

«اتحاد» چیست؟

(به زبان ساده)

«اتحاد» معمولاً همراه با کلمات دیگری چون «انسجام»- «همدلی» و «یکپارچگی» می‌آید و جزء برجستگی‌های عمل انسانی قلمداد می‌شود. به‌گونه‌ای که کمتر جریان فکری‌ای را می‌بینیم که در ستایش اتحاد سخن نگفته باشد. خود این موضوع باعث شده که تا حدی اتحاد، به عنوان امری پسندیده، بدیهی قلمداد شود و نیاز به بررسی دقیق‌تری در مورد آن حس نشود. اما آیا بدون بررسی دقیق‌تر و حساسیت‌های طبقاتی لازم می‌توان مهر تأیید بر آن زد و بی‌چون و چرا بر مثبت بودن آن تأکید کرد؟! اولین چیزی که ما را در این زمینه مشکوک می‌کند، همین گستردگی استفاده از مفهوم «اتحاد» است.

معنای لغوی «اتحاد» چیست؟

در لغت‌نامه برابر کلمه‌ی اتحاد، واژه‌هایی چون یک‌رنگی، یک‌دلی، یگانگی، یک‌جهتی، وفاق، توافق و اجتماع و وحدت جای می‌گیرد. اتحاد، یکی شدن و یگانگی داشتن یا یگانگی کردن است. در شعری از مولوی آمده:

گفت چون ندهی بدین سگ نان زاد / گفت تا این حد ندارم اتحاد

اما آیا همین درک لغت‌نامه‌ای از کلمه‌ی اتحاد کافی است؟ کارگران خوب می‌دانند که کلمات همان قدر که می‌توانند روشنگر و مفید باشند، می‌توانند مبهم و فریبنده نیز باشند. کلمات بسته به این که از زبان چه کسی و در چه موقعیتی خارج شوند، معنی‌های مختلفی می‌گیرند. هم‌چنین گاهی کلمات قادر نیستند نیات و اهداف بیان‌کننده‌هایشان را نشان دهند و همین‌طور برای شنونده‌های مختلف معنی‌های مختلفی را به همراه دارند. پس کلمات همواره باید محک بخورند. اما چگونه؟! برای روشن شدن بحث حول مفهوم اتحاد نیاز است که از مثالی کمک بگیریم.

یک کارخانه را متصور شوید!

کارخانه جامعه‌ی کوچکی است که در آن «تولید» صورت می‌گیرد. نیروهای درون یک کارخانه عبارتند از: رئیس یا هیئت رئیسه، مالک کارخانه و سپس مدیران تحصیل‌کرده‌ی بخش‌های مختلف، مهندسان، حسابداران و بخش اداری، و در نهایت جمعیت بزرگتر کارگران بخش‌های مختلف. در یک کارخانه ممکن است گروه‌های مختلفی از زن و مرد، قومیت‌های مختلف از فارس، ترک، کرد و لر و یا مهاجران افغانستانی حضور داشته باشند. همان‌طور که ممکن است این افراد از دین‌ها و مذاهب‌های مختلف باشند؛ و صد البته گرایش‌های سیاسی مختلف، و نیز علاقمندی‌های مختلف به موسیقی، فیلم و تیم‌های ورزشی و ... کارخانه‌ی مورد نظر ما دارای مرزهای مشخص با بیرون از خود است و اطراف کارخانه دیوار بلندی کشیده شده و تمام رفت‌وآمدها به کارخانه زیر نظر دوربین‌ها و نگهبانان بوده و از موجودی درون کارخانه به شدت حراست می‌شود. این کارخانه دارای نشان و پرچم خود است و رقبای بزرگی دارد که می‌توانند حیات آن را تهدید کنند.

کارخانه‌ی مورد نظر ما، این جامعه‌ی کوچک، با وجود نظم حاکم، ساختار محکم و تاریخ طولانی فعالیت، اما آن‌چنان که به نظر می‌آید یکپارچه نیست و همواره حامل اختلافاتی است که گه‌گاه منجر به دعوا و تنش‌هایی در درون کارخانه می‌شود. در واقع تمام جوامع بشری حامل تضاداند و اتفاقاً همین تضادها نیروی محرکه‌ی جامعه خواهد بود. اما در درون کارخانه از طرف نیروهای مختلف همواره بر «اتحاد» تأکید می‌شود و سعی می‌شود جلوی اختلافات گرفته شود تا به «یکپارچگی» و «همدلی» دامن زده شود. اما با این وجود اتحادی بین تمام نیروهای درون کارخانه وجود ندارد!

تضادها بر سر چه مسائلی است؟

در جامعه‌ی کوچک ما (یا همان کارخانه‌ی فرضی) بر سر مسائل مختلفی اختلاف به وجود می‌آید. از طرفداران دوآتشه‌ی تیم‌های ورزشی که مدام به هم کنایه می‌زنند، تا مشکلاتی که بخش مونتاژ با بیمه نشدن‌شان دارند. شوخی‌های زنده‌ای که بر سر تمسخر گویش یکی از کارگران آغاز شد و منجر به اختلافات قومی شدیدی بین برخی کارگران شد و تا بخش مهندسی و مدیران هم کشیده شد. اختلاف کارگران بخش پرس با مدیر بخش، کارگران خواهان فرصت استراحت بیشتری هستند تا آسیب‌های ناشی از کار پایین‌تر بیاید. اختلافی که برخی زنان در فضای کاری‌شان با شوخی‌های جنسیتی برخی همکاران‌شان دارند و منجر شده به این شده که تا کنون چند بار به مدیر حسابداری تذکر دهند. اختلاف کارگران بخش رنگ با بخش انبار برای دریافت ماسک مناسب تارپه‌های‌شان از گازه‌های سمی پُر نشود. اختلاف مذهبی با چند نیروی سنی شاغل در کارخانه که به بحث‌های طولانی کشیده شده است. اختلاف بین دو تن از مدیران رده‌بالا بر سر تغییر بخشی از خط تولید متناسب با سفارش‌های جدیدی که در راه است. اختلاف بین مالک کارخانه و هیئت رئیسه بر سر درصد سهام‌اش با توجه به بالا رفتن قیمت زمین در منطقه، اختلاف شدید با چند کارخانه‌ی کوچک داخلی و رقبای بین‌المللی که فشار زیادی را به کارخانه تحمیل کرده است. اختلاف شدید بخش فروش با مدیر بخش تولید بر سر پایین آوردن قیمت تمام شده‌ی کالاها تولید شده. اختلاف جدی کارگران با مالکان و هیئت رئیسه بر سر حقوق عقب‌افتاده؛ اختلاف پسر یکی از اعضای هیئت رئیسه با پدرش بر سر نام و لوگوی کارخانه که نیازمند تغییر نام و طراحی یک لوگوی جدید و تخصیص بودجه‌ی لازم برای تغییر تابلو و چاپ کارت و کارتن جدید است. همین‌طور اختلاف بخش تبلیغات با هیئت رئیسه بر سر نوع پوشش‌شان در آگهی بازرگانی در حال ساخت؛ گروه تبلیغات معتقد است که اگر هیئت رئیسه با لباس کار در تبلیغ حاضر شوند تاثیرگذارتر خواهد بود، اما بیشتر اعضای هیئت رئیسه حاضر نیستند کت و شلوار خود را در بیاورند. همین‌طور که حسادت و تنگ‌نظری بین بعضی از کارگران و مدیران و حتی اعضای هیئت رئیسه باعث اختلافاتی شده است. این‌ها همه بخشی از اختلافاتی است که به صورت روزانه در کارخانه در جریان است و مانع یکپارچگی و تحقق اتحاد سراسری می‌شود!

موانع اتحاد چیست؟

هیئت رئیسه که در گزارش بخش‌های مختلف، متوجه بروز اختلافات بسیاری در بخش‌های مختلف شده بودند، از یک گروه متخصص مدیران سازمانی که برخی از ایشان از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های معتبر هستند دعوت کردند و از آن‌ها چاره جستند. آن‌ها نیز بعد از پژوهش‌های مفصل، برخی راه‌کارها را به هیئت رئیسه پیشنهاد دادند که با برخی از آن‌ها موافقت شد. رنگ‌آمیزی بخش اداری، گذاشتن گلدان در دفترها، گل کاری حیاط کارخانه، نوشتن شعارهایی روی دیوارها، گذاشتن چند میز بینگ‌پنگ و فوتبال دستی در بخش‌های مختلف، گرفتن مراسم مختلف که در آن بین بخش‌های مختلف شیرینی و شکلات پخش می‌شد، اطلاع‌رسانی اخبار پیشرفت کارخانه در مراسم صبح‌گاهی، همین‌طور پوشیدن لباس‌های کاری یکسانی که نام و لوگوی کارخانه را روی خود دارد. دادن وام‌های کوچک به کارگرانی که دچار مشکلات فوری شده بودند و تغییر در چیدمان بعضی بخش‌ها. همچنین در صحبت‌های بعد از نماز، حسادت، مخالفت‌ورزی، تفاوت‌ها و فردگرایی را عامل اصلی ممانعت از اتحاد دانستند و آن‌ها را تقبیح کرده و بر تقویت روحیه‌ی همگرایی و کنترل زبان نیش‌دار تأکید شد.

همچنین در سطوح دیگر هم بین برخی از کارگران بر اهمیت اتحاد تأکید می‌شد. آن‌ها دست به کار ایجاد اتحاد برای یک اعتصاب سراسری بودند تا حقوق معوقه را دریافت کنند. البته اینجا نیز مشکلاتی وجود داشت و بعضی بخش‌ها مشکلات ویژه‌ی خودشان را داشتند و برخی نیز به دلیل اختلافات قومی و مذهبی و ... حاضر نبودند با باقی متحد شوند. یا از ترس اخراج، بهانه‌تراشی می‌کردند.

آیا اتحاد همیشه خوب است؟

در این دوران ذکر شده در کارخانه‌ی مورد نظر، کلمه‌ی «اتحاد» بر زبان همه جاری بود. اما در هر دهان معنایی ویژه داشت و اهداف مختلف و گاهی متضادی را دنبال می‌کرد. بعضی وقت‌ها کارگرها در حرف‌های‌شان از شعارهای نوشته شده روی دیوار استفاده می‌کردند اما برداشتی کاملاً متفاوت

از نیات شعاری نویس را در ذهن داشتند. با این حال می‌شد گفت هرچومرگی در استفاده از اتحاد وجود داشت و «اتحاد» تُخم لقی شده بود که در دهان هر کسی شکسته می‌شد. سؤال این بود که آیا اتحاد همواره خوب بود؟

قطعاً پاسخ به این سؤال بدون توجه به تضادهای موجود قابل بررسی نبود. هر اتحادی قرار بود برخی از اختلافات را کنار بگذارد تا بر سر تضادی ویژه یکپارچگی به وجود آورد. آن‌ها که بر سر اتحاد قومی خود تأکید داشتند، کاری نداشتند که طرف مدیر و رئیس و کارگر است؛ همین که از قوم خودشان بود و هم‌زبان بودند مبنای برای مقاومت و اتحاد در برابر اقوام دیگر بود. هیئت رئیسه نیز وقتی بر اتحاد تأکید داشت، انتظار داشت تمام انواع اختلافات به نفع بهره‌وری بیشتر کارخانه و سودآوری بیشتر و توسعه و کنار زدن رقیب کنار گذاشته شود. کارگران طرفدار اعتصاب نیز معتقد بودند که حقوق عقب‌افتاده بدون اتحاد کارگران به دست نمی‌آید و باید تمام اختلافات و تکرارهای کنار گذاشته شود تا بتوانند در اعتصاب پیروز شوند. همین‌طور طرفداران اتحادهای مذهبی و اتحادهای دیگر، هر کدام با نیت و هدف خاصی، یک تضاد و اختلاف را در مرکز توجه خود قرار می‌دادند و باقی تضادها را کنار می‌گذاشتند. از این‌رو اتحادها با توجه به موضعی که به یک تضاد ویژه داشتند از هم قابل شناسایی بود. مثل اتحاد قومی، اتحاد مذهبی، اتحاد کارگری، اتحاد سراسری در مقابل خارجیان و پس پاسخ سؤال مد نظر ما که «آیا اتحاد همیشه خوب است؟» در این پرسش خلاصه می‌شود: از کدام اتحاد صحبت می‌کنیم؟

از کدام اتحاد صحبت می‌کنیم؟

همان‌طور که دیدیم اتحادهای مختلفی ممکن است وجود داشته باشد. اتحاد به معنی یک‌دلی و یک‌رنگی و وحدت است. از این رو هر اتحادی یک حلقه‌ی اتصال داشته و بر یک موضوع به عنوان «وجه مشترک» تأکید دارد. حلقه‌های اتصال یک اتحاد می‌تواند: مذهب، دین، سرزمین، زبان، فرهنگ، آداب و رسوم، نژاد، دشمن مشترک و در نهایت «انسان» باشد. یا این‌که طبقه و جایگاه ویژه در مناسبات تولید می‌تواند عامل اتحاد شود. پس کلمه‌ی «اتحاد» همواره نیاز به مضاف‌البه دارد. اتحاد مذهبی، اتحاد ملی، اتحاد زبانی، اتحاد فرهنگی، اتحاد تیمی، اتحاد طبقاتی و... کلماتی که شرحی بر معنی اتحاد اضافه می‌کنند و معنی اتحاد را کاملاً متفاوت می‌سازد.

اکنون که فهمیدیم اتحادهای مختلفی وجود دارد، پرسش این است که کدام اتحاد مهم‌تر یا بهتر است؟ پس نیاز به محکی داریم تا بتوانیم بین انواع اتحاد قضاوت کنیم.

معیار قضاوت میان انواع اتحادها کدام است؟

در کارخانه‌ی تصویر شده، کلمه‌ی اتحاد بر زبان‌های مختلفی جاری بود. برخی به اتحاد مذهبی تأکید داشتند، برخی دیگر بر اتحاد قومی، برخی اتحاد سراسری، برخی هم بر اتحاد طبقاتی کارگران برای اعتصاب. آیا ممکن بود هم‌زمان به تمامی اتحادها پیوست؟ خیر؛ چنین چیزی ممکن نبود. چرا که تضادهای مد نظر همواره بر هم قرار نمی‌گرفتند و جبهه‌بندی‌ها همواره در هم می‌ریخت. با پیوستن به هر اتحادی می‌بایست به اتحادی دیگر خیانت کرد. پس باید به کدام اتحاد پیوست؟ این‌جاست که اهمیت **درک کلیت** جامعه‌ی مد نظر ما اهمیتی حیاتی پیدا می‌کند!

منظور از «کلیت»، شناخت همان فضا و مناسباتی است که تصور کردیم. کارخانه برای تولید کالاهای ویژه‌ای تأسیس شده است. غیر از زمین بزرگی که نیاز داشته تا سوله‌ها و انبارها و فضای اداری بر آن بنا شود، ابزارها و مواد اولیه نیز نیاز تولید بوده، اما همه‌ی این‌ها بدون کارگران نمی‌تواند گامی به سوی تبدیل شدن به کالا بردارد! درون کارخانه نیروهای زیادی وجود دارند که هر کدام با نیت و دلیل خاصی در آنجا هستند و نفع متفاوتی از کارخانه می‌برند.

بی‌شک هیئت رئیسه‌ی کارخانه و مالک سود زیادی از سهام‌شان در کارخانه نصیب‌شان می‌شود. آن‌ها همواره با مدیر بخش فروش هم‌زبان‌اند که باید قیمت تمام شده‌ی کالا پایین‌تر بیاید و کالا رقابتی‌تر شود. همین‌طور آن‌ها با مدیران بخش بازاریابی نیز هم‌صدایند که هر چه بازار می‌طلبد را باید

تولید کنیم. آن‌ها با مدیر حسابداری و مدیران نیروی انسانی نیز هم‌صدا هستند که برای ارزان‌تر شدن کالای تولید شده باید بر کارگران فشار بیشتری آورد تا هم ساعت بیشتری در کارخانه بمانند و هم حقوق کمتری بگیرند تا کالا ارزان‌تر شود.

مدیران و مهندسان با این‌که مانند مالکان و رئیس‌ان در سود کارخانه شریک نیستند، اما تمام آموخته‌های خود را به‌کار می‌گیرند تا ظرفیت بهره‌وری را بالاتر برده و سود بیشتری نصیب سهام‌داران کنند. آن‌ها حقوق می‌گیرند تا این کار را انجام دهند و همواره مورد تشویق صاحبان کارخانه قرار گیرند. از این جهت به مدیران حقوق بالاتری پرداخت می‌شود.

اما کارگران بخش‌های مختلف کارخانه از کارگران بخش اداری گرفته تا بخش‌های فنی مختلف، با وجود این‌که اکثریت نیروهای کارخانه را تشکیل می‌دهند و تمام آن‌چه به‌عنوان تولید صورت می‌گیرد نتیجه‌ی عملکرد آن‌هاست، اما کمترین بهره را از کارخانه می‌برند و تنها برای فرار از گرسنگی و درنیفتادن به دام بیکاری، تن به کار در کارخانه می‌دهند. آن‌ها خود را در سخت‌ترین شرایط قرار می‌دهند و فشار روزافزون مدیران بخش‌های مختلف را تحمل و حداقل حقوق را دریافت می‌کنند.

نگهبانان و بخش حراست همواره در جهت حفظ وضعیت گوش به زنگ هستند و مانع آسیب زدن به کارخانه یا سرقت از آن می‌شوند. آن‌ها مانند چشمان و مشت سنگین صاحبان کارخانه عمل می‌کنند و شش چشمی مراقب اموال صاحبان‌شان هستند. همین‌طور هر وقت لازم باشد از خشونت نیز برای حفاظت از کارخانه استفاده می‌کنند. با این وجود برخی از آن‌ها همواره نسبت به حقوق پایین‌شان ناراحت‌اند و اگر فرصتی دست دهد غرغر می‌کنند.

کلیت این مناسبات که هر روز خود را بازتولید می‌کند و خود را حفظ و تقویت می‌کند سرمایه‌داری نام دارد. این کلیت تمام ساختار جامعه را سامان می‌دهد. اگر دقت کنیم ساختار و سلسله مراتب کارخانه بر اساس همین مناسبات چیده شده است. از این رو این مناسبات تضادی را در درون خود دارد که بین سرمایه‌داران و کارگران است. تمام موجودیت این جامعه بر مبنای این تضاد بنا شده است و تا وقتی که این تضاد پا برجاست وضعیت جامعه‌ی ما همین خواهد بود. این مناسبات دارای تاریخی مشخص است و از ازل این‌گونه نبوده و تا ابد هم به این شکل نخواهد بود.

برخی از تضادهای دیگر موجود در درون کارخانه نتیجه‌ی باقیمانده‌های مناسبات اجتماعی پیش از این است که به شکلی حاشیه‌ای همچنان بقای خود را حفظ کرده‌اند. همچنین برخی از تضادها وجود دارند که نتیجه‌ی همین مناسبات است، اما نسبت به تضاد کار و سرمایه جنبه‌ی فرعی‌تری پیدا می‌کنند و اصطلاحاً رونمایی‌تر هستند و با حل تضاد اصلی آن‌ها نیز از بین خواهند رفت.

از این‌رو همان قدر که «اتحاد طبقاتی» می‌تواند منجر به تغییر این مناسبات شود، «اتحاد سراسری» می‌تواند بقای این کلیت را حفظ کند. حال برگردیم به سؤال مان «آیا همه‌ی اتحادها خوب هستند؟» پاسخ این است: **برای کارگران «اتحاد طبقاتی» بین نیروهای کار بیشترین منافع را برای طبقه‌ی کارگر به همراه خواهد داشت و برای سرمایه‌داران «اتحاد سراسری» بین تمام نیروها می‌تواند ضامن حفظ بقای‌شان باشد.**

چرا کارگران باید اتحاد طبقاتی داشته باشند؟

کارگران با اتحاد بر سر مسائل اقتصادی و کنار گذاشتن اختلافات قومی، مذهبی، جنسیتی و حتی اختلافات سیاسی، به آگاهی لازم برای درک مناسبات اجتماعی حاکم می‌رسند. امکان درک سرمایه و مکانیزم بقای آن‌ها روشن می‌شود و در جریان مبارزه بر سر حقوق اولیه‌شان با صاحبان کارخانه و مدیران‌اش آموزش می‌بینند که چگونه به درک سیاسی مبتنی بر ضرورت‌های طبقاتی خویش و مناسبات حاکم دست یابند. آن‌ها ناچار به تشکیل‌یابی هستند تا بتوانند به مبارزات خود نظم دهند و از دستاوردهای‌شان دفاع کنند. همه‌ی این‌ها سطوح مختلف اتحاد طبقاتی کارگران را رقم می‌زند. پیروزی طبقه‌ی کارگر، تسخیر کارخانه، و کنترل بر جامعه، زمینه‌ساز می‌شود تا تحقق کامل وحدت طبقاتی و حذف مناسبات طبقاتی حاکم رقم بخورد.

چه طور می شود به اتحاد طبقاتی رسید؟

مهم ترین نکته ی نهفته در اتحاد کارگران این است که: کارگران وقتی نتوانند با جبهه ی روبه روی خود موضع بگیرند، نخواهند توانست اتحادی طبقاتی را رقم بزنند. این روزها در جامعه ی ما، مانند کارخانه ی مثالی مان، از هر سو صدای اتحاد بلند است. بسیاری از نیروهای مختلف اجتماعی و سیاسی نیز با تأکید بر «دست گذاشتن بر وجه مشترک» سعی در تقویت یک اتحاد سراسری فراطبقاتی دارند. در این میان برخی نیروهای کارگری نیز با این جریان همراه شده اند و بر طبل تو خالی اتحاد سراسری می کوبند و وعده ی دموکراسی و آزادی و حقوق بشر سرمایه دهنده، و کارگران را به کارزاری دعوت می کنند که بر ضد منافع کارگران است!

اتحاد کارگران باید در مشخص ترین فضاها ی کارگری رقم بخورد و برای دستیابی به اتحادهای بزرگ تر، باید با مواضع روشن با جریان های طبقه متوسطی و بورژوازی آشنا و رودررو شوند. از این رو، در میان گام های اولیه ی کارگران برای اتحاد، مبارزات اقتصادی در کارخانه بیشترین اهمیت را دارد.

آیا اتحاد طبقاتی مرز دارد؟

کارگران در جریان اتحاد خود درمی یابند که «اتحاد طبقاتی» مرزهای محکمی دارد که باید همواره با صراحت بر آن مرزها، جبهه ی طبقاتی خود را تقویت کنند. تعارف و رودربایستی توسط مبارزان پیشروی طبقه ی کارگر باعث سست شدن این مرزها و در نهایت منجر به شکست طبقه ی کارگر خواهد شد. نمونه ی این سست عنصری ها را می توان امروز در جلسات کلاب هاوس و دیگر گردهمایی های گروه های مختلف معترض، با تأکید بر اتحاد فراطبقاتی «نیروهای فعال اجتماعی» دید. آن ها که برای موضع گیری با جنبش های حقوق بشری و آزادی خواه، یا سلطنت طلب و عدالت خواه دست و پای شان می لرزد، خائن به طبقه ی کارگر محسوب می شوند. کدام ننگ از این بالاتر؟ این که به رفقای زحمت کش و زیر فشار خود، در مقابل حرف های «صد من به غاز» دموکراسی و جامعه ی مدنی و آزادی، خیانت کنی! آزادی و دموکراسی نیز نمی تواند غیرطبقاتی باشد و نیاز به بررسی و تحلیل طبقاتی دارد، پس در اتحادی فراطبقاتی نمی توان به آزادی طبقه ی کارگر از بندهای سرمایه امید بست.

اتحاد طبقاتی همان قدر که مرزهای محکم طبقاتی خود را محکم می کند، تمام مرزهای دیگر را کنار می زند. از این روست که شعار کارگران پیشروی تاریخ این بوده که «کارگران جهان متحد شوید!» اما کارگران برای رسیدن به این اتحاد طبقاتی جهانی باید گام به گام پیش بروند.

کارگران متحد شوید!

کارگران با درک مناسبات اجتماعی سرمایه، گام های اولیه را برای تحقق اتحاد کارگری در درون کارخانه ی خود بر می دارند. آن ها بر این آگاهی پافشاری می کنند که بدون اتحاد امکان نیرویابی وجود ندارد. هم چنین آن ها به واسطه ی مبارزاتی که کارگران تا امروز رقم زده اند به خوبی می دانند که بدون نظم و تشکلیابی نمی توانند از اتحاد خود دفاع کنند. آن ها اولین گام ها را با مبارزه ی اقتصادی در کارخانه برمی دارند و در این حین مرزهای طبقاتی خود را درون کارخانه شناسایی می کنند و به درک سیاسی از مبارزه دست می یابند. این مسیری است که نمی توان از آن پرید یا آن را دور زد. در گام های بعدی، زمینه ی اتحاد بین کارگران کارخانه های اطراف و نیروهای مبارز کارگری را برمی دارند و هم چنان این نیروی طبقاتی را با آجرهای «تشکلیابی کارگری» محکم می کنند و بالا می برند. بدون تشکیلات منظم، هیچ اتحادی پایدار نمی ماند. طبقه ی کارگر متشکل شده و متحد، گام های انقلابی خود را به سمت تغییر جهان سرمایه پیش می برد؛ به سوی جهانی که در آن استثمار انسان توسط انسان برچیده شود.

به امید پیروزی طبقه ی کارگر