

مبارزات کارگران گروه ملی فولاد (۳)

آموزه‌هایی از مبارزه کارگران

در این قسمت از سلسله یادداشت‌ها درباره مبارزه کارگران گروه ملی فولاد به آموزه‌های مبارزه آنان می‌پردازیم. امیدواریم که این سلسله یادداشت‌ها برای کارگران گروه ملی فولاد و همچنین تمام کارگران در ایران مفید واقع شود.

۱. هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو

برای بررسی هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو، وظایفی که برای خود در نظر گرفته‌اند، وظایفی که مغفول مانده است، شیوه سازمان‌دهی و میزان تأثیرگذاری آن، باید تا ۱۳۹۵ عقب برویم. در جزوه‌ای که پیمان شجیراتی، کارگر سابق گروه ملی فولاد، نوشته است تاریخچه‌ای از این مسائل را می‌توانیم بیابیم.^۱

تا بهمن ۱۳۹۵ و آغاز اعتراضات گسترده و همگانی کارگران گروه ملی فولاد، کارگران فاقد تشکل بودند. در یکی از شب‌های اعتراضات بهمن ۱۳۹۵، بین کارگران بخش‌های مختلف که شناخته‌شده‌تر بودند و نزد همکاران خود مقبولیت داشتند هماهنگی شکل گرفت و این جماعت تصمیم گرفت در ورودی کارکنان را ببندد. بنابراین، بر اساس منابع موجود، در این هنگام است که هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو شکل می‌گیرد. در این زمان، هنوز سازمان‌دهی اعتراضات قوام نیافته بود. در شرکت در روزهای بعد نیز بسته می‌شد و تصمیم برای هر اقدامی در محل تجمع و با مشورت کارگران و افراد پیشرو در اعتراضات گرفته می‌شد و بر همان اساس اقدام می‌گردید. بنا بر وسعت شرکت و لزوم بستن درها و ممانعت از ورود و خروج کارگران و تجهیزات و محصولات ضرورت پیدا کرد که کارگران بیشتری در حلقه تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن دخیل شوند. به همین منظور، این هسته نوپا در بین کارگران قسمت‌های گوناگون شرکت حضور می‌یافت و با کارگران تأثیرگذار و دارای احترام و مقبولیت نزد همکاران گفت‌وگو می‌کرد. سرانجام، این هسته حلقه مشورتی‌ای با حضور سه نفر از هر بخش تولیدی تشکیل داد و تقسیم وظایف کرد. در طول روز، این هسته در محل امنی در نزدیکی کارخانه جلسه فوری تشکیل می‌داد و مسائل و رویدادها را ارزیابی می‌کرد و تصمیم‌های جدید را برای گام‌های بعدی می‌گرفت. اعتصاب کارگران شکل منسجم‌تری به خود گرفت و سازمان‌یافته‌تر شد. با این همه، هسته تصمیم‌گیرنده نیاز داشت تا راه ارتباطی‌ای بین خود و توده کارگران برقرار کند. همچنین، برای انتشار اطلاعیه‌ها

^۱. پیمان شجیراتی، روایتی از دو سال سازماندهی و مبارزه کارگری در گروه ملی فولاد، نشر اینترنتی، ۱۳۹۸. تمام مطالبی که مربوط به پیش از ۱۴۰۰ است برگرفته از این منبع است.

و بیانیه‌های اعتصاب‌کنندگان، هسته احساس می‌کرد که به ارگان رسمی نیاز دارد. در نتیجه، برای برآورده کردن این دو نیاز، کانال تلگرامی به نام کارگران فولاد تشکیل داد. گروه خصوصی و مخفی‌ای در یکی از پیام‌رسان‌ها نیز ایجاد کرد تا بین سازمان‌دهندگان ارتباط مستمر و امن برقرار شود و اطلاعیه‌ها، بیانیه‌ها و فراخوان‌ها پیش از انتشار در کانال ابتدا در گروه بررسی شود.

شجیراتی می‌گوید این هسته تصمیم‌گیرنده کمیته‌ای نیمه‌مخفی و نیمه‌علنی بود: از یک سو، سازمان‌دهی و تصمیم‌گیری دور از رصد نیروهای امنیتی صورت می‌گرفت و محدود به گروه‌های خصوصی بود و از سوی دیگر، کانال «ویرترین عمومی» برای بیان مواضع و بیانیه‌ها بود بدون اینکه حساسیت بی‌مورد امنیتی به وجود آورد. از نظر او، ویژگی این نوع سازمان‌یابی این بود که، در صورت سرکوب یا پایان اعتصاب، می‌شد از آن همچنان برای طرح مطالبات و هماهنگی اعتصابات بعدی استفاده کرد.

به گفته شجیراتی، در سال ۱۳۹۶، کانال تلگرام کارگران فولاد مرجع معتبری برای کارگران شده بود و کمک مؤثری برای نیروهای سازمان‌ده اعتراضات بود تا برای تجمعات فراخوان دهند و درباره خواسته‌های جمعی کارگران بیانیه صادر کنند. اما به تدریج و پس از اعتصاب آذر ۱۳۹۷، کانال تلگرام کارگران فولاد، که مهم‌ترین رسانه کارگران گروه ملی بود، به دست طیف «محافظه‌کاری» از نیروهای سازمان‌ده افتاد.

شجیراتی معتقد است، «با تداوم بحران کارخانه مشخص شد که این کمیته مخفی نقش یک نهاد «موقت» را فقط برای دوره اعتراض ندارد. بلکه بخش اصلی وظایفش اتفاقاً مربوط به دوره بعد از اعتصاب و شروع دوره‌های سرکوب می‌شود، برای مثال همین کمیته مخفی با بهره بردن از کانال تلگرامی کارگران فولاد توانست پس از اعتصاب روحیه جمعی کارگران را در شکل تعرضی خود باقی نگه دارد.»

بر اساس جزوه شجیراتی، اقداماتی که این هسته تصمیم‌گیرنده انجام داد چنین است: ۱. بستن در شرکت و ممانعت از ورود و خروج کارگران، تجهیزات و محصولات؛ ۲. حضور در میان کارگران تأثیرگذار و دارای مقبولیت نزد کارگران و تشکیل حلقه مشورتی با حضور سه نفر از هر بخش تولیدی؛ ۳. تشکیل جلسات فوری و بررسی مسائل و رویدادها و تصمیم‌گیری درباره آنها؛ ۴. ایجاد کانال تلگرام با هدف وجود راه ارتباطی با توده کارگران و همچنین انتشار اطلاعیه‌ها و بیانیه‌ها؛ ۵. ایجاد گروه خصوصی و مخفی در یکی از پیام‌رسان‌ها با هدف ارتباط مستمر و امن میان سازمان‌دهندگان و بررسی متن‌هایی که قرار بود در کانال منتشر شود؛ ۶. ایجاد صندوق اعتصاب؛ ۷. برقراری ارتباط با رسانه‌ها و انتقال اخبار لحظه‌به‌لحظه اعتراضات به رسانه‌های داخلی و خارجی.

اگر نگاهی به مجموعه اقدامات این هسته تصمیم‌گیرنده بیندازیم، متوجه می‌شویم که این اقدامات غالباً حول سازمان‌دهی اعتصاب است و اکثراً وظایفی است که کمیته اعتصاب آن را بر عهده دارد و بیشتر آنها جنبه موقت دارد و

مشروط به دوران اعتراض است.^۲ در جزوه شجیراتی، تنها مثالی که از اقدامات این هسته تصمیم‌گیرنده پس از اعتراضات زده می‌شود این است که با بهره بردن از کانال تلگرامی کارگران فولاد توانست پس از اعتصاب روحیه جمعی کارگران را در شکل تعرضی نگه دارد. می‌توان حدس زد که فعالیت این هسته تصمیم‌گیرنده در کانال تلگرام مزبور، فارغ از مواردی که خود برمی‌شمرد، افشای مسئولان شرکت بوده است.

برای اعتصاب موفقیت‌آمیز مطمئناً وجود کمیته اعتصاب ضروری است. این کمیته موظف است پیش از اعتصاب تمام جوانب را بررسی کند و بر اساس آن تصمیم بگیرد که شکل‌گیری اعتراض در چه قالبی باید باشد و آیا اصلاً وضعیت محل کار و توده کارگران برای اعتراض کردن مناسب است یا نه. بنابراین، این کمیته باید چنین کند:^۳

۱. خواسته‌های کارگران را بررسی کند.

۲. روحیه کارگران را برای اعتراض بسنجد و مطمئن شود که توده کارگران از اعتراض و رهبران آن پشتیبانی می‌کنند.

۳. راه‌های پیروزی در اعتراض را بررسی کند.

۴. اقداماتی را بررسی کند که کارفرما و نیروهای امنیتی از آن طریق ممکن است کارگران را تطمیع یا سرکوب کنند و برای آن چاره‌ای بیندیشد.

۵. صندوق اعتصاب ایجاد کند تا بتواند در مقابل فشارهای معیشتی‌ای که کارفرما برای شکستن اعتصاب وارد می‌کند ایستادگی کند.

حال بازگردیم به اعتراضات ۱۴۰۰ به بعد. کارفرما در هر اعتراضی و حتی پیش از آن عده‌ای را ممنوع‌الورود یا اخراج می‌کرد و کارگران پس از وعده‌هایی که درباره طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌شنیدند دیگر چندان پیگیر وضع همکاری‌شان نبودند و دست از اعتراض برمی‌داشتند. به عبارت دیگر، اعتراضشان به ممنوع‌الورودی و اخراج کارگران استمرار نداشت. یکی از وظایف کمیته اعتصاب بررسی روحیه کارگران و میزان هم‌بستگی آنها با طلایه‌داران اعتراض است. به نظر می‌رسد هسته تصمیم‌گیرنده در گروه ملی از روحیه کارگران و میزان هم‌بستگی‌شان با سردمداران اعتراض چندان باخبر نبوده و در طول زمان کاری هم از دستش برای بهبود آن برنیامده است. کارگران در طول اعتراضات برای مقابله با حربه تکراری کارفرما دست به اعتصاب، تجمع، و مراجعه به اداره کار و مسئولان استانی و کشوری می‌زدند.

۲. کمیته اعتصاب گروهی است متشکل از کارگرانی که درباره سازمان‌دهی و پیشبرد اعتصاب تصمیم‌گیری می‌کنند و در واقع، کمیته اعتصاب اعتصاب را رهبری می‌کند. از این نظر، کمیته اعتصاب با تشکل مستقل کارگران تفاوت دارد.

۳. طبعاً با بررسی تجارب کارگران در زمینه اعتصاب می‌توان بر این فهرست افزود، اما همین فهرست کنونی هم برای بحث ما کفایت می‌کند.

تجربه اعتراضات خود کارگران گروه ملی نشان می‌دهد که به کارگیری این تاکتیک‌ها لزوماً موفقیت‌آمیز نیست، مگر اینکه پیگیرانه از آنها استفاده کرد. همان طور که گفتیم، این هم یکی از کارهایی است که هسته تصمیم‌گیرنده باید در چندوچون آن دخالت کند و برای آن برنامه داشته باشد. علاوه بر این، بدنه کارگران واکنش مناسب و پیگیرانه‌ای هم به احکام قضایی نشان نمی‌دهد. ممکن است بدنه کارگران چندان که باید بر اهمیت این موضوع واقف نباشد که احکام قضایی و اخراج و ممنوع‌الورودی به تدریج رهبران اعتراض را به حاشیه می‌راند و پر کردن جای خالی رهبران اعتراض کار راحتی نیست و این نهایتاً به فروکش کردن روحیه اعتراضی در میان کارگران در بلندمدت می‌انجامد، اما وظیفه هسته تصمیم‌گیرنده است که پیش از اعتراض این موضوع را بسنجد و سپس اعتراض را سازمان‌دهی کند و به هر طریقی اهمیت این موضوع را در حین اعتراض برای بدنه کارگران روشن کند. به نظر می‌رسد هسته تصمیم‌گیرنده در گروه ملی در این زمینه‌ها ضعف جدی داشته و در ایفای وظایف پنج‌گانه کمیته اعتصاب که برشمرديم موفق عمل نکرده است.

همان طور که پیش‌تر گفتیم، ما با هسته تصمیم‌گیرنده واحدی مواجه نیستیم و کارگران تحت فرماندهی واحدی هدایت نمی‌شوند. ما به سه دیدگاه در میان کارگران اشاره کردیم. در این دیدگاه‌ها لزوماً بر خواسته‌های یکسانی انگشت گذاشته نمی‌شود و از منظر سیاسی نیز با نگاه گذرایی به نوشته‌هایشان تفاوت آرای آنها مشخص می‌شود. شاید پر بیراه نباشد که بگوییم آنچه موجب شد در اعتراضات ۹۵ تا ۹۷ انسجام و همدلی کارگران بیشتر از دوران ۱۴۰۰ به بعد باشد همین است که کارگران بر سر خواسته‌های خود اجماع نظر داشتند. با نظر به دو یادداشت گذشته ما، فقدان اتحاد لازم هم در میان توده کارگران و هم در میان هسته تصمیم‌گیرنده آشکار می‌شود. فقدان اتفاق نظر کارگران پیشرو درباره مسائل کارگری را باید مهم‌ترین نقطه ضعف مبارزه کارگران دانست و چه بسا عملکرد نامطلوب هسته تصمیم‌گیرنده در اجرای وظایف پنج‌گانه کمیته اعتصاب ناشی از همین ضعف باشد.

با توجه به میزان اتحاد و سازمان‌یابی کارگران در سال‌های ۹۵ تا ۹۷، فرصت مناسبی مهیا بود که کارگران تشکل مستقل خود را ایجاد کنند و از این طریق هم نگذارند تجارب ارزنده‌شان بی‌ثمر یا کم‌ثمر بماند و هم اینکه اتحاد و سازمان‌یابی خود را یک گام به پیش ببرند. اگر چنین می‌شد، این امکان برای کارگران پیشرو مهیا می‌شد که با تلاش مستمر جدی‌ترین ضعف‌های مبارزات خود را برطرف کنند. اما چنین نشد و کارگران نتوانستند به پشتوانه تشکل مستقل کارگری خود در کوران اعتراضات مسیر صعب مبارزه را به بهترین وجه بپیمایند.

۲. تشکل مستقل کارگری

تشکل مستقل کارگری ممکن است نام‌هایی چون سندیکا، اتحادیه کارگری یا عنوان‌های مشابه به خود بگیرد. چنین تشکلی به لحاظ تاریخی برای از بین بردن رقابت میان کارگران پدید می‌آید و دو هدف عمده از تشکیل آن وجود دارد:

۱. بهبود وضع معیشت کارگران و ۲. اتحاد گسترش‌یابنده میان کارگران. لازمه چنین تشکلی این است که (الف) از کارفرما مستقل باشد تا کارفرما نتواند از طریق نمایندگانش در آن تشکل اعمال نفوذ کند؛^۴ (ب) بتواند توده کارگران را پشتیبان خود کند؛^۵ و (ج) میان کارگران اتحاد پدید آورد تا متحدانه در برابر کارفرما قد علم کنند.^۶

حال باید دید که کوشش‌های کارگران برای ایجاد تشکل مستقل کارگری به چه صورت بوده و آیا ممکن است کانال‌ها، ارگان‌ها یا دیگر شکل‌های مبارزاتی کارگران چنین نقشی را ایفا کنند یا نه.

همان‌طور که پیش‌تر اشاره کردیم، آنچه در ابتدا در گروه ملی فولاد شکل گرفت همان هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو بود و حکم کمیته اعتصاب را داشت. در کنار آن، کارگران «مجمع عمومی» تشکیل می‌دادند، که در واقع جمع شدن کارگران در مکان مشخصی برای مشورت عمومی و تصمیم‌گیری بود. شجیراتی در این باره می‌گوید، «در این مرحله [زمستان ۱۳۹۵] مانند سایر تجمعات اعتصابی روزمره در دیگر نقاط کشور، شاهد شکل‌گیری مجامع عمومی خیابانی بودیم. یعنی عموم کارگران با اعلام اعتصاب، تا اطلاع ثانوی از حضور در شرکت امتناع کرده و دست به تجمع و شور و مشورت درباره قدم‌های بعدی اعتراض می‌زدند. این تجمع‌های اولیه البته جنبه‌ای ماندگار و دائمی نداشت بلکه به مناسبت اعتصاب و پیگیری مطالبات شکل می‌گرفت.» جمع شدن همه یا بیشتر کارگران در یک مکان آن هم به صورت روزانه یا هفتگی و تداوم آن در اوضاع کنونی اگر نگوییم ناممکن بسی دشوار است. گرد هم آمدن کارگران برای تصمیم‌گیری درباره مسائل مهم بسیار مفید است، اما این گردهمایی نمی‌تواند جای تشکل مستقل کارگری و

^۴. وقتی کارگران اعتراضی می‌کنند طبیعتاً در موضوعی از کارفرما گلایه دارند یا در آن موضوع با کارفرما مخالف‌اند. وقتی هم که کارفرما مخالف نظر و خواسته کارگران باشد اجازه نمی‌دهد آن تشکلی که نمایندگانش عضو آن‌اند (مثلاً شورای اسلامی کار) ذره‌ای به نفع کارگران قدم بردارد. به همین دلیل مستقل بودن از کارفرما از لازمه‌های تشکل مستقل کارگری است. مربی فوتبالی را در نظر بگیرید که هم از تیم خود حقوق می‌گیرد و هم از تیم حریف. طبعاً به چنین مربی‌ای نمی‌شود اعتماد کرد تا سکان هدایت تیم را به دست بگیرد.

^۵. اگر تشکل کارگری مستقل از کارفرما باشد اما توده کارگران را پشتیبان خود نداشته باشد یعنی حرفش در میان کارگران نفوذی ندارد و وقتی حرفش میان کارگران نفوذی نداشته باشد نمی‌تواند وظایف خود را در قبال کارگران ایفا کند. نمی‌تواند تجارب ارزنده کارگران در طول سالیان را با کارگران در میان بگذارد، به آنها آموزش بدهد، برای اعتراض برنامه‌ریزی کند و خواسته‌های کارگران را در مقابل کارفرما بر کرسی بنشاند، زیرا از چشم کارفرما این تشکل مشروعیتهی ندارد. تشکل کارگری‌ای که توده کارگران پشتیبانش نباشند مانند مربی فوتبالی است که بازیکنان تیمش قبولش ندارند و به توصیه‌های تاکتیکی او اعتنایی نمی‌کنند. طبیعتاً چنین مربی‌ای عمر کوتاهی در آن تیم فوتبال خواهد داشت و هم مربی و هم بازیکنان از این وضعیت آسیب می‌بینند.

^۶. اگر تشکل کارگری مستقل از کارفرما باشد و همچنین توده کارگران پشتیبان آن باشند، اما نتواند میان کارگران اتحاد پدید آورد، آن وقت کارفرما می‌تواند با ترفندهایش سد کارگران را بشکند و میان آنها چنددستگی ایجاد کند و همچنین موجب شود تشکل مستقل کارگری نتواند کار خود را به نحو احسن انجام دهد و بدین ترتیب به مرور زمان اعتماد کارگران از آن سلب شود. این گونه مانند مربی فوتبالی است که بازیکنانش قبولش دارند و به توصیه‌های تاکتیکی او گوش می‌دهند، اما مربی نمی‌تواند میان بازیکنان اتحاد ایجاد کند و چنددستگی در میان بازیکنان کیفیت بازی آنان را متأثر می‌کند و به تیم حریف فرصت نفوذ و گل زدن می‌دهد. چه بسا مربیان متبحر و بازیکنان باکیفیتی که چنددستگی میان‌شان باعث شده تیم نتایج نامطلوبی بگیرد.

پیشبرد مطالبات کارگری از طریق نمایندگان را بگیرد. در مسیر ایجاد تشکل، شجیراتی می‌نویسد، «اما وجه شباهت این نشست‌ها [در پاییز ۱۳۹۷] در مقایسه با آنچه که در سال ۹۵ شاهد بودیم، مجدداً این بود که تحت تأثیر شرایط اعتصاب در شرکت شکل گرفته بود و برای آنکه مانند گذشته پس از اعتصاب این نشست‌ها منحل نشود، دیر یا زود مجبور بود جای خود را به یک تشکل و سازمان‌یابی پایدار بدهد. به همین خاطر در مجامع عمومی پاییز ۹۷ بحث ایجاد شورای مستقل کارگران مطرح شد که با اکثریت حاضر در مجمع به شکل قیام و قعود به آن رأی مثبت داده شد. اما به دلایلی نتوانست به ایجاد این تشکل جدید منجر شود.» شجیراتی جز خطر احیای شورای اسلامی کار به این «دلایل» اشاره‌ای نمی‌کند: «برخی معتقد بودند که چون خطر احیای شورای اسلامی کار وجود دارد، بحث ایجاد تشکل مستقل را فعلاً باید کنار گذاشت... با دخالت بجا و صحیح برخی فعالان کارگری خارج و داخل شرکت و تماس با گروهی که خواهان ایجاد شورای اسلامی بودند ضعف‌های شورای اسلامی برجسته‌تر می‌شود و این بار طرح تشکیل مجمع نمایندگان مستقل در جلسات هم‌اندیشی کارگران (مجامع عمومی هفتگی) مورد استقبال اکثریت قرار می‌گیرد. اما تصمیم‌گیری در این خصوص به بعد موکول می‌شود. متأسفانه پس از سرکوب گسترده و بازداشت فعالین کارگری فولاد عملاً امکان پرداختن به موضوع تشکیل مجمع نمایندگان از میان می‌رود و این طرح تا به اکنون مسکوت باقی می‌ماند.» شجیراتی در جزوه خود توضیحی درباره «مجمع نمایندگان» و وظایف در نظر گرفته برای آن نمی‌دهد.

با این اوصاف، هیچ تشکل پایداری در گروه ملی فولاد ایجاد نمی‌شود و ما دیگر چیزی بیش از این از تلاش‌های کارگران برای ایجاد تشکل نمی‌دانیم. اما هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو همچنان وجود داشت، که بروز آن را در کانال «کارگران گروه ملی فولاد» می‌شد دید. در کنار این کانال، در ۲۲ دی ۱۳۹۹، کانال تلگرام «صدای مستقل کارگران گروه ملی فولاد» ایجاد شد (که از ۲ اردیبهشت ۱۴۰۳ تا کنون هیچ فعالیتی نداشته است). این کانال اخیر وظیفه خود را این می‌داند که رسانه و تربیون مستقل کارگران گروه ملی باشد و خود را در پیوند با یکی از مهم‌ترین مطالبات کارگران - تشکل مستقل برای پیگیری مطالبات کاری و حقوقی کارگران - تعریف می‌کند. این کانال، به گفته خودش، با هدف ایجاد امکانی برای رساندن اخبار و مسائل کارگران گروه ملی صنعتی فولاد اهواز به همدیگر، به دیگران و به هر کسی که دغدغه مسائل کارگران را دارد ایجاد شده است.

بازگردیم به لازمه تشکل مستقل کارگری:

(الف) همیشه بیم آن می‌رود که کارفرما از طریق تطمیع نمایندگان کارگران یا فریب ایشان اعتراضات کارگری را بی‌نتیجه بگذارد. عده‌ای برای رفع این نگرانی یک قدم به عقب می‌گذارند و می‌گویند اصلاً نماینده و تشکل کارگری لازم نیست و کارگران از طریق مشورت جمعی یا به بیان دیگر «مجمع عمومی» اعتراض خود را پیش می‌برند. هر اعتراض کارگران مبارزه‌ای است میان دو جبهه: جبهه کارگران و جبهه کارفرما یا سرمایه‌دار. پر بیراه نیست که این مبارزه را به جنگ تشبیه کنیم. تصور کنید در جنگ هر دفعه، برای

تصمیم‌گیری دربارهٔ هجوم به دشمن و چگونگی آن یا دفاع در برابر دشمن و کیفیت آن، جنگجویان همه در یک جا دور هم جمع شوند و دربارهٔ آن رأی‌گیری کنند. آیا چنین ارتشی، اگر هم در یک حمله یا دفاع پیروز شود، امکان این را دارد که پیروز نهایی نبرد باشد؟ ارتشی که با تقسیم کار اخت نشده باشد بخت پیروزی نخواهد داشت. علاوه بر آن، هیچ ارتشی بدون فرماندهی زبده و مسئولیت‌پذیر پایدار نخواهد ماند. البته که کارگران اگر تشکل کارگری نداشته باشند یا به هر طریقی علناً نمایندگانی انتخاب نکنند باز عده‌ای وجود خواهند داشت که عملاً آنها را نمایندگی یا فرماندهی می‌کنند. تفاوت در این است که در این حالت این عده عملاً نماینده یا فرمانده از پذیرفتن مسئولیت نمایندگی یا فرماندهی کارگران شانه خالی می‌کنند و در کوتاه‌ترین زمان با اولین فشارها ممکن است از دور خارج شوند، زیرا تعهدی بیشتر از دیگر کارگران معترض برای خود قائل نیستند و پاسخ‌گوی توده‌های کارگر نیز نخواهند بود. چنین وضعی آشفتگی در ارتش ایجاد می‌کند و اعتماد و اتحاد میان اعضای این ارتش از بین می‌رود. افزون بر اینها، وجود نمایندگانی از کارگران برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در مواقع لازم ضروری است و این صرفاً به اعتصاب محدود نمی‌شود.

کانال تلگرام «صدای مستقل» می‌نویسد، «ما در قالب مجمع عمومی و با ارادهٔ جمعی خود تصمیم می‌گیریم و شورای اسلامی و یا هر شکل دیگری از نماینده‌تراشی‌هایی از این دست را هرگز نمی‌پذیریم.» کانال تلگرام «کارگران گروه ملی فولاد» نیز می‌نویسد، «همیشه اعلام کرده بودیم کارگران این شرکت نماینده‌ای نداشته و هر تصمیمی اتخاذ می‌شود بر اساس خرد جمعی است.» نگرانی از زدوبند نماینده یا نمایندگان کارگران موجب شد که گرایشی در میان هستهٔ چندپارهٔ تصمیم‌گیرندهٔ کارگران پیشرو به وجود بیاید مبنی بر اینکه داشتن نماینده صحیح نیست و هر تصمیم ریز و درشتی باید در گردهمایی کارگران گرفته شود. بدین ترتیب، هستهٔ تصمیم‌گیرنده، جای اینکه یک گام به پیش بردارد و کارگران را مجاب کند تا در تشکل مستقل خود نمایندگانشان را انتخاب کنند، گامی به پس برداشت و از هر گونه نمایندگی تن زد و بازتاب آن را در این دو کانال می‌شود دید. البته که سرانجام کارگران راه کم‌فایده‌ای را انتخاب کردند و رأی به داشتن نمایندهٔ کارگری دادند، که تنها فایده‌اش این بود که خنجر ایجاد شورای اسلامی کار از زیر گلوی کارگران برداشته شد و مانع تراشی مراکز قانونی بر سر طرح طبقه‌بندی مشاغل برطرف شد. طبق قانون کار، کارگران هر واحد فقط می‌توانند یکی از سه نوع نمایندگی را برای خود اختیار کنند: شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نمایندهٔ کارگران. هیچ یک از این سه نوع نمایندگی این امکان را ندارند که به تشکل مستقل کارگری یا همان اتحادیهٔ کارگری تبدیل شوند و نهایتاً زمینه‌ساز اتحاد و قدرت‌گیری طبقهٔ کارگر در برابر طبقهٔ سرمایه‌دار گردند. در جلساتی که شورای اسلامی کار برگزار می‌کند نمایندهٔ کارفرما

حضور دارد و نمایندگان کارفرما و دولت در انتخاب نمایندگان شورای اسلامی کار، انحلال و نظارت بر عملکرد آن کاملاً تعیین کننده اند. از این رو، شورای اسلامی کار اساساً تشکل کارگری محسوب نمی شود و از کارفرما مستقل نیست. نفوذ و نظارت کارفرما و دولت در انجمن صنفی بسیار کمتر است، با این حال اعضای انجمن صنفی در تهیه اساسنامه و نام انجمن صنفی خود دچار محدودیت های زیادی اند، محدودیت هایی که وزارت کار بر آنها اعمال می کند. نماینده کارگران را نیز طبعاً نمی توان تشکل کارگری محسوب کرد و به ویژه در واحدهای بزرگ ارتباط مؤثری با بدنه کارگران نمی تواند برقرار کند. در گروه ملی، انتخاب نماینده کارگری فقط حکم مسکن را برای کارگران داشت و دارد و اگر کارگران فکر اساسی تری نکنند کارشان با مسکن راه نمی افتد.^۷ در میان این سه گزینه وزارت کار، انجمن صنفی کارگران فواید بیشتری می توانست برای کارگران داشته باشد یا، به بیان دیگر، مضرات کمتری می داشت.

در گروه ملی فولاد، کارگران تصمیم گرفتند که شورای اسلامی کار و انجمن صنفی کارگران نداشته باشند و در عوض نماینده کارگری داشته باشند. وجود یک نماینده که به مدت سه سال انتخاب می شود همیشه این نگرانی را ایجاد می کند که نماینده به دلایلی از جمله ترس یا تطمیع از پیگیری خواسته کارگران پا پس بکشد، اما تشکل مستقل کارگری، علاوه بر اینکه از چندین کارگر پیشرو تشکیل شده است، سازوکاری در خود دارد که هر موقع کارگران به این نتیجه برسند که نمایندگان شان در راستای خواسته های آنها حرکت نمی کنند می توانند سریعاً آنها را خلع ید کنند و نمایندگان دیگری برگزینند. کار نظارت بر نمایندگان از طریق بازرسان انتخابی در این تشکل ممکن است. بنابراین، می بینیم که با ایجاد تشکل مستقل کارگری می توان تا جای ممکن مانع از دخالت های نابجای کارفرما در خواسته ها و جهت دهی به اعتراض کارگران شد و توان رزم کارگران در برابر کارفرما را افزایش داد.

(ب) در تشکل مستقل کارگران، علاوه بر اینکه مرکزیتی وجود دارد که متشکل از کارگران پیشرو و انتخابی توده کارگران است، تصمیمات اساسی بدون لحاظ کردن نظرها و پیشنهادهای توده کارگران گرفته نمی شود و هیئت مدیره تشکل تابع نظر اکثریت کارگران است و در عین حال می کوشد که کارگران را آگاه کند تا مسیر اشتباهی انتخاب نکنند. همان طور که گفتیم، امکان کنار گذاشتن نماینده یا نمایندگان کارگران در هر لحظه ای با نظر اکثر کارگران وجود دارد. همچنین نظر مصوب اکثر کارگران برای تمام اعضای تشکل

^۷. آخرین مطلب کانال اطلاع رسانی نماینده کارگران گروه ملی به ۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۳ برمی گردد و آخرین مطلبی که این کانال درباره خواسته ها و اعتراضات کارگران نوشته است به ۱۹ بهمن ۱۴۰۲ بازمی گردد و می دانیم که کارگران در اسفند ۱۴۰۲ نیز اعتراضات پرشوری ترتیب دادند.

لازم الاجراست، چه با آن نظر موافق باشند چه مخالف. اما در گروه ملی دیدیم که توده کارگران سردرگم‌اند و کانال‌های تلگرامی یا نماینده کارگران توده کارگران را پشت خود ندارند.

(ج) تشکل مستقل کارگری امکان انباشت تجربه و آموزه‌های مبارزاتی کارگران را فراهم می‌کند و پتانسیل درگیر کردن توده کارگران با مبارزه اقتصادی و ارتقای آگاهی آنها و همچنین اتحاد و انسجام میان کارگران را دارد. در فقدان تشکل مستقل کارگری، پس از پایان اعتصاب کارگرانی که خروشان خواسته‌های خود را فریاد می‌زدند و قدرت جمعی خود را در کنار همکارانشان می‌دیدند دوباره پراکنده می‌شوند. کارفرما، که در طول اعتصاب کارگران پیشرو را شناسایی می‌کند، در طول اعتصاب و پس از آن آنها را تهدید و اخراج می‌کند. با اخراج کارگران پیشرو، امکان درس گرفتن از کنش‌ها و واکنش‌های کارگران و کارفرما و بازبینی آنها از میان می‌رود. وجود تشکل مبارزه منسجم و مستمر کارگران را در برابر کارفرما ممکن می‌کند. تشکل مستقل کارگری مدرسه‌ای است که کارگران در آن یاد می‌گیرند که خواسته‌های خود را با قدرت جمعی‌شان در محیط کار محقق کنند و با کسب آگاهی از آن خود را در مقام طبقه در برابر طبقه سرمایه‌دار ببینند. در راه ایجاد تشکل مستقل کارگری ممکن است کارگران بازداشت و سرکوب شوند یا از کار اخراج شوند، اما نباید به این بهانه دست از ایجاد تشکل مستقل کارگری کشید. تجربه کارگران گروه ملی نشان داده است که با ایجاد تشکل مستقل کارگری یا بدون ایجاد آن کارفرما کارگران را اخراج می‌کند و نیروهای امنیتی آنها را بازداشت می‌کنند و احکام قضایی نیز برایشان صادر می‌کنند. کارگران گروه ملی بدون اینکه تشکل داشته باشند تمام این بلایا بر سرشان آمده است.

یکی از اصول مبارزه کارگران و از کارکردهای تشکل مستقل کارگری آموزش است و در هر سه لازمه تشکل مستقل کارگری تأثیر بسزایی دارد. بدون آموزش و آگاهی بخشی ممکن نیست توده کارگران را پشت خود داشت، و اتحاد و انسجام میان کارگران برقرار کرد و بدون اینها احتمال اینکه کارفرما کارگران را فریب دهد بیش از پیش است. آموزش آن راهکار پایه‌ای است که در کنار تاکتیک‌ها مبارزه کارگران را قوام می‌بخشد. از آنجا که هیچ تشکل کارگری‌ای در گروه ملی برقرار نیست، طبعاً آموزش منظمی نیز در کار نیست، زیرا آموزش منظم وظیفه تشکل کارگری است. هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو نیز پیش‌تر گفتیم که چندپاره است و هیچ بروزی از آموزش‌های حداقلی هم در فعالیت آن دیده نمی‌شود. بررسی کانال «صدای مستقل» و کانال «کارگران گروه ملی فولاد» نیز نشان می‌دهد که آموزش در

این کانال‌ها نیز کاملاً مغفول مانده است. تشکل مستقل کارگری با ایجاد کمیسیون‌ها و عضوگیری از میان کارگران می‌تواند به شکل مطلوب و منظمی توده‌ها را آموزش دهد.^۸

با داشتن چنین تشکلی آن وقت امکان پیگیری مداوم خواسته‌های کارگران وجود دارد. فقدان تشکل مستقل کارگری در گروه ملی فولاد خود را در برآورده شدن خواسته‌های کارگران و پیگیری مستمر آن نشان می‌دهد. در قسمت اول گفتیم، «[به گفته خود کارگران،] ایشان از سال ۱۳۹۵ دچار مشکل شدند و دو سال کف خیابان اعتراض کردند، اما پس از دو سال فقط بخشی از خواسته‌های آنها برآورده شد و مدیران شرکت نتوانستند در سه سال گذشته [از ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰] عملکرد مناسبی برای احیای شرکت داشته باشند. در این مدت به هیچ یک از وعده‌ها عمل نشد و وعده‌های افزایش دستمزد و ورود شمش و مواد اولیه به شرکت برای استمرار تولید (به منظور ایجاد سرمایه لازم برای پرداخت مطالبات کارگران).»

خلاصه اینکه برای پیشبرد صحیح اعتصاب باید کمیته اعتصابی وجود داشته باشد و وظایف مشخصی را بر عهده بگیرد، که ما به پنج مورد از آنها اشاره کردیم. همراهی بدنه کارگران با کمیته اعتصاب، چاره‌جویی مناسب این کمیته برای پیش بردن اعتصاب و همچنین همنوایی اعضای هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو و همدلی میان ایشان، که در قالب کمیته اعتصاب به فعالیت می‌پردازند، احتمال پیروزی کارگران را افزایش می‌دهد و فقدان آنها از سرعت قطار اعتصاب می‌کاهد. در این یادداشت، نشان دادیم که هسته تصمیم‌گیرنده در گروه ملی از پس وظایف کمیته اعتصاب برنیامده است. بدون داشتن تشکل مستقل کارگری نیز نمی‌توان از استمرار مبارزه کارگران در محل کارشان سخن گفت و بدون این استمرار، رسیدن به خواسته‌ها همراه با سختی‌ها و آسیب‌های بسیار و تحمل رنج‌های فراوان است، البته اگر رسیدنی در کار باشد. در این یادداشت، نشان دادیم که وجود تشکل کارگری برای کارگران گروه ملی چه مزیت‌هایی می‌تواند داشته باشد و فقدان آن چه ضربه‌ای به مبارزات آنها می‌زند. آموزش، سازمان‌دهی بدنه کارگران برای مبارزه اقتصادی، ایجاد اتحاد و انسجام میان کارگران، و دادن روحیه مبارزه به ایشان کارهایی است که فقط از پس تشکل مستقل کارگری برمی‌آید و بدین طریق است که مسیر مبارزه سیاسی کارگران برای ایجاد حکومتی مبتنی بر قدرت توده‌های کارگر هموار می‌شود، حکومتی که انگل‌هایی چون استاندار خوزستان، فرماندار اهواز و کارفرمایان گروه ملی

^۸. آموزش مد نظر هم درباره وضعیت آن محیط کار مشخص ممکن است و هم با ایجاد کمیسیون‌هایی می‌توان درباره اقتصاد سیاسی، سیاست جهانی و غیره هسته‌هایی ایجاد کرد که آگاهی کارگران را از جایگاه خود و از طبقه سرمایه‌دار افزایش دهد. در این کمیسیون‌ها می‌توان درباره فرایند ارزش‌افزایی، طریقه ایجاد ارزش اضافی و سود، کالاشدگی نیروی کار، تاریخچه مبارزات کارگری در جهان و مانند آن به کارگران آموزش داد و در مقابل تبلیغات دروغین و ایدئولوژی طبقه سرمایه‌دار (که از طریق رسانه‌های مسلط، چه در ایران و چه در جهان، به خورد کارگران می‌دهند) دست به آگاهی‌بخشی زد.

و هم‌پالکی‌هایشان که از استثمار کارگران و کشیدن شیرۀ جان آنها تغذیه می‌کنند جایی در آن ندارند. در این یادداشت، به این نیز اشاره کردیم که آموزش چه تأثیر شگرفی در پیشبرد مبارزات کارگران می‌تواند بگذارد و آموزش منظم فقط از پس تشکل مستقل کارگری برمی‌آید و همچنین چنین آموزش دادنی تصورات کارگران را از جایگاه انگل‌های جامعه روشن می‌کند.

اوضاع مالی شرکت گروه ملی فولاد ناگوار است و زمزمۀ اعتراض دوبارۀ کارگران به گوش می‌رسد. در دور تازهٔ اعتراضات، کارگران بیش از اینکه به کانال تلگرامی احتیاج داشته باشند که اخبارشان را منتشر کند به تشکل مستقل کارگری نیاز دارند تا هر بار در هر دور اعتراضی مجبور نباشند مسیر گذشته را از نو پیمایند. برای ساختن این تشکل باید از هم‌اکنون دست به کار شد و نباید آن را موکول به درگرفتن اعتصابات جدید کرد. همچنین، نباید تصور کرد که وظیفۀ ایجاد تشکل مذکور صرفاً بر عهدهٔ هستهٔ تصمیم‌گیرندهٔ کارگران پیشرو است، بلکه خود تودهٔ کارگران در ایجاد آن نقش مهمی دارند و با توجه به چندپاره بودن هستهٔ تصمیم‌گیرنده و همدل نبودن اعضای آن با یکدیگر، چه بسا خود تودهٔ کارگران گروه ملی باید در این راه پیش‌قدم شوند و پیشرو باشند.

به قول ابوالقاسم لاهوتی، «چارۀ رنجبران وحدت و تشکیلات است».