

مبارزات کارگران گروه ملی فولاد

بخش اول: روایت ماجرا از سال ۱۴۰۰ تا امروز

شرکت گروه ملی صنعتی فولاد ایران در آبان ۱۳۸۸ در قالب اصل ۴۴ قانون اساسی به بخش خصوصی واگذار شد. در این سال، بیش از ۹۵ درصد از سهام گروه ملی فولاد از طریق مزایده به شرکت توسعه‌ی سرمایه‌گذاری امیرمنصور آریا واگذار شد و پس از اختلاس سه‌هزارمیلیاردتومانی مه‌آفرید خسروی و توقیف اموال او اوضاع گروه ملی رو به وخامت گذاشت. در اردیبهشت ۱۳۹۶، بیش از ۶۸ درصد از شرکت امیرمنصور آریا بابت مطالبات دولت از شرکت مذکور به بانک ملی واگذار شد و اکنون نیز بخش اعظم این شرکت در مالکیت بانک ملی است. این شرکت بیش از سه‌هزار نفر کارگر دارد، که حدود دوهزار نفر کارگر قراردادی و حدود هزار نفر کارگر پیمانی شرکت شفق راهیان اکسین‌اند. این کارگران پیمانی اکثراً قراردادهای سه‌ماهه دارند و شرکت به هیچ یک از آنها نسخه‌ای از قرارداد را نمی‌دهد.

سابقه‌ی مبارزات کارگران گروه ملی فولاد در شهر اهواز بر کسی پوشیده نیست و اعتراضات دامنه‌دار آنها در دهه‌ی ۱۳۹۰ در خاطر همه نقش بسته است. ما در اینجا قصد داریم اعتراضات کارگران گروه ملی را از سال ۱۴۰۰ به بعد روایت کنیم و به فراز و نشیب اعتراضات آنها بپردازیم. معتقدیم مرور سرگذشت حدوداً سه‌ساله‌ی اعتراضات کارگران گروه ملی ضعف‌ها و قوت‌های کارگران گروه ملی را پیش چشممان می‌گذارد و برایمان آموزه‌هایی دارد. در بخش اول سلسله یادداشت‌هایی که در دست تهیه داریم صرفاً این سرگذشت را مرور می‌کنیم و تلاش می‌کنیم در بخش‌های بعدی به ضعف‌ها، قوت‌ها و آموزه‌های این اعتراضات بپردازیم. امیدواریم این سلسله یادداشت‌ها در وهله‌ی اول به کارگران گروه ملی فولاد کمک کند تا گامی هرچند کوچک در مسیر اتحاد هرچه بیشتر میان کارگران گروه ملی و تشکیل‌یابی در محیط کارشان بردارند و در وهله‌ی بعد یاری‌کننده‌ی کارگرانی باشد که در محیط کار خویش برای احقاق حقوق همکارانشان مبارزه می‌کنند.

اعتراضات در ۱۴۰۰

در ۱۰ فروردین ۱۴۰۰، کارت دو تن از کارگران به نام‌های غریب حویزروی و حسین رضایی بسته شد (ممنوع‌الورود شدند) و هر دو اخراج شدند. پیرو اخراج این دو کارگر، جمعی از کارگران در ۱۱ فروردین تجمع کردند و خواهان بازگشت به کار آنها شدند. مدیر حراست به کارگران قول داد ظرف یکی دو روز موضوع را پیگیری کند و کارگران اخراجی بر سر کار بازگردند. اما، با برطرف نشدن ممنوع‌الورودی آن دو کارگر، کارگران در ۱۵ فروردین دوباره تجمع کردند و همکاران

اخراجی‌شان را وارد شرکت کردند و خواهان بازگشت به کار آن دو شدند. در همین اثنا، دو کارگر اخراجی برای پیگیری بازگشت به کار خود به اداره‌ی کار مراجعه کردند و از کارفرما شکایت کردند. پس از طرح شکایت این دو کارگر در اداره‌ی کار، در ۲۲ خرداد طی جلسه‌ای با حضور دو کارگر اخراجی در اداره‌ی کار، نماینده‌ی حقوقی شرکت گروه ملی فولاد حکم اخراج این دو کارگر را به ایشان رسماً ابلاغ کرد.

اولین اعتراضات کارگران گروه ملی فولاد در دوره‌ی دولت جدید -دولت ابراهیم رئیسی- در بهمن ۱۴۰۰ روی داد. در ۱۸ بهمن، کارگران طی اطلاعیه‌ای خواسته‌های اصلی خود را مطرح کردند: ۱. افزایش دستمزد، ۲. پرداخت حق بدی آب‌وهوا و مناطق جنگی، ۳. اضافه شدن آئتم کامل فوق‌العاده‌ی شغل به آئتم فیش حقوقی و ۴. ایجاد شرایط مناسب به منظور کاهش نیافتن تولید (که در واقع نشان‌دهنده‌ی این است که از تعطیل شدن شرکت و اخراج نگران بودند). در ۲۴ و ۲۵ بهمن، کارگران برای دستیابی به مهم‌ترین خواسته‌هایشان -افزایش دستمزد و امنیت شغلی- مقابل فرمانداری و استانداری تجمع کردند. به گفته‌ی 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 عملکرد مناسبی برای احیای شرکت داشته باشند. در این مدت به هیچ یک از وعده‌ها عمل نشد -وعده‌های افزایش دستمزد و ورود شمش و مواد اولیه به شرکت برای استمرار تولید (به منظور ایجاد سرمایه‌ی لازم برای پرداخت مطالبات کارگران). علاوه بر این، مدیران شرکت با معترضان سخت برخورد می‌کردند و کارت‌ها بسته و از حقوقشان کم می‌شد و حتی مدتی اخراج می‌شدند. کارگران می‌گفتند دستمزدشان کم است و قابل مقایسه با شرکت‌های دیگر، به‌ویژه شرکت‌های فولادی، نیست.

در ۲۳ و ۲۴ اسفند، کارگران دست به تجمع زدند و نهایتاً هیئتی از نمایندگان کارگران در جلسه‌ای حاضر شدند که مسئولان شورای تأمین استان، نهادهای امنیتی، مدیر کل اداره‌ی کار و رفاه، نماینده‌ی صنایع و معادن، سرپرست شرکت گروه ملی فولاد و نماینده‌ی حقوقی شرکت در آن حضور داشتند و مصوب شد که طرح طبقه‌بندی مشاغل در شرکت اجرا شود، عیدی آخر سال و پاداش یک‌میلیون تومان در ۲۵ اسفند پرداخت شود، نقدینگی مورد نیاز برای تولید شرکت تأمین شود و در قبال افزایش تولید پاداش بهره‌وری به صورت خودکار افزایش یابد. اما کارفرما به قول‌های خود عمل نکرد و چند روز پس از این جلسه در ابتدای فروردین ۱۴۰۱ کارت سی نفر از کارگران بسته شد و آنها به شرکت ممنوع‌الورود شدند.

اعتراضات در ۱۴۰۱

در ۲۷ و ۲۸ فروردین ۱۴۰۱، کارگران مقابل استانداری تجمع کردند تا شرکت تعیین تکلیف و از سيطرة بانک ملی خارج شود و به دولت یا یکی از زنجیره‌های فولادی واگذار شود و ورود مواد اولیه استمرار داشته باشد و خطوط ترمیم شود، طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا شود، و کارت کارگران ممنوع‌الورود باز شود. بنابراین، کارگران علاوه بر اینکه بر خواسته‌های پیشینشان تأکید داشتند با همکاران ممنوع‌الورودشان نیز ابراز همبستگی کردند. اما در پاسخ به خواسته‌ی کارگران از ایشان در مقابل استانداری با قشونی از نیروی انتظامی پذیرایی شد. به کارگران گفته بودند که در اداره‌ی کار جلسه گذاشته‌اند تا مشکل کارگران ممنوع‌الورود رفع شود. پس از حضور کارگران ممنوع‌الورود در اداره‌ی کار به آنها گفتند که «شما مانع تولیدید و باید تعهد کتبی دهید که مانع تولید نشوید». طنز تلخ ماجرا این است که کارگرانی که یکی از خواسته‌هایشان سر پا ماندن شرکت و استمرار تولید بود متهم شده بودند به اینکه «مانع تولید»

هستند. کارگران چند روز بعد در ۴ اردیبهشت دوباره در محل کار خود تجمع کردند و البته نتیجه‌ی مشخصی حاصل نشد. سال ۱۴۰۰ را سال «تولید، پشتیبانی‌ها، مانع‌زدایی‌ها» نام‌گذاری کرده بودند، اما موانع از سر راه تولید گروه ملی برداشته نشد و سال ۱۴۰۱ که نام «تولید، دانش‌بنیان و اشتغال‌آفرین» بر آن گذاشته بودند سالی بود که آغاز آن برای کارگران گروه ملی اشتغال‌زدا بود.

دور جدید اعتراضات کارگران گروه ملی فولاد از اواخر تیر ۱۴۰۱ شروع شد. از همین تیرماه بود که اعتراض کارگران پرشورتر شد. در ۲۸ تیر، کارگران ضرب‌الاجلی به کارفرما دادند که تا ۲ مرداد تمام خطوط تولید شرکت راه‌اندازی، طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا و حق بدی آب‌وهوا پرداخت شود. کارفرما پاسخ کارگران را با ممنوع‌الورود کردن تعدادی از کارگران می‌دهد. در ۲۹ تیر، کارگران فراخوان تجمع برای ۳۰ تیر می‌دهند تا علاوه بر خواسته‌های خود به ممنوع‌الورود شدن همکارانشان اعتراض کنند. در ۳۰ و ۳۱ تیر و ۱ مرداد کارگران مقابل استانداری تجمع کردند. ایشان معتقد بودند که «کارگران این شرکت تا جایی که توانستند خویشتن‌داری کردند و با اعتراض در داخل شرکت سعی داشتند مشکلات را داخلی حل کنند و از ورود به خیابان خودداری کنند، اما گویا کسانی هستند که قصد دارند با خفه کردن صدای کارگر در درون و با مسدود کردن کارت تردد و مانع شدن از ورود کارگران به درون شرکت آنها را به خیابان هدایت کنند». در این میان، مدیر کل اداره‌ی کار استان خوزستان به کارگران پیشنهاد کرده بود شورای اسلامی کار تشکیل دهند، اما کارگران مخالفت کردند و گفتند حاضر نیستند تجربه‌ی شکست‌خورده‌ی «شورای کارگری» را با نام جدیدی تکرار کنند و یک بار تجربه‌ی برگزاری «شورای بهره‌وری» را دارند و نتیجه‌ی آن استعفای نمایندگان کارگری به دلیل ناکارآمدی شورا بود. تا ۱۲ مرداد اعتراضات مقابل فرمانداری، که نماینده‌ی دولت است، برگزار می‌شد. کارفرما دست روی دست گذاشت و با تهدید و ارباب توسط حراست، که آلت دست کارفرماست، و همچنین دست بردن در ساعات اضافه‌کار کارگران و کسر بیست ساعت از پنجاه ساعت اضافه‌کار سعی کرد بر کارگران فشار آورد تا دست از اعتراض بردارند. کارگران معترض انتخابات شورای اسلامی کار را تحریم کردند و گفتند که در هنگامی که عده‌ای به علت مطالبه‌ی بحق کارگران ممنوع‌الورود شده‌اند و عده‌ی دیگری به علت ایستادن در کنار همکارانشان از اضافه‌کارشان کسر شده است نمی‌توان در انتخابات شورای اسلامی کار شرکت کرد و به عده‌ای فرصت‌طلب و نوچه‌ی کارفرما رأی داد و در نتیجه‌ی مخالفت قاطع کارگران شورای اسلامی کار شکل نگرفت. نهایتاً، با وجود قانونی بودن مطالبات کارگران، کارفرما هفت نفر از کارگران فعال در اعتراضات را اخراج کرد.

در مهر ۱۴۰۱، دور بعدی اعتراضات شکل گرفت. در ۲۶ مهر، کارگران اطلاعیه‌ای منتشر کردند و در آن تا ۲۹ مهر به کارفرما مهلت دادند تا به خواسته‌های آنها پاسخ دهد وگرنه ۳۰ مهر همراه با خانواده‌هایشان مقابل استانداری تجمع می‌کنند. خواسته‌های ایشان همچون قبل بازگشت به کار همکارانشان، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و راه‌اندازی تمام خطوط تولید بود. در ۳۰ مهر، کارگران، که از کارفرما پاسخ نگرفتند، همان طور که اعلام کرده بودند، با خانواده‌های خود مقابل استانداری تجمع کردند. در این میان، شش کارگر اخراجی موفق شدند حکم دادگاه را برای بازگشت به کار بگیرند و پنج نفر از ایشان موفق شدند از ابتدای دی ۱۴۰۱ به کار بازگردند، اما همچنان یک نفر از کارگران به نام کریم سیاحی ممنوع‌الورود بود. در سال ۱۴۰۱ کارگران نماینده‌ی کارگری خود را انتخاب کردند و بدین ترتیب، از آبان ۱۴۰۱ به مدت سه سال بهنام نجفی نماینده‌ی اصلی کارگران و منصور سعیدی نیز نماینده‌ی علی‌البدل کارگران انتخاب شد.

اعتراضات در ۱۴۰۲

در ۳ اسفند ۱۴۰۱، علی محمدی، مدیرعامل گروه ملی فولاد، گفت، «زمانی بود که دغدغهی پرداخت حقوق کارگران در ماه آینده وجود داشت ولی هم‌اکنون به سرمایه‌گذاری در بخش‌های این مجموعه‌ی صنعتی... با هدف افزایش تولید محصولات... می‌اندیشیم...» محمدی به تجمع‌های کارگری گروه ملی فولاد اشاره کرد و آن را «بحق» نامید و گفت، «پرونده‌ی تجمع‌های کارگری با ازسرگیری تولید محصولات فولادی بسته شده است و هم‌اکنون سطح رضایتمندی کارگران به عنوان بزرگ‌ترین سرمایه‌ی انسانی شرکت در حد مطلوب قرار دارد.» البته، مدیرعامل شرکت نگفت که چرا با وجود بحق بودن اعتراض کارگران نه فقط خواسته‌های ایشان را برآورده نکرد، بلکه کارگران را اخراج هم کرد. به هر حال، طبق توضیحات مدیرعامل، اوضاع شرکت خوب شده بود و کارگران هم از وضعیت رضایت داشتند. در ادامه خواهیم دید که سطح رضایتمندی کارگران واقعاً در چه حد بود. علاوه بر این، در ۸ اردیبهشت ۱۴۰۲، احسان خاندوزی، وزیر اقتصاد دولت ابراهیم رئیسی، گفت، «مشکل شرکت گروه ملی صنعتی فولاد ایران پس از گذشت سال‌ها درگیری و چالش بالاخره در دولت مردمی سیزدهم برطرف شد و کارگران به شرایط عادی خود برگشتند.» پس، افزون بر گفته‌های مدیرعامل، وزیر اقتصاد مهر تأییدی بر رضایت کارگران و عادی بودن اوضاع شرکت زد.

در ۵ مهر ۱۴۰۲، دادگاه انقلاب اهواز بر اساس گزارش مراجع انتظامی و شکایت شاکی پرونده‌ی کیفری (کارفرمای شرکت گروه ملی فولاد) تعدادی از کارگران معترض گروه ملی فولاد را محکوم کرد و برایشان حکم شلاق و جریمه صادر کرد. پیش از این، شکایت کارفرما از کارگران در پی تجدید نظر دادگاه منجر به قرار منع تعقیب شده و کارفرما دوباره اقدام به شکایت کرده بود، که نهایتاً به این رأی منجر شد. هفده کارگر به نام‌های علی الهی‌فر، حسن جاویدی حمودی، سید رسول چراگ، نادر حردانی، عبدالحسین حمیدی‌پور، غریب حویزایی، کاظم حیدری، مسعود حیدری، طارق خلفی، عبدالکریم سیاحی، خالد شریفی، مصطفی عبیات، رعید عبیدایی، علی نادری، مهدی نگرایی، هادی وائلی‌زاده و مهدی ولی‌پور به اتهام «اخلال در نظم عمومی از طریق ایجاد هیاهو و جنجال» در جریان اعتراضات سال ۱۴۰۱ در گروه ملی فولاد با شکایت شرکت و گزارش حراست شرکت مواجه شدند و دادگاه اتهام را محرز تشخیص داد و هر یک از این کارگران را به پرداخت دویلمیون و پانصد هزار تومان جزای نقدی در حق صندوق دولت بدل از سه ماه حبس تعزیری و تحمل ۷۴ ضربه شلاق تعزیری محکوم کرد. با توجه به فقدان سابقه‌ی کیفری کارگران، مجازات شلاق تعیینی به مدت سه سال به حالت تعلیق درآمد. اینجاست که سالوسی کارفرما بیش از پیش عیان می‌شود. اینجاست که متوجه می‌شویم کارفرمایی که معتقد بود اعتراض کارگران «بحق» است همان موقع از کارگران شکایت کرده بود. اما این پایان ماجرا نیست.

دور جدید اعتراض کارگران در ۱۷ آبان ۱۴۰۲ به راه افتاد و کارگران در هر دو شیفت صبح و عصر برای اعتراض به اجرا نشدن طرح طبقه‌بندی مشاغل اعتصاب غذا کردند و به سالن‌های غذاخوری محل کارشان رفتند. کارفرما پیش‌تر مدعی بود که اوضاع شرکت خوب است و کارگران هم راضی‌اند و وزیر هم وضع کارگران را عادی می‌دانست، اما اینجا متوجه می‌شویم که همچنان مشکل کارگران رفع نشده بود، بلکه احتمالاً با مسکن‌هایی اعتراض کارگران را به تعویق می‌انداختند و البته این را «در حد مطلوب بودن سطح رضایتمندی کارگران» تلقی می‌کردند. در ۲۰ آبان، کارگران اعتصاب کردند و با شعارهایی چون «محمدی حیا کن گروه ملی رو رها کن» دست به تجمع زدند و اعتراض خود را به اجرا نشدن طرح طبقه‌بندی مشاغل، پرداخت نشدن مطالبات و ممانعت از بازگشت به کار کارگران اخراجی نشان دادند.

اعتصاب و تجمع کارگران در ۲۱ و ۲۲ آبان ادامه یافت و در ۲۲ آبان، کارفرما چهارمیلیون تومان (سه میلیون علی الحساب و یک میلیون پاداش تولید) به حساب کارگران ریخت. بخشی از کارگران در کانال تلگرامی خود آن را فقط قسمتی از حقشان از موضوع طبقه‌بندی دانستند و خواهان برآورده شدن تمام خواسته‌هایشان شدند. اما کارگران نهایتاً تصمیم گرفتند که تا ابتدای دی ۱۴۰۲ به کارفرما مهلت دهند تا خواسته‌های ایشان را برآورده سازد.

در ۲ دی، کارگران (که مهلتی که به کارفرما داده بودند در ۱ دی تمام شده بود اما کارفرما بی‌اعتنا به خواسته‌های ایشان بود) دست به اعتصاب و تجمع زدند تا به اجرا نشدن کامل طرح طبقه‌بندی مشاغل و ممنوع‌الورود شدن ۲۱ نفر از همکارانشان اعتراض کنند. بنابراین، متوجه می‌شویم که کارفرما در فاصله‌ی آبان تا دی با پرداخت چهارمیلیون تومان امتیاز کوچکی به کارگران می‌دهد و در عوض، با سر رسیدن مهلت کارگران، با ممنوع‌الورود کردن ۲۱ کارگر سعی می‌کند مانع سازمان‌دهی اعتراض‌های جدید شود. این حربه‌ی آشنایی است که کارگران همواره باید آن را مد نظر قرار دهند. کارگران مقابل دفتر مدیریت تجمع کردند و به مدیرعامل فرصت دادند تا، ضمن لغو ممنوعیت ورود کارگران، طرح طبقه‌بندی را اجرا کند. مدیرعامل از این کار سر باز زد و کارگران به‌خشم آمده تلاش کردند که مدیرعامل را از شرکت بیرون کنند، کاری که پیش‌تر با مدیرعامل قبلی نیز کرده بودند. مدیرعامل پس از مواجهه با انبوه خشم کارگران فرار را به قرار ترجیح داد و در یکی از اتاق‌های ساختمان معاونت فنی خود را پنهان کرد. اما کارگران نهایتاً او را از شرکت بیرون کردند. در شب‌هنگام ۲ دی، هفده کارگر دیگر ممنوع‌الورود شدند و در مجموع ۳۸ کارگر از کار تعلیق شدند. از ۳ تا ۹ دی، کارگران به اعتراض خود ادامه دادند. از یک طرف، کارگران به محل کار خود وارد نشدند و تمامی درهای ورودی و خروجی شرکت را نیز مسدود کردند و، از طرف دیگر، نیروهای یگان ویژه در محل اعتصاب و تجمع کارگران مستقر شدند. در این دور از اعتراضات خواسته‌ی کارگران از این قرار بود: رفع ممنوع‌الورودی کارگران و بازگشت به کار کارگران اخراجی، همسان‌سازی دستمزدها مطابق با دریافتی کارگران شرکت فولاد اکسین، اجرای کامل طرح طبقه‌بندی مشاغل و قراردادی شدن کلیه‌ی کارگران پیمانی موسوم به شفق (شرکت شفق راهیان اکسین). در ۵ دی، نیروی انتظامی در محل تجمع مستقر شد و شورای تأمین با جمعی از کارگران جلسه گذاشت، که نتیجه‌ی مشخصی در پی نداشت. مسئولان شرکت برای خاموش کردن آتش اعتصاب کارگران به سرویس‌های رفت‌ووبرگشت کارگران دستور دادند که از روز بعد در محل کار حضور نیابند و دیگر خدماتی به کارگران گروه ملی عرضه نکنند و طبخ غذا را نیز قطع کردند. در ۹ دی، کارگران توانستند به بخشی از خواسته‌های خود برسند: اجرای تقریباً نیمی از طرح طبقه‌بندی مشاغل برای تمام کارگران به ارزش ده میلیون تومان ماهانه به‌صورت علی الحساب تا اجرای کامل طرح، رفع ممنوع‌الورودی ۳۸ کارگر و اختصاص مبلغ یادشده به کارگران شفق. کارفرما در عوض برآوردن بخشی از خواسته‌های کارگران از تعدادی از ایشان شکایت کرد. در یکی از کانال‌های تلگرامی مرتبط با کارگران گروه ملی، گفته شد که کارگران اعلام کردند به اعتصاب خود تا بازپس‌گیری این شکایت ادامه می‌دهند و خواسته‌های دیگر کارگران چنین برشمرده شد: تبدیل وضعیت کارگران شفق از پیمانی به قراردادی، بازگشت به کار همکار اخراجی (کریم سیاحی)، خلع مالکیت شرکت از بانک ملی، مشارکت کارگران در مدیریت شرکت و خروج آیت‌های فریز شده در فیش حقوق از حالت فریز. کارگران از ۱۰ دی به خطوط تولید بازگشتند و مشغول کار شدند اما، به گفته‌ی یکی از کانال‌های تلگرامی مرتبط با کارگران، سه روز به مدیریت شرکت مهلت دادند تا شکایت خود را از کارگران پس بگیرد، وگرنه دوباره اعتصاب خواهند کرد. در این دور از اعتراضات کارگران، کارفرما و مقامات امنیتی سعی کردند به انحای مختلف فتیله‌ی اعتراض را پایین بکشند: اخراج و ممنوع‌الورودی کارگران، فرستادن نیروی انتظامی در محل برگزاری تجمعات، قطع کردن سرویس رفت‌ووبرگشت

کارگران، قطع وعده‌ی غذایی که به کارگران داده می‌شد، شکایت قضایی مدیریت از کارگران، احضار به نهادهای امنیتی و جوسازی برخی رسانه‌ها علیه اعتصاب.

در ۲۶ و ۲۷ دی، کریم سیاحی، کارگر اخراج‌شده در دوره‌های قبلی اعتراض، به منظور بازگشت به کار مقابل ورودی مجتمع تحصن کرد. با وجود اینکه سیاحی در سال ۱۴۰۱ رأی بازگشت به کار از اداره‌ی کار خوزستان گرفته بود، با ممانعت غیرقانونی کارفرما مواجه شد. مدیرعامل مدعی شد که شورای تأمین به او نامه زده که سیاحی به دلیل اینکه نقش اصلی در تجمعات داشته نباید به کار بازگردد. اما کارگران می‌گفتند شورای تأمین استان و استانداری مخالفتی با بازگشت به کار سیاحی ندارد و روابط عمومی استانداری خوزستان هم اعلام کرد که شورای تأمین و استانداری خوزستان تا کنون درباره‌ی بازگشتن یا بازنگشتن به کار کریم سیاحی هیچ اظهار نظری نکرده است. یکی از خواسته‌های کارگران که همواره در اعتراضات مطرح می‌شد بازگشت به کار وی بود.

در بهمن ۱۴۰۲، موج بعدی اعتراض کارگران برخاست. در ۳ بهمن، در پی تحقق نیافتن وعده‌های مدیریت شرکت برای اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، کارگران اعتصاب کردند، که در ۴، ۵ و ۶ بهمن نیز ادامه یافت. در ۷ بهمن، کارگران گروه ملی به همراه کارگران پیمانی شفق به اعتصاب خود ادامه دادند و مقابل استانداری، فرمانداری و شعبه‌ی مرکزی بانک ملی در اهواز تجمع کردند. خواسته‌های کارگران مشابه خواسته‌هایشان در دوره‌های قبلی بود: بازگشت به کار کارگران اخراجی و تعلیقی، لغو شکایت مدیریت و حراست از کارگران، اجرای کامل طرح طبقه‌بندی مشاغل، همسان‌سازی حقوق با دیگر شرکت‌های فولادی قبل از سال جدید و تغییر وضعیت کارگران شفق از پیمانی به قراردادی. مدیریت شرکت، که پیش‌تر در اعتراضات دی‌ماه اعلام کرده بود پنجاه درصد از طرح طبقه‌بندی را از ابتدای بهمن اجرا می‌کند، دیگر حاضر به پرداخت بیشتر از پنج درصد نبود. کارگران، به گفته‌ی خودشان، بارها طبق قانون خواسته‌هایشان را اعلام کرده بودند و آنچه را قانون مشخص کرده بود نه بیشتر و نه کمتر. طلب کرده بودند. اما مجریان قانون و قوه‌ی قضاییه در این میان هیچ وقت یقه‌ی کارفرما را نگرفتند. در ۸ و ۹ بهمن نیز اعتراض ادامه یافت. مدیریت شرکت از تصویب طرح طبقه‌بندی مشاغل خبر داد و گفت از ابتدای دی‌ماه این طرح اجرایی و محاسبه شده است، اما کارگران برای برطرف شدن ابهامات در خصوص چگونگی محاسبات صورت‌گرفته و اجرای این طرح برای کارگران شفق به اعتصاب خود در ۹ بهمن ادامه دادند. در فیش حقوقی کارگران قراردادی و پیمانی تغییراتی اعمال شد و آیت‌های فریزشده از فریز خارج شدند و بدین ترتیب کارفرما گروهی از کارگران را در شیفت شب ۹ بهمن به کار گماشت. اما در ۱۰ بهمن، کارگران پیمانی شفق برای تبدیل وضعیت خود به اعتصاب ادامه دادند، که با برخورد حراست مواجه و تهدید به اخراج شدند. در این دور از اعتراضات نهادهای امنیتی و قضایی ۲۴ نفر از کارگران گروه ملی را بازخواست یا احضار کردند.

در ۱۶ بهمن ۱۴۰۲، طبق اطلاعیه‌ی کارگران، قرار بود ایشان در ۱۷ بهمن در حمایت از کریم سیاحی تجمع کنند، اما در همان ۱۶ بهمن، خبر بازگشت به کار کریم سیاحی منتشر شد و بدین ترتیب کارگران تجمع خود را لغو کردند.

اما کارفرما باز هم بدقولی کرد و کارگران در ۲۱ بهمن دست به اعتصاب محدود زدند تا به کارفرما اخطار بدهند. از ۲۳ بهمن، کارگران اعتصاب و در داخل شرکت تجمع کردند و خواسته‌شان تصحیح برخی آیت‌های طرح طبقه‌بندی مشاغل و همچنین همسان‌سازی دستمزد با شرکت‌های فولادی بود. در ۲۴، ۲۵ و ۲۶ بهمن نیز اعتراضات ادامه یافت. در ۲۶ بهمن، حراست با استفاده از برخی از کارگران اعتصاب‌شکن بخشی از خطوط تولید را راه انداخت و به نظر این کار در

شکستن اعتصاب مؤثر بود، زیرا دیگر خبری از ادامه‌ی اعتصاب نمی‌بینیم. مدیریت شرکت نیز از حربه‌ی همیشگی خود ممنوع‌الورود کردن کارگران فعال در اعتصاب بهره گرفت و چهار نفر را ممنوع‌الورود کرد تا در کنار اعتصاب‌شکنی بتواند زودتر اعتراض کارگران را به خاموشی بکشد. کارگران ممنوع‌الورود در ۳۰ بهمن به نشانه‌ی اعتراض مقابل ورودی مجتمع تجمع کردند و چادر زدند و خواسته‌شان رفع ممنوع‌الورودی بود.

در اسفند ۱۴۰۲، موج اعتراضات دوباره برخاستن گرفت. در ۱ اسفند، کارگران دست به اعتصاب زدند تا از همکاران ممنوع‌الورودشان حمایت کنند و به اجرای ناقص طرح طبقه‌بندی اعتراض کنند و بدین ترتیب دور جدید اعتراضات آغاز گردید. از ۲ تا ۴ اسفند نیز اعتراضات ادامه یافت و مدیریت شمار دیگری از کارگران را ممنوع‌الورود کرد. کارگران تا ۷ اسفند به مدیریت شرکت مهلت داده بودند تا خواسته‌هایشان را برآورده سازد و تهدید کرده بودند که ۸ اسفند اعتراضات خود را به سطح شهر و در مقابل استانداری می‌کشند. خواسته‌های کارگران در این دور از اعتراضات چنین بود: اجرای صحیح طرح طبقه‌بندی مشاغل، همسان‌سازی حقوق با دیگر شرکت‌های فولادی، بازگشت تمام همکاران اخراجی به محل کار (اعم از شفقی و قراردادی)، تبدیل وضعیت کارگران شفقی، حذف قراردادهای یک‌ماهه و سه‌ماهه و تبدیل تمام قراردادهای بلندمدت، و اخراج مدیر شرکت و تیم همراهش. در ۵، ۶ و ۷ اسفند، اعتصاب کارگران ادامه یافت و کارگران از ورود مدیرعامل به محوطه‌ی شرکت جلوگیری کردند. در نتیجه‌ی اعتراض کارگران، مدیریت شرکت تعلیق از کار و ممنوع‌الورودی کارگران را برداشت و متعهد شد که در طرح طبقه‌بندی مشاغل بازبینی کند. مدیریت در شب‌هنگام ۷ اسفند با چند تن از کارگران تعلیقی (که از کارگران فعال و رهبران اعتراضات بودند) برای رفع تعلیق و باز شدن کارت‌هایشان جلسه گذاشت و نهایتاً به رفع تعلیقی آنها انجامید، اما برخی از کارگران در کانالی تلگرامی از رفتار این عده که در جلسه بودند ابراز نارضایتی کردند، زیرا معتقد بودند بدین ترتیب حق چند هزار کارگر پیمانی و قراردادی را فدای باز شدن کارت‌های خود کردند. آنها معتقد بودند جلسه‌ی این کارگران مطالبات عموم کارگران از جمله همسان‌سازی و اجرای طرح طبقه‌بندی را به مسلخ برد. بدین ترتیب، این دور از اعتراضات در ۷ اسفند به پایان رسید. به گفته‌ی بخش از کارگران، بخشش مدیرعامل شامل حال کارگران تعلیقی و برخی از رهبران اعتراضات شد، اما پیامک‌های احضاریه و شکایت روانه‌ی کارگرانی شد که صرفاً در اعتراضات حضور داشتند. مدیر گروه ملی نشان داد که در این نوع تفرقه‌افکنی کاملاً ورزیده بود. پیش‌تر گفتیم که مدیرعامل تعلیق از کار و ممنوع‌الورودی کارگران را لغو کرد، اما در روزهای پایانی اسفند ۱۴۰۲ شماری از کارگران به بهانه‌ی پایان یافتن قرارداد اخراج شدند و تعدادی نیز در صف اخراج قرار گرفتند.

اعتراضات در ۱۴۰۳

در ۱۸ فروردین ۱۴۰۳، چهار نفر از کارگران که از ابتدای سال اخراج شدند برای پیگیری بازگشت به کار خود و در اعتراض به اخراجشان قصد داشتند چادر بر پا و مقابل شرکت تحصن کنند، اما با حمله‌ی نیروهای حراست مواجه شدند. اسامی پانزده نفر از کارگران که با تمدید نشدن قراردادشان اخراج شدند بدین قرار است: مرتضی اکبریان، قاسم توانگر، عبدالله چریکی، سعید حلویی، حسین رضایی، علی سیاحی، جابر عبیاوری، حسین غزلوی، جاسم غلامی، امید فرهادی‌زاده، مهدی گوبالی‌زاده و مسعود نواصر. علاوه بر این، برخی از کارگران که در اعتراضات سال گذشته حضور داشتند به مجموعه‌ی ورزشگاه الغدیر که متعلق به گروه ملی فولاد است منتقل شدند و با توجه به تخصص فنی این کارگران این عمل نوعی فشار بر این کارگران و تبعید محسوب می‌شد. اسامی پانزده نفر از این کارگران بدین قرار

است: فرهاد اکبریان، محمد الهایی، ابراهیم بناری، ایمان حاجی زاده، یوسف حردانی، سید تقی حسن زاده، عبدالله درویشی، کریم سیاحی، میلاد شاهمرادی، امین صداقت فر، بهزاد علیخانی، میثم قنواتی، ناصر منصوری، سید علی موسوی و رضا نگرآوی. در ۲۹ فروردین، کارگران اخراجی و تبعیدی مقابل شرکت دست به تجمع زدند و خواهان بازگشت به کار و لغو تبعید شدند و تهدید کردند که در صورت لغو نشدن این احکام در تهران اعتراض خود را ادامه می دهند. کارگران اخراجی به تهدید خود جامه‌ی عمل پوشاندند و در ۲ اردیبهشت به تهران آمدند و مقابل مجلس تجمع کردند. در ۸ اردیبهشت ۱۴۰۳، خبر عزل مدیرعامل گروه ملی فولاد اعلام شد، اما علی محمدی، مدیرعامل، خبر برکناری را تکذیب کرد. در ۹ اردیبهشت ۱۴۰۳ اعلام شد که مدیرعامل گروه ملی فولاد (علی محمدی) پس از دوره‌ی دوساله برکنار شد و امیر وثوقی (از مدیران سابق بنیاد مستضعفان) جای او منصوب شد. تغییر مدیرعامل دردی از کارگران اخراجی و تبعیدی دوا نکرد و در ۲۹ خرداد و ۲ و ۱۱ تیر نیز دوباره به تهران آمدند و مقابل مجلس و بانک ملی تجمع کردند و خواهان بازگشت به کار خود شدند. یکی از این کارگران می گفت به رغم تمام پیگیری های صورت گرفته و رأی برائتی که دادگاه برای پرونده‌ی آنها صادر کرده همچنان در خوزستان قربانی خشم مسئولان اند. این کارگران می گفتند که یک ماه است که در تهران پیگیر کارشان هستند اما پاسخ درستی به آنها نداده اند و علت اخراج را نیز نگفته اند.

بخش دوم: ضعف‌ها و قوت‌های مبارزه‌ی کارگران

در این قسمت از سلسله یادداشت‌ها درباره‌ی مبارزه‌ی کارگران گروه ملی فولاد به ضعف‌ها و قوت‌های مبارزه‌ی آنان پرداخته‌ایم و برای این منظور از یادداشت قبلی و کانال‌های تلگرام منتسب به کارگران گروه ملی فولاد استفاده کرده‌ایم. در یادداشت سوم از این سلسله یادداشت‌ها، از آنچه در این یادداشت گفته شده است استفاده خواهیم کرد تا به آموزه‌هایی بپردازیم که از مبارزه‌ی کارگران گروه ملی فولاد می‌توان گرفت.

قوت‌ها

در گزارشی که از مبارزات کارگران گروه ملی فولاد عرضه کردیم، می‌توان دستاوردها و نقاط قوت مبارزه‌ی آنان را به شرح زیر مشاهده کرد.

۱. از اسفند ۱۴۰۰، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل خواسته‌ی اصلی کارگران بود و آنان با ایستادگی بر این خواسته توانستند، با وجود تحمل سختی‌ها و سرکوب‌های مدیریت شرکت، به تدریج به آن دست یابند. چندوچون اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل بر ما معلوم نیست، اما می‌دانیم که در سال ۱۴۰۳ تا کنون اعتراضی برای اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل صورت نگرفته است و این در حالی است که در نیمه‌ی دوم سال ۱۴۰۲ کارگران اعتراضات فراوانی برای اجرای این طرح ترتیب دادند. با این اوصاف و با توجه به اینکه در سه کانال تلگرام منتسب به کارگران گروه ملی فولاد (که هر یک بازتاب‌دهنده‌ی صدای بخشی از کارگران‌اند) دیگر صحبتی از اعتراض کارگران به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نیست، به احتمال قوی طرح طبقه‌بندی مشاغل طوری اجرا شده که موجب رضایت نسبی کارگران شده است.^۱

۲. کارگران در بیشتر اعتراضات خود از کارگران ممنوع‌الورود و اخراجی غافل نبودند و بخشی از خواسته‌های آنها رفع ممنوع‌الورودی کارگران و بازگشت به کار همکارانشان بود، هرچند خود این خواسته همواره تحت‌الشعاع اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل قرار می‌گرفت.

۳. در طول اعتراضات، مدیریت شرکت سعی می‌کرد کارگران را ترغیب کند تا شورای اسلامی کار تشکیل دهند، اما کارگران با ایجاد شورای اسلامی کار مخالفت و انتخابات آن را تحریم کردند و البته در این کار پیروز هم شدند. کارگران متوجه بودند که شورای اسلامی کار برای کارگران ناکارآمد است.

۴. کارگران در طول اعتراضاتشان از همراهی خانواده‌هایشان نیز بهره بردند و بدین ترتیب تنور اعتراضات را گرم‌تر کردند. همراهی خانواده‌ها در اعتراضات ترفند خوب و درس‌آموزی بود و موجب فشار بیشتر بر کارفرما شد، هرچند

^۱ کانال تلگرام Kargarangorohmelifolad (زین پس با نام کانال «کارگران گروه ملی فولاد»): https://t.me/joinchat/AAAAAEs-wUf_ZdXwvn27IA

کانال تلگرام «صدای مستقل کارگران گروه ملی فولاد»: <https://t.me/sedayemostaghelfolad>
کانال تلگرام «اطلاع‌رسانی نماینده کارگران گروه ملی فولاد»: <https://t.me/GorohMeliFolad>

این همراهی تداوم نداشت و اگر تداوم می‌داشت می‌توانست اتحاد میان کارگران را افزایش دهد و قدرت اعتصاب را دوچندان کند.

۵. کارگران از راه‌های قانونی برای بازگشت به کار کارگران اخراجی استفاده کردند و علاوه بر آن، در برهه‌ای با اعتراضاتشان خود بر کارفرما فشار آوردند تا کارگران اخراجی به کار بازگردند. تلفیق این دو نتیجه‌بخش بود و موجب شد در برهه‌ای کارگران اخراجی بر سر کار بازگردند. آشنایی با قوانین موجب می‌شود کارگران بتوانند در هر واقعه‌ای مناسب‌ترین تاکتیک را انتخاب کنند و بیشترین نتیجه‌ی ممکن را از آن کسب کنند.

۶. کارگران در اعتصاب‌های بزرگ خود درهای ورود و خروج را مسدود کردند و از سرقت ابزار کار و محصولات شرکت به دست عوامل کارفرما جلوگیری کردند.

ضعف‌ها

مبارزه‌ی کارگران، فارغ از دستاوردها و نقاط قوت، نقص‌ها و ضعف‌هایی هم داشت. طبعاً تمرکز ما بیشتر بر همین ضعف‌هاست، زیرا امیدواریم کارگران در اعتراضات آتی برای کسب دستاوردهای بیشتر بتوانند این ضعف‌ها را برطرف کنند و گامی به پیش برای ایجاد اتحاد گسترش‌یابنده‌ی خود بردارند.

۱. مدیریت شرکت در ابتدای هر اعتراض یا حتی پیش از نطفه بستن اعتراض کارت عده‌ای از کارگران را می‌بست و بدین ترتیب کارگران را ممنوع‌الورود می‌کرد و دست به اخراج چند کارگر دیگر می‌زد. این حربه‌ی مدیریت تکراری بود. می‌توان حدس زد که این کارگران طلایه‌داران اعتصاب و تجمع در گروه ملی بودند. اما کارگران اقدام مناسبی نمی‌کردند تا مانع از این حربه‌ی تکراری شوند. هر بار کارفرما وعده‌ی اجرای طرح طبقه‌بندی را می‌داد یا بخشی از آن را اجرا می‌کرد کارگران به اعتصاب پایان می‌دادند و برای رفع ممنوع‌الورودی و بازگشت به کار همکارانشان، که یکی از خواسته‌هایشان بود، دیگر تلاش چندانی نمی‌کردند.

مثلاً، در ۲۷ و ۲۸ فروردین ۱۴۰۱، کارگران برای برآورده شدن خواسته‌هایشان تجمع می‌کنند، که اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و رفع ممنوع‌الورودی همکارانشان از جمله‌ی این خواسته‌ها بود، و در ۴ اردیبهشت نیز دوباره دست به تجمع می‌زنند، اما نتیجه‌ی مشخصی حاصل نمی‌شود و تا اواخر تیر ۱۴۰۱ دیگر گزارشی از اعتراض کارگران نمی‌شود. در ۲۸ تیر ۱۴۰۱ که کارگران به کارفرما مهلت دادند خواسته‌هایشان برآورده شود، همچنان خبری از رفع ممنوع‌الورودی همکارانشان نیست. کارفرما دوباره عده‌ای را ممنوع‌الورود می‌کند. اما کارگران در اعتراض به این رفتار کارفرما و برآوردن خواسته‌های پیشین خود دوباره تجمع می‌کنند. در آخر اسفند ۱۴۰۲ عده‌ای تبعید و اخراج شدند و از ابتدای سال ۱۴۰۳ تا اکنون خود این کارگران تبعیدی و اخراجی برای بازگشت به کار و رفع تبعیدشان تجمع کردند و فقط در ۱۶ و ۱۷ مرداد، به گزارش کانال «کارگران گروه ملی فولاد»، در اعتراض به وضع موجود شرکت و در اعتراض به وضعیت همکاران اخراجی به مدت دو روز عده‌ای از کارگران دست به اعتصاب غذا زدند. اعتصاب، تجمع، و مراجعه به اداره‌ی کار و مسئولان استانی و کشوری مجموعه‌ی اقدامات و تاکتیک‌های کارگران برای بازگشت به کار و رفع ممنوع‌الورودی همکاران بوده است. این اقدامات فقط آن وقت مؤثر خواهد بود که مداومت داشته باشد، اما کارگران گروه ملی در اعتراض به اخراج و ممنوع‌الورودی مداومت به خرج ندادند. کارگران با اقدامات دیگری مانند تشکیل صندوق اعتصاب تحت نظارت جمعی از کارگران می‌توانستند به کارگران

پیشرو، که در معرض اخراج و ممنوع‌الورودی و بازداشت‌اند، و خانواده‌ی آنها کمک کنند و بار فشار معیشتی را از دوش آنها بردارند یا آن را سبک‌تر کنند. مداومت در اعتراض و ایجاد سازوکارهایی برای مقاومت طولانی مانند صندوق اعتصاب موجب می‌شود که در جنگ میان کارگران و سرمایه‌داران تاب‌آوری ما کارگران افزایش پیدا کند و احتمال رسیدن به خواسته‌هایمان بسیار بیشتر شود. همچنین، برای اینکه کارگران پذیرش اعتراض طولانی را داشته باشند باید دائماً درباره‌ی شیوه‌های مبارزه آموزش ببینند و از تجربیات کارگران دیگر مطلع شوند. به نظر نمی‌رسد آموزش و انتقال تجربیات به طور وسیع و منسجمی در میان کارگران گروه ملی فولاد وجود داشته باشد، زیرا لازمه‌ی آن وجود تشکل مستقل کارگری است و کارگران گروه ملی فاقد آن‌اند.

۲. شکایت کارفرما از عده‌ای از کارگران به احکامی قضایی علیه کارگران انجامید، اما کارگران گروه ملی اعتراض هماهنگ و مداومی به این احکام نکردند و نتوانستند بر کارفرما برای پس گرفتن شکایتش فشار بیاورند. رأی دادگاه و حکم شلاق تعلیقی (به مدت سه سال) برای کارگران مثل زنجیری بود که به دست و پای آنها بسته بودند و احتمالاً موجب شد این کارگران، که شاید بیشترشان از رهبران اعتراض بودند، محافظه‌کار شوند. از میان هفده نفری که حکم قضایی برایشان صادر شد فقط نام یک نفر آنها در میان سی نفر تبعیدی و اخراجی در اسفند و فروردین ۱۴۰۳ بود. فشاری که کارفرما و دستگاه‌های حکومت بر کارگران از طریق احکام قضایی، اخراج، ممنوع‌الورودی و تبعید آوردند با واکنش مناسب کارگران مواجه نشد و این به کارفرما جرئت داد تا رهبران اعتراضات را بیشتر سرکوب کند. 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 روحیه‌ی اعتراضی در میان کارگران در بلندمدت می‌انجامد. اهمیتی که بدنه‌ی کارگران به این اقدامات کارفرما و حکومت می‌دهد متناسب است با واکنش او به آن اقدامات. رهبران اعتراض نیز بدون اینکه اهمیت این موضوع را برای بدنه‌ی کارگران جا بیندازند دست به سازمان‌دهی اعتراض می‌زنند و این نشان می‌دهد که سازمان‌دهی اعتراضات چندان حساب‌شده نیست و رهبران اعتراض درباره‌ی عواقب تاکتیک‌های خود به درستی نیندیشیده‌اند و راهکاری برای مواجهه با پیامدهای اعتراض در نظر نگرفته‌اند.

۳. کارگران در جریان اعتصاب تحت فرماندهی واحدی نبودند و صدای واحدی نداشتند. دست کم سه دیدگاه را می‌توان تشخیص داد. یک دیدگاه را در کانال تلگرام نماینده‌ی کارگران، بهنام نجفی، می‌توان دید. دیدگاه دوم را در کانال «کارگران گروه ملی فولاد» و دیدگاه سوم را در کانال «صدای مستقل کارگران گروه ملی فولاد» می‌توان مشاهده کرد.

محض نمونه، در اعتراضات ۲۱ و ۲۲ آبان ۱۴۰۲ پس از اینکه کارفرما علی‌الحساب چهارمیلیون تومان به حساب کارگران واریز کرد بخشی از کارگران در کانال «کارگران گروه ملی فولاد» اعلام کردند که آن را فقط قسمتی از حقشان از موضوع طبقه‌بندی می‌دانند و به تجمع خود تا برآورده شدن تمام خواسته‌هایشان ادامه خواهند داد. در همین کانال در ۲۱ آبان اعلام شد، «تا زمان برآورده شدن این مطالبات، تجمعات کارگری درون شرکت با حضور حداکثری پرسنلی ادامه خواهد یافت.» یا در ۲۲ آبان اعلام کردند، «به علی محمدی هشدار می‌دهیم که هر گونه کارت بستن یکی از همکاران جواب آن همانند زلزله و سونامی ویرانگر خواهد بود. همکاران گرامی تا رسیدن به مطالبات قانونی و صنفی خود ادامه خواهیم داد.» با وجودی که این کانال اعلام می‌کند که به تجمع و اعتراض ادامه خواهند داد،

کارگران پس از ۲۲ آبان به سر کار خود بازگشتند و دو ماه به کارفرما مهلت دادند. به نظر می‌رسد این مهلت را در جلسه‌ی مشترک نماینده‌ی کارگران و کارفرما تعیین کرده‌اند. بنابراین، می‌بینیم که این کانال و دست‌اندرکاران آن توان هدایت و ایجاد اتحاد میان کارگران را نداشتند و در عمل نماینده‌ی کارگران، بهنام نجفی، بود که مسیر اعتراض را هدایت می‌کرد. در نوشته‌ی خود این کانال در ۲۴ آبان نیز می‌توان به این پی برد که این کانال و دست‌اندرکارانش رهبر اعتراضات نبودند و توان ایجاد اتحاد را نداشتند: «... تقریباً هیچ کدام از مطالبات قانونی تجمع نه تنها محقق نشد بلکه با پرداخت این مبلغ به انحراف کشیده شد و خواسته‌های اصلی زیر این اقدام گم شد و اکثر همکاران راه اصلی و مطالبات اصلی را گم کردند و همه چیز را به دو ماه دیگر موکول کردند، چرا؟... در مرحله‌ی دوم بازگشت نیروهای همکار ما چه شفقی و چه قراردادی به محل کار و ارتزاق خانواده‌هایشان که به شکل ناجوانمردانه از کار اخراج شده‌اند ولی گویا ما هنوز به همیت [حَمِیَّت] جمعی لازم نرسیدیم که پشتوانه‌ی همدیگر باشیم و نباید فراموش کنیم که ما کارگران هیچ کس را به غیر از خودمان نداریم...» در کانال «صدای مستقل کارگران گروه ملی فولاد» نیز می‌بینیم که این کانال فرمانده اعتراضات نیست و نمی‌تواند اتحاد کارگران را فراهم آورد. در اعتصابات دی ۱۴۰۲ و در ۹ دی، آخرین روز اعتصاب، بخشی از خواسته‌های کارگران برآورده شد. کانال «صدای مستقل» در ۹ دی می‌نویسد، «با توجه به مذاکرات صورت‌گرفته در هشتمین روز از اعتصاب قدرتمند ما، نمایندگان که به واسطه‌ی خرد جمعی و با پشتوانه‌ی قدرت اتحاد سه‌هزارنفره در جلسه شرکت کرده بودند، توانستیم تا کنون بخش مهمی از مطالبات اعتصاب را به شرح زیر به دست آوریم... با وجود آنکه امروز و پس از جلسه با مقامات درهای ورودی شرکت موقتاً و برای تشکیل مجمع عمومی درباره‌ی ادامه‌ی اعتصاب باز شد، اما همچنان خطوط تولید راه‌اندازی نشده و اکنون کارگران مجدداً شرکت را ترک کرده و به پشت درهای کارخانه بازگشتند. دلیل این تصمیم، شکایت مدیرعامل از شمار زیادی از همکاران است و تا بازپس‌گیری این شکایت، ما همچنان به اعتصاب خود ادامه خواهیم داد.» خود این کانال اعلام کرد که کارگران در ۱۰ دی به سر کار بازگشتند و مهلت سه‌روزه‌ای برای بازپس‌گیری شکایت به کارفرما دادند: «بدیهی است چنانچه در این سه روز اقدام عملی در جهت پس گرفتن شکایت صورت نگیرد، بلافاصله اعتصاب خود را آغاز و تمامی خطوط تولید بخش‌ها را متوقف کرده و به خیابان بازمی‌گردیم.» اما خبری از بازپس‌گیری شکایت نشد. در دور بعدی اعتراضات در بهمن با توجه به خواسته‌های کارگران مشخص شد که کارفرما شکایت خود را پس نگرفته بود و کارگران هم طبق مهلت سه‌روزه‌ای که کانال «صدای مستقل» اعلام کرد اعتصاب نکردند. در واقع، بدنه‌ی کارگران با وعده‌های کانال «کارگران گروه ملی فولاد» و کانال «صدای مستقل کارگران گروه ملی فولاد» همراه نبود. وعده‌هایی که این دو کانال می‌دادند و تهدیدهایی که می‌کردند بعضاً بی‌پشتوانه و نسنجیده بود.

۴. همان طور که مشخص است، برای کارگران قراردادی اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل اولویت بود و فقط همین خواسته بود که بدنه‌ی کارگران را به حرکت وامی‌داشت. خواسته‌های دیگر کاملاً فرعی محسوب می‌شد. کانال «صدای مستقل» در ۱۰ بهمن ۱۴۰۲ می‌نویسد، «لیستی از مطالبات معوق موجود است که هر بار با تمام همکاران عهد می‌بندیم تا تحقق آنها اعتراض را ادامه دهیم. اما همواره گروهی از همکاران محافظه‌کار، با پذیرش حيله‌ها و ابهامات مدیریت و کارفرما، با درصدی از مطالبات اعلام رضایت می‌کنند و به کار و تولید بازمی‌گردند.» به نظر

می‌رسد تعداد این «همکاران محافظه‌کار» آن قدر هست که موجب پایان اعتصاب و تجمع شود و رهبران و همکارانی که «محافظه‌کار» نیستند نتوانسته‌اند راهکاری برای این معضل بیابند.

می‌بینیم که تازه در دی ۱۴۰۲ موضوع قراردادی شدن کارگران شفق در اعتراضات مطرح شد، در صورتی که می‌دانیم چندین سال است که این کارگران پیمانی‌اند. میان کارگران شفق و کارگران قراردادی اتحاد کافی برقرار نبود و کارگران قراردادی برای قراردادی شدن شفقی‌ها اعتصاب و تجمع خود را ادامه ندادند. این فاصله‌ای که میان این دو گروه عمده‌ی کارگران وجود داشت و وجود قراردادهای یک‌ماهه و سه‌ماهه‌ی شفقی‌ها موجب شد که کارگران شفق با وجود اینکه بالغ بر هزار نفر بودند در اعتراضات حضور چشمگیر نداشته باشند و، از بیم اخراج شدن، اتحاد کافی با کارگران قراردادی نداشته باشند. علاوه بر این، در ۷ بهمن ۱۴۰۲ گزارشی از حضور شفقی‌ها در اعتراضات می‌بینیم. در ۹ بهمن کارگران قراردادی به اعتصاب خود پایان می‌دهند اما کارگران شفق در ۱۰ بهمن برای تبدیل وضعیت خود به اعتصاب ادامه می‌دهند. کارگران قراردادی با هر وعده‌ی کارفرما درباره‌ی برآورده کردن بخشی از طرح طبقه‌بندی مشاغل دست از اعتراض برمی‌دارند و در اینجا می‌بینیم که کارگران قراردادی پشت کارگران شفقی در نمی‌آیند. سخن کارگر شفقی در ۸ بهمن ۱۴۰۲ که در کانال «صدای مستقل» بازتاب یافته است با واقعیت اعتراضات نیز همخوان است و نشان‌دهنده‌ی متحد نبودن کارگران است: «هنگامی که نماینده‌ی کارگران خبرهای مثبتی از جلسات و توافقات را مطرح می‌کند و هیچ گونه توجهی به ما، کارگران شفق، نشده است، صدای او قلب‌های ما را می‌شکند. حتی زمانی که از نماینده‌ی کارگران در مورد تغییر وضعیت ما، کارگران شفق، سؤال می‌شود، او پاسخ می‌دهد: "ما نماینده‌ی کارگران قراردادی هستیم و نماینده‌ی شما، کارگران شفق، نیستیم." ... حتی همکاران قراردادی خودمان، با وجود مشاهده‌ی زحمات ما در سایت‌های کارخانجات و دریافت حقوقی کمتر و بسیار ناچیزتر از حقوق کارگران قراردادی در حال حاضر، حتی یک حرف کوچک از ما نمی‌زنند و حمایت نمی‌کنند.» چنین وضعیتی کاملاً مطلوب کارفرماست و کارفرما تمام تلاش خود را می‌کند که میان کارگران چنددستگی ایجاد کند تا بتواند بی‌دغدغه همه‌ی آنها را سرکوب کند.

بهنام نجفی رسماً از آبان ۱۴۰۱ نماینده‌ی کارگران شده است و در کانال او به‌جز اشاره به طرح طبقه‌بندی مشاغل درباره‌ی خواسته‌های دیگر کارگران از جمله قراردادی شدن کارگران شفق و رفع ممنوع‌الورودی و بازگشت به کار کارگران صحبتی نشده است. با توجه به سیر کنش‌ها و واکنش‌های کارگران می‌توان تا حد زیادی مطمئن بود که نماینده‌ی کارگران بدنه‌ی کارگران قراردادی را جهت‌دهی می‌کند. کل خواسته‌هایی که نماینده‌ی کارگران از آبان ۱۴۰۱ پیگیری می‌کرد و آن را در کانال اطلاع‌رسانی‌اش اعلام می‌کرد چنین بود: اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، همسان‌سازی حقوق و برداشتن آیتم‌های فریزشده. بنابراین، فعالیت نماینده‌ی کارگران حول محور بازگشت به کار کارگران و رفع ممنوع‌الورودی‌ها و همچنین تبدیل وضعیت کارگران شفق نبوده است.

بخش سوم: 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.

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.^۲

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 شناخته شده‌تر 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 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

^۲ 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.

«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.^۳ 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.

^۳ 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.

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^۴:

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 همکارانشان 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. تجربه اعتراضات خود کارگران گروه ملی نشان می‌دهد که به کارگیری این تاکتیک‌ها لزوماً موفقیت‌آمیز نیست، مگر اینکه پیگیرانه از آنها استفاده کرد. همان‌طور 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 برشمردیم موفق عمل نکرده است.

^۴ طبعاً با بررسی تجارب کارگران در زمینه اعتصاب می‌توان بر این فهرست افزود، اما همین فهرست کنونی هم برای بحث ما کفایت می‌کند.

همان طور که پیش تر گفتیم، ما با هسته تصمیم گیرنده واحدی مواجه نیستیم و کارگران تحت فرماندهی واحدی هدایت نمی شوند. ما به سه دیدگاه در میان کارگران اشاره کردیم. در این دیدگاه ها لزوماً بر خواسته های یکسانی انگشت گذاشته نمی شود و از منظر سیاسی نیز با نگاه گذرایی به نوشته های شان تفاوت آرای آنها مشخص می شود. شاید پیرامون 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 خواسته های خود اجماع نظر داشتند. با نظر به دو یادداشت گذشته ما، فقدان اتحاد لازم هم در میان توده کارگران و هم در میان هسته تصمیم گیرنده آشکار می شود. فقدان اتفاق نظر کارگران پیشرو درباره مسائل کارگری را باید مهم ترین نقطه ضعف مبارزه کارگران دانست و چه بسا عملکرد نامطلوب هسته تصمیم گیرنده در اجرای وظایف پنج گانه کمیته اعتصاب ناشی از همین ضعف باشد.

با توجه به میزان اتحاد و سازمان یابی کارگران در سال های ۹۵ تا ۹۷، فرصت مناسبی مهیا بود که کارگران تشکل مستقل خود را ایجاد کنند و از این طریق هم نگذارند تجارب ارزنده شان بی ثمر یا کم ثمر بماند و هم اینکه اتحاد و سازمان یابی خود را یک گام به پیش ببرند. اگر چنین می شد، این امکان برای کارگران پیشرو مهیا می شد که با تلاش مستمر جدی ترین ضعف های 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.

تشکل مستقل کارگری

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

۱. **بهبود وضع معیشت کارگران و ۲. اتحاد گسترش یابنده میان کارگران.** لازمه چنین تشکلی این است که **(الف)** از کارفرما مستقل باشد تا کارفرما نتواند از طریق نمایندگان در آن تشکل اعمال نفوذ کند؛ **(ب)** بتواند توده کارگران را پشتیبان خود کند؛ **(ج)** و **(د)** میان کارگران اتحاد پدید آورد تا متحدانه در برابر کارفرما قد علم کنند.^۷

^۵ وقتی کارگران اعتراضی می کنند طبیعتاً در موضوعی از کارفرما گلایه دارند یا در آن موضوع با کارفرما مخالف اند. وقتی هم که کارفرما مخالف نظر و خواسته کارگران باشد اجازه نمی دهد آن تشکلی که نمایندگانش عضو آن اند (مثلاً شورای اسلامی کار) ذره ای به نفع کارگران قدم بردارد. به همین دلیل مستقل بودن از کارفرما از لازمه های تشکل مستقل کارگری است. مربی فوتبالی را در نظر بگیرید که هم از تیم خود حقوق می گیرد و هم از تیم حریف. طبعاً به چنین مربی ای نمی شود اعتماد کرد تا سکان هدایت تیم را به دست بگیرد.

^۶ 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 نمی تواند وظایف خود را در قبال کارگران ایفا کند. نمی تواند تجارب ارزنده کارگران در طول سالیان را با کارگران در میان بگذارد، به آنها آموزش بدهد، برای اعتراض برنامه ریزی کند و خواسته های کارگران را در مقابل کارفرما بر کرسی بنشاند، زیرا از چشم کارفرما این تشکل مشروعی نیست. تشکل کارگری ای که توده کارگران پشتیبانش نباشند مانند مربی فوتبالی است که بازیکنان تیمش قبولش ندارند و به توصیه های تاکتیکی او اعتنایی نمی کنند. طبیعتاً چنین مربی ای عمر کوتاهی در آن تیم فوتبال خواهد داشت و هم مربی و هم بازیکنان از این وضعیت آسیب می بینند.

^۷ اگر تشکل کارگری مستقل از کارفرما باشد و همچنین توده کارگران پشتیبان آن باشند، اما نتواند میان کارگران اتحاد پدید آورد، آن وقت کارفرما می تواند 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 توصیه های تاکتیکی او گوش می دهند، اما مربی نمی تواند میان بازیکنان اتحاد ایجاد کند و چنددستگی

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.

همان طور که پیش‌تر اشاره کردیم، آنچه در ابتدا در گروه ملی فولاد شکل گرفت همان هستهٔ تصمیم‌گیرندهٔ کارگران پیشرو بود و حکم کمیتهٔ 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 دربارهٔ 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 دربارهٔ مسائل مهم بسیار مفید است، اما این گردهمایی نمی‌تواند جای تشکل مستقل کارگری و 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 (مجمع 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 جزوهٔ خود توضیحی دربارهٔ «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 هستهٔ تصمیم‌گیرندهٔ 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 وظیفهٔ خود

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 بگیر

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 نمایندگان 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 اراده 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 هسته چندپاره تصمیم‌گیرنده 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، هسته 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 نماینده 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 نماینده کارگران. هیچ یک از این سه نوع نمایندگی این امکان را ندارند که به تشکل مستقل کارگری یا همان اتحادیه کارگری تبدیل شوند و نهایتاً

زمینه‌ساز اتحاد و قدرت‌گیری طبقه کارگر در برابر طبقه سرمایه‌دار گردند. در جلساتی که شورای اسلامی کار برگزار می‌کند نماینده کارفرما حضور دارد و نمایندگان کارفرما و دولت در انتخاب نمایندگان شورای اسلامی کار، انحلال و نظارت بر عملکرد آن کاملاً تعیین‌کننده‌اند. از این رو، شورای اسلامی کار اساساً تشکل کارگری محسوب نمی‌شود 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 محدودیت‌های زیادی‌اند، محدودیت‌هایی که وزارت کار بر آنها اعمال می‌کند. نماینده کارگران را نیز طبعاً نمی‌توان تشکل کارگری محسوب کرد و به‌ویژه در واحدهای بزرگ ارتباط مؤثری با بدنه کارگران نمی‌تواند برقرار کند. در گروه ملی، انتخاب نماینده کارگری فقط حکم مسکن را برای کارگران داشت و دارد و اگر کارگران فکر اساسی‌تری نکنند کارشان با مسکن راه نمی‌افتد.^۸ در میان این سه گزینه وزارت کار، انجمن صنفی کارگران فواید بیشتری می‌توانست برای کارگران داشته باشد یا، به بیان دیگر، مضرات کمتری می‌داشت.

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 می‌شود همیشه این نگرانی را ایجاد می‌کند 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 نمایندگانشان در راستای خواسته‌های آنها حرکت نمی‌کنند می‌توانند سریعاً آنها را خلع ید کنند و نمایندگان دیگری برگزینند. کار نظارت بر نمایندگان از طریق بازرسان انتخابی در این تشکل ممکن است. بنابراین، می‌بینیم که با ایجاد تشکل مستقل کارگری می‌توان تا جای ممکن مانع از دخالت‌های نابجای کارفرما در خواسته‌ها و جهت‌دهی 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 نمی‌شود و هیئت مدیره تشکل تابع نظر اکثریت کارگران است و در عین حال می‌کوشد که کارگران را آگاه کند تا مسیر اشتباهی انتخاب نکنند. همان طور که گفتیم، امکان کنار گذاشتن نماینده یا نمایندگان کارگران در هر لحظه‌ای با نظر اکثر کارگران وجود دارد. همچنین نظر مصوب اکثر کارگران برای تمام اعضای تشکل لازم‌الاجراست، 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

^۸ آخرین مطلب کانال اطلاع‌رسانی نماینده کارگران گروه ملی به ۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۳ برمی‌گردد و آخرین مطلبی که این کانال درباره خواسته‌ها و اعتراضات کارگران نوشته است به ۱۹ بهمن ۱۴۰۲ بازمی‌گردد و می‌دانیم که کارگران در اسفند ۱۴۰۲ نیز اعتراضات پرشوری ترتیب دادند.

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 آگاهی‌بخشی 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.^۹

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 وعده‌های افزایش دستمزد و ورود شمش و مواد اولیه به شرکت برای استمرار تولید (به منظور ایجاد سرمایه لازم برای پرداخت مطالبات کارگران).»

^۹ 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.

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 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 زمزمه اعتراض دوباره کارگران به گوش می‌رسد. در دور تازه 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 وظیفه ایجاد تشکل مذکور صرفاً بر عهده هسته تصمیم‌گیرنده کارگران پیشرو است، بلکه خود توده کارگران در ایجاد آن نقش مهمی دارند و با توجه به چندپاره بودن هسته تصمیم‌گیرنده و همدل نبودن اعضای آن با یکدیگر، چه بسا خود توده کارگران گروه ملی باید در این راه پیش‌قدم شوند و پیشرو باشند.

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