

چه باید کرد؟

مهدی اسکندری

بیستم اردیبهشت هشتاد و هفت

شماره قبل اشاره شد. در شرایطی که ارمغان سرمایه داری، تشدید روزافزون فقر، گرسنگی، فلاکت و بی مسکنی است و هر روز با توسعه بی امان این فلاکت و بی حقوقی به سرمایه خود می افزاید و مصیبت را میان میلیونها کارگر تقسیم میکند. با این بیکارسازیهای گسترده، نا امنی شغلی و فقر و یورش همه جانبه به سطح معیشت طبقه کارگر، تنها راه رهائی کارگران ازمصائبی که گریبانشان را گرفته آگاهی و تشکل آنهاست، تشکلی که آزاد و مستقل از کارفرما و دولت باشد.

آیا منافع و مطالبات کارگران ترک و کرد یا عرب و فارس، همانگونه که گویش آنها باهم فرق میکند متفاوت است؟ آیا برای خرید نان، تهیه مسکن و مخارج دیگر ترک زبانان پول میدهند، عربها پوست شکار؟ یا هر دو همانگونه که با فروش کالای خود، یعنی نیروی کارشان پول دریافت میکنند، مجبورند پول بدهند. فرقی نمی کند در کدام شهر یا استان باشیم، برای کالائی که ما عرضه می کنیم یعنی نیروی کارمان، سرمایه داری قیمتی پراخت میکند که همان حداقل دستمزد می باشد و آنرا بوسیله دولت قانونی کرده است. هر چند کالای ما نیز مانند هر کالای دیگر، زمانیکه به بازار عرضه می شود تابع نوسانات بازار است* و به هیچ وجه فرق نمی کند که دارنده کالا دارای چه گویشی می باشد. کارگر در هر کجای جهان کارگر است و مطالبات انسانیش با دیگران فرقی ندارد. اگر برای مداوای سر درد و تهیه دارو، پزشک به زبانی که بیمار صحبت می کند توجه کند و طبق آن داروی خاصی را تجویز نماید. یا برای تهیه مسکن، خرید گوشت و نان، کارگران طبق ملیتی که دارند کمتر یا بیشتر بپردازند. یا کارفرمایان در یک کارخانه به کردها کمتر و به عربها بیشتر دستمزد بدهند، یا کارگران بخش نساجی چند برابر بخشهای دیگر دستمزد دریافت کنند، می توان گفت منافع کارگران با هم متفاوت است**.* همانگونه که سرمایه داران متعلق به ملیت و زبانهای مختلف برای بردن سود، تفاوتی برایشان ندارد که کارگران به چه زبان و ملیتی تعلق دارند. آنها تمام کارگران را با کلیه امکانات ممکنشان به هر زبان و ملیتی که تعلق داشته باشند، استثمار می کنند. حال فرض بگیریم در یک واحد تولیدی نزدیک به دو سال میشود که حقوق کارگران پرداخت نشده و نامه اخراج اکثریت آنها از طرف مدیریت صادر شده است. آیا کارگران با هر گویشی که دارند مجبورند دست به دست هم داده و در مقابل کارفرما بایستند و با اتحاد و همبستگی خود برای رسیدن به منافع مشترک تلاش کوشش نمایند؟ یا آنکه بطور فردی و پراکنده به این عمل کارفرما اعتراض کنند؟ همیشه شاهد بوده ایم، هر جا که متحد و یکپارچه عمل کرده ایم به خواست و مطالبات خود رسیده ایم و هر کجا فردی و پراکنده عمل نموده ایم، براحتی هر بلائی که توانسته اند به سرمان آورده و از ابتدائی ترین حقوق نیز ما را محروم ساخته اند.

برای رسیدن به مطالباتی چون، لغو قراردادهای موقت یا دستمزدی متناسب با تورم جامعه که بتوان زندگی حداقلی را برای خود و خانواده سازمان داد، با توجه به آنکه اکثریت کارگران مجبورند چند شیفت کار کنند و زندگی زیر خط فقر داشته باشند. آیا می توان بطور فردی و پراکنده، بدون تشکل خواستار این مطالبات شد و به آن رسید؟ مطمئناً! پاسخ این

سوال را هر کارگری در تجربه بدرستی دریافت کرده و میداند، مطالبات کارگران مشترک است و با تلاش و کوشش جمعی می توان به آنها رسید. چرا که جمعی متشکل و مستقل از دولت و کار فرما، در تشکل واقعی، برای پیشبرد خواستها و مطالبات، تنها می تواند پاسخگوی این امر کارگران باشد. با نگاهی گذرا به عملکرد سرمایه داری، بخوبی میتوان مشاهده کرد که از علم مدیریت در جهت سازماندهی و ایجاد تشکلهای گوناگون، برای پیشبرد اهداف خود نهایت استفاده را می برد و برای مقابله با کارگران، تمام سیاست و تلاش خود را در جهت عدم سازمانیابی طبقه کارگر بکار میگیرد. کارگران متشکل با تلاش جمعی و پیگیری می توانند خواستها و مطالبات خود را به سرمایه داری تحمیل کنند و از طریق کارجمعی و سازمان یافته هر بیشتر هم زنجیران خود را به منافع طبقاتیشان آگاه نمایند تا هر چه متحد تر و منسجم تر، برای رسیدن به خواستها و مطالباتشان تلاش و کوشش کنند. در این زمینه کارگران با دید به موانعی که در سر راه دارند، آگاه شوند و به تک، تک این موانع فائق آمده و در جهت تشکلهای آزاد و مستقل خود، گامهای محکم و استوار بردارند.

دولت جمهوری اسلامی هم، عضو سازمان جهانی کار (ای ال او) می باشد. هر کشوری برای عضویت، حداقل ۸ مقاله نامه پایه ای این سازمان را باید بپذیرد و موظف است در عمل به آن پایبند باشد. یکی از مقاله نامه ها که دولت جمهوری اسلامی نیز آن را پذیرفته، مقاله نامه ۷۸، تحت نام "مقاله نامه آزادی تشکل و حمایت از حق تشکل" است. در ماده ۲ این مقاله نامه چنین آمده "کارگران و کارفرمایان، بدون هیچ تمایزی، می باید این حق را داشته باشند که تشکل های خود را، که مقررات تشکیلاتی آنها تنها توسط خودشان تدوین و تعیین میشود، به انتخاب خود و بدون کسب اجازه قبلی برپاکنند یا به چنین تشکل هایی بپیوندند" *** حق تشکل از ابتدائی ترین حقوق کارگران است. نه بدان خاطر که این حقوق در سازمان جهانی کار (ای ال او) به رسمیت شناخته شده و دولتها موظف به رعایت آن هستند. بلکه طبقه کارگر بیش از یک قرن مبارزه و جان فشانی کرده و حق تشکل و بسیاری دستاوردهای دیگر را به سرمایه داری در تمام جهان تحمیل کرده است. اکنون دیگر در عقب افتاده ترین کشورها نیز کارگران بدون نیاز به کسب مجوز از نهادهای دولتی، تشکل های آزاد خود را دارند و دولتها مجبور به رعایت این حق مسلم کارگران هستند.

در تمام این سالها تک، تک کارگران به عینه دیده اند، تشکلهای فرمایشی یا بهتر است بگویم، تشکلهایی که با اجازه این نهاد و آن نهاد دولتی و تحت نظر آنها تشکیل شده باشد، نه تنها کاری در جهت بهبود زندگی کارگران نکرده و از منافع آنها دفاع نمی کند، بلکه در عمل به مشاورین سرمایه داران، در جهت تشدید کاربر کارگران و به تصمیم گیرندگان اخراج آنها تبدیل شده اند. مانند شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر که در تمام این سالها جز این عمل نکرده اند.

کارگران باید تشکلهای خود را بدون کسب اجازه قبلی و دخالت هر نهاد دولتی، بوجود آورده و تمام مقررات تشکیلاتشان را خودشان تهیه و تدوین کنند. کارگران حق دارند در راستای منافع خود، به هر تشکل کارگری که می خواهند بپیوندند و برای رسیدن به خواستها و مطالباتشان، متحدانه تلاش و کوشش کنند. سرمایه داری برای حفظ منافع خود، انواع وزارت خانه ها، نیروهای مسلح، دادگاه و زندان و دولتی که همیشه پشتیبان آنها است و همچنین انواع تشکلهای و ابزارهای گوناگون را برای پیشبرد اهدافشان در اختیار دارند. و همینکه کارگران برای رسیدن به ابتدائی ترین حقوق خود، دست به ایجاد تشکل می زنند، نغمه های وا مصیبتا از هر سوئی به گوش می رسد و هم زمان خشم سرمایه داران، دست بکار می شوند و با تطمیع و وعده و وعید و ایجاد تفرقه و چند دسته گی بین کارگران، مانع ایجاد تشکل واقعی آنها

شده و در نهایت سعی می کنند، کارگران را با تهدید به زیر بیرق تشکل های فرمایشی سوق دهند. همچنین با تهدید به بیکاری، که سایه دهشتبار آن، مانند بختک بالای سرکارگران است با استفاده از ارتش عظیم بیکاران و گرفتن تعهد نامه کتبی و سفید امضاء از آنان، مبنی بر اینکه حق عضویت در تشکلهای کارگری را ندارند و در هیچ اعتراض و اعتصابی، نباید شرکت کنند. می خواهند با توسل به این روشهای ریا کارانه، مانع سازمانیابی کارگران شوند.

از سوی دیگر تشکلهای مستقل و آزاد کارگری که ایجاد می شود، نهاد های دولتی با اشکال تراشی های مختلف، از جمله ندادن مجوز برای تجمع کارگران و یا بر پائی مجمع عمومی آنها، سعی می کنند با دخالت در مسائل داخلی شان و با سنگ اندازی های گوناگون، از ایجاد تشکلهای مستقل جلو گیری کنند. در حالیکه از نظر حقوق کارگران، تحمیل دریافت مجوز عملی غیر قانونی است. مگر کارفرمایان برای تعطیل کردن کارخانه، اخراج کارگران، ایجاد تشکل های مربوط به کارفرمایان مجوز دریافت می کنند. این حرکت دولت از جمله دستگیری و ارباب و ضرب و شتم کارگران به وسیله نیروی انتظامی، همه همه تلاش در جمع کردن کارگران به زیر بیرق تشکلهای فرمایشی است. تشکل هایی که در واقع مهمترین عامل شکست کارگران در رسیدن به خواستها و مطالباتشان می باشد. چرا که در اینگونه تشکلهای، جند نفر دست نشانده را بعنوان نمایندگان کارگران معرفی میکنند و آنها نیز با زد و بند با مدیریت و فریب کارگران، مبارزات و اعتراضات بر حق آنها را به شکست می کشانند.

همچنین گرایشات متفاوت اجتماعی ناسیونالیسم، رفرمیسم راست و چپ... در جنبش کارگری به دلیل ضعف طبقه کارگر و عدم آگاهی و سازمانیابی، توانسته جولانگاهی برای عرضه خود بیابد و با جذب کارگران نا آگاه و نفوذ افکار و ایده های سرمایه داری در جنبش، مبارزات کارگران را به بیراهه کشانده و به مانعی در جهت سازمانیابی کارگران تبدیل شده است.

جنبش کارگری همیشه آماج حملات و تعرضات سرمایه داری می باشد. وظیفه پیشروان طبقه کارگر است که با متشکل کردن کارگران، مستحکم نمودن تشکلهای، سراسری کردن مبارزات کارگران و تلاش برای ایجاد تشکل سراسری، بالا بردن آگاهی طبقاتی هم زنجیرانشان و قرارداد افقی روشن و شفاف پیشروی طبقه کارگر، جنبش را مقابل ایده ها و افکار بورژوازی و اکسینه نماید.

هر چند مروری کلی و تیتیر وار به موانع سازمانیابی کارگران و عوامل تاثیرگذار در این جهت شد. اما قبل از آنکه به بحث اصلی تشکل و تشکل یابی کارگران بر گردیم، به یک نکته دیگر که به عاملی در جهت عدم سازمانیابی کارگران تبدیل شده، اشاره میکنم. یعنی برخورد غلط بین فعالین کارگری، فعالینی که نگاه غیر طبقاتی، یا بهتر بگوییم به اصطلاح رایج، غیر اجتماعی دارند و در کشاکش مبارزات روزمره کارگران، در برخورد با فعالین دیگر، به جای در نظر گرفتن منافع کل طبقه کارگر، بیشتر اختلاف نظر ها را دامن زده و با برخوردی حذفی، طرف مقابل را بکلی حذف می کنند. این چنین برخورد هایی در بیشتر مواقع، به برخوردهای خصولتی منجر شده و نتیجه ای جز تعصب غلط و دگم فکری ندارد. بر خوردهایی که نه تنها در جهت منافع کارگران نیست، بلکه مانعی در تشکل یابی کارگران می باشد. فعالین آگاهانه به موانع سازمانیابی طبقه کارگر فائق آمده و باید بدانند، عدم آگاهی در تک، تک کارگران زمینه را برای چند دستگی و تفرقه آنها مهیا ساخته و نتیجه ای جز شکست در پیشبرد مطالبات و خواسته های انسانیشان ندارد. هر فعال کارگری همانگونه که در جهت منافع طبقاتی و سراسری کارگران و حفظ استقلال طبقه کارگر تلاش و کوشش

می کند باید در جهت مطالبات آنی و جزئی کارگر ان نیز بکوشد. باید تک ، تک کارگران آگاه شوند ، برای رسیدن به منافع و مطالبات خود ، تنها نیروی اتحاد و همبستگی آنان میتواند سرمایه داران را وادار به تسلیم نماید . کارگران باید با همبستگی و اتحاد از تشکلهای خود دفاع کنند و از مبارزات یکدیگر حمایت کرده و با سراسری کردن مبارزات ، در جهت ایجاد تشکل سراسری خود تلاش و کوشش نمایند. همچون تنی واحد در مقابل سر مایه داری با ایستند ، تا روزی که انسان در جامعه حرمت داشته باشد . جامعه ای که در آن کودکان بی شماری ، برای لقمه ای نان ، شاهد تن فروشی مادران و خوهرا نشان نباشند. در جامعه ای که سرمایه داری برای انقیاد و تمکین طبقه کارگر از تمام امکانات خود و همچنین از تمام

علوم و به خدمت گرفتن متخصصین تمام رشته های علمی ، سود می جوید . کارگران نیز برای پیشبرد امر مبارزاتی خود ، مجبور به فرا گیری دانش تشکل یابی و سازماندهی که احتیاج به آموختن دارد ، هستند . هر کارگر آگاهی در جهت پاسخ به این سؤال ، که چگونه میتوان متحد تر و آگاهتر عمل کرد ، دانش خود را باید ارتقاء دهد و آگاهی هم زنجیران خود را بالا ببرد . در آخر من سعی می کنم بطور تیتیر و ارچند نکته قابل اهمیت در امر تشکل و سازماندهی را بنویسم.

۱- پایه و اساس تشکل کارگران ، کار جمعی است و مرجع تصمیم گیری ، باید جمعی ، یعنی مجمع عمومی کارگران باشد .

۲- مبنای سازماندهی باید به شکل منطقی باشد . یعنی جمعی که کل اعضاء حس کنند وظایف این تشکل بهعهده تک ، تک آنهاست.

۳- ساختاری که تعیین کننده افرادی باشد که بصورت گروهی و جمعی فعالیت می کنند و تصمیمات بصورت جمعی گرفته می شود.

۴- باید هر تشکلی با در نظر گرفتن تغییرات شرایط و نیازهای درونی سازمان یابد و انعطاف پذیر باشد .

۵- باید در بر گیرنده خلاقیت تک، تک کارگران و طرح نظرات آنها باشد.

مهدی اسکندری

چاره کارگران، وحدت و تشکیلات است