

حرکت از کارگر؛ برکت برای کارفرما

(گزارشی از یک کارخانه در استان کردستان)

کارخانه‌ای که قرار است درباره‌ی آن بنویسم در استان کردستان شهرک صنعتی دهگلان در فاصله‌ی دو شهر سنندج و دهگلان واقع شده و کارگانش هم از اهالی این دو شهرند. نه فقط در این کارخانه بلکه در شهرک صنعتی نیز اکثریت کارگران محل سکونت‌شان سنندج و یا دهگلان است. هنگامی که شهر در خروس‌خوان و یا نیمه‌های شب تاریک در خواب است، دسته‌دسته کارگران فارغ از هر تفاوتی در میادین خروجی شهر به انتظار سرویس نشسته و یا پس از گذراندن شیفتهی طاقت‌فرسا به خانه‌های‌شان برمی‌گردند. جمعیتی که چشمان ناظری عادی غالباً حضورش را نادیده می‌گیرد اما واقعیت را نمی‌توان نادیده گرفت. دو شهر سنندج و دهگلان همچون تمامی شهرهای کشور مملو از جمعیت کارگرانی است که هر روزه برای به دست آوردن لقمه‌نانی بخور و نمیر و گذران زندگی هر چند مشقت‌بار، ناچار است نیروی کار خود را به سرمایه‌دارانی بفروشد که در چند کیلومتر آن‌طرف‌ترشان در بهترین مناطق شهر و مجلل‌ترین خانه‌ها در آسایش و رفاه زندگی می‌کنند. سرمایه‌دارانی که اهل همان شهر و استانی‌اند که کارگران در آن سکونت دارند و به همان زبانی حرف می‌زنند که کارگران نیز حرف می‌زنند اما تفاوتشان از زمین تا آسمان است.

بگذارید نگاه کلی به کارخانه‌ی خودمان بیندازیم. این کارخانه وابسته به محصولات بخش کشاورزی است و تولید در آن به صورت فصلی صورت می‌گیرد. به‌جز چند کارگر ثابت که در آن‌جا از ۵ تا ۱۵ سال سابقه‌ی کار دارند و دستمزدشان بر طبق قانون کار است و تا حدی امنیت شغلی دارند، مابقی کارگران هیچگونه امنیت شغلی‌ای ندارند. بدین گونه که در فصل تولید، کارگر توسط سرمایه‌دار به صورت روزمزد استخدام می‌شود و مابقی سال که فصل برداشت محصول نیست، کارگران بیکار می‌شوند. ویژگی فصلی تولید در این کارخانه و از آن مهم‌تر دستمزد بسیار پایین آن باعث می‌شود که بسیاری از کارگران کارخانه چشم‌انداز روشنی نسبت به کار در این محل نداشته باشند و مدام از قصد خود برای یک کار بهتر در شهر دیگر، دست‌فروشی و یا دکان‌داری بگویند و عده‌ای نیز حتی قصد خود را عملی کنند و به چند روز نرسیده عطای کار کردن در این کارخانه را به لقایش ببخشند.

از بس شیفته دادیم پدرمون دراومد!

شیفته‌های کاری در این کارخانه بسته به ورود محصولات کشاورزی به آن متغیر است اما از دو شیفته بیشتر نمی‌شود. چرا که کارفرما برای چرخاندن کارخانه به‌صورت سه شیفته ۸ ساعته می‌بایست تقریباً ۶۰ کارگر استخدام کند و وقتی یک حساب دودوتا چهارتا می‌کند به راحتی می‌فهمد که مثلاً بهتر است به جای ۶۰ کارگر که سه شیفته ۸ ساعته کار

می‌کنند از ۴۰ کارگر که دو شیفت ۱۲ ساعته کار می‌کنند، استفاده کند. چرا که سرمایه‌دار با استخدام ۶۰ کارگر اولاً باید با کارگران بیشتری سروکله بزند و کار را برای خود سخت‌تر کند و ثانیاً باید هزینه‌ی بیشتری تحت عنوان دستمزد پرداخت کند؛ چرا که مبلغ دستمزد ۲۰ کارگر در یک شیفت اضافی ۸ ساعته از مبلغ حق اضافه‌کاری ۴۰ کارگر که به صورت دو شیفت ۱۲ ساعته کار می‌کنند بیشتر است.^۱ به همین دلیل غالباً شیفت‌های کاری در این کارخانه به صورت دو شیفت ۱۲ ساعته است و در مواقعی که محصولات کشاورزی کمتری به کارخانه برسد به دو شیفت ۸ ساعته تغییر می‌کند.

کارفرما بابت ۱۲ ساعت کار بدون روز تعطیل و جمعه -در واقع کار هر روزه- به کارگران ۴ میلیون تومان دستمزد می‌دهد که به مراتب کمتر از مقدار قانونی حداقل دستمزد با احتساب مزایاست.^۲ البته شرایط کمی برای کارگران با سابقه متفاوت است و آن‌ها دستمزد بیشتری نسبت به سایر کارگران می‌گیرند. حق بیمه نیز بر اساس وعده‌های سرخرمن همیشگی کارفرما و مدیران قرار است پرداخت شود اما در نهایت به جای حق بیمه مبلغ آن دست کارگران را می‌گیرد. حرف زدن از قرارداد نیز موجبات خنده‌ی همگان حتی برخی از کارگران را فراهم می‌کند. در واقعیت امر از میان کارگرانی که به شکل فصلی در این کارخانه کار می‌کنند هستند کسانی که علاقه‌ی چندانی به قرارداد نشان نمی‌دهند چرا که هیچ مزیتی در ماندن در این کار نمی‌بینند و با پیش آمدن کوچک‌ترین امکانی برای کار کردن و یا پول درآوردن در جایی دیگر، غزل خداحافظی را سر می‌دهند.

به دلیل خصلت به شدت موقتی کار در این کارخانه همدلی ناشی از غریزه‌ی طبقاتی به شکل محدود میان کارگران شکل می‌گیرد چرا که ایجاد همدلی خود نیاز به زمان دارد. بدون تردید اعتراض‌های گاه و بیگاهی نیز شکل می‌گیرد که بیشتر بر اثر فشار کاری بروز می‌یابد و بیشتر دامن سرپرستان تولید را می‌گیرد. بسیار کم پیش می‌آید که این اعتراض‌های فردی و بعضاً خشن و همراه با زدوخورد و فحش کاری، حتی به شکل فردی دامن مدیران و کارفرما را بگیرد.

۱- برای آنکه نفع این سیاست برای سرمایه‌دار و ضرر آن برای کارگر روشن‌تر شود می‌توان مقاله‌ی "اضافه‌کاری نان‌وآب‌دار؛ نانی برای کارفرما و آبی برای کارگر" منتشر شده در سایت کارخانه را خواند.

۲- برای آگاهی از مقدار حداقل دستمزد و همچنین مزایای دستمزد یک کارگر در قانون کار به بخش‌های ۱۳، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۳ و ۲۴ در جزوه‌ی "کتابچه‌ی راهنمای قرارداد کار و مزد ۱۴۰۰" منتشر شده در سایت کارخانه رجوع شود.

درباره‌ی خود کارخانه

این کارخانه در اواسط دهه‌ی ۸۰ در استان کردستان تأسیس شده و تولید در آن وابسته به بخش کشاورزی است. به شکلی که هرگونه فعل و انفعالی در بخش کشاورزی همچون بالا و پایین رفتن قیمت محصولات کشاورزی، تحریم کارخانه توسط کشاورزان، پایان فصل برداشت محصولات کشاورزی و ... تأثیر مستقیمی بر حیات کارخانه و کار کارگران آن دارد. مثلاً با کم شدن محصول کشاورزی مورد نیاز کارخانه ساعت کار کارگران کمتر می‌شود و در پایان فصل برداشت محصول کارگران بیکار می‌شوند.

گوجه‌فرنگی، ذرت، سیب و ... اعم محصولات است که در این کارخانه فرآوری می‌شوند و به ترتیب به رب گوجه‌فرنگی، ذرت منجمد و پوره‌ی سیب تبدیل می‌شوند. رب گوجه‌فرنگی تولیدی این کارخانه به چند کارخانه‌ی بزرگ تولید مواد غذایی در ایران از جمله کارخانه‌ی دلپذیر صادر و همچنین بخشی از رب با نام تجاری خود کارخانه تولید می‌شود که علاوه بر تولید برای داخل کشور به کشور عراق نیز صادر می‌شود. پوره‌ی سیب نیز به شکل کاملاً ایزوله در محفظه‌هایی مستقیماً به کشور روسیه صادر می‌شود. ذرت منجمد شده نیز به کارخانه‌ی دلپذیر و همچنین برخی از کشورهای عربی حوزه‌ی خلیج فارس صادر می‌شود. بسیاری از کارگران صادر شدن محصولات این کارخانه به کشورهای دیگر را باور نمی‌کنند چرا که تولیدات کارخانه را در حد صادر کردن نمی‌دانند و بارها به طعنه می‌گویند وای به حال کسی که محصولات این "کارخانه‌ی بی صاحب" را مصرف می‌کند. اما واقعیت این است که به دلیل ارزان بودن محصولات خریداری شده از کشاورز و همچنین ارزان بودن نیروی کار در این کارخانه - با آن دستمزد ناچیزی که کارگران می‌گیرند - محصولات کارخانه با هزینه‌ی پایین تولید می‌شود و این خود مشتری‌های بسیاری را جلب می‌کند. در واقع شیرهی جان کارگران و البته کشاورزان خرد - مکیده می‌شود تا کارخانه بتواند برای محصولات خود بازار خوبی دست‌وپا کند. این واقعیتی است که در پشت گنده‌گویی‌ها و فخرفروشی‌های سرمایه‌دار و مدیران کارخانه نهفته است.

از طرف دیگر نباید کمک یکی از شرکت‌های انحصاری بزرگ به این کارخانه را در سرپا شدن دوباره و رونق گرفتن بازارش نادیده گرفت. این کارخانه در اوایل دهه‌ی ۹۰ تا مرز ورشکستگی پیش رفت اما به کمک "بنیاد برکت" از ورشکستگی نجات پیدا کرد. بنیاد برکت که خود یکی از شرکت‌های تابعه‌ی انحصار بزرگ‌تری به نام "ستاد اجرایی فرمان امام" است با اعطای تسهیلات هم کارخانه را دوباره سرپا کرد و هم اینکه ۴۹ درصد سهام کارخانه را تصاحب و مشتری‌های بزرگی را برای محصولات کارخانه پیدا کرد. اکنون ۵۱ درصد سهام کارخانه در اختیار سرمایه‌دار بخش خصوصی و ۴۹ درصد آن تحت مالکیت بنیاد برکت است.

بنیاد برکت به خصوص در دهه‌ی ۹۰ کارخانه‌های بسیاری از این دست را در سطح کشور از ورشکستگی نجات داد و مالکیت بخشی از آن‌ها را بر عهده گرفت. همان‌گونه که گفتم بنیاد برکت زیرمجموعه‌ی انحصار بزرگ‌تر یعنی ستاد اجرایی فرمان امام است و این ستاد با ثروت عظیم خود که حاصل دسترنج کارگرانی است که در کارخانه‌ها و بخش‌های مختلف آن کار می‌کنند، توانسته به یکی از بزرگ‌ترین قدرت‌های اقتصادی ایران بدل شود تا جایی که رئیس آن -محمد مخبر- توانسته به جایگاه معاون اولی دولت ابراهیم رئیسی برسد. همان دولتی که گویا مبارزه با بی‌عدالتی و حل مصائب و مشکلات کارگران را در اولویت برنامه‌های خود قرار داده است! سود سرشاری که از کار طاقت‌فرسای کارگران کارخانه‌هایی همچون این کارخانه با شیفت‌های ۱۲ ساعته و پشت سر هم نصیب سرمایه‌دار و همچنین بنیاد برکت می‌شود، دلیلی است بر اینکه دولت رئیسی نیز همچون دولت‌های پیش از خود پشت طبقه‌ی سرمایه‌دار را گرفته و می‌خواهد طبقه‌ی کارگر را با شعارهای نخ‌نما فریب دهد.

ساختار مدیریتی در این کارخانه از ۴ بخش تشکیل شده که هر ۴ بخش مستقیماً زیر نظر کارفرماست: بخش تولید، بخش فنی، بخش انبار و بخش اداری-مالی. کلیه‌ی کارگران کارخانه در یکی از ۳ بخش اول دسته‌بندی می‌شوند و هر کدام می‌بایست از مدیر بخش خود دستور بگیرند و حتی بنا به نصیحت مدیران باید خیلی با کارگران بخش‌های دیگر اصطلاحاً دم‌خور نشوند. گرچه وضعیت زندگی و کاری مشابه و یا به بیان بهتر وضعیت طبقاتی یکسان کارگران در این کارخانه رفاقت‌هایی را بسته به شرایط میان کارگران شکل می‌دهد اما چون که کارگران هنوز خود را هم‌سرنوشت نمی‌بینند و به کارفرما و مدیران بالادست همچون دشمن طبقاتی نگاه نمی‌کنند، بدبینی نسبت به سایر کارگران و همچنین پیش‌برد منافع مدیر بخشی که زیر نظر آن کار می‌کنند، در میان کارگران رایج است.

در واقع رقابت میان مدیران برای کسب جایگاه رفیع‌تر نزد سرمایه‌دار، به کارگران بخش‌های مختلف کارخانه نیز تسری یافته است. در حالی که کارگران اگر منافع طبقاتی خود را در اولویت قرار دهند به وضوح خواهند دید که می‌بایست تحت تأثیر چنین رقابتی قرار نگیرند و قصد و غرض مدیران را افشا کرده و بر این اصل پافشاری کنند که تمام مدیران با تفاوت‌هایی که میان‌شان است در استثمار کارگران و تحمیل کردن دستورات سرمایه‌دار به کارگران هیچ‌گونه اختلافی با یکدیگر ندارند و این چیزی است که باید برای کارگران در درجه‌ی اول اهمیت باشد.

نه لباس کار، نه غذای خوب و نه ...

برخورداری از خدمات رفاهی و ایمنی و بهداشت از اولیه‌ترین حق‌های قانونی کارگران است اما همچون بسیاری از حقوق قانونی دیگر از کارگران سلب شده است و از این نظر کارخانه وضعیت فضاقت‌باری دارد. از همان شروع روز کاری کارگر می‌بایست با داغان‌ترین و فرسوده‌ترین سرویس‌ها به سر کار برود. مینی‌بوس‌هایی که زوارشان دررفته و در مسیر کوهستانی میان شهر و کارخانه هر لحظه احتمال خراب شدن، تصادف و یا حتی سقوطشان وجود دارد. با پایان

یافتن موقتی استرسِ مسیر، کارگران با ورود به کارخانه در جایی که هیچ نشانی از رختکن ندارد می‌بایست لباس خود را عوض کنند. بسیاری از کارگران حتی گُمند ندارند و مجبورند لباس خود را به سالن تولید ببرند و یا در جایی دیگر قایم کنند. از لباس کار هم اصلاً خبری نیست. بسیاری از کارگران ناچارند لباس کار با خود بیاورند و آن را همیشه با خود حمل کنند؛ از خانه به کارخانه و بلعکس. از میان البسه‌ی کار تنها دستکش و چکمه را می‌توان با هزار مشقت گیر آورد که آن هم البته به تمام کارگران نمی‌رسد.

اکنون کارگر با تمام تجهیزات باید وارد سالن تولید شود! در سالن تولید هیچ نشانی از تهویه و بهداشت نمی‌بینیم. بوی نامطبوع محصولاتِ فرآوری شده و صدای ناهنجار و بسیار زیاد دستگاه‌ها از همان ابتدا رُمق کار را از کارگران می‌گیرد و پس از مدتی لطمه‌های جسمی و روانی بسیاری به آن‌ها وارد می‌کند. با وجود دستگاه‌های خطرناکی که در خط تولید موجودند اما هیچ‌گونه آموزشی به کارگران در خصوص خطرات آن داده نمی‌شود و کارگر می‌بایست بر اساس تجربه ایمنی خود را در مقابل آن بالا ببرد. کارگران فنی و تأسیسات گرچه با خطرات دستگاه‌ها بیشتر از کارگران تولید آشنایی دارند اما بیشتر از بقیه در معرض این سوانح قرار می‌گیرند؛ چرا که بدون تجهیزات ایمنی دائماً در حال تعمیر و نگهداری دستگاه‌های تولید و تأسیسات‌اند.

گرچه کارفرما به نظافت سالن تولید اهمیت زیادی می‌دهد چرا که ارتباط مستقیمی با کیفیت محصولاتش دارد اما بهداشت کارگران برایش اهمیت چندانی ندارد. بارها پیش آمده که حتی مایع دستشویی در سرویس بهداشتی موجود نبوده و کارگران نتوانسته‌اند دست خود را بشویند. این را اضافه کنید به کیفیت غذای پایین کارخانه که بسیاری از کارگران از سر ناچاری و گرسنگی غذا را تمام و کمال می‌خورند و عده‌ی کمی نیز ترجیح می‌دهند که گرسنه بمانند. در واقع کارگر در زمان نهار و شام نیز که زمان استراحت اوست نمی‌تواند خیال راحتی داشته باشد و تنها باید به چای و سیگار دل خوش باشد.

این کارخونه بی‌صاحابه!

به قول بسیاری از کارگران "این کارخونه بی‌صاحابه" و به قول یک کارگر باسابقه "اینجا قبلاً اینجوری نبوده، نظم و نظامی داشته". در واقع با تمام اوصافی که گفته شد کارگران در این کارخانه چه از لحاظ دستمزد و قرارداد و بیمه و چه از لحاظ تأمین سلامت جسمی و روانی به بدترین وجهی منافع‌شان سلب شده است. از این منظر شاید کارگران حق داشته باشند که کارخانه را "بی‌صاحب" و "بدون نظم و نظام" بدانند ولی مگر شرایط سخت برای کارگران و پیمان شدن جان و معیشت‌شان نتیجه‌ی نظامی نیست که کسب سود را هدف اصلی خود قرار داده است؟ مگر پرداخت دستمزد بالا و حق بیمه و بستن قرارداد و همچنین تأمین رفاه و ایمنی کارگران برای سرمایه‌دار هزینه‌بردار نیست؟ معلوم است که سرمایه‌دار به جیب خود فکر می‌کند و نه جیب کارگران. سرمایه‌دار هنگامی می‌تواند به اصطلاح پول روی پول بگذارد

که هزینه‌ی دستمزد و حق بیمه و امکانات رفاهی و بهداشتی و ایمنی کارگران کارخانه را تا آنجا که می‌تواند کم و کمتر کند و از این طریق سود خود را بیشتر کند. در واقع بر سر این سفره‌ای از ثروت که پهن شده سرمایه‌دار تا آنجا که توان دارد، می‌بلعد و بخور و نمیری برای ما کارگران باقی می‌گذارد.

چنین وضعیتی فصاحت‌بار است اما برای کارگران، نه برای سرمایه‌داران. کارخانه نظم و نظامی ندارد اما برای کارگران و نه برای سرمایه‌دارش. اتفاقاً با وجود تمام بلاهایی که به سر کارگران می‌آید این کارخانه با کار همین کارگران توانسته خود را سرپا نگه دارد و محصولاتش را هم به کشورهای خارجی صادر کند. سرمایه‌دار موفق عمل کرده و این کارگران‌اند که زیر ضرب رفته‌اند. سرمایه‌داران و دولتی که پشت آن‌ها را می‌گیرد متحدانه گلوی کارگران را فشرده‌اند تا صدایی ازشان درنیاید که مبدا صدای مطالبه‌گری و اعتراض یک کارگر تبدیل به صدای جمعی از کارگران شود.

طبقه‌ی سرمایه‌دار در ایران به همراهی و حمایت دولتش توانسته است در نبود تشکلهای مستقل کارگری برای پیگیری منافع طبقاتی کارگران، به شدیدترین شکل ممکن کارگران را استثمار کند و بسیاری از حقوق بدیهی را از آن‌ها سلب کند. دولت سرمایه‌داری ایران در دوره‌ی نئولیبرالیسم در این چند دهه بسیاری از شرکت‌ها و کارخانه‌ها را به بخش خصوصی سپرد و دست آن‌ها را برای هرگونه فشاری به طبقه‌ی کارگر باز گذاشت و در مقابل از هیچ‌گونه حمایتی در قبال‌شان اعم از وام‌های کلان، معافیت مالیاتی و کمک‌های تعرفه‌ای و گمرکی دریغ نکرد. طبقه‌ی سرمایه‌دار با حمایت دولت جمهوری اسلامی امنیت شغلی کارگران را به شدیدترین وجهی از بین برد و اکنون کارگران قراردادی و بدون قرارداد بنا بر آمارهای غیررسمی بازه‌ای بین ۸۰ تا ۹۵ درصد کارگران کشور را شامل می‌شوند.^۳

دستمزد کارگران به خصوص در چند سال اخیر به هیچ وجه کفاف مخارج زندگی آن‌ها را نمی‌دهد. سرمایه‌داران، دولت سرمایه‌داران و نمایندگان به اصطلاح کارگری^۴ هر ساله رقم دستمزد را به ظاهر بسته به سبب معیشتی کارگران و با شامورتی‌بازی و در راستای منافع سرمایه‌داران تصویب می‌کنند. واضح است که اینان دشمنان طبقاتی کارگران‌اند و بیهوده است که از سرمایه‌داران و دولت انتظار داشته باشیم که رقم دستمزدهای ما را بالا ببرند. واضح است طبقه‌ی سرمایه‌دار با قدرتی که دارد منافع خود را به کرسی می‌نشاند و سعی می‌کند دستمزد کارگر را هر چه پایین‌تر نگه دارد.

در چنین وضعیتی کارگران در استان کردستان با چالش‌های دیگری نیز دست‌وپنجه نرم می‌کنند. چالش‌هایی که سایر کارگران کشور نیز با آن کم و بیش روبرو هستند که مهم‌ترین آن بیکاری است. آمار بالای بیکاری در استان کردستان

۳- <https://www.isna.ir/news/۹۶۱۱۰۸۰۴۶۹۲>

۴- کسانی که در جلسه‌ی شورای عالی کار خود را نماینده‌ی کارگران جا می‌زنند در واقع نمایندگان دو تشکل "شورای اسلامی کار" و "خانه‌ی کارگر"‌اند که خود وابسته به جناح‌های سیاسی درون دولت جمهوری اسلامی‌اند و تشکلهای مستقل برآمده از اراده و خواست طبقه‌ی کارگر نیستند. برای آگاهی بیشتر از ماهیت این تشکلهای وابسته به دولت سرمایه‌داری و سرمایه‌داران به متن "تشکلهای کارگری در قانون کار ایران، یک تحلیل کارگری" در سایت کارخانه رجوع کنید.

که نسبت به متوسط بیکاری در کشور نیز بالاست مزید بر علت شده است تا کارگران به سخت‌ترین شرایط کاری با ساعت‌های بالا و دستمزد اندک تن دهند؛ شرایطی به مراتب پایین‌تر از قانون کار.^۵ قانون کاری که اکثریت کارگران کم و بیش به حداقل‌های آن آگاه‌اند. این وضعیت بهشتی است برای سرمایه‌داران در این منطقه که به قول خودشان جزو "مناطق محروم" است. به همین دلیل تلاش‌هایی از جانب بخش‌هایی از سرمایه‌داران و دولت‌شان صورت گرفته که کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی در این مناطق ایجاد شود چرا که کارگران در این مناطق ناچارند به کمترین دستمزدها و سخت‌ترین شرایط کار تن دهند.^۶

کلاهتو سفت بچسب!

"کلاهتو سفت بچسب که باد نبره!" ناخواسته یاد این حرف کارگران در کارخانه می‌افتم. اما کسی که تنها به فکر کلاه خود باشد دیر یا زود باد آن را می‌برد. اگر باد نبرد، طوفان علاوه بر کلاه، خود او را نیز می‌برد. فردگرایی در میان کارگران رشد زیادی کرده و تقریباً بر ذهن و عمل کارگران چیره شده است. با مرور شرایطی که کارگران در این کارخانه دارند از شیفت‌های طولانی و با دستمزد اندک گرفته تا نبود حداقل امکانات رفاهی و بهداشتی هنوز کارگران به فکر آنند که دو دستی کلاه خود را بچسبند! کارگران با آنکه در زیست روزمره به خصوص در محل کار اشتراکات فراوانی دارند و به قولی هم‌سرنوشت‌اند اما رواج فردگرایی و بی‌اعتمادی در میان‌شان مانع بزرگی است برای آنکه این اشتراکات را بدل به یک همدلی طبقاتی کنند و ذره‌ای آن‌ها را به سمت مطالبه‌گری صنفی به شکل جمعی سوق دهد.

نباید فراموش کرد ذهنیتی که اکنون در میان کارگران رایج است، نتیجه‌ی نفوذ ایدئولوژی‌های به شدت گنبدیده و خطرناک سرمایه‌داران است که بر بستر عدم امنیت شغلی و ترس اخراج از کار، به شدت کارگران را محتاط، جداجدا و نسبت به یکدیگر بی‌اعتماد کرده است. اما اشتباه است که فکر کنیم همه چیز تمام شده است و ما کارگران نمی‌توانیم مبارزه‌ای علیه این شرایط به شدت ظالمانه انجام دهیم. کارگران برای آنکه متحد شوند و بتوانند متشکل علیه سرمایه‌داران مبارزه کنند باید ابتدا این موانع ذهنی و عینی را از میان بردارند؛ موانعی از جمله رواج فردگرایی و

<https://www.irna.ir/news/۸۴۴۰۶۴۸۴-۵>

۶- طبقه‌ی سرمایه‌دار به دنبال تصویب طرح‌هایی است که به واسطه‌ی آن بتواند دستمزدهای به مراتب کمتر از قانون کار را که در بسیاری از مناطق با آمار بیکاری بالا مرسوم شده است، بدل به قانون کند. در همین راستا به دنبال منطقه‌ای کردن و توافقی کردن دستمزد است. متن "تحمیل مزد توافقی: فرمان هجوم دوباره به معیشت کارگران با یک بخش‌نامه" در سایت کارخانه بیشتر در مورد طرح دستمزد توافقی توضیح می‌دهد.

رقابت و بی‌اعتمادی در میان‌شان، انفعال و محافظه‌کاری در پیگیری منافع جمعی و طبقاتی خود، نبود قرارداد و یا قراردادهای بسیار کوتاه‌مدت و به تبع عدم امنیت شغلی و غیره.

درست است که کارگران بسیاری چیزها را از دست داده‌اند اما قدرت عظیمی در خود نهفته دارند که به واسطه‌ی آن می‌توانند چیزهای بزرگ‌تری به دست بیاورند. کارگران تولیدکنندگان اصلی هر جامعه و کشوری‌اند. هر آن چیزی که ما نام ثروت بر آن می‌گذاریم حاصل دسترنج کارگران است. کارگران به دلیل جایگاه بنیادی‌شان در شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری توان و پتانسیل این را دارند که وضعیت را به نفع خود دگرگون کنند. کارگران کارخانه‌ی ما نیز چنین قدرت عظیمی دارند. برای آنکه این پتانسیل از حالت بالقوه به بالفعل درآید کارگران می‌بایست ابتدا بر موانع ذهنی و عینی‌ای که آن‌ها را از یکدیگر به عنوان هم‌طبقه‌ای دور ساخته است چیره شوند. کوچک‌ترین حرکات جمعی برای دستیابی به دستاوردهای حداقلی و حتی به ظاهر کوچک همچون بهبود در وضعیت رفاهی و بهداشتی زمینه‌ای است تا کارگران بتوانند موانع ذهنی و ایدئولوژیک را از میان بردارند و مقدمات اتحاد طبقاتی خود را با سایر هم‌سرنوشتان‌شان فراهم کنند.

در واقع طی این مسیر کارگران درمی‌یابند که می‌توانند به شکل جمعی مقاومت و مبارزه کنند و متشکل و همدلانه در برابر کارفرما قد علم کنند. این مهم‌ترین ابزاری است که کارگران در هر زمان می‌توانند از آن بهره ببرند. البته در کنار آن باید بر رقابت میان خود غلبه کنند. تقسیم‌بندی‌های مدیریتی در کارخانه‌ها و شرکت‌ها یکی از عوامل به وجود آورنده‌ی این رقابت است. همچنین نبود امنیت شغلی عامل مهم و تعیین‌کننده‌ی دیگری است که در سطح کشور نفس کارگران را بریده است و امکان مبارزه و مطالبه‌گری جمعی را تا حد زیادی از آن‌ها سلب کرده است.

تا زمانی که کارگری فقط به فکر این باشد که دو دستی کلاه خود را بچسبد طبقه‌ی سرمایه‌دار به میدان‌داری‌اش ادامه می‌دهد و بیشتر می‌تازاند. چرا که در مقابل خود نیروی جمعی و متشکلی نمی‌بیند بلکه فرد فرد کارگران را می‌بیند. چاره‌ی کار طبقه‌ی کارگر تشکلیابی مستقل طبقاتی است. طبقه‌ی کارگر برای برداشتن اولین گام‌های مبارزه در محل کار علیه دشمن طبقاتی‌اش باید بتواند پتانسیل فرد خود را در محل کار به شکل جمعی در قامت سندیکا و یا اتحادیه دریاورد و به قولی قطرات باران را تبدیل به سیلی علیه سرمایه‌دار و سرمایه‌کند تا بتواند علاوه بر تحقق مطالبات اقتصادی و معیشتی، رهایی همیشگی خود را از شر نظام سرمایه‌داری رقم بزند.