکل‌ها را سازش‌کار و ثابت و دست‌کم در فواصل میان کنگره‌ها یا مجامع عمومی این تشکل‌ها، غیر قابل‌تعویض و برکناری می‌دانند یا قلمداد می‌کنند؛ که البته همیشه چنین نیست.

این دوستان تجارب میدانی به‌دست آمده - در روند مبارزات مطالبه‌گرانه‌ی کارگران دو یا چند بنگاه طی دهه‌های گذشته - را تعمیم داده و تئوریزه کرده‌اند و آن را همچون قانون می‌دانند! قانونی که مطابق آن کارگران در روند مبارزات و پی‌گیری مطالبات، به‌منظور پرهیز از پیگردهای قضایی و امنیتی و پیشگیری از زیان‌های سازش‌کاری و احیاناً کج‌روی‌های شماری از برگزیدگان، باید خود را از داشتن هر نوع تشکل پایدار و گزینش و معرفی کردن نماینده و سخنگو محروم کنند. به این ترتیب به‌جای حل مسأله‌ی دشوار، به‌کلی صورت مسأله پاک می‌شود! جالب این‌جاست که با

همه‌ی این محکم‌کاری‌ها می‌بینیم در روند مبارزات کارگران فولاد اهواز هم (که آن را نمونه‌ی مثال‌زدنی دانسته و از آن قانون استخراج کرده‌اند)، کارگران در مراحل ناگزیر می‌شوند نماینده‌هایی موقت برای گفت‌وگو و مذاکره معرفی کنند. برای مثال، مذاکره برسر مواردی که کارفرما از اجرای برخی مواد توافق‌شده در مذاکرات سر باز می‌زند و نیز - متأسفانه - یا شمار قابل‌توجهی که از کارگران از محیط کار اخراج و درگیر پیگردهای قضایی و بازداشت می‌شوند.

به‌رحال، در نظام سرمایه‌داری برای طبقه‌ی کارگر نه‌تنها فرش قرمز پهن نمی‌شود که بتواند به‌آسانی با برپایی تشکل‌های ویژه به ابزاری برای دفاع جمعی از حقوق و منافع خود مجهز شود و تحقق مطالباتش را پیگیری کند، بلکه با ایجاد انواع موانع قانونی و غیر قانونی مسیر سازمان‌یابی و ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری هرروز دشوارتر و پرهزینه‌تر می‌گردد؛ بدتر آن که با مشاهده‌ی کوچک‌ترین خطا و بهانه‌ی واقعی یا واهی، کارگران فعال از کار اخراج و مورد پیگردهای قضایی و ... قرار می‌گیرند. راه‌حل، حذف تشکل‌یابی از برنامه‌ی عملی مبارزه‌ی طبقاتی و خودداری از گزینش کارگران پیشرو و کارآزموده به‌عنوان نماینده و محروم کردن طبقه از روش‌ها و تجربه‌های مفید گذشته نیست. رویگردانی از سازمان‌یافتگی و برنامه‌ی منظم و تقدیس تصمیم‌گیری در لحظه و در گردهمایی‌های موردی - تشکیل شده از افراد حاضر در صحنه و نه لزوماً بیشترین شمار کارگران - تحت عنوان مجمع عمومی، آن هم در شرایط هیجانی و اضطرار، به نوعی خودبه‌خودی‌گرایی و آنارشی تن می‌ساید.

سخن پایانی: ساختار هرمی و بوروکراسی

در روند روزگار و دوران زندگی نه می‌توان از میان رودها و دره‌های عمیق گذر نکرد و نه می‌توان گذر کرد اما خیس نشد و با خطر نیز مواجه نگشت. مهم چگونگی گذر و مواجهه با خطر است؛ مهم و شرط لازم برای گذر موفق و رسیدن یا نزدیک شدن به مقصد این است که کارآزموده‌ها و باتجربه‌هایی اندیشمند انتخاب شوند، نه کنار صحنه و از راه دور که همراه و راهنما باشند تا کاروان با کم‌ترین صدمات و هزینه‌ها از تندپیچ‌ها و دره‌ها و از گذرگاه‌هایی با کمترین شیب و عمق گذر کند.

نظام سرمایه‌داری همواره و همه‌روزه در کار اصلاح و به‌روزرسانی ابزار و روش‌های خود برای بهره‌کشی و انباشت بیشتر و تضمین استمرار آن است. طبقه‌ی کارگر - کارگران پیشرو و فعال در امور مطالبات صنفی طبقاتی - نیز اگر از سازمان‌یابی و تشکل‌یابیدار رویگردان باشد و اگر شیوه‌های سازمان‌یابی و مبارزه‌ی خود علیه نظام بهره‌کشی و انباشت را اصلاح و به‌روزرسانی نکند هر روز بیشتر از گذشته به دره‌ی فقر و بردگی مدرن سقوط خواهد کرد.

طبقه‌ی کارگر در روند زندگی اجتماعی خود برای رسیدن به وضعیت بهتر و در نهایت رهایی از بردگی و ستم سرمایه‌ناگزیر از سازمان‌یافتن در تشکل‌های ویژه‌ی خویش و، به کمک این ابزار، دخالت در سرنوشت خویش و مشارکت در مدیریت جامعه است؛ جامعه‌ای که بیشترین شمار جمعیت آن را کارگران تشکیل می‌دهند. تشکل‌های کارگری را در دو بخش کلی می‌توان دسته‌بندی کرد: یکم، تشکل‌های مطالباتی یا صنفی - سیاسی که تشکل‌هایی را شامل می‌شود که کارگران بر اساس اشتغال در محیط کار معین یا سکونت و محل زندگی یا بر اساس نوع و منطقه کار و یا تخصص‌های مختلف برپا می‌کنند یا به عضویت آنها در می‌آیند. همه‌ی کارگران فارغ از گرایش و تعلق‌های جنسی، قومی، مذهبی و سیاسی و صرفاً به اعتبار مزدبگیر بودن و اشتغال در حرفه، کارگاه و کارخانه یا منطقه‌ای خاص می‌توانند با پذیرش اساسنامه به عضویت یکی از این نوع تشکل‌ها در آیند. کارگران به کمک این تشکل‌ها (شورا، انجمن، سندیکا، اتحادیه یا هر نام دیگر) برحسب شرایط موجود جامعه و توان و میزان نفوذ تشکیلاتی، پیگیر حل مشکلات و تحقق حقوق و مطالبات صنفی و طبقاتی خود از تغییر و اصلاح قوانین گرفته تا مزد و معیشت، بهداشت و آموزش و ... و مشکلات محیط زیست خود می‌شوند. بدیهی است که کارگران برای تحقق این حقوق و مطالبات، آن‌گاه که لازم باشد که ناگزیر هم هست، در قالب تشکل خود به عرصه‌ی سیاست و سیاست‌ورزی ورود می‌کنند.

دسته‌ی دوم تشکل‌های سیاسی - ایدئولوژیک یا سازمان‌های سیاسی و احزاب کارگری هستند. اعضای این تشکل‌ها با باور به و پیروی از یک دیدگاه و ایدئولوژی خاص با روش‌های ویژه‌ی خود برای بهبود شرایط جامعه تلاش و مبارزه می‌کنند و

مانند دیگر طبقات و گروه‌های سیاسی جامعه برحسب توان و نفوذ خود خواهان مشارکت در قدرت یا کسب کامل قدرت سیاسی می‌شوند.

این دو نوع تشکل مستقل از هم و در عین حال مکمل یکدیگرند؛ در روند مبارزه‌ی طبقاتی هر کدام کارکرد، وظایف و جایگاه ویژه‌ی خویش را دارند و به همین اعتبار هیچ‌کدام را نمی‌توان جایگزین دیگری کرد یا به تبعیت و دنباله‌روی از دیگری کشاند. (در عین حال هیچ‌کدام به تنهایی و بدون نیاز به دیگری نمی‌توانند در برنامه‌های خود کاملاً موفق باشند). تشکل‌های مطالباتی و سازمان‌های سیاسی - ایدئولوژیک کارگری از یکدیگر استقلال کامل دارند، اما هیچ دیوار چینی آن‌ها را از هم جدا نمی‌کند. تجربه‌های جنبش جهانی کارگری نشان داده است ضمن استقلال کامل در سیاست و عمل و پرهیز از تبعیت و دنباله‌روی یا دخالت در امور دیگری، تعامل و همکاری تنگاتنگ میان این دو نوع تشکل بهترین حالت ممکن و شرط سلامت و سعادت‌مندی جامعه است.

باورمندان به بی‌نیازی طبقه‌ی کارگر به تشکل‌های پایدار استدلال می‌کنند که تشکل‌های مطالباتی پایدار (سندیکاها و اتحادیه‌ها و ...) با ساختار هرمی درگیر بوروکراسی‌ای هستند که در آن مدیران ناکارآمد و کج‌رو در دوره‌های متوالی در جای خود ابقا شده و به بدنه نیز پاسخ‌گو نیستند. این دوستان تجمع‌های موردی کارگران یا گروه‌هایی‌های اضطراری و گروه‌های موقتی، و اغلب بی‌ضابطه‌ای که توسط کارگران معترض حاضر در صحنه و فقط در هنگامه‌های بحران و بروز اشکال مختلف اعتراضات می‌تواند تشکیل شود، را به‌عنوان مجمع عمومی جازده و کارگران را تشویق می‌کنند به جای تشکل‌های مطالباتی پایدار به همین گروه‌ها یا مجامعی که فاقد گاه ویژگی‌های یک مجمع عمومی معتبر و صلاحیت‌دار هم هستند، بسنده کنند. این دوستان به دو نکته توجه ندارند: یک؛ همه‌ی کسانی که در کارخانه‌ها و بنگاه‌های بزرگ کار کرده‌اند و تجربه دارند، به‌خوبی می‌دانند که در شرایط عادی و روند عمومی کار و تولید در این بنگاه‌ها، امکان جمع شدن کارگران و برگزاری این‌گونه مجامع وجود ندارد. مدیران و کارفرمایان حتی در جاهایی که تشکل‌های رسمی (شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و ...) وجود دارند به‌سختی و در بهترین حالت در هر یک یا دو سال فقط یک‌بار

اجازه می‌دهند تولید متوقف و مجمع عمومی برگزار گردد. به اجتماعات کوتاه‌مدت و کم‌شماری که در راهروها، محوطه، هنگام تعویض شیفت یا در رستوران و هنگام غذا خوردن تشکیل می‌شود که نمی‌توان عنوان مجمع عمومی داد! غرض مته به خشخاش گذاشتن نیست. می‌دانیم که در بنگاه‌ها و کارخانه‌های بزرگ نیز در عمل برای مجامع عمومی از پیش تعیین‌شده، جمعیت زیادی- آن طور که در اساسنامه‌ها حد نصاب حاضران گفته می‌شود- حضور نمی‌یابند و مجامع عمومی در نوبت‌های دوم و سوم با شمار بسیار کم حاضران، در قیاس با کل جمعیت یا اعضای تشکل و نهاد مربوطه، برگزار می‌شود. اما نکته‌ی مهم این‌جاست که دست‌کم همین جمعیت کم‌شمار حاضر با حضور ذهن و آمادگی قبلی در مورد موضوع مورد بحث به مجمع می‌آیند و به‌طور نسبی زمان و فرصت کافی برای بحث و تصمیم‌گیری وجود دارد.

نکته‌ی دوم آن که گفته می‌شود «تشکل‌های مطالباتی پایدار (اتحادیه و سندیکا) ساختار هرمی دارند» یا «مدیران و مسئولان ناکارآمد و کج‌رو در دوره‌های متوالی و ... در موقعیت‌های خود ماندگار و مانع‌پویایی و پیش‌روی کارگران می‌شوند». که تاکنون در موارد زیادی چنین هم بوده است.^۱ اما می‌تواند چنین هم نباشد؛ با

^۱ در تاریخ جنبش کارگری اتحادیه‌ها و سندیکاهای زیادی وجود داشته‌اند که رهبران (بهتر است گفته شود شماری از رهبران) آن‌ها دچار سازش‌کاری و کج‌روی و حتی خیانت به طبقه‌ی کارگر شده‌اند؛ یا اساسنامه‌ها و بوروکراسی حاکم بر برخی از این تشکل‌ها به گونه‌ای بوده که در عمل و ادامه‌ی کار و فعالیت زنده‌ای بیش نبوده‌اند. در جنبش کارگری ایران، شمار زیادی از سندیکاهای کارگری پیش از انقلاب ۱۳۵۷ دچار انحراف و وابستگی حزبی بودند. تاریخ نشان داد دنباله‌روی و وابستگی حزبی آن‌ها - که البته ریشه در ایرادهای اساسی همان حزب هم داشت- سبب شد آن‌گاه که این حزب مورد سرکوب قرار گرفت، این سندیکاها هم سرکوب و نابود شدند. در دو دهه‌ی گذشته نیز با تلاش‌های صادقانه و تحمل هزینه‌های زیاد شماری از کارگران پیشرو چند تشکل مستقل مطالباتی کارگری برپا شد که در آغاز نیز بسیار خوش‌درخشیدند. از جمله سندیکاهای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و نی‌شکر هفت‌تپه. اما به دلایل متعدد، از جمله برخوردهای امنیتی و سرکوب، گرفتار کج‌روی و ایرادهایی شدند که بررسی آن‌ها مقوله‌ی دیگریست. شمار حزب‌هایی هم که خود را متعلق به طبقه‌ی کارگر خوانده‌اند و از آغاز ایراد و انحراف داشته یا به‌مرور زمان دچار انحراف شده‌اند نیز کم نیست. اما تاکنون هیچکس به دلیل انحراف این احزاب یا موفق نبودن شماری دیگر ضرورت وجودی حزب طبقه‌ی کارگر را منکر نشده است.

هشیاری و آگاهی اعضا این ایرادها می‌تواند دست‌کم به‌طور نسبی برطرف گردد. حضور فعال کارگران در روند تدوین و تصویب اساسنامه‌ها و دستورالعمل‌های پویا و به‌روزرسانی شده‌ای که مانع از کاندیدا و انتخاب شدن مکرر و در دوره‌های متوالی افراد بشود، قرار دادن مواد و ظرفیت‌هایی در اساسنامه که همواره همه‌ی مسئولان تشکل را به پاسخ‌گویی موظف کند؛ پیش‌بینی حق فراخوان که بتوان به کمک آن در صورت لزوم و زود هنگام یا پیش از رسیدن موعد برگزاری مجمع عمومی، با رعایت ترتیب و شرایطی خاصی که در اساسنامه تعیین می‌شود مسئولان خطاکار یا کم‌کار را معلق یا برکنار و تعویض کرد^۲ و بالاخره پیش‌بینی و گزینش شمار بیشتری به‌عنوان اعضای علی‌البدل هیأت مدیره که در مواقع اضطراری و غیبت‌های ناگزیر یا حذف و اخراج افراد اصلی، تشکل‌ها از توان و پویایی و ظرفیت‌های خود محروم نمانند. سخن آخر آن که چاره‌ی مسایل و مشکلات دشوار و پیچیده، نه پاک کردن صورت مسأله بلکه تلاش و جستجو برای یافتن راه‌حل است، هرچند دشوار.

^۲ جنبش کارگری جهان و ایران حتی در دوره‌های اخیر مواردی را به یاد دارد که عضو عادی یا عضو هیأت مدیره خطاکاری با رأی اکثریت هیأت مدیره معلق و از کار برکنار و همه‌ی مسئولیت‌ها و اختیارات از او ستانده شده است. البته براساس اساسنامه حق اعتراض باقی‌ست و اولین کنگره یا مجمع عمومی به موضوع اخراج و شکایت فرد اخراج شده رسیدگی و در مورد آن تصمیم‌گیری می‌کند.