

روایت یک اعتصاب

سال‌هاست سرمایه‌داران با تکرار جمله‌ی «کارگر ایرانی که درست و حسابی کار نمی‌کند» کارگران را تحقیر می‌کنند. صحت‌سنجی ایمان سرمایه‌داران به حرف‌های خودشان کار سختی نیست. کافی‌ست کارگران به هر دلیلی یک روز سر کار حاضر نباشند تا ببینید آیا ایشان به هر دری خواهند زد تا اوضاع به همان به قول خودشان «درست و حسابی کار نکردن» برگردد یا نه؟ در این قبیل آسمان ریسمان بافتن‌ها همواره مثال «باتعهد» کار کردن ژاپنی‌ها و کره‌ای‌ها هم مانند چماقی بر سر کارگران ایرانی فرود می‌آید. رابطه‌ی کارگر و سرمایه‌دار وقتی عیان‌تر از همیشه می‌شود که کارگران سعی کنند با ایجاد اتحاد و یکپارچگی مطالباتی از قبیل دستمزد را یک‌صدا طلب کنند و در راستای تحقق این خواسته دست به اعتصاب یا تجمع بزنند. این جاست که سرمایه‌دار به هر دری می‌زند تا بتواند صدای کارگران را خاموش کرده و اعتصاب و تجمع‌شان را به بی‌راهه بکشاند و یا با شکست مواجه کند. به این منظور سرمایه‌داران از هر وسیله‌ای برای رسیدن به هدف شوم‌شان استفاده خواهند کرد. چه این وسیله تلاش برای جمع کردن اعتصاب با صحبت باشد و چه اخراج.

چرا اعتصاب شد؟

از ابتدای دهه ۹۰ شرکت گسترش و نوسازی صنایع تصمیم به ایجاد چند کارخانه برای تولید الکل از غلات می‌گیرد. پس از برگزاری مناقصه و تعیین برنده، از حدود سال ۹۵ احداث یکی از این کارخانه‌ها در شهر کرمانشاه آغاز می‌شود. از همان ابتدای پروژه، شرکت روالی عجیب اما معمول را وضع می‌کند؛ تأخیر حداقل دو ماهه در پرداخت حقوق^۱. مانند بسیاری از

^۱ با این رویکرد عملاً در یک سال ۱۰ حقوق از همان سال و ۲ حقوق از سال گذشته‌ی کارگر به وی پرداخت می‌شود و مابه‌التفاوت حقوق سال گذشته و امسال همه‌ی کارگران و کارکنان مجموعه عملاً در جیب سرمایه‌دار می‌ماند. در نگاه اول شاید این رقم آن‌چنان به چشم نیاید اما با توجه به تعداد کارگران که گاهی

پروژه‌هایی که به صورت پیمانکاری در حال انجام هستند، پیمانکار این پروژه نیز پرداختی حقوق کارکنان خود را به پرداخت «صورت وضعیت»‌هایش^۲ از جانب کارفرما گره زده است. این موضوع به آن معناست که اگر کارفرما به هر دلیلی چند ماه پرداختی مناسبی به پیمانکار نداشته باشد، پیمانکار نیز خود را ملزم نمی‌بیند تا حقوق کارکنانش را بدهد.^۳ همین روند در سال ۱۴۰۱ شمسی نیز پی گرفته شد تا جایی که در بازه‌های مختلف سال حقوق‌ها تا ۴ ماه نیز با تأخیر پرداخت می‌شد. به عنوان مثال در این مدل پرداختی کارگران حقوق شه‌ریور ماه خود را به جای ابتدای مهر، ابتدای دی یا بهمن ماه دریافت می‌کردند. همین موضوع باعث شد تا کارگران برای گرفتن حق خودشان در این سال ۳ مرتبه دست به اعتصاب و تجمع بزنند که آخرین‌شان اوایل اسفند شکل گرفت. ابتدای اسفند تعدادی از کارگران از رفتن به محل کارشان امتناع می‌کنند. باقی کارگران هم بعد از مدتی به جمع اعتصاب‌کننده‌ها پیوستند و تقاضای دیدار سرپرست کارگاه پیمانکار و کارفرما را داشتند تا در خصوص وضعیت پرداختی‌ها با ایشان صحبت کنند. در روز اول اعتصاب سرپرست کارگاه کارفرما با طعنه می‌گوید «این بی‌عرضگی پیمانکار است که نتوانسته کارگران را ساکت کند تا کار به اینجا بکشد». همچنین با توجه به این که بازدیدکننده‌هایی از وزارت صنعت برای بازدید به کارگاه آمده بودند، از ورود نمایندگان کارگران به دفتر سرپرست کارگاه ممانعت به عمل می‌آید. روز دوم باز هم کارگران با اعتصاب خود از رفتن به کار سر باز می‌زنند. این بار سرپرست کارگاه کارفرما و پیمانکار به دیدن نمایندگان کارگران رضایت می‌دهند و با قول تلویحی یک هفته‌ای برای پرداخت حقوق آذر ماه از کارگران می‌خواهد تا به انجام کارهایشان بپردازند. همچنین سرپرست کارگاه کارفرما در جلسه با نمایندگان کارگران غیرمستقیم ایشان را تهدید می‌کند که در صورت تکرار اعتصاب، «این شیوه‌ی غیرمتمدنانه‌ی گفت‌وگو»، عذر ایشان خواهد خواست و از استخدام کارگران اعتصاب‌کننده در زمان راه‌اندازی کارخانه اجتناب خواهد کرد^۴. پس از این جلسه تعدادی از کارگران به سرکار برمی‌گردند و به پیمانکار و کارفرما یک هفته مهلت می‌دهند. در طول این هفته به جز

تا چند صد نفر می‌رسد این رقم قابل توجه خواهد بود. همچنین این تأخیر در پرداخت حقوق باعث می‌شود کارگران حتی در صورت نارضایتی شدید از شغل خود هم قادر به عوض کردن آن نباشند و مجبورند تا برای دریافت مطالباتشان از سرمایه‌دار، به خواسته‌هایش عمل کنند.

^۲ صورت وضعیت گزارش پیشرفت در خرید و عملیات اجرایی را به صورت خلاصه از طرف پیمانکار به کارفرما اعلام می‌کند و کارفرما در صورت تایید آن به پیمانکارش بر همان مبنا پول پرداخت می‌کند.

^۳ تقسیم کارفرما و پیمانکار تقسیمی درون سیستم سرمایه‌داری و در جبهه‌ی سرمایه‌داران است. این تقسیم از آن جهت انجام می‌شود که سرعت انجام کار را با تخصصی کردن آن افزایش می‌دهد. به عنوان مثال صاحب پول برای ایجاد ساختمان به سراغ کسی می‌رود که سال‌ها در انجام این کار تخصص دارد و می‌تواند گردش سرمایه را با سرعت بیشتری متحقق کند و کار را به سرانجام برساند. از طرف دیگر کارفرما که صاحب پول است با ایجاد این واسطه با صرف نظر از بخشی از سود خود، مشقات سر و کله زدن با کارگران را نیز از سر خود باز می‌کند.

^۴ این که چرا این تهدید در شهر کرمانشاه کاراً است را در ادامه خواهیم گفت.

صحبت‌های هر از گاهی چند نفره خبر دیگری در سایت احداث کارخانه نیست. در این صحبت‌ها ملغمه‌ای از تحلیل‌های مختلف به گوش می‌خورد. از حق دادن به پیمانکار که چون کارفرما پولش را پرداخت نکرده او هم ناتوان از پرداخت حقوق است تا این که کارفرما و پیمانکار دست‌شان با هم در یک کاسه است و با دیر پرداخت کردن حقوق کارگران برای خودشان سود مضاعفی به دست می‌آورند. عده‌ای می‌گویند که این تأخیر در پرداخت کار همیشه‌ی کارفرما و پیمانکار است و عده‌ی دیگری نیز هستند که از ترس از دست دادن شغل‌شان نه در بحث‌ها و نه در اعتصاب شرکت نمی‌کنند.^۵ به نظر عده‌ای نباید فضای اعتصاب را «تند» کرد و به نظر عده‌ای دیگر کارگران کرمانشاهی خیلی سربه‌زیر هستند که حتی یک ویدیو برای ایران اینترنشنال نمی‌فرستند تا با رسانه‌ای شدن ماجرا حقشان را بگیرند.^۶ با توجه به نبودن فضایی که کارگران به صورت روزانه در آن جا جمع شوند و با هم صحبت کنند این چنددستگی ناچاراً در این مرحله ادامه می‌یابد و کارگران با برداشت‌های متفاوت و متضاد با موضوعی واحد مواجه می‌شوند.

پس از تمام شدن مهلت کارفرما و پیمانکار در پرداخت حقوق‌ها کارگران دوباره دست از کار می‌کشند. این بار تعداد کارگران حاضر بیش از دفعه‌های پیش است. کارگران که غالباً بومی استان کرمانشاه هستند این بار از مهندسین دفتر فنی نیز درخواست می‌کنند که در راستای احقاق حقوقشان با ایشان همراه شوند. تعدادی از مهندسین نیز درخواست ایشان را اجابت می‌کنند اما باقی بر سر کارهایشان می‌مانند. این بار هم کارفرما و پیمانکار با فرستادن تعدادی از مدیران میانی‌شان سعی در بازگرداندن کارگران به کارهایشان دارند که البته در انجام این کار موفق نمی‌شوند. در میانه‌ی روز صحبتی میان کارگران در می‌گیرد که ایشان می‌بایست درب ورودی کارگاه را ببندند تا کسی نتواند وارد شود و با این فشار زودتر به حقوق‌شان برسند. از طرف دیگر بحثی میان کارگران شکل می‌گیرد که کارگران و مهندسین غیربومی با نپیوستن به اعتصاب کار را خراب می‌کنند. بحثی که از طرف عده‌ای به‌طور کامل قبول می‌شود اما عده‌ای دیگر آن را رد می‌کنند. بحث دیگری که میان کارگران شکل می‌گیرد آن است که اگر پیمانکار همراه کارگران بود می‌توانست از اعتصاب کارگران ابزاری

^۵ ترس از دست دادن شغل نه یک توهم که ترسی است واقعی. این ترس به خصوص در استان‌هایی با آمار بیکاری بالا مانند کرمانشاه بیش از هر جای دیگر به چشم می‌آید. سرمایه‌داران نیز با علم بر وجود این ابزار فشار (ترس از دست دادن شغل و همچنین تعداد بالای نیروی آماده به کار در صورت اخراج یک کارگر)، حداکثر استفاده را از آن می‌کنند و کارگران را به سکوت در برابر شرایط اسفناک محیط کار وادار می‌کنند.

^۶ ذکر این نکته خالی از لطف نیست که یک اعتصاب تنها در صورتی مترقی است که آگاهی طبقاتی کارگران را بیفزاید و ایشان را در مبارزه با دشمنانش یاری دهد. در این راه ایران اینترنشنال نه دوست کارگران که دشمنی بزرگ‌شده است. دشمنی که آگاهی طبقاتی را به قربان‌گاه برده و سرمی‌برد. حال پرواضح است که چرا ارسال ویدیو به ایران اینترنشنال، بی‌بی‌سی و امثال این شبکه‌های مزدور سرمایه حتی اگر کارگران زودتر به حقشان برساند اشتباه است.

برای فشار به کارفرما بسازد. همچنین تعدادی از کارگران که سابقه‌ی کار در صنایع نفت و گاز را دارند از این صحبت می‌کنند که در آن جا چون پیمانکارها همراه کارگران بودند از اعتصاب ایشان استفاده می‌کردند تا صورت وضعیت‌هایشان را از کارفرما بگیرند و عدم همراهی پیمانکار این پروژه را مشکل کار می‌دانند.^۷ با همه‌ی این اوصاف کارگران این روز را هیچ کاری انجام نمی‌دهند و آماده‌ی اعتصاب روز بعد می‌شوند.

روز دوم دور دوم اعتصاب با حضور بیشتر کارگران آغاز می‌شود. در این روز برخلاف روزهای پیشین عملاً هیچ کاری در سایت انجام نمی‌شود. تقریباً تمام کارگران روبه‌روی دفتر سرپرست کارگاه پیمانکار جمع می‌شوند و خواستار پرداخت فوری حقوق‌هایشان می‌شوند. در همین حین اقلام خریداری شده توسط پیمانکار به کارگاه می‌رسد و کارگران با امتناع از خالی کردن بار، جدیت خود در گرفتن حق‌شان را نشان می‌دهند. پس از گذشت یک ساعت از اعتصاب روز دوم سرپرست کارگاه پیمانکار به میان کارگران می‌آید و با بیان این موضوع که تیم مدیریتی پیمانکار به فکر کارگران هستند سعی در آرام کردنشان می‌کند. کارگران اما با بیانی قاطع می‌گویند تا حقوقشان را به صورت نگیرند دست به کار نمی‌برند. در این میان یک کارگر با بیان این که از آخرین پرداختی بیش از دو ماه است که می‌گذرد و کارگران حقوق آذر ماه خود را نگرفته‌اند به صحبت‌های سرپرست کارگاه اعتراض می‌کند. در ادامه وی به شرایط سختی که به واسطه بالا رفتن نرخ ارز پیش آمده اشاره می‌کند و می‌گوید که نه او و نه هیچ کارگری دیگری با این وضع نمی‌تواند زندگی خود و خانواده‌اش را حتی به صورت حداقلی اداره کند. با تمام شدن صحبت‌های وی، کارگری دیگری در پاسخ به درخواست تحمل کردن وضع که توسط سرپرست کارگاه پیمانکار مطرح شد به طعنه می‌گوید که کارگران حاضرند که تا همیشه وضع را تحمل کنند اما به شرطی که وقتی پیمانکار صورت وضعیت دلاری خود را دریافت می‌کند حقوق کارگران را هم معادل با همان دلار بپردازد و نه ریال. صحبت هر دوی این کارگران با تأیید اکثریت جمع حاضر همراه می‌شود. در ادامه سرپرست کارگاه پیمانکار با تکرار همان صحبت‌های پیشین از باز هم از کارگران می‌خواهد تا سر کارهایشان بروند و چند روز دیگری مهلت دهند. با

^۷ اعتصاب از آن جهت اهمیت دارد که علاوه بر مزایای کوتاه مدتی چون رساندن کارگران به حق و حقوق‌شان، ایشان را در مبارزه علیه نظم سرمایه متحد کرده و آگاهی طبقاتی‌شان را اعتلا می‌بخشد. اگر این ابزار بنا به خواست سرمایه‌داران و در دعوی درونی‌شان استفاده شود عملاً چون ابزاری برای مخدوش کردن آگاهی طبقاتی عمل خواهد کرد.

رفتن سرپرست کارگاه از میان کارگران، ایشان دوباره در دسته‌های پنج شش نفره به صحبت پرداختند و تصمیم گرفتند تا این روز را به صورت کامل در اعتصاب بمانند.

با فشاری که کارگران آوردند، کارفرما و پیمانکار پس از سه روز یک حقوق و عیدی کارگران را پرداخت کردند. پس از حدود ده روز نیز حقوق دی ماه پرداخت شد. پس از پرداخت حقوق دی ماه کارگران که در هفته‌ی آخر اسفند صورت گرفت، عده‌ای از ایشان دوباره تصمیم گرفتند که برای دریافت حقوق بهمن ماه نیز دست به اعتصاب بزنند. پس از شروع این دور از اعتصاب پیمانکار که حالا با دریافت صورت وضعیت‌هایش به لحاظ مالی وضعیت مناسبی داشت دست بالا را می‌گیرد و کارگران را تهدید به اخراج می‌کند. حالا همان کارفرمایی که چند روز پیش با گردن کج و خواهش و تمنا از کارگران می‌خواست تا به سر کارشان برگردند، این بار با سینه‌ی جلو آمده می‌گوید «هر کس ناراضی است همین الان تسویه‌اش را بگیرد و برود.» این بار بر خلاف دفعات قبل، پیمانکار و کارفرما (سرمایه‌داران) هستند که فاتحانه به اعتصاب پایان می‌دهند. اگر دفعه‌ی پیش با فشار کارگران، حقوق معوقه‌شان پرداخت شد این بار اما خبری از پرداخت حقوق دیگری نبود. شاید اگر کارگران این بار نیز همگی یکپارچه و متحد در کنار هم می‌ایستادند پیروزی با ایشان می‌بود.

پیچیدگی ساختار کار و موانع سازمان‌یابی کارگران

یگانه‌ی ایزاری که طبقه‌ی کارگر به وسیله‌ی آن می‌تواند در مبارزه با نظم سرمایه پیروز شود سازماندهی‌اش است. یک طبقه‌ی کارگر سازمان‌یافته می‌تواند همه چیز را به دست آورد و یک طبقه‌ی کارگر سازمان‌نیافته حتی نمی‌تواند امتیازهای جزئی به دست آورد. اما در مسیر سازمان‌یابی طبقه‌ی کارگر پیچ‌وخم‌هایی قرار دارند که می‌توانند مانعی باشند سخت؛ آن چنان سخت که پیمودن مسیر را با وقفه‌هایی طولانی مواجه کنند. حالا پس از روایت این اعتصاب که توأمان هم موفقیت و هم شکست را با خود داشت می‌خواهیم به بیان برخی از موانعی که طبقه‌ی کارگر در محیط‌های مشابه با آن دست و پنجه نرم خواهد کرد بپردازیم. به این منظور ابتدا شرح کوتاهی از ساختار کاری کارگاه مذکور خواهیم داد و شرایط را مطابق با واقعیت موجود آن تحلیل خواهیم کرد.

ساختار کاری شرکت

در کارگاه احداث کارخانه سه بخش وجود دارد: بخش کارفرما، بخش نظارت و بخش پیمانکار. کارگران که به اجرای بخش‌های مختلف پروژه مشغولند تقریباً همگی زیرمجموعه‌ی بخش پیمانکار هستند. در بخش پیمانکار نیز سه بخش دفتر فنی پروژه، بخش اداری و بخش اجرایی مشغول به کارند. بخش اداری شامل واحدهای مالی، منشی‌ها و نیروهای بایگانی و اسناد می‌شود. بخش دفتر فنی متشکل از مهندسين کارشناس و سرپرست بخش‌ها است و واحد اجرایی نیز که در ارتباط کامل با دفتر فنی هستند بیشتر از کارگران تشکیل می‌شود.

از طرف دیگر کارگران پروژه خود به دو بخش کارگران ماهر و کارگران ساده تقسیم می‌شوند. به عنوان مثال در بخش پایپینگ جوشکارانی هستند که به علت مهارت خاصشان دستمزد روزانه‌شان تا ۱ میلیون و ۴۰۰ هزار تومان نیز می‌رسد؛ به گونه‌ای که دستمزد کمتر از یک هفته‌ی ایشان به اندازه‌ی دستمزد یک ماهه‌ی یک کارگر ساده است. کارگران ساده نیز اغلب در کارهایی مانند کمک انبارداری به منظور جابه‌جایی وسایل، کارهای اجرایی عمرانی که نیاز به مهارت خاصی نداشته باشند و ... مشغول به کارند.

بیان این ساختار از آن جهت مورد توجه است که با توجه به ساختار می‌بایست در خصوص عملکرد نفرات ارزیابی انجام داد و ایشان را در مراحل اعتصاب وارد کرد یا نکرد. به عنوان مثال حسابداران و سرپرست بخش‌ها غالباً به واسطه‌ی جایگاهی که یا در روند اعتصاب شرکت نمی‌کنند و یا به تخریب این روند دست خواهند زد. البته ممکن است در مواردی یک حسابدار و یا یک سرپرست بخش به جمع اعتصابیون بپیوندد و تأثیر بسزایی نیز داشته باشد اما نمی‌توان از تمامی‌شان چنین انتظاری داشت. ذکر این نکته از این جهت مهم است که کارگران باید با توجه به نقشی که هر کدام از افراد در فرآیند تولید دارند دوست و دشمن‌شان را مشخص کنند. هر چند این موضوع راه را بر آنانی که فارغ از جایگاهشان منافع کلی کارگران را در اعمال و رفتارشان لحاظ می‌کنند نمی‌بندد و حضور چنین اشخاصی در میان کارگران نه تنها به فرآیند اعتلای آگاهی طبقاتی و سازمان‌یابی لطمه‌ای نمی‌زند بلکه بسیار مفید نیز می‌باشد.

قومیت؛ ابزار تفرقه‌اندازی میان کارگران

با توجه به شرایط خاص سرزمینی کشور ایران، پروژه‌های در حال ساخت و کارخانه‌های در حال تولید در هر جغرافیایی که باشند با موضوع افراد شاغل بومی (آنانی که اهل همان شهری هستند که پروژه در آن جا واقع شده است) و غیربومی دست به گریبان هستند. اما پرداخت به این موضوع از دو جایگاه مختلف می‌تواند صورت بگیرد. جایگاه اول متعلق به سرمایه‌داران است. آن‌چه یک سرمایه‌دار در طول زیستش با آن سرو کار دارد و ریشه‌ی تمام سودهای اوست استثمار نیروی کار است.^۸ سرمایه‌دار در اداره‌ی محیط کارخانه و کارگاهش دست به هر کاری می‌زند تا مقاومت غریزی و غیرغریزی کارگران در برابر شرایط کار را کم کند. در این راه اگر لازم باشد خبرچین در میان کارگران پیدا می‌کند و یا برای ترساندن آن‌ها چند نفری را هم اخراج می‌کند. در مورد قضیه‌ی مورد بحث‌مان نیز همین اتفاق می‌افتد. سرمایه‌دار سعی می‌کند از ترکیب مختلف نیروی کاری استفاده کند. به عنوان مثال در بخش پایپینگ اگر کمک-اوستاکار و اوستاکار کرمانشاهی باشند، فورمن ایلامی و سوپروایزر خوزستانی را انتخاب می‌کند. به این ترتیب از ذهنیت‌های منفی قوم‌های مختلف نسبت به هم استفاده می‌کند و مانع اتحاد کارگران می‌شود و یا در صورت اتحادشان با تکیه بر بدبینی‌های موجود میان برخی از اقوام، میان آن‌ها تفرقه می‌اندازد. کم نیست مواقعی که از سوی کارفرما یا عواملش حرف‌هایی گفته می‌شود که فلان نفر بومی است و کار نمی‌کند. یا فلان نفر غیربومی است و بیش از بقیه دستمزد می‌گیرد. همچنین بسیاری مواقع این افکار بدون تحریک سرمایه‌دار و بر اساس ذهنیتی که توسط کلیت سرمایه‌داری در جامعه ایجاد شده است، در ذهن کارگران شکل می‌گیرد. اما اگر بخواهیم از جایگاهی که منافع طبقه‌ی کارگر را در نظر می‌گیرد بحث را انجام دهیم باید بگوییم که لر، کرد، ترک، فارس و ... همگی اگر در جایگاه کارگر در سیستم سرمایه‌دارانه قرار بگیرند استثمار می‌شوند و تا زمانی که از بند استثمار خلاص نشوند نمی‌توانند پایه‌های جهانی نو را بگذرانند که زیست بشریت را ارتقاء می‌بخشند. به همین دلیل است که کارگران باید غبارهایی چون اختلافات قومی را از نطفه‌های ابتدایی آگاهی طبقاتی‌شان بزدایند و متحد در برابر سرمایه‌داران قرار گیرند. تنها معیار این اتحاد هم پایبندی عملی و نظری به منافع تمام طبقه‌ی کارگر در همه‌ی دوران‌هاست به دور از بحث قومیت و نژاد و جنسیت.

^۸ برای آشنایی با مفاهیم اقتصادی مانند سود، استثمار و ... به کتاب مفید عملکرد سیستم سرمایه‌داری نوشته‌ی پی‌یر ژاله موجود در فضای وب مراجعه کنید.

انواع قرارداد ابزاری برای چندبارگی کارگران

قرارداد کار موضوعی است که هر کارگری در طول عمر خود با آن مواجه می‌شود. سرمایه‌داران در مواجهه با این موضوع یا عملاً قراردادی را با کارگران نمی‌بندند و یا با بستن انواع و اقسام قراردادها و اضافه کردن چندین تبصره به آن کارگران را در برابر هزرتویی قرار می‌دهند که بیرون آمدن از آن اگر ناممکن نباشد مطمئناً آسان هم نخواهد بود. استفاده از این ابزار نیز راه دیگری است که سرمایه‌داران از آن استفاده می‌کنند تا از همبستگی کارگران جلوگیری کنند. به همین دلیل است که در هر کارگاهی علاوه بر این که بخشی از کارها توسط پیمانکاران خرد انجام می‌شود، قرارداد کارگرانی که با شرکت پیمانکار اصلی کار می‌کنند نیز چند قسمت می‌شود. به عنوان مثال در پروژه‌ای که روایت اعتصاب کارگرانش پیش‌تر ذکر شد حدود ۱۵۰ تا ۲۰۰ کارگر مشغول به کار هستند. حدود یک چهارم از این تعداد با پیمانکاران خرد قرارداد دارند. از سه چهارم باقی‌مانده حدود یک چهارم با یک شرکت که زیرمجموعه پیمانکار اصلی پروژه است قرارداد دارند و باقی نفرات با پیمانکار اصلی کار می‌کنند. همه‌ی این‌ها در حالی است که ممکن است سه کارگری که با سه شرکت مختلف کار می‌کنند، همزمان با هم روی یک زمینه‌ی کاری مشغول به کار باشند. در حقیقت سرمایه‌دار با این تقسیم‌بندی شرکتی هم عملاً کارگران به جای آن که با یک شرکت واحد سر و کار داشته باشند باید هر دسته‌ای با یک شرکت دست و پنجه نرم کنند. علاوه بر تقسیم‌بندی فوق، کارگرانی که با یک شرکت کار می‌کنند نیز با چند مدل قرارداد روبه‌رو هستند. یک عده کارگران «قانون کاری» هستند که روزانه طبق مصوبه قانون کار ۸ ساعت کار می‌کنند. این کارگران در صورتی که بیش از ۸ ساعت کار کنند برایشان اضافه‌کاری محسوب شده و در پایان ماه در فیش حقوقی‌شان اضافه‌کاری لحاظ می‌شود. ۲.۵ روز مرخصی در ماه علاوه بر تعطیلی روزهای تعطیل رسمی و روزهای پایان هفته از دیگر شرایط کاری ایشان است. از طرف دیگر در پایان سال عیدی مطابق با شرایط بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی و سنوات نیز می‌بایست به ایشان پرداخت شود. در طرف مقابل کارگران روزمزد قرار دارند که به ازای هر روز کارکردشان حقوق مشخصی می‌گیرند و در پایان سال از عیدی و سنوات بی‌بهره‌اند. همچنین طول روز کاری ایشان بیش از کارگران قانون کاری است.

این دسته‌بندی‌ها اگرچه شرایط کاری متفاوتی برای کارگران ایجاد می‌کنند اما ایشان باید این مورد را مدنظر قرار دهند که همگی‌شان در نهایت زیرمجموعه‌ی یک سرمایه‌دار مشغول به کار هستند و تلاش برای به دست آوردن حق‌شان در

نهایت آن‌ها را به سرمنشأیی واحد خواهد رساند. این کارگرانند که نباید بگذرانند که این تفاوت‌های ظاهری میانشان تفرقه بیندازد.

پست بالاتر و روابط فامیلی در ازای سکوت کارگران

در هر مجموعه‌ای سرمایه‌داران سعی می‌کنند تا آشنایان و نزدیکان خودشان را بر موقعیت‌های شغلی مختلفی بگمارند. این روند در مجموعه‌های اجرایی نیز جریان دارد. به عنوان مثال در مجموعه‌ی مورد بحث در مقاله چندین نفر از کارگران با واسطه‌هایی از آشنایان شرکت پیمانکار و یا کارفرما بودند. این افراد که البته روابطشان برای همه‌ی کارگران عیان نیست در روند اعتصاب باقی کارگران نیز خلل ایجاد می‌کنند. به همین دلیل کارگران اگر در صورت وجود چنین افرادی آن‌ها را شناسایی می‌کردند و پیش از آن که این افراد در راستای محقق کردن منافع فردی‌شان جلوی پیش‌روی کارگران را بگیرند، آن‌ها را رسوا می‌ساختند، روند اعتصاب ایشان می‌توانست موفقیت‌آمیزتر باشد.

گاهی اوقات نیز سرمایه‌داران افراد را در سلسله مراتب کاری، در موقعیت شغلی بالاتری نسبت به موقعیت که فرد طبق روال عادی می‌بایست در آن قرار گیرد، قرار می‌دهند. این موضوع در مورد برخی از کارگران نیز صدق می‌کند. سرمایه‌دار به منظور سوءاستفاده از ایشان پست بالاتری مانند سرکارگر یا موارد مشابه را به ایشان می‌دهد که هم کار کمتری می‌بایست توسط ایشان انجام شود و هم حقوق و مزایای بیشتری دارد. در مقابل اما از این کارگران در بزنگاه‌های مختلف بهره‌ی خود را می‌برد. به عنوان مثال ممکن است از ایشان بخواهد تا کارگران را «به آرامش دعوت کنند» یا با ایجاد ترس و وحشت توی دلشان را خالی کنند. هر دو مورد گفته‌شده از جمله نیرنگ‌هایی‌ست که سرمایه‌داران سعی می‌کنند برای سرکوب نیروی کار از آن استفاده کنند. جلوگیری از نفوذ چنین عناصری به حلقه‌های اصلی شکل‌دهنده‌ی اعتصاب می‌توانست تا حدی اثر سوء ایشان را خنثی کند. از طرف دیگر می‌بایست مقابله‌ای مداوم با تبلیغات مخرب این عوامل نفوذی سرمایه‌داران نیز انجام شود تا مبادا خللی در همبستگی کارگران به وجود آید.

کار موقتی، سد راه همبستگی کارگران

زیست مشترک در یک محیط عاملی است که کارگران را با یکدیگر در ارتباط مستمر قرار می‌دهد و همین ارتباط است که زمینه‌ی اتحاد و سازمان‌یابی طبقه‌ی کارگر را گام به گام پیش می‌آورد. حال شرایطی را در نظر بگیرید که عمر مفید کارگانش زیر ۲ و گاهی اوقات ۱ سال است و فشار کاری نیز بالاست. از طرف دیگر خبری از خوابگاه، محل استراحت میان روز کاری و نهارخوری نیز نیست. این امکانات، ایجاد ارتباط میان کارگران را راحت‌تر می‌کنند و ایشان را در ارتباط مداومی با یکدیگر قرار می‌دهد. شرایط سخت کار در کارگاه‌های پر از دود و غبار و بدقولی‌های پیمانکاران در پرداخت حقوق‌ها باعث می‌شود که مدت حضور یک کارگر در یک کارگاه پایین و پایین‌تر بیاید. از طرف دیگر سرمایه‌داران نیز با تعدیل‌های دوره‌ای و جابه‌جایی نیروها سعی می‌کنند تا نیروها مدت زیادی در یک موقعیت شغلی نمانند و به محض آن که خواسته‌ای را طلب کنند ایشان را جابه‌جا و یا اخراج کنند. همه‌ی این موارد باعث می‌شود که عملاً نیروی کار مدت زیادی در یک شغل مشخص در یک کارگاه مشخص باقی نماند تا بتواند با دیگری که در موقعیت او هستند ارتباط برقرار کرده و راه را برای سازمان‌یابی کارگری هموار کند. به همین دلیل است که زمان، اهمیت دوچندانی در فرآیند ارتباط میان کارگران پیدا می‌کند. در فرآیند شکل‌دهی به اعتصاب، زمان کم حضور بخش قابل‌توجهی از کارگران موقتی در یک محیط، به‌مثابه یک مانع، باید لحاظ گردد.

ارتش ذخیره‌ی بیکاران؛ ابزار فشار سرمایه‌دار

در سیستم سرمایه‌داری همواره نیاز است که درصدی از نیروی کار از روند تولید خارج باشند تا با استفاده از سایه‌ی سنگین حضور ایشان بتواند نیروی کار حاضر در روند تولید را سرکوب کند. به این ترتیب همواره نفراتی که مشغول به کار هستند با خطر جایگزینی توسط نیروی کاری روبه‌روست که به دنبال شغل می‌گردد. همین موضوع باعث می‌شود تا نیروی کار حتی در چانه‌زنی خود با سرمایه‌دار نتواند دست بالا را داشته باشد و فشار لازم را برای به دست آوردن خواسته‌هایش به او بیاورد. این موضوع در شهرهایی که نرخ بیکاری بالاتری دارند بیشتر از باقی مناطق به چشم می‌آید. به عنوان نمونه شهر کرمانشاه که محل پروژه‌ی مورد نظر است کارگران به این که شغلی داشته باشند راضی‌اند چرا که در محله‌شان و میان

دوستان و آشنایان شان بسیار کسانی را می بینند که همین منبع درآمد نیم بند را هم ندارند. این موضوع برای کارگران نیمه ماهر و ساده بیش از دیگران ملموس است چرا که یک کارگر ماهر می داند فرآیند جایگزین شدنش زمان و هزینه ی زیادی روی دست شرکت می گذارد. اما یک کارگر ساده که کارش را می توان ظرف مدت کوتاهی به کس دیگری یاد داد، این را لمس می کند که سرمایه دار به محض آن که اراده کند می تواند او را جایگزین کند. به همین دلیل ممکن است این کارگران برای جلوگیری از اخراج شدنشان در اعتراض و اعتصاب شرکت نکنند. دیگرانی که در حلقه ی اولیه و تصمیم گیر اعتصاب قرار دارند، می بایست این شرایط را مدنظر قرار می دادند و با گنجاندن مطالبه ی امنیت شغلی این مدل کارگران، مقدمات حضور ایشان و همراهی شان با اعتصاب و اعتراض را فراهم می آوردند. در این صورت است همبستگی کارگران در مقابل دشمن مشترک شان، سرمایه دار، تقویت می شود.

رهبری فاسد، مسبب دلسردی کارگران به همدیگر

موضوع دیگری که در فرآیند اعتصاب خلل ایجاد کرد به دست گرفتن رهبری اعتصاب توسط کارگرانی بود که به لحاظ سیاسی و سبک کاری فاسد بودند. به عنوان مثال گاهی اوقات ممکن است که یکی از کسانی که به جایگاه هدایت کنندگی اعتصاب رسیده است از این جایگاه به منظور چانه زنی پشت پرده برای حقوق شخصی خودش یا بخشی از خواست های یک اعتصاب استفاده کند. چنین اتفاقاتی باعث دلسردی کارگران نه تنها به شخص خاطی بلکه به کل فرآیند اعتصاب و همبستگی کارگران می شود. چنین اتفاقاتی اگر با واکنش مناسب سایر کارگران مواجه نشود باعث شکل گیری فکری درون برخی از کارگران می شود که مشکل را از فرد فرد کارگران می داند و عملاً شکل گیری یک اعتصاب همبسته و متحد را ناممکن می شمارد. در این بزنگاه اما می بایست مداخله ای به منظور حذف عنصر نامطلوب از فرآیند اعتصاب صورت گیرد. رهبری اعتصاب باید به دست کسانی سپرده شود که با عمل و نظری کار می کنند که منافع تمام کارگران را از تمامی جهات لحاظ می کند. با پالایش رهبری اعتصاب از عناصر نامطلوب است که هم گرایش های انحرافی سازش کار در برابر سرمایه داران که اعتقادی به توان طبقه ی کارگر برای ساختن جهانی نوین را ندارند از خراب کاری خلع می شوند و هم دست آن هایی قطع می شود که از هر اعتصاب و عمل کارگران قصد برافروختن آتش امپریالیستی دارند؛ آن هایی که آبشخورشان

بی‌بی‌سی و ایران اینترنشنال است و خواست‌شان -اگر هم به زبان نگویند، اما به عمل- همان چیزی است که سرمایه‌ی جهانی، یا همان امپریالیسم، آن را طلب می‌کند. این بزنگاه است که به‌واقع می‌تواند آگاهی طبقاتی کارگران را اعتلا داده و آنان را متحدتر از گذشته در مسیرشان به جلو هدایت کند.

موارد ذکر شده چندی از مشکلات و موانعی بودند که در یک اعتصاب پیش پای کارگران قرار داشت. حال پس از آن که این موارد را از نظر گذرانند و راه‌حلهایی برای هر کدام‌شان بیان کردیم می‌بایست جمع‌بندی‌مان از بحث را ارائه دهیم. در این جمع‌بندی به اصلی‌ترین بخش یک اعتصاب خواهیم پرداخت؛ این موضوع که نماینده‌ی کارگران چه کسی می‌تواند باشد و اساساً مواضع وی بر چه مبنایی باید باشد؟

نماینده‌ی کارگران چه کسی باید باشد؟

طبقه‌ی کارگر به واسطه‌ی جایگاهش در روند تولید جامعه می‌تواند به نظم موجود پایان دهد و پایه‌های نظم نوینی را پایه‌گذاری کند که به استثمار انسان از انسان پایان می‌دهد و تمدن بشری را گامی به جلو می‌برد. اما این پتانسیل تا به نیرویی حاضر و تأثیرگذار تبدیل بشود راه طولانی در پیش دارد؛ این یعنی که روند خوبه‌خودی وقایع، حرکت خودبه‌خودی مجموعه‌ی کارگران هم حتی نمی‌تواند نقطه‌ی اتکایی امن برای کلّ طبقه‌ی کارگر باشد. این جاست که ایده‌ی لنینی تشکیل حزب پیشتاز طبقه‌ی کارگر جان می‌گیرد. حزبی که کمونیست‌ها در آن نقش اصلی را بازی می‌کنند و تا تحقق بخشیدن به حکومت کارگران و ایجاد جامعه‌ای کمونیستی از پای نمی‌نشینند. دقیقاً در این پیوستار است که مبارزات روزمره‌ی طبقه‌ی کارگر، رنگ و بویی به خود می‌گیرند. مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر اگر صرفاً برای به دست آوردن یک حق سلب شده باشد، به‌سادگی تبدیل به مبارزه‌ای می‌شود که در طوفان‌های مبارزه‌ی طبقاتی به این سو و آن سو منحرف می‌شود. این مبارزه تنها در صورتی می‌تواند طبقه‌ی کارگر و به دنبال آن تمدن بشری را از منجلاب جامعه‌ی سرمایه‌داری نجات دهد که از همان ابتدا مبارزه‌ای سیاسی باشد؛ مبارزه‌ای که سیاست در هر گام‌اش لحاظ شده باشد. سیاست طبقه‌ی کارگر در وجود عناصر آگاهی که دل در گروی طبقه‌ی کارگر و آرمانش دارند، حک شده؛ در درون و وجود کمونیست‌ها.

کمونیست‌ها یگانه نمایندگان طبقه‌ی کارگردند. همان نمایندگانی که منافع کل طبقه را نه در یک لحظه بلکه در تمام روند مبارزه‌ی طبقاتی پیگیری می‌کنند. همان عناصری که از هر فرصتی برای آموختن به و از طبقه‌ی کارگر استفاده می‌کنند و برایشان فرقی ندارد که این فرصت در یک اعتصاب به وجود آید و یا در قدم زدن و گپ و گفت روزمره با کارگران. همان‌هایی که زندگی خود را وقف مبارزه در راه به رسیدن جامعه به آرمان طبقه‌ی کارگر می‌کنند و در این راه هیچ‌گاه از جان خود نیز مضایقه نخواهند کرد. این کمونیست‌ها هستند که در هر موقعیتی رادیکال‌ترین موضع طبقه‌ی کارگر را استخراج و اتخاذ می‌کنند و شایستگی رهبری مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر تا رساندن آن به سرمنزل مقصود را دارند.^۹

کمونیست‌ها پنهان نگاه‌داشتن نظریات و نیات خویش را، ننگ می‌دانند و آشکارا اعلام می‌دارند که تحقق هدف‌های آن‌ها تنها از طریق سرنگونی قهرآمیز تمامیت نظام اجتماعی موجود [در سراسر جهان]، میسر خواهد بود. بگذار طبقات فرمان‌روا [ای سراسر جهان] در پیشگاه انقلاب کمونیستی برخورد بلرزند. پرولتراها در این انقلاب چیزی جز زنجیرهای خود از کف نخواهند داد. ولی جهانی را به چنگ می‌آورند.^{۱۰}

^۹ در این مسیر فرقی نمی‌کند که کمونیست ما کارگر باشد یا مهندس؛ تنها معیار این است که کمونیست باشد و این را در موضع‌گیری و زیستش نشان بدهد.
^{۱۰} مانیفست حزب کمونیست، کارل مارکس و فردریش انگلس.