

۸
جوین

پی جویی قطعات گم شده

تجربیه‌ی شوراهای کارگری در انقلاب ایران

آصف بیات

و دو مقاله‌ی دیگر

از مجموعه‌ی آرشیوهای قدغن

منگین
Manjanigh

تجرباتی شوراهاى کارگری در انقلاب ایران

(و دو مقاله‌ی دیگر)

آصف بیات

از مجموعه‌ی آرشیو‌های قدغن

مناخون

فهرست:

مقدمه‌ی منجنيق

کنترل سیاسی و سازماندهی کارگری در ایران (۵۵ - ۱۳۴۵)

فرهنگ و روند پرولتر شدن کارگران کارخانجات تهران

تجربه‌ی شوراهای کارگری در انقلاب ایران

مقدمه‌ی منجیق:

با سرکوب انقلاب ۵۷ و به تناوب، خیل عظیمی از اعضا و هواداران سازمان‌ها و احزاب انقلابی و نیز مبارزان و روشنفکران منفرد به تبعید رانده شدند. سال‌های دهه‌ی شصت در دوران «تبعید ایرانی» سال‌هایی بود سرشار از شور و جستجو. این فضا به‌رغم سرکوب شدید و خونینی که در داخل ایران جریان داشت، عمدتاً به این دلیل بود که هنوز «امید» به تغییر وضعیت وجود داشت و کشمکش بر سر سرنوشت انقلاب ۵۷ پایان‌یافته تلقی نمی‌شد. این شور و جستجو البته توأمان بود با انشعاب‌ها و جدایی‌های پی‌در پی که به ناگزیر از درون همان فضا شکل می‌گرفت. شکست شبه‌ایده‌های ایجابی‌پیشین، جستجو برای یافتن ایده‌های نوین را ضروری می‌کرد و ایده‌های نوین را عمده سازمان‌های موجود تهاجمی به چهارچوب صلب خودشان تحلیل می‌کردند، به این ترتیب انشعاب‌های تازه شکل می‌گرفت و جدایی‌ها افزون می‌شد. این انشعاب‌ها و جدایی‌ها هنوز اما هیچ از آن شور و هیجانِ جستن نمی‌کاست. محافل متعددی، اغلب حول گاهنامه‌ها شکل می‌گرفت که پرسش‌هایی بنیادین را طرح می‌کردند و به بازاندیشی‌های قابل توجه دست می‌زدند. تلاش برای یافتن پاسخ برای چرایی شکست جنبش کمونیستی در انقلاب ۵۷ در مسیر خود پرسش‌های دیگر و جدیدی را نیز می‌گشود. به این واسطه رجوع دوباره به مارکس و دیگر کلاسیک‌ها در دستور کار قرار گرفت، دریچه‌هایی برای فهم و درک نظریه‌های کمونیستی معاصرتر و اندیشمندان جدیدتر مارکسیست و نومارکسیست گشوده شد، بازاندیشی در ایده‌های پیشین آغاز شد، مطالب مهمی در مورد پدیده‌های اجتماعی و سیاسی، اقتصادی و فرهنگی نوشته شد. نشریاتی که در این دوران، و نه همگی در یک زمان، منتشر می‌شدند هنوز می‌تواند محل رجوع باشد. در دورانی که نه اینترنتی بود و نه دیگر

سازمانی که این نشریات را به داخل کشور برساند، نشریاتی چون کنکاش، آغازی نو، نقد، چشم‌انداز، الفبا (دوره‌ی دوم)، دولت و انقلاب، نیمه‌ی دیگر و چندین نشریه‌ی دیگر مباحثی را مطرح کردند که برخی از آنها هم‌چنان به روز است. علاوه بر اینها ده‌ها جزوه و کتاب به فارسی و غیرفارسی و چندین نشریه که هیات‌تحریریه‌ی آنها تنها به اندازه‌ی یکی دو شماره توانستند در کنار هم بمانند اما این هیچ از جدیت مطالب آنها نمی‌کاهد. «آرش» پرویز قلیچ‌خانی که تا همین چند سال پیش سرسختی نشان داد و منتشر شد شاید آخرین بازمانده‌ی نسلی از نشریات در تبعید بود که آرام آرام فرو مردند و از بین رفتند. تمام مطالب این نشریات طبعن در یک سطح و از یک دست نیستند. برخی از آنها برای همان روز نوشته شده بودند و در همان روز مانده‌اند، برخی هرچند در آن زمان رویکردی نوین محسوب می‌شدند اما امروز روشن است تداوم منطقی آن مطالب و نویسندگان به کجا رسیده است. برخی اما فارق از سرگذشت بعدی نویسندگان آنها هنوز برای جنبش کمونیستی قابل رجوع، قابل استفاده و قابل توجهند. در میان آن جستجوگران پر شور هم از کسانی می‌توان سراغ گرفت که هنوز کم و بیش مربوط به جنبش چپ و کمونیستی باقی مانده‌اند و هم از کسانی که جبهه عوض کردند و بنیان‌های فکری راست ایرانی را سازمان دادند و یا خیلی جبهه عوض کردند و از «جواد. ط» نشریات چپ به جواد طباطبایی فاشیسم ایران‌شهری تغییر جهت دادند. دوران این شور و هیجان آرام آرام با فرود آمدن آخرین ضربه‌ها به پیکر چپ سازمان‌یافته در داخل کشور و بحران فراگیر ناشی از فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی پایان یافت و ماجرای دیگری، ماجراهای دیگری آغاز شد. در چند سال اخیر برخی از این نشریات به صورت پی. دی. اف در سایت‌های گوناگون در دسترس قرار گرفته‌اند که البته جای تشکر و امتنان دارد. با این وجود از میان آن مطالب برخی برای ما و پروژه‌ی جورچین اهمیت فراوانی دارند. به همین دلیل گمان می‌کنیم مجزا کردن این دست مطالب از نشریاتی که برای اولین بار در آنها منتشر شده‌اند و انتشار دوباره‌ی آنها، به معنای احیای سیاسی این متنها است و در ادامه‌ی «پی‌جویی قطعات گم‌شده» که تنها با کنار هم قرار دادن آنها تصویر روشنی از تاریخ گذشته به دست خواهیم آورد، تصویری از تاریخ گذشته که مربوط به نبردی در آینده است. این سه متن از آصف بیات در همان نشریات منتشر شده‌اند. مطلب اول، چنان‌که از تاریخ انتشار آن پیداست، با فاصله‌ی نسبتی طولانی بعد از دو مطلب دیگر منتشر شده است اما به نظر ما خواندن آن به لحاظ تاریخی مقدم‌تر از دو مطلب بعدی و مقدمه‌یی برای آنان به شمار می‌رود. پژوهشی ارزشمند که در کنار و امتداد هم تصویری روشن از مقطع مهمی از تاریخ طبقه‌ی کارگر در ایران به دست می‌دهد و بر بنیاد آن می‌توان به مصاف شبه‌نظریاتی رفت که با رجوع به همان تاریخ و همان تجربیات، بدیل «اداره‌ی شورایی» را ناممکن، ناضرور و غیرمفید می‌دانند.

کنترل سیاسی و سازماندهی کارگری در ایران (۱۳۴۵-۵۵) یک بررسی مقدماتی

۱- درآمد

مباحث جاری در حول جنبش کارگری پیش از انقلاب به ویژه در رابطه با دهه‌ی ۱۳۴۵-۱۳۵۵ به طور کلی در دو پیش‌فرض مد نظر عامه قرار دارد. اول اینکه کارگران صنعتی، به خصوص در صنعت نوین کارخانه‌ای، تلاشی در جهت سازماندهی خود در اتحادیه‌های کارگری ننمودند، و دیگر آن‌که فقدان سازماندهی کارگری ناشی از سیاست خفقان و دیکتاتوری در سال‌های سلطنت شاه بوده است.^۱

در این مقاله، در ضمن یک بررسی مقدماتی، تلاش خواهیم‌کنیم تا روشن‌نماییم که: الف) این پیش‌فرض‌ها نمایانگر بخشی از واقعیت می‌باشند، ب) این پیش‌فرض‌ها در عین حال تصویر نادرستی از موقعیت کارگران ایران در دهه‌ی ۱۳۴۵-۵۵ ارائه می‌دهند، و بالاخره ج) باید بر ضرورت یک بررسی نوین در این زمینه تأکید شود. امیدواریم که این نوشته، هرچند مقدماتی، بتواند برخی از نکات تاریک و ساده‌انگاشته‌شده در تاریخ معاصر طبقه‌ی کارگر ایران را روشن نماید.

در این مقاله تلاش شده است که نکات مورد بحث در دو سطح نظری و تاریخی مورد توجه قرار گیرند. در قلمرو تئوریک، پیوند بین شرایط سیاسی (آزاد یا محدود) از یک سو و مبارزه‌ی دموکراتیک، به خصوص مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر از سوی دیگر مورد بحث قرار می‌گیرد. پرسشی که در این رابطه مطرح می‌کنیم این است که آیا رابطه‌ی بین کنترل سیاسی و فعالیت کارگری مستقل یک رابطه‌ی بلاواسطه است؟ و به عبارت مشخص‌تر آیا تنها در یک جو سیاسی آزاد سازمان‌یابی مستقل کارگری امکان‌پذیر است؟ ما تلاش می‌کنیم در این نوشتار دقیقاً به پاسخگویی به چنین سوالاتی بپردازیم.

۱- این فرضیه‌ها در واقع پایه‌ی تئوریک سازمان چریکی در ایران را تشکیل می‌دادند. اینکه این سازمان‌ها به مبارزه‌ی مسلحانه روی می‌آوردند براساس ارزیابی‌شان از عدم امکان کار سیاسی توده‌ای بود.

از جانب دیگر در سطح تاریخی-تجربی بحث، سوالاتی نظیر پرسش‌های زیرین مطرح‌اند: اگرچه نمی‌توان منکر این شد که سازمان‌یابی آزاد و مستقل کارگری از جانب دولت در زمان شاه با محدودیت‌های جدی روبرو بود، معه‌ذا باید جستجو کرد که چرا نیروی کار صنعتی در ایران نتوانست خود را در خفا سازمان دهد؟ و چگونه کارگران صنعتی در کشورهای نظیر رودزیا، بولیوی و یا شیلی، که همانند ایران کارگران تحت کنترل شدید سیاسی حاکمانشان قرار داشتند، موفق به سازماندهی خود شدند. ثانیاً، چگونه می‌توان توضیح داد که با وجود این‌که دیکتاتوری شاه در سال‌های میانه‌ی دهه‌ی ۱۳۵۰ به اوج خود رسیده بود، ما شاهد مبارزه‌جویی کارگران در صنایع کشور هستیم؟ نتیجه‌گیری مقاله بر آن است که فقدان سازمان‌یابی کارگران صنعتی ایران در این دهه را نمی‌توان به صورت تنها به دلیل کنترل سیاسی رژیم شاه توضیح داد، بلکه باید آن را در متن تحولات سریع اقتصادی و اجتماعی کشور در این دهه، و به‌طور مشخص با توجه به جریان انباشت شتابان سرمایه، که در اوایل سال‌های ۱۹۶۰ آغازید، ارزیابی نمود.

۲- کنترل سیاسی و سازمان‌یابی کارگری: برخی نکات نظری

چگونه می‌توان رابطه‌ی بین کنترل سیاسی و مبارزات کارگری (صنفي و سياسي) (مثلاً فعالیت کارگران برای تشکیل اتحادیه‌ی کارگری) را توضیح داد؟ آیا اعمال محدودیت‌های سیاسی از جانب دولت به تنهایی برای تبیین عدم سازمان‌یابی کارگران کافی است؟ در همین ابتدای کار شاید مفید باشد که بین دو مفهوم «اتحادیه‌گرایی» و «مبارزه در محیط کار» تمایز قائل شویم. منظور از «اتحادیه‌گرایی» عبارت از وحدت نسبتاً منظم بوده و اهداف مشترکی (به‌طور مثال موقعیت اتحادیه‌های صنفي) را دنبال می‌کنند، اهداف اتحادیه‌های کارگری طیف وسیعی، شامل مبارزات تدافعی برای دستمزد و شرایط کار تا مبارزات تهاجمی مانند درخواست مشارکت در مدیریت سازمان کار، و در موارد استثنایی مبارزه در جهت به وجود آوردن تحول ساختی در جامعه را تشکیل می‌دهد. مورد اخیر را می‌توان در اتحادیه‌هایی که دارای بینش سندیکالیستی هستند مشاهده نمود.

از جانب دیگر، مقصود ما از «مبارزه در محیط کار» آن دسته از تلاش‌های موقتی، نامنظم ولی در عین حال سازمان‌یافته‌ی بخشی و یا تمامی کارگران، در یک محیط کار است که در پی اهداف اتحادیه‌های کارگری هستند. حرکت‌هایی نظیر کارشکنی (سابوتاژ)، کم‌کاری، اعتصاب و غیره از این نوع محسوب می‌شوند. علت موقتی و نامنظم بودن اینگونه فعالیت‌های کارگری این است که آنان یا به‌وسیله‌ی فشار سیاسی دولت متوقف می‌شوند، یا با تفرقه در میان خود کارگران تضعیف می‌گردند و یا بالاخره به محض دستیابی به اهداف خود، مانند اضافه‌دستمزد، متوقف می‌گردند. می‌توان گفت که مبارزه در محیط کار مرحله‌ای در پس سازمان‌یابی اتحادیه‌ای است.

از مباحث فوق می‌توان دو نکته را دریافت. نخست این که فعالیت‌های متناوب و نامنظم محیط کار را بدون وجود یک اتحادیه‌ی کارگری تصور نمود. و دیگر آن که این دو شکل از مبارزه‌ی کارگری ممکن است در هر دو محیط سیاسی آزاد و یا کنترل‌شده مادیت یابند. در یک محیط سیاسی باز و آزاد مبارزه‌جویی می‌تواند (ولی نه لزوماً) به یک اتحادیه‌ی کارگری پایدار تبدیل شود. در این شرایط اتحادیه‌ی کارگری نه تنها درگیر مبارزات اقتصادی، بلکه همچنین درگیر فعالیت در حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، محله‌ای و سیاسی می‌شود. در چنین فضایی است که تماس بین کارگران بر مبنای یک فعالیت سازمان‌یافته می‌تواند تسریع شود. از جانب دیگر در یک فضای سیاسی بسته، مبارزه‌جویی در محیط کار ناچار است همچنان موقتی، زیرزمینی و مخفی باقی مانده و فعالیت‌های آن تنها حول مسائل محدود و آنی نظیر دستمزد و شرایط کاری دور بزند. به‌طریق‌اولی، درگیری‌های اتحادیه‌ی کارگری در یک فضای بسته‌ی سیاسی ناگزیر مخفی باقی مانده، عضویت و ارتباطات محدود و سازمان به وسیله‌ی کارگران مجرب و مبارز هماهنگ می‌شود. در اینجا این سلول‌های هماهنگ‌کننده، حرکات کارگری و خواسته‌های منسجم و غیرمنسجم توده‌ی کارگران را به حرکات منظم و هماهنگ تبدیل می‌کنند.

در این بین درجه‌ی موفقیت و یا شکست مبارزه‌جویی محیط کار و همین‌طور اتحادیه‌ی کارگری، چه در محیط سیاسی باز و چه تحت کنترل، تابعی است از چگونگی درک توده‌ی کارگران (و نه تنها «پیشرو») از اینگونه حرکات کارگری (چه در درون اتحادیه‌ی کارگری و چه حرکات خودبه‌خودی). این درک توده‌ی کارگران خود حاصل بینش آنان نسبت به موقعیت خود در محیط صنعتی و در رابطه با کارفرما، و یا به عبارت دیگر حاصل «ذهنیت» آنان است. به نظر می‌رسد که ما ناخواسته وارد بحث مشهور و نه چندان آسان «آگاهی طبقه‌ی کارگر» شده‌ایم. کافی است متذکر شویم که ذهنیت توده‌های کارگران از عناصر اساسی تعیین‌کننده‌ی شکل و ماهیت مبارزه‌جویی محیط کار و اتحادیه‌ی کارگری است.

به نظر ما به‌طور مشخص چهار عامل در شکل‌بندی ذهنیت کارگری موثرند که خود در مرحله‌ی نهایی رابطه‌ی بین حرکات کارگری (در شکل مبارزه‌جویی محیط کار و اتحادیه‌ی کارگری) و شرایط سیاسی (باز و یا بسته) را تعیین می‌کند. در درجه‌ی اول باید از «آگاهی کارگری» نام برد. در اینجا ما به مفهوم خاصی نظر داریم که با مفاهیم آگاهی کارگران، آگاهی طبقاتی و غیره متفاوت است. مراد از «آگاهی طبقاتی» تعریفی است که جامعه‌شناس آمریکایی ر. سیمپسون ارائه می‌دهد و آن عبارت است از «هویت‌ها و تصورات اجتماعی کارگران که حاصل موقعیت آنان در نظام روابط کار بوده و ورای هویت‌های طایفه‌ای، قومی و دیگر نقش‌ها و بستگی‌های غیرحرفه‌ای می‌رود... کارگران آن را یا به صورت دسته‌جمعی و یا انفرادی نشان می‌دهند...». چنین مفهومی از آگاهی کارگری در عین حال

نشان‌دهنده‌ی تغییراتی است که کارگران در طی فعالیت حرفه‌ای‌شان در محیط صنعتی و در رابطه با تعلقات، مسائل و الویت‌هایشان تجربه می‌کنند. عامل دوم «درجه‌ی سنت سازمان‌گری» است. خاطرات و تجربیات کارگران باسابقه در امر سازماندهی، آنان را در برخورد با «فوت و فن بازی» در رابطه با سرمایه‌داران به ویژه در شرایط سیاسی بسته مجهز می‌کند. عامل سوم مربوط می‌شود به کیفیت «رهبری». مفهوم رهبری بحث لنین را توجیه می‌کند که به موجب آن به دلایل متعدد آگاهی عمومی کارگران همگون نیست. نتیجتاً، کارگران باسابقه و آگاه می‌توانند با هدایت کردن نارضایتی‌های خود به خودی به حرکات کارگری منظم در واقع برای توده‌ی کارگر تجربه بیافرینند. عامل چهارم، در ارتباط با ایدئولوژی کورپوراتیسم است. به‌طور کلی، کورپوراتیسم شکلی از استراتژی پوپولیستی است که در پیوند دادن سه نیروی کار، سرمایه و دولت تلاش می‌کند، به‌طوری که این سه نیرو در جهت بهبودی «میهن عزیز» صمیمانه با یکدیگر مشارکت بنمایند. کورپوراتیسم می‌تواند تحت هر دو شرایط سیاسی بسته و باز به عنوان یک ایدئولوژی مسلط ظاهر شود (مثلاً در شکل اتحادیه‌های فاشیستی در آلمان نازی) و یا به شکل اتحادیه‌های کارگری کنونی در مکزیک. اهمیت کورپوراتیسم به عنوان یک عامل موثر در ذهنیت کارگران در آنجاست که تسلط ایدئولوژی کورپوراتیستی در بین نیروی کار به معنای همکاری آنان با دولت و کارفرمایان است. چنین همکاری‌ای یا حاصل فریب ایدئولوژیک کارگران است و یا محصول متقاعد شدن آنان به اینکه همکاری بیش از تعارض و اختلاف، نتیجه‌بخش است. در چنین وضعیتی استقلال کارگران (در معنی توانایی به مخالفت) معنی خود را از دست می‌دهد، چرا که پیش‌شرط مادیت یافتن آن (یعنی آگاهی به آن) طبق تعریف، غایب است. حداقل دو شرط اساسی جهت رشد ایدئولوژی کورپوراتیستی لازم است. در درجه‌ی نخست، احساسات شدید ناسیونالیستی در ارتباط با جنگ و یا تهدید خارجی، به‌طوری که تعارضات طبقاتی در درون کشور تحت الشعاع یک تعارض شدیدتر بین «مردم» و قدرت خارجی قرار می‌گیرد (مانند کشورهای اروپایی در جنگ جهانی دوم). در عین حال جنبش‌های پوپولیستی در دوره‌های ثبات شکل جدیدی از ناسیونالیسم را به وجود می‌آورند. در اینجا پوپولیسم، شعار وحدت مردم (به معنای دقیق‌تر سرمایه‌ی بومی و نیروی کار) با دولت علیه سرمایه‌ی خارجی و «امپریالیسم» را سر می‌دهد (مانند پوپولیسم پرون در آرژانتین، وارگاس در برزیل و نایرره در تانزانیا). از سوی دیگر کورپوراتیسم در رابطه است با شرایط مادی (اقتصادی) برای سازش طبقاتی. رونق اقتصادی و افزایش سطح زندگی کارگران می‌تواند موجب شکل‌گیری این اعتقاد گردد که مشارکت و سازش با سرمایه بیش از تخاصم، به سود کارگران تمام می‌شود.

توجه دقیق به نکات فوق نشان می‌دهد که بین شرایط سیاسی (آزاد یا تحت کنترل) و حرکات کارگری (سازمان‌یابی یا عدم سازمان‌یابی) نه یک رابطه‌ی الزامی بلاواسطه بلکه یک پیوند مشروط وجود دارد. از این بحث می‌توان

نتیجه گرفت اول این که نمی‌توان به سادگی انگاشت که شرایط سیاسی آزاد ضرورتاً منجر به ظهور جنبش کارگری مستقل می‌گردد. مثلاً زمانی که ایدئولوژی کورپوراتیستی در میان طبقه‌ی کارگر تسلط دارد. دیگر این که، از لحاظ نظری می‌توان امکان فعالیت جنبش مستقل کارگری در شرایط خفقان سیاسی را تصور نمود. در واقعیت تاریخی ما شاهد چنین امکانی بوده‌ایم: در رودزیای سال‌های ۱۹۶۰، در بولیوی تحت حکومت نظامی و در شیلی در شرایط دیکتاتوری پینوشه کارگران در سازمان‌های مستقل و البته مخفی خود، فعال بوده‌اند.

۳- مورد ایران: یک ملاحظه‌ی تاریخی

در آغاز باید متذکر شد که تاکنون تحقیقات تاریخی جامعی راجع به شرایط طبقه‌ی کارگر ایران در دهه‌ی ۵۵- ۱۳۴۵ انجام نشده است. آثار معدودی که درباره‌ی جنبش اتحادیه‌ای کارگران ایران انتشار یافته‌اند، غالباً حول دوره‌ی پروتق جنبش کارگری، یعنی سال‌های ۱۳۲۵ تا ۱۳۳۲ دور می‌زنند. برخی کارهای تاریخی در این زمینه، در آثار فرد هالیدی (۱۹۸۷)، ارواند آبراهامیان (۱۹۸۱ و ۱۹۸۲)، ویلیام فلور (۱۹۸۵)، حبیب لاجوردی (۱۹۸۵) و نیز در اسناد جنبش کارگری که به همت خسرو شاکری منتشر گردیده، منعکس شده‌اند.^۲ بررسی ما به ناچار متکی بر اسناد تاریخ شفاهی‌ای است که نگارنده در سال‌های ۶۰-۱۳۵۹ در ایران گردآوری کرده است.^۳

بگذارید بار دیگر سوال اساسی را مطرح کنیم: گرچه نمی‌توان منکر این شد که سازماندهی کارگری مستقل و آزاد از جانب دولت شاه مورد مخالفت قرار می‌گرفت، معذالک این پرسش مطرح می‌شود که چرا کارگران ایران نتوانستند اتحادیه‌های کارگری خود را مخفیانه، مانند کارگران کشورهای بولیوی، شیلی، رودزیای سال‌های ۱۹۶۰ و یا فیلیپین تحت شرایط بسته‌ی سیاسی، به وجود آورند. ممکن است گفته شود که درجه‌ی سرکوب در ایران در دهه‌ی ۵۵- ۱۳۴۵ به مراتب بالاتر و مکانیزم کنترل پیچیده‌تر از رژیم‌های دیکتاتوری کشورهای نامبرده بود. در این ارتباط لازم

۲- خسرو شاکری چندین جلد از مدارک مربوط به جنبش کارگری، کمونیستی و سوسیالیستی تالیف کرده است. در اینجا ما به‌طور مشخص به نسخه‌ی انگلیسی-آلمانی و فرانسوی او که در سال ۱۹۷۸ منتشر شده، اشاره می‌کنیم. در میان این آثار، کتاب حبیب لاجوردی از ارزش متمایزی برخوردار است، چرا که دربرگیرنده‌ی کارهای تاریخی‌ای است که تاکنون راجع به طبقه‌ی کارگر ایران منتشر گردیده و دوره‌ی بین نقطه‌ی آغازین جنبش کارگری ایران را تا سال‌های ۱۹۶۰ در بر می‌گیرد. دوره‌ی بین سال‌های ۵۵-۱۳۴۵ و بعد از آن به اختصار بررسی گردیده‌اند. این کتاب در حالی که از ارزش کار تجربی-تاریخی خاصی برخوردار است، ولی به نظر ما به‌طور تلویحی بر اساس دو فرضیه‌ی نظری غیرموجه بنا شده است. اول این که، در طول کتاب ما شاهد وجود یک رابطه‌ی جبری بین شرایط سیاسی (آزاد-محدود) و سازماندهی کارگری (سازماندهی-فقدان سازماندهی) هستیم. دیگر این که، رابطه‌ی میان قدرت دولتی و سازمان‌های مستقل از دولت (به ویژه سازمان‌های کارگری) از منطق (ZERO_SUM_GAME) تبعیت می‌کنند. بر طبق این منطق، هنگامی که دولت در موقعیت ضعیفی قرار دارد، سازمان‌های کارگری قدرتمند، و زمانی که دولت قوی است، سازمان‌های کارگری ضعیف و یا به‌کل غایب هستند.

۳- این اطلاعات به عنوان بخشی از کار تحقیقی ما در سال‌های ۶۰-۱۳۵۹ در ایران جمع‌آوری گردید. در این بررسی‌ها ۱۴ واحد صنعتی مدرن در شهرهای تهران، کرج و تبریز مورد مطالعه قرار گرفتند. به غیر از مصاحبه‌هایی که با کارگران این واحدهای صنعتی انجام گرفت، مصاحبه‌های سیستماتیک هم با کارگران صنعتی در ۳ بیمارستان به عمل آمد.

است که در به کار بردن واژه‌ی خفقان یا سرکوب دقت کافی به خرج دهیم. «دولت سرکوبگر» به آن دولتی اطلاق می‌شود که محدودیت‌های مختلفی (اعم از مجازات یا غیره) علیه آن گروه از مردم که موافق آن نیستند، اعمال می‌کند. این واژه‌ها در عین حال در مورد انواع و درجات مختلف کنترل اجتماعی نیز به کار گرفته می‌شود: الف) درجه‌ی تحمل آنها نسبت به مخالفین و یا درجه‌ی شدت محدودیت علیه آنها، ب) گستره‌ی اعمال محدودیت، بدین معنا که آیا اعمال محدودیت دولت علیه همه‌ی طبقات و گروه‌های اجتماعی است و یا علیه یک طبقه یا گروه اجتماعی خاص، ج) ایدئولوژی سلطه و ابزار سلطه. بر این اساس می‌توان مدعی شد که رژیم جمهوری اسلامی در ایران از دولت شاه سرکوبگرتر است ولی با این وجود، به نظر ما طبقه‌ی کارگر صنعتی در تحت رژیم جمهوری اسلامی پیش از گذشته امکان حرکات کارگری دارد و علت آن تجربه‌ی نوینی است که طبقه‌ی کارگر صنعتی در دوره‌ی انقلاب و پس از آن کسب کرده است. علاوه بر این، پوپولیسم و حرکات «ضدامپریالیستی» دولت اسلامی، ناخواسته، به حرکات مبارزه‌جویانه‌ی کارگران مشروعیت می‌بخشد. از جانب دیگر، بحث متکی به خودویژه‌گی سرکوب دولت شاه بدان سبب غیرموجه می‌نماید که مبارزه‌جویی کارگری چنان که بعداً روشن خواهد شد، در اوایل و میانه‌ی دهه‌ی ۱۳۵۰، در زمانی که دولت سرکوبگر شاه هنوز در قدرت بود، در صنایع ایران رو به رشد گذاشت. به نظر ما، علت عدم وجود اتحادیه‌های کارگری در دهه‌ی ۵۵-۱۹۴۵ نه به سادگی در رابطه با سیاست سرکوب شاه، بلکه با فرایند شتابان انباشت سرمایه که از سال‌های میانه‌ی ۱۳۴۰ آغاز شد و خود را در شکلی خاص از اصلاحات ارضی، گسترش سریع صنعتی و شکل‌بندی نوین طبقه‌ی کارگر صنعتی نمایان ساخت، در ارتباط است.

انباشت شتابان و موقعیت نیروی کار صنعتی:

دهه‌ی ۵۵-۱۳۴۵، شاهد پویای سریع انباشت سرمایه و صنعتی شدن ایران بود. این فرایند، به معنی بکارگیری استراتژی جایگزینی واردات بود که منتهی به توسعه‌ی صنایع سبک و «سرمایه» بر در مراکز شهری عمده از جمله تهران، کرج، قزوین، اصفهان، شیراز و منطقه‌ی خوزستان گردید. موج نوین رشد صنعتی شدن در واقع حاصل تلاش‌های مشترک سرمایه‌ی خارجی و داخلی و به ویژه دولت بود. دولت با اتکا به کنترل انحصاری خود بر درآمد نفت و مجهز به ایدئولوژی مدرنیته شدن سرمایه‌دارانه، از طریق ساخت زیربنایی و برنامه‌ریزی عمرانی و نیز سیاست‌های پولی و سرمایه‌گذاری مستقیم، محرک اصلی صنعتی شدن کشور بود. برنامه‌های عمرانی پنج‌ساله چهارچوب عمومی توسعه‌ی اقتصادی شدند و طی برنامه‌های سوم (۶۷-۱۹۶۲) و چهارم (۷۳-۱۹۶۸) رشد اقتصادی قابل توجهی به تحقق پیوست. برای مثال، برنامه‌ی سوم که یک نرخ رشد ۷۴ درصدی را پیش‌بینی کرده بود به نرخ رشدی معادل ۸۶ درصد دست

یافت. میزان رشد برنامه‌ی چهارم که ۹۴ در نظر گرفته شده بود، به ۱۲۵ درصد رسید. طی برنامه‌ی چهارم و پیش از افزایش قیمت نفت، بخش صنعت از نرخ رشد متوسطی معادل ۱۳ درصد در سال برخوردار شد. افزایش قیمت نفت، در سال ۱۹۷۳ درآمد ناشی از نفت را از ۸۱۷ میلیون دلار در ۱۹۶۸ به ۲۲,۵ میلیارد دلار و به حدود ۲۰ میلیارد دلار در سال‌های ۱۹۷۶-۷۷ ترقی داد. برنامه‌ی پنجم، رشد سالیانه‌ی ۱۵ درصدی برای سال‌های ۱۹۷۳-۷۸ در نظر گرفته بود، ولی به سبب افزایش فوق‌العاده و ناگهانی درآمد نفت در برنامه‌ی عمرانی تجدیدنظری به عمل آمد که به موجب آن تولید محصول خالص سه برابر افزایش داده شد. نرخ رشد عملی بین سال‌های ۱۹۷۳ و ۱۹۷۴ به ترتیب به ارقام بی‌سابقه‌ی ۳۲ و ۴۲ درصد بالغ گردید. چنان‌که دو اقتصاددان خاطرنشان کردند «به راستی، هر شرکت در ایران، چه عمومی و چه خصوصی، برنامه‌ی سرمایه‌گذاری عظیمی را که به شدت متکی به تجهیزات و مواد وارداتی بود در نظر داشت.»^۴ این چنین رشد شتابانی در عین حال به معنای نیاز به نیروی کاری بود که به‌طور سرسام‌آوری گسترش می‌یافت.^۴ از جانب دیگر پویش انباشت سرمایه به معنی تحول اساسی در روابط تولیدی در مناطق روستایی کشور نیز بود. برنامه‌ی اصلاحات ارضی که دولت شاه در نیمه‌ی اول سال‌های ۱۳۴۰ مجری آن بود، روابط تولیدی ماقبل سرمایه‌داری را در بخش کشاورزی واژگون نمود. زمین به طور نامساوی تقسیم گردید و نتیجتاً قشر بندی جمعیت روستایی بر اساس روابط (کالایی) جدیدی بازتولید شد. در نتیجه‌ی اجرای اصلاحات ارضی بیش از یک‌سوم خانوارهای روستایی (حدود ۸۰۰ هزار خانوار) هر یک تنها یک هکتار و یا کمتر از یک هکتار زمین نصیبشان گردید، و سهم حدود ۷۵ درصد از خانوار روستایی هر یک کمتر از شش هکتار گردید. همچنان که دهقانان بی‌زمین و کم‌زمین به تدریج به اقتصاد پولی کشانده می‌شوند، بازار ملی رو به رشد گذاشت و جمعیت روستایی بدل به مصرف‌کنندگان کالاهای ساخته‌شده‌ی شهرهایی می‌شدند که به سرعت در حال توسعه و گسترش بودند. اکنون یک نیروی کار عظیم جوان و آزاد شکل گرفته بود. سنگینی ناشی از عوامل فشار در مناطق روستایی در قالب فقدان زمین زراعی، بیکاری، درآمد ناچیز و به ویژه نیاز فزاینده به پول جهت تأمین تقاضای بازار گسترده‌ی کالایی، همراه با رشد شتابان صنعتی در شهرهای عمده‌ی کشور باعث افزایش میزان مهاجرت شهری گردید. با وجودی که مهاجرت شهری بیش از اصلاحات ارضی عمدتاً به علت عوامل دفعی از رشد قابل توجهی برخوردار بود (بین سال‌های ۱۹۵۷ تا ۱۹۶۰ حدود ۲۵۰ هزار نفر)، معذالک انباشت گسترده‌ی متعاقب اصلاحات ارضی موجب افزایش میزان مهاجرت شد. بین سال‌های ۱۹۶۷ و ۱۹۷۶ هر ساله بالغ بر ۳۳۰ هزار نفر به شهرها مهاجرت می‌کردند. در نتیجه‌ی مهاجرت، مراکز عمده‌ی شهری شاهد درجه‌ی بالایی از نرخ رشد گردیدند. طی سال‌های ۱۹۶۶-۷۶ مهاجرین به تنهایی تا ۵۰

۴- مدیر یکی از کارخانجات در تهران -سپنتا- شرح داد که چگونه کمبود نیروی کار آنها را وامی‌داشت «به جاده‌ی تهران-کرج برویم و کارگران ساختمانی (مهاجر) را تور بزنیم»

درصد از جمعیت شهری کشور را تشکیل می‌دادند.

چنین نیروی کار رهاشده‌ای، از یک سو مازاد بر میزان نیاز صنعت سرمایه‌بر بود، که خود به معنی رشد بیکاری و گسترش «بخش غیررسمی» است، و از جانب دیگر چنین نیروی کار عظیمی به‌طور کلی فاقد مهارت صنعتی بود. از این رو، در نتیجه عرضه‌ی نیروی کار غیرماهر در شرایط نیاز شدید به نیروی کار متخصص و ماهر در بخش‌های توسعه‌یافته و مدرن، کارفرمایان را وادار به استخدام کم و بیش از کارگران روستایی نمود. در چنین شرایطی کارفرمایان می‌توانستند هزینه‌ی تولید را با پرداخت دستمزد ناچیز کاهش دهند و در عین حال سعی نمایند کارگران روستایی را حین کار تحت تعلیم صنعتی قرار دهند.

به نظر ما این عرضه‌ی مستقیم نیروی کار روستایی در صنایع شهری، پیامدهای بسیاری در عدم سازمان‌یابی کارگران کارخانه‌ای در دهه‌ی مورد مطالعه داشته است. به عبارت روشن‌تر، بعد از ۱۳۴۵، این چنین نیروی کار خام روستایی، طبقه‌ی کارگر کارخانه‌ای را بی‌قوام کرد. هر کارخانه‌ی نوینی که بنا می‌شد، کارگران جدید و عمدتاً روستایی و غیرحرفه‌ای به استخدام آن درمی‌آمدند. از سال‌های انتهایی دهه‌ی ۱۳۴۰ میانگین نرخ رشد سالیانه‌ی نیروی کار صنعتی بالغ بر ۸ درصد گردید، این رقم در نقاط شهری که جزو مراکز صنعتی محسوب می‌شدند، به مراتب بالاتر بود. شواهد موجود نشان می‌دهند که بیش از ۵۴ درصد آن را واحدهای صنعتی تشکیل می‌دادند. مثلاً در نه ماهه‌ی اول ۱۳۴۸ به تنهایی در تهران بالغ بر ۵۶۲ واحد اقتصادی جدید تاسیس شدند، در حالی که سهم بقیه‌ی نقاط کشور در همان دوره تنها ۱۲۶ واحد بود. این رقم در سال ۱۳۴۹ در مورد تهران به ۵۴۵ واحد اقتصادی و در مورد سایر نقاط کشور به ۱۶۴ واحد رسید. (بانک مرکزی ایران، ۱۹۷۰، ص ۴). بسیاری از کارخانجاتی که من در سال‌های ۶۰-۱۳۵۹ از آنها بازدید کردم، عموماً در اواخر سال‌های ۱۳۴۰ تاسیس شده بودند. این مشاهده نشانگر این است که کارگران تازه‌استخدام شده فاقد تجربه‌ی طولانی کار صنعتی، فاقد هرگونه سنت فعالیت کارگری در محیط‌های صنعتی بودند. در بررسی ما از کارگران کارخانجات تهران، بیش از ۸۰ درصد کارگران به‌طور مستقیم از روستا وارد کارخانه شده بودند. در یکی از کارخانجاتی که در ۱۳۴۵ تاسیس شده بود، بیش از ۹۰ درصد کارگران از تجربه‌ی کار صنعتی کمتر از ۵ سال برخوردار بودند. این یافته‌ها توسط نمونه‌گیری دیگری تایید می‌شوند که به موجب آن در سال ۱۹۵۹ تنها ۷ درصد از کارگران کارخانه‌ای تهران را کارگران صنعتی تشکیل می‌دادند. گرچه حدود ۱۴ درصد این کارگران به نوعی به کار دستمزدی (در بخش ساختمان، راه‌آهن، و واردات دولتی) اشتغال داشتند. چنین کارگرانی که از مشقت زندگی در روستا گریخته بودند، کار در کارخانه را از جهات مختلف یک رویداد مثبت در زندگی‌شان ارزیابی می‌کردند. در ابتدای ورود، کار در کارخانه مساوی بود با امنیت شغلی، درآمد منظم، بهبود

اقتصادی، بیمه‌ی درمانی، انواع مزایا و بالاخره منزلت اجتماعی نوین. از این‌رو زمانی که این کارگران وضعیت فعلی خود را با گذشته‌ای که با بیکاری، بدهکاری، نیاز به نقدینگی، فقدان خدمات درمانی و غیره توأم بود مقایسه می‌کردند، خود را در موقعیت ممتازتری می‌دیدند.^۵ بدین سبب، این کارگران شاید برخلاف دیگر کارگرانی که از سابقه‌ی طولانی کار صنعتی برخوردار بودند، انگیزه‌ای برای سازماندهی مخفی اتحادیه‌ای، که بدون تردید همراه با مخاطرات سیاسی بود، نداشتند. شاید بتوان «محافظه‌کاری» این کارگران را حاصل عمل عقلانی آنان دانست و نه «آگاهی کاذب». در عین حال برخورد و تلقی این کارگران تلاش‌های کارگران مجرب «پیشرو» را که در پی سازماندهی آنها برمی‌آمدند، بسیار مشکل می‌نمود. زیرا چنان‌که قبلاً نیز اشاره گردید، فعالیت تهبیجی «رهبران» تنها زمانی موثر می‌افتد که توسط توده‌ی کارگران درک [شود] و مورد حمایت عملی قرار گیرد. در این دوره، تفرقه بین کارگران با سابقه از یک سو و کارگران جدید و کم سابقه از سوی دیگر، خصلت عمده‌ی طبقه‌ی کارگر در کارخانه‌ها بود. در کارخانجات ایران هنوز واژه‌های «کارگر قدیمی» و «کارگر جدید» که حامل معنای خاص نیستند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. چنین واژه‌هایی در واقع بیانگر یک قشر بندی مهم در بین کارگران است. پی‌آمدهای منفی این جدایی، در رابطه با فعالیت‌های سازماندهی کارگران «پیشرو» در موارد متعدد، از جمله در جریان اعتصاب کارگران کنترات کار صنعت نفت در سال ۱۳۵۴ که با شکست روبرو شد، خود را نشان دادند.^۶

در اینجا باید تأکید کنیم که بحث ما راجع به ذهنیت و تلقیات کارگران روستایی با بینش معمولی که مهاجرین روستایی را با پیشداوری محافظه‌کار، عقب مانده و خرده‌بورژوا و غیره تصور می‌کند، تفاوت دارد. بینش متداول «دهقان» را که مرجع طبقاتی کارگران مهاجر است، مقوله‌ای همگون فرض می‌کند که حامل خصایل ثابت و ذاتی‌ای از قبیل تمایل به مالکیت، خرده‌گرایی، کوتاه‌فکری، اعتقاد به تغییرناپذیری پدیده‌ها و غیره می‌باشد. واقعیت این است که امروزه دیگر روشن شده است که «دهقان» یک هستی ناهمگون بوده و هر لایه‌ی آن موجد به تمایل اجتماعی‌ای ویژه است. به علاوه این تنوع در تمایلات ایدئولوژیک و خصایل فرهنگی می‌تواند به لحاظ اختلاف در تحولات تاریخی و فرهنگی مناطق مختلف یک کشور گسترده‌تر شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که زمینه‌ی خاص فرهنگی و سنتی یک گروه از کارگران مهاجر روستایی می‌تواند عامل مبارزه‌جویی آنان، و نه محافظه‌کاری‌شان، در محیط کار صنعتی به حساب آید. از قضا ما در این نوشته آن کارگرانی را خشنود در کار کارخانه‌ای و در نتیجه «محافظه‌کار» ارزیابی نموده‌ایم که کلاً پیشینه‌ی دهقانی داشته و تازه‌کار بوده‌اند.

۵- اینگونه موقعیت ممتاز این بخش از کارگران، برخی از متفکران اجتماعی، از جمله فرانتس فانون، را وا می‌داشت که این لایه از طبقه‌ی کارگر در کشورهای جهان سوم را به عنوان «آریستوکراسی کارگری» ارزیابی کنند. (فانون، ۱۹۶۷، فصل دوم)

۶- برای مطالعه‌ی بیشتر در این زمینه رجوع کنید به کتاب مولف WORKERS AND REVOLUTION IN IRAN فصل چهارم و یا ص ۴۵-۴۲.

ولی باید توجه داشت که برای توضیح «محافظة‌کاری» این کارگران در دهه‌ی ۵۵-۱۳۴۵ استدلال خود را مبنی بر محافظه‌کاری ذاتی دهقانان استوار ننموده، بلکه علت خاص تاریخی را ذکر کردیم.

به‌هررو، در سال‌های نیمه‌ی دهه‌ی ۱۳۵۰، محیط کار صنعتی تغییر نمود، به‌طوری که علی‌رغم دیکتاتوری دولت شاه، کارگران کارخانه‌ای شروع به فعالیت‌های کارگری کردند. علت بدین‌خاطر بود که کارگران کارخانه‌ای آغاز به کسب «ذهنیت» نوین نمودند که عنصر اساسی آن را می‌توان «آگاهی صنعتی» نامید. منظور ما از این مفهوم، آن آگاهی‌ای است که عناصر تشکیل‌دهنده‌ی خود را از روابط صنعتی، زندگی شهری و محیط کار صنعتی کسب می‌کند. در این زمان، کارگران، همان کارگران با پیشینه‌ی دهقانی، خود را در شرایطی می‌دیدند که در آن نگرانی، دیگر نگرانی مشقت و رنج زندگی روستایی و یا نگرانی امنیت شغلی در کار کارخانه‌ای نبود. بلکه تمایلات، نگرانی‌ها و نقطه‌ی توجه آنان حالا دیگر تغییر نموده و عبارت شده از مشقت و رنج کار کارخانه‌ای: شرایط کار، انضباط کار صنعتی، کمبود دستمزد، مشکل مسکن، تورم، تبعیض، اتوریته‌گرایی مدیران در محل کار و غیره.^۷ ظهور این چنین آگاهی صنعتی‌ای در اواسط دهه‌ی ۱۳۴۰، توسط کارگرانی که اکنون مجهز به مهارت فنی و صنعتی گردیده بودند، خود را به شکل مقاومت‌های فردی (برای مثال به شکل میزان بالای تحرک و یا کارشکنی) و نیز مبارزه‌ی جمعی در محیط کار (گرچه نه هنوز در شکل سازماندهی اتحادیه‌ای) نشان داد. میزان بالای تحرک، عبارت بود از انعکاس مقاومت انفرادی نیروی کار ماهر و متخصص، که اکنون داشت به اهمیت و پایگاه خود پی می‌برد. در سال ۱۳۵۳ درجه‌ی تحرک در شرکت‌های چندملیتی عبارت بود از: ۲۵ درصد در صنعت نساجی، ۱۸ درصد صنعت شیمیایی و ۱۵ درصد صنعت اتومبیل. با وجودی که قراردادهای دسته‌جمعی آزاد توسط قانون کار به رسمیت شناخته شده بود، در عمل (به جز در صنعت نفت) از اهمیت بسیار ناچیزی برخوردار بود. از این‌رو کارگران متخصص که در پی درخواست دستمزد بالای برمی‌آمدند به اجبار می‌بایستی از کارخانه‌ای به کارخانه‌ی دیگر در حال نوسان باشند. در جهت مبارزه با این روند و ایجاد یک نیروی کار صنعتی باثبات، وزارت کار در اوایل سال‌های ۱۳۵۰ سیاست طبقه‌بندی مشاغل را در پی مشاورات سازمان بین‌المللی کار به اجرا درآورد. به‌طور دقیق‌تر، هدف طبقه‌بندی مشاغل عبارت بود از جذب و باثبات کردن نیروی کار ماهر و متخصص به وسیله‌ی

۷- این «آگاهی صنعتی» را می‌توان در نظر زیر که توسط یکی از کارگران کارخانه‌ی زاگرس بیان شده، مشاهده نمود: «وقتی که ما به این کارخانه آمدیم آن اول‌ها (۵/۱۶ سال قبل)، ما یک مقداری رفاه داشتیم اینجا. برای همین کارگر کلا ساکت بود، کارگر کارش را می‌کرد، و از آنجا که می‌دید که بالاخره یک آب‌باریکه‌ای هست که میاد (درآمد منظم) بالاخره کلا راضی بود. ولی حالا از این زندگی بیزار است. خود من یکی حالا نزدیک ۵/۱۶ سال است که توی کارخانه کار می‌کنم. حالا دولت میگه که وام نمیده! منی که اینجا ۱۵ سال کار کرده‌ام و حالا ۴۰ سال دارم - اگر من نتوانم وام بگیرم، دیگه می‌خواهی چکار کنم؟ دولت باید مداخله بکند، باید وسایل آسایش فراهم بکنه... بلکه شاید کارگر بتواند یک خانه‌ای یا چیزی بخره و یا بسازه...»

ایجاد «بازار کار بومی» در بنگاه‌های اقتصادی بر اساس مقررات و عرف بازنشستگی، ارشدیت و سیستم مزایایی. در این رابطه عامل مهارت و سابقه‌ی کار به‌عنوان دو معیار تعیین‌کننده در این برنامه به رسمیت شناخته شدند. از جانب دیگر، مبارزه‌جویی در محیط کار، پیش از هر چیز خود را در وجه حرکات جمعی کارگری از جمله اعتصابات نشان داد. یک گزارش حاکی است که تعداد اعتصابات از «تعداد انگشت‌شمار در سال ۱۳۵۱، به تعداد سالیانه ۲۰ تا ۳۰ در سال ۱۳۵۴» افزایش یافت. مصاحبه‌های ما در سال ۶۰-۱۳۵۰ این نکته را که مبارزات کارگری در نیمه‌ی سال‌های ۱۳۵۰ در صنایع کشور گسترش یافته بود را تایید می‌کند. برای مثال، در کارخانه‌ی ماشین‌سازی تبریز به قول یکی از کارگران، «در سال ۱۳۵۱ ما یک اعتصاب داشتیم. کارخانه برای ده روز بسته شد. می‌خواستند (مدیریت) ما را بیندازند بیرون... اعتصاب به خاطر مسائل رفاهی و غیره بود؛ کارمندا ۲۴ روز مرخصی سالیانه داشتند، ولی ماها ۱۲ روز؛ به‌علاوه ما حق مسکن هم می‌خواستیم...» اعتصابات مشابهی در کارخانجاتی از قبیل ایران ترانسفورماتور، ارج، فیلیپس، سایپا و زامیاد صورت گرفت. در بعضی موارد، اعتصابات به صورت خودانگیخته درمی‌آمدند. یکی از کارگران کارخانه‌ی ارج یکی از این حرکت‌ها را که در ۱۳۵۵ اتفاق افتاد را چنین یاد کرد: «تقریباً موقع ظهر بود که ما رفتیم برای نهار. نهار ما طوری بود که نمی‌شد آن را خورد. کتلت داشتیم. بچه‌ها که اینطور دیدند شروع کردند کتلت‌ها را پرت می‌کردند به سقف؛ بعدش زدند میز و صندلی را خرد کردند. بعداً تقریباً سه بعدازظهر بود که ۳-۴ ماشین ارتشی ریختند به اینجا. خلاصه چندتا کارگری را با خودشان بردند و به این صورت اعتراض ما را خفه کردند...» مصاحبه‌های ما با کارگران در عین حال نشانگر این است که حرکات کارگری، چنان‌که معمولاً ادعا می‌شود، خودانگیخته نبودند. این حرکات در این زمان به وسیله‌ی کارگران مجرب و رادیکال به‌طور مخفیانه سازمان داده می‌شدند. شواهد موجود اینگونه سازماندهی‌ها را در کارخانجاتی نظیر سایپا، کاترپیلار و زامیاد در تهران تایید می‌کنند. در کارخانه‌ی مبل محبوبی که در تهران «ما یک نفر را مامور کرده بودیم که وقتی یک غریبه‌ای (از عناصر مدیریت) وارد کارگاه می‌شد او سه بار زنگ می‌زد. آن وقت ما ظاهراً مشغول کار می‌شدیم، وگرنه تولید نبود.» (مصاحبه‌ی مولف) در کارخانه‌ی کاترپیلار در تهران کارگران مجرب توانستند «یک سلول مخفی به وجود بیاورند... این سلول درگیر انواع فعالیت‌های سیاسی در اینجگ بود... اگر لازم می‌شد می‌رفت به کارخانجات دیگر برای سازماندهی...» (نقل شده در احمد قطبی، ۱۳۵۸، ص ۹۴ و ۱۰۵).

واقعیت این است که در هر دوره، یعنی دهه‌ی بین ۵۵-۱۳۴۵ و بعد از آن، کارگران مجرب و آگاه مقاومت‌های پراکنده‌ی توده‌ها را هماهنگ می‌کردند. ولی باید توجه داشت که درجه‌ی موفقیت در هر یک از این دوره‌ها تقریباً به‌طور کامل بستگی به واکنش توده‌ی کارگران داشته است. به نظر ما، در دوره‌ی نخست این دهه (۵۵-

(۱۳۴۵) توده‌ی کارگران تمایلی به ارائه‌ی پاسخ مثبت به «رهبران» شان نداشتند (به دلایلی که در پیش گفته شد)، در حالی که در دوره‌ی دوم در برخی از موارد عکس‌العمل کارگران مثبت بود. این پاسخ مثبت را باید مستقیماً معلول تغییر ذهنیت توده‌ی کارگران، یعنی دستیابی به «آگاهی صنعتی» دانست.

۴- نقش سندیکاهای دولتی

در اینجا شاید سوال شود که نقش سندیکاهای دولتی در این بین چه بود؟ قانون کار، تاسیس سندیکاهای کارگری را به رسمیت شمرد. در واقع تاریخ «حمایت» دولت از ایجاد نوع به‌خصوصی از سندیکاها به سال‌های بعد از جنگ دوم جهانی، یعنی زمانی که شورای متحده‌ی مرکزی اتحادیه‌های کارگری ایران به عنوان یک جنبش اتحادیه‌ای سراسری تحت نفوذ حزب توده بود، بازمی‌گردد. دولت قوام در آن سال‌ها جهت تضعیف این اتحادیه، تلاش نمود سندیکاهای بدیل کارگری را به وجود آورد. این نوع سندیکاها از تعداد ۱۶ در سال ۱۳۴۳ به تعداد ۵۱۹ در سال ۱۳۵۱ رسیده و در بخش‌های صنایع و خدمات گسترش یافتند. سندیکاها گرچه دارای حق انعقاد قراردادهای دسته‌جمعی بودند، ولی قانوناً حق درگیری در فعالیتهای سیاسی و اعتصاب را نداشتند. بعد از کودتای ۱۳۳۲ و سرکوب شورای متحده، اتحادیه‌های دولتی تنها سازمان‌های نهادی‌شده‌ی کارگری به حساب می‌آمدند. درباره‌ی این‌گونه اتحادیه‌ها دو نظریه‌ی متفاوت موجود است و بینش نخست، سندیکاهای دولتی را به عنوان سازمان‌های بر حق کارگران ایران می‌داند که در یک فضای ظاهراً لیبرال به عنوان یکی از رؤس مثلث نیروی کار، مدیریت کارفرما و دولت عمل می‌کند.^۸

نظریه‌ی دوم از دیدگاه چپ ایران مطرح است که این سندیکاها را سازمان‌هایی که کاملاً تحت سیطره‌ی منافع کارفرمایان و پر از عناصر ساواکی بودند، ارزیابی می‌کند. ولی به نظر می‌رسد که واقعیت چیز دیگری است. سندیکاهای موجود در دوره‌ی رژیم شاه، منعکس‌کننده‌ی نقش تضادآمیز اتحادیه‌های کارگری تحت نظام سرمایه‌داری است، یعنی تطابق از یک‌سو و تعارض از سوی دیگر. در عین حال سندیکاهای موجود در ایران حاصل خصلت دیگری نیز بودند که عبارت بود از تحت نظر داشتن فعالیت‌های کارگران. به‌طور خلاصه به عنوان مکانیزم

۸- برای مثال نگاه کنید به: ROBERT E. LIVERNASH AND K. ARGHEYD IRAN. IN ALBERT A. BLUM (ed) INTERNATIONAL HANDBOOK OF INDUSTRIAL RELATION, ۱۹۸۱, GREEN WOOD PRESS. در هیچ‌جای این نوشته مولفین اشاره نمی‌کنند که اعتصابات در ایران غیرقانونی بود، و یا اینکه ساواک در درون سندیکاهای کارگری و اداره‌ی حفاظت در محیط‌های کار فعال بود. در حالی که نویسندگان راجع به وقوع اعتصابات اشاراتی دارند، معذالک طوری آن را تحلیل کرده‌اند که گویی اعتصابات اصولاً یک امر مجاز بود: «تعداد انگشت‌شماری از اعتصابات (با وجود اینکه تعداد آنها قابل توجه بود) در واقع رسمی بودند بدان معنایی که این واژه در ایالات متحده‌ی آمریکا شناخته شده است. سندیکاها به ندرت به‌طور رسمی اعتصابات و یا توافق متعاقب اعتصابات را کنترل یا تنظیم می‌نمودند.» (همان، ص ۲۷۳)

کنترل کارگران عمل کرده و نارضایتی آنها را از طریق یک کانال قابل کنترل به فرجام سریع و صلح‌آمیزی منتهی می‌ساختند. چنان‌که کارگری از کارخانه‌ی سایپا حکایت می‌کرد که «ما سندیکا داشتیم، ولی فعالیت‌هایش خیلی محدود بود. هیچ‌وقت به آنها قدرت نمی‌دادند که کارفرما را به زیر سوال بکشند. برای همین هم بود که آنها فقط در ظاهر نماینده‌ی کارگر بودند. در واقعیت آنها نماینده‌ی کارفرما بودند». به‌علاوه، در بررسی ما از ۱۲ کارخانه، در ۵ کارخانه «نماینده‌ی کارگران» رسماً به وسیله‌ی ساواک استخدام شده بودند. یکی از کارخانه‌ها اساساً فاقد سندیکا بود. در سه کارخانه، رهبران سندیکاها اگرچه مستقیماً در استخدام ساواک نبودند، ولی منافع کارگران برایشان بی‌اهمیت بود. ولی در سه کارخانه‌ی دیگر، رهبران سندیکاها مبارز و نسبت به منافع توده‌ی اعضای خود وفادار بودند. این مورد اخیر ما را به بعد و نقش دیگر سندیکاهای دوران شاه می‌رساند. واقعیت این بود که کارگران مجرب همواره در تلاش بودند تا سندیکای موجود را تا حد امکان به ابزارهای قانونی جهت دستیابی به خواسته‌های خود بدل سازند. با چنین بینشی، آنها در حقیقت ماهیت و نقش سندیکاهای دولتی را به نفع خویش تغییر می‌دادند. برای مثال در سال‌های اولیه‌ی دهه‌ی ۱۳۵۰، در کارخانه‌ی ماشین‌سازی تبریز آقای (...) عضو مبارز سندیکا بود که حتی (به خاطر فعالیت‌های اتحادیه‌ای) به زندان افتاد». (مصاحبه‌ی مولف)

باید تاکید نمود که تلاش کارگران در تغییر ماهیت سندیکاهای دولتی جهت منافع خود نتوانست منتهی به نهادی شدن این فعالیت‌ها در ایجاد اتحادیه‌های مستقل کارگران در زمان شاه شود. اینگونه تلاش‌ها به ناگزیر موقتی و پراکنده بود و اتحادیه‌های کارگری دولتی عموماً تحت کنترل، وابسته و غیرموثر باقی ماندند. دقیقاً به دلیل همین خصلت و سترون بودن این سندیکاها بود که فعالیت‌های مستقل کارگری در اوایل دهه‌ی ۱۳۵۰ خارج از ساخت رسمی سندیکاهای دولتی انجام می‌شد. می‌توان گفت نطفه‌های نهادی سازمان‌های مستقل کارگران در آغاز بسته شدن بودند که دوران جدیدی با رخداد انقلاب ۱۳۵۷ آغاز گردید.

انقلاب بهمین به جای این‌که زمینه‌ی رشد اتحادیه‌های کارگری را فراهم آورد، پویش شکل‌گیری این نهادها را قطع نمود. و از این حیث در میان انقلاب‌های قرن بیستم، انقلاب ایران را باید استثنایی دانست که در آن پس از انقلاب رشد و سازمان‌یابی اتحادیه‌ای-سندیکایی متوقف شده و در عوض سازمان‌هایی به مراتب متکامل‌تر از سندیکاها انکشاف یافتند. در کشورهای روسیه، شیلی و پرتغال، جنبش‌های انقلابی منجر به ظهور سازمان‌های اتحادیه‌ای و نیز سازمان‌های کنترل کارگری گردید. و از طرف دیگر، در پی انقلاب کوبا، موزامبیک و نیکاراگوئه، به‌طور کلی سازمان‌های اتحادیه‌ای رشد یافتند.^۹ ولی در ایران، نه اتحادیه‌های کارگری، بلکه شوراهای کارگری با تمایل قوی به

۹- برای تجزیه و تحلیل تجربیات کنترل کارگری در کشورهای جهان سوم رجوع کنید به کتاب [در زمان انتشار این مقاله] زیر چاپ نویسنده‌ی مقاله: WORKERS PARTICIPATION AND THE STATE IN THE THIRD WORLD, LONDON, ۱۹۸۸

کنترل از درون محیط‌های کار صنعتی سر بر آوردند. علت این امر مربوط می‌شود به: الف) فقدان سازمان‌های مستقل اتحادیه‌ای که پیش‌تر سبب آن را بحث نمودیم. ب) تجربه و خاطره‌ی ناخوشایند کارگران از سندیکا‌های دولتی در دوران رژیم شاه. در مصاحبه‌های ما تقریباً هیچ کارگری از تشکیل «سندیکا» استقبال نمود، و بالاخره ج) کسب شکل نوینی از آگاهی، یعنی «آگاهی کنترل کارگری». و ما آن را با واژه‌ی «ایدئولوژی صاحب‌اختیار بودن» توضیح داده‌ایم. این ایده، که از دستاوردهای انقلاب بود، در عین حال بازگوکننده‌ی این خواست کارگران بود که «ما مبارزه کرده‌ایم و گذشته را شکست داده‌ایم، حالا حق داریم تا آینده‌امان را تعیین کنیم».

شوراها عبارت بودند از شکل سازمانی اشتیاق قوی کارگران به کنترل بر پویا تولید و امور اجرایی آن. شوراها شکلی خاص از سازماندهی در محیط کار بودند که می‌خواستند کنترل کارگران را بر سازماندهی تولید گسترش داده، اتوریته‌ی مدیریت را محدود کرده و روابط کار را دموکراتیزه کنند. از این‌رو، عملکرد و اهداف شوراها ورای وظایف و عملکردهای عمومی سندیکا و اتحادیه‌های کارگری می‌رود و فعالیت‌های آنها معمولاً فراتر از مسائل مربوط به دستمزد و شرایط کاری است. در مبارزات روزانه، شوراها نه تنها حول مسائلی نظیر دستمزد و شرایط کار فعالیت می‌کردند، بلکه به مسائلی از قبیل استخدام، اخراج، تولید، قیمت‌گذاری و حتی سرمایه‌گذاری نیز توجه خاص داشتند.^{۱۰}

۵- نتیجه‌گیری

در دهه‌ی ۵۵-۱۳۴۵ نیروی کار صنعتی عموماً فاقد یک سازمان کارگری مستقل خود بود. بسیاری از بررسی‌ها و مباحث موجود دچار تقلیل‌گرایی سیاسی هستند. بدین معنی که عدم سازمان‌یابی طبقه‌ی کارگر در این دوره را تنها به کنترل سیاسی رژیم شاه نسبت می‌دهند. و به اعتقاد آنها سرکوب سیاسی دولت شاه مانع سازمان‌یابی مستقل کارگران بود.

این نظریه از هر دو جنبه‌ی تجربی و تئوریک غیرقابل قبول به نظر می‌رسد. چنان‌که در این نوشته بحث شد، عنصر سیاسی قادر به توضیح کافی در این زمینه نیست، به این دلیل ساده که در میانه‌ی سال‌های ۱۳۵۰ که دیکتاتوری شاه به همان روال سابق عمل می‌کرد، همین کارگران درگیر تشدید فعالیت‌های کارگری در محیط کار بودند. از سوی دیگر چنین تقلیل‌گرایی سیاسی‌ای حاصل برخی اشکالات مهم نظری است که می‌توان پی‌آمدهای آن را عمومیت داد. در درجه‌ی نخست، این نوع برخورد تلویحا به معنای پذیرش رابطه‌ی «معادله‌ای مساوی با صفر»

۱۰- برای تجزیه و تحلیل مفصل جنبش کارگری در ایران رجوع کنید به آصف بیات «تجربه‌ی شوراهای کارگری در انقلاب ایران»، الفبا، شماره‌ی ۶ [بازنشر شده در همین جورچین] و همینطور به ASSEF BAYAT, WORKERS AND REVOLUTION IN IRAN, LONDON, ZED BOOKS, ۱۹۸۷.

بین قدرت دولت از یک سو و سازماندهی فعالیت‌های سیاسی به‌طور عموم و فعالیت‌های کارگری به‌طور خاص از سوی دیگر می‌باشد. به عبارت روشن‌تر، این بدین‌معناست که زمانی که دولت نیرومند است، مبارزه علیه آن (مثلاً در قالب سازمان‌های کارگری) ضعیف و یا کلاً غایب است؛ و هنگامی که دولت ضعیف است، مبارزه قوت می‌گیرد. گوران تر بورن (۱۹۸۳) جامعه‌شناس سوئدی، در تحقیقات خود نشان داده است که طرح چنین رابطه و اتخاذ چنین نتیجه‌ای غیرقابل قبول است. در درجه‌ی دوم، این تقلیل‌گرایی سیاسی بر اساس یک فرضیه‌ی غیرموجه قرار دارد که به موجب آن رابطه‌ی بین شرایط سیاسی (آزاد یا محدود) و حرکات کارگری (متشکل و غیرمتشکل) به صورت رابطه‌ی جبری بنا شده است. بر اساس فرضیه‌ی اخیر، مثلاً گفته می‌شود که در شرایط آزاد، نیروی کار به طور اتوماتیک به سازمان‌های مستقل خود رو می‌آورد. ما در این مقاله بحث نمودیم که پیوند بین شرایط سیاسی و حرکات یا فعالیت‌های کارگری تنها یک پیوند مشروط است. عواملی که این پیوند را مشروط می‌سازند عبارتند از: آگاهی‌های کارگری، درجه‌ی سنت سازماندهی، کیفیت رهبری و بالاخره درجه‌ی گسترش ایدئولوژی کورپوراتیسم در میان کارگران.

منبع:

کنکاش. دفتر چهارم. زمستان ۱۳۶۷

فرهنگ و روند پرولتر شدن کارگران کارخانجات تهران

پیشگفتار

هرگونه مبحثی پیرامون انقلاب سوسیالیستی به‌طور اجتناب‌ناپذیری بحث ماهیت طبقه یا طبقات عاملین آن انقلاب را، در میان مباحث دیگر، ضروری می‌سازد. اگر راست است که «رهایی طبقه‌ی کارگر تنها به دست خود طبقه میسر است»، در آن صورت لزوم شناخت ماهیت آن طبقه، توانایی‌ها و ضعف‌های آن در ابعاد مختلف تاریخی، سیاسی، جامعه‌شناختی و روان‌شناختی آن، از اهم وظایف یک نیروی سیاسی و نیز روشنفکر طبقه‌ی کارگر می‌باشد. مبحث رهایی طبقه و اساسا مسئله‌ی وجودی طبقه، به‌طور غیرقابل انکاری با دینامیزم و و پویای لاینقطع آن در اشکال مختلف، در دوره‌های تاریخی متفاوت، و بالاخره با «آگاهی» آن ورق می‌خورد. هر یک از مفاهیم طبقه، رهایی، آگاهی و غیره از آن‌گونه مفاهیم کلیدی جنبش کارگری، در سطح تئوریک هستند که بعد از گذشت سالیان طولانی از تجربه‌ی عملی جنبش جهانی، هنوز هم مورد علاقه و بررسی‌اند. در حالی که مباحث تئوریک پیرامون این مفاهیم با وجود پیشرفت قابل ملاحظه در تئوری، در اروپای غربی، هنوز ادامه دارد، در ایران به دلایل متعدد، چنین تلاشی اساسا صورت نگرفته است. چه در سطح تئوری و چه در زمینه‌ی مطالعات تجربی. اگر در ایران، فرمالیزم، عده‌ای را بر آن می‌دارد که به‌کل منکر وجود طبقات و مبارزه‌ی طبقاتی آنان در جهان واقعی شوند و در طول تاریخ «مردم» و «ملت» را در معنای عام علمدار مبارزه با «دولت» بپندارند، در مقابل، چپ سنتی‌ای نیز وجود دارد که وجود طبقات و مبارزه‌ی آن را پیشداده دانسته و به‌طور تاریخی اشعار می‌دارد که هر جا «طبقه»‌ای (کارگر) وجود

داشت، لابد به‌طور اتوماتیک مبارزه و آگاهی طبقاتی را، آن هم در اشکال ثابت و مقرر، به دنبال خواهد داشت. نوشته‌ی حاضر مقدمه‌ی تلاشی است در جهت بازشناسی و ملموس کردن این مفاهیم اساسی تئوریک (در اینجا «پرولتر شدن») با تکیه بر مطالعه‌ی تجربی جامعه‌شناختی کارگران تهران. در عین حال کوششی است برای مطالعه‌ی خود طبقه، ترکیب اجتماعی آن و بالاخره جریان استحاله‌ی فرهنگی و ایدئولوژیک.

اطلاعات اساسی مورد استفاده در این نوشته، حاصل مطالعه‌ی نمونه‌ای از ۱۲۰ کارگر صنعتی کارخانجات (مدرن) تهران است، که به صورت مصاحبه‌ی حضوری و فرمال در تابستان ۱۳۶۰ در بیمارستان‌های مخصوص کارگران صنعتی و نیز کارخانجات تهران به‌عمل آمده است. مدت مصاحبه با هر کارگر از نیم‌ساعت تا ۴۰ دقیقه به‌طول انجامید. به‌علاوه در برخی زمینه‌ها مانند مهاجرت و غیره، همچنین با تعداد ۱۵۰ کارگر به همان نحو مصاحبه شده است. بعضی جداول در ارتباط با گروه اخیر تنظیم شده‌اند. ضمناً کارگران مورد مصاحبه، کلاً از کارگران مرد انتخاب شده‌اند.

در بررسی روند پرولتر شدن نیروی کار در تولید سرمایه‌دارانه، نویسندگان برخوردهای نسبتاً متفاوتی ارائه داده‌اند. برای مثال، اسمیت، در مطالعه‌ی طبقه‌ی کارگر و کارخانجات پتروگراد از آغاز جنگ جهانی اول تا ۱۹۱۷، سه معیار متمایز را برگزیده است. این سه معیار در عین حال دو قشر از کارگران را از یکدیگر تمیز می‌دهند: «کارگر-دهقانان» و «کارگران کادر» یا مزدبگیران پرولتر شده. آن معیارها عبارتند از: اول، درجه‌ی مالکیت زمین در روستاها توسط کارگران، و یا اشتغال (یا عدم اشتغال)، در عین حال، به کار کشاورزی، به‌گونه‌ی کارگران فصلی. دوم، مدت اقامت در شهر با درجه‌ی «شهری شدن»، و گسیختگی از فرهنگ روستایی، و سوم، اینکه تا چه حدی آنان از نسل خانواده‌های کارگری بوده‌اند (اسمیت، ص ۲۶-۲۲). مشکل اساسی این سه معیار شناخت این است که اگر پرولتر شدن، علاوه بر معیارهای فوق، در عین حال مربوط به توانایی کارگران به سازمان‌یابی و سازماندهی و نیز رشد آگاهی طبقاتی باشد، در این صورت بدیهی است که مشخصه‌ها ناقص می‌باشند. از جانب دیگر، اگر پرولتر شدن تنها به عنوان پروسه‌ی عینی‌ای درک شود که در آن تولیدکننده‌ی اولاً کنترل خویش را روی ابزار تولید و شرایط تولید از دست می‌دهد. ثانیاً، چیزی جز نیروی کار خود برای فروش در بازار آزاد ندارد. و بالاخره، از بندهای ماقبل سرمایه‌داری آزاد می‌گردد _ در آن صورت، مشخصه‌های فوق از محدوده‌ی این تعبیر عام فراتر می‌رود. زیرا که، در عین حال تحول «ذهنی» مزدبگیر در قالب گسیختگی از مختصات فرهنگ روستا و روی‌آوری به شیوه‌های رفتاری و سلوک فکری شهروندی را نیز مطرح می‌نماید. شاید بتوان گفت که چنان شیوه‌ی تمایزی در شناخت تحولات جامعه‌شناختی طبقه‌ی کارگر در مراحل آغازین «ساخته شدن خود»، و یا به تعبیر هگلی مارکس، «طبقه در خود»، و به تعبیر

جامعه‌شناسان مرحله‌ی «آگاهی کارگری» مفید باشد: «آگاهی کارگری» در معنای «هویت‌ها و تصورات اجتماعی کارگران بر مبنای پایگاه آنان در سیستم‌های روابط کار، به طوری که از هویت‌های طایفه‌ای، قومی و یا سایر نقش‌ها و وابستگی‌های خارج از حیطه‌ی کار درگذرد... کارگران ممکن است آن را با عمل جمعی یا فوری بیان نمایند.» (سیمپسون، ص ۹) این فرم تمایز، همینطور در بحث شکل‌بندی طبقه‌ی کارگر، در رابطه با مرحله‌ی آغازین صنعتی شدن، و نیز در جوامع امروزی کشورهای «جهان سوم» که از رشد ناموزون روابط سرمایه‌داری برخوردارند، قابلیت استفاده دارد. در مقابل، پروفیسور هابزبام مورخ انگلیسی، در مطالعه‌ی تاریخی انکشاف طبقه‌ی کارگر انگلستان در اواخر قرن نوزدهم، معتقد است که پرولتاریا زمانی تکوین می‌یابد که افراد عامل طبقه در کلیه‌ی حوزه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی احساس وحدت هویت نموده، و در زندگی اجتماعی و یا روزمره مطابق این دریافت، رفتار نمایند. او با مطالعه‌ی تجربی نشان می‌دهد که طبقه‌ی کارگر در انگلستان در نیمه‌ی دوم قرن نوزدهم صاحب چنین خصلتی گردید. چنان‌که نشان خواهیم داد، این شیوه‌ی برخورد عملاً او را وا داشت که وجود طبقه‌ی کارگر را در بسیاری از کشورهای عقب‌مانده‌ی سرمایه‌داری و یا همینطور کشوری مانند ایالات متحده‌ی آمریکا به دلیل اینکه کارگران فی‌المثل فاقد سازمان سیاسی مخصوص خود هستند، به طور غیرمستقیم انکار نماید.^۱

ریشه‌های روستایی: با توجه به معیار نخستین، می‌توان ادعا نمود که کارگران کارخانه‌ای تهران، به ویژه اگر آن را در قیاس با سایر کشورهای «جهان سوم» بررسی کنیم، کاملاً پرولتر شده‌اند. در این تردیدی نیست که به طور کلی خصلت عمده‌ی طبقه‌ی کارگر در ایران، داشتن ریشه‌ی دهقانی و مهاجرت افراد آن است. در مورد تهران، نمونه‌ی ما نشان داد که ۹۴٪ از کارگران در خارج از تهران به دنیا آمده‌اند، که از آن تنها ۷ درصد از نواحی اطراف تهران جذب گردیده‌اند. این نتیجه تا حد زیادی به وسیله‌ی آمار یکی از کارخانجات تهران، به عنوان نمونه، کارخانه‌ی پارس‌متال، با حدود ۹۰۰ کارگر مورد تایید قرار گرفت: در این کارخانه ۱۳ درصد کارگران اهل تهران، و تنها ۶/۳ درصد آنان از نواحی اطراف تهران بوده‌اند. (ضمناً نشان می‌دهد که فاصله‌ی مکانی به هیچ عنوان دارای نقشی بازدارنده در روند جدایی دهقانان از زمین و جذب آنان در بخش صنعت در تهران نبوده است). چنان‌که جدول زیر نشان می‌دهد، بیش از ۸۰٪ کارگرشدگان این مقطع، دهقانان و یا دهقان‌زادگانی بودند که به علل بی‌زمینی، کم‌زمینی، درآمد کم ناشی از شرایط دوره‌ی بعد از اصلاحات ارضی، در آن رشد فزاینده‌ی روابط کالایی و نیاز به پول ناگزیر از کار در بخش مزدوری بوده‌اند و در عین حال کار مزدوری را به شرایط دهقانی ترجیح می‌داده‌اند.

۱- چنان‌که در گفتگوی شخصی، این چنین تمایلی از خود نشان داده باید گفت که او چند سال قبل در یک سخنرانی دیگر که به صورت مقاله منتشر گردید، با اشاره به این مسئله، اتهام ما را رد می‌کند، بی‌آنکه علتی ذکر نماید. E. Hobsbawn - "Class".
"consciousness in History" در مزاروس، Meszaros ص ۱۵

(جدول شماره‌ی ۱)

علل ذکرشده توسط کارگران در مهاجرت‌شان به تهران، ۱۳۶۰

| درصد | علل بیان‌شده |
|------|--|
| ۳۹٪ | بی‌زمینی (خوش‌نشین‌ها، کارگران کشاورز و دیگر اشتغالات روستایی) |
| ۲۹٪ | کم‌زمینی (کمتر از ۵ هکتار برای هر خانواده) |
| ۱۵٪ | کم‌آبی، خشکی، خشکسالی منجر به کمی درآمد و «ستم ارباب»، بیگاری |
| ۵٫۸٪ | مهاجرت همراه خانواده |
| ۲٫۵٪ | درآمد کم با وجود کفایت زمین قابل کشت |
| ۳٫۳٪ | علل دیگر |
| ۱۰۰٪ | تعداد کل: ۱۵۰ نفر |

در قیاس با کارگران کارخانجات پتروگراد در سال ۱۹۱۷، و یا سایر کشورهای «جهان سوم» (به استثنای ممالک آمریکای لاتین) کارگران تهران به درجه‌ی بالایی، از روابط و بندهای اقتصادی روستا گسیخته و از زمین کنده شده‌اند. برخلاف فتودالیزم اروپا که در آن بستگی دهقان به زمین نهاد و قانونا تثبیت شده بود، در ایران ماقبل سرمایه‌داری حتی شواهدی مانند مورد احکام غازانی که حکم به بازگرداندن رعایای متفرق‌شده از سی سال پیش می‌دهد^۲ عملاً دال بر عدم تثبیت چنین نهادی می‌باشد. البته در ایران دهقان کنده‌شده از زمین ارباب، نمی‌توانسته زمین قابل کشتی در اختیار بگیرد و برای خود کشت کند. از طرف دیگر تا اواخر قاجاریه انواع محدودیت‌ها مانند عوارض دروازه‌های شهر، مالیات سرشکن‌شده بر ساکنین ده، وظایف نظامی و... چنین تحرکی را در سطح وسیع ناممکن می‌ساخته است. این خصیصه‌ی شیوه‌ی تولیدی ماقبل سرمایه‌داری در ایران، در همین قرن را نیز باید عاملی در فزاینده‌ی روند مهاجرت به شهرها (علاوه بر مهاجرت‌های روستا به روستایی)، حتی قبل از اصلاحات ارضی، به حساب آورد.^۳ مع‌الوصف شکل «جدایی» دهقان در وجه اصلاحات ارضی، آهنگ، ماهیت و انگیزه‌ای به‌کل متفاوت داشت. موج نوین صنعتی شدن سال‌های ۱۳۴۰، فشار قاطع را بر روند پرولتر شدن در وجه «رهایی» دهقان وارد ساخت. بررسی ما نشان داد که در حدود ۹۰ درصد کارگران فاقد هر نوع مالکیت در روستا بودند. بقیه، صاحب قطعه‌زمین کوچک (کمتر از ۲ هکتار) و یا قطعه‌ی باغی بودند، که بیشتر آنها را به اجاره‌دار سپرده بودند. همین‌طور آمار نشان داد که تنها ۷ نفر از ۸۸ کارگر فاقد هر شکل مالکیت در روستا، اظهار داشتند که خویشان نزدیک، مانند برادران و یا پدران‌شان قطعه‌زمینی (تا ۳ هکتار) دارا بوده‌اند. چنین وضعیت مالکیت کارگران کارخانه، طبیعتاً امکان ناپایداری نیروی کار را از حیث نرخ انتقال نیروی کار از بخشی به بخش دیگر و یا کار فصلی در کارخانه را

۲- تاریخ مبارک غازانی. ص ۳۰۶ (اثر رشیدالدین فضل‌الله، چاپ کارل بان، هرتفورد، انگلستان مستفان اوسیس، ۱۹۴۰)
 ۳- با توجه به جدول ژولیان باربر، در بین سال‌های ۱۳۲۰-۳۵، به‌طور متوسط، سالیانه ۱۲۰ هزار نفر از روستاها به شهرها مهاجرت می‌کردند.

منتفی می‌کند. در مقایسه با ایران کشورهای آفریقایی در این رابطه دارای وضعیتی متفاوت می‌باشند. برای نمونه، در آفریقای غربی، حدود ۳,۴ نمونه‌های کارگران صنعتی در اواخر سال‌های ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ نوعی حق مالکیت به زمین را ابراز می‌داشتند (سیمپسون ص ۳). البته باید این موضوع را در نظر گرفت که نمونه‌ی کارخانجات تهران، ضرورتاً بازگوبنده‌ی وضعیت کل ایران نیست، به‌خصوص در بخش ساختمان این مسئله باید با دقت و عمومیت بیشتری بررسی شود. معذالک روابط مسلط دستمزدی، حتی در روستاهای کشور^۴ از مشخصات بارز جامعه‌ی کنونی ایران است. بنابراین مالکیت نمی‌تواند به عنوان پایه‌ی ارتباط کارگران کارخانجات تهران با روستاها باشد. اگرچه تعداد قابل توجهی از آنان از ترک زادگاهشان در بدو هجرت ابراز تاسف می‌نمودند، ولی در وضعیت فعلی اکثریت قریب به اتفاق آنان حاضر به بازگشت به روستاها نیستند، حتی اگر آب و زمین در اختیارشان قرار گیرد.^۵ مدت خدمت در بخش صنعت و شهرنشینی: باید انتظار داشت که مدت طولانی اقامت در شهر، تمایل آنان را به بازگشت مجدد به روستاهایشان از بین ببرد. تعداد قابل توجهی حتی اظهار می‌داشتند که کار کشاورزی را فراموش کرده‌اند. اگر طول دوره‌ی خدمت به‌عنوان مزدبگیر عامل مثبتی در جریان پرولتر شدن تولیدکنندگان باشد، کارگران تهران از این حیث در موقعیت تثبیت‌شده‌ای قرار دارند. بیش از ۴۵ درصد آنان تجربه‌ی کار دستمزدی بیش از ۱۵ سال، و کمتر از ۱۰ درصدشان، کمتر از ۵ سال طول مدت خدمت در صنعت را داشته‌اند. ضمناً باید یادآور شد که کارخانجات مورد بازدید، خود محصول دوره‌ی صنعتی شدن سال‌های ۱۳۴۰ می‌باشند. طول دوره‌ی خدمت در بخش مزدبگیری، به‌عنوان معیاری در جهت پرولتر شدن (از لحاظ «ذهنی» در معنای دست‌یابی به «آگاهی کارگری») خود موضوع بحث‌انگیزی است. چنان‌که اسمیت ذکر می‌کند، مورخین شوروی استدلال می‌کنند که حداقل مدت ۵ سال طول کشید که یک کارگر تازه (در روسیه‌ی ماقبل انقلاب) بدل به «پرولتر محض» گردید. (اسمیت، همان، ص ۳۲۹). لنین در حالی که کارگران را به عنوان «افرادی که بنا به شرایط زندگی خود، طرز تلقی پرولتری کسب نموده‌اند» تعریف می‌نمود، اظهار می‌داشت چنین ارتقاء ذهنی‌ای نیاز به طول دوره‌ی خدمتی بیش از ده سال و یا بیشتر دارد (لنین مجموعه آثار، ۳۳، ص ۲۵۴-۶). و اگرچه طول دوره‌ی خدمت در صنعت عامل مهمی

۴- مطابق بررسی طاهره رستم‌خانی و م. الوندی، از ۲۱۰ خانواده‌ی روستایی ساکن سه روستای دشت اصفهان، بیش از ۵۰ درصد درآمد خانواده‌ها حاصل کار مزدی در مراکز صنعتی اصفهان بوده است.

۵- نتیجه‌ی مصاحبه‌ی ما این عدم تمایل به بازگشت را با وجودی که تنها در سطح فرضیات مطرح گردید، به وضوح نشان داده. عملاً در ۱۳۶۰، در کارخانه‌ی اتومبیل‌سازی زامیاد در تهران، از طرف دولت (لابد به‌عنوان راه‌حلی برای «حل» بحران بیکاری) به کارگران پیشنهاد گردید که زمین و آب کافی در اختیارشان قرار گذاشته خواهد شد تا کارگران را تشویق به بازگشت به ولایت‌شان نمایند. از حدود یک‌هزار نفر کارگر، تنها سه نفر پذیرفتند که با در اختیار گرفتن زمین در نواحی شمالی کشور (مازندران، گیلان) به زادگاهشان بازگردند. تحقیق نمونه‌ای فرهاد کاظمی از حاشیه‌نشینان تهران قبل از انقلاب، نیز روشن نمود که بیش از ۹۲ درصد آنان عدم تمایل خود را به بازگشت به زادگاه اعلام داشتند (ف. کاظمی ص ۶۵). اگرچه در مورد اخیر انتظار به عدم تمایل به بازگشت کاملاً به‌جا می‌باشد.

در جریان پرولتر شدن می‌باشد، معذالک، کسب تلقی کارگری ضرورتاً به این عامل بستگی ندارد: ممکن است، و این چیزی است که اتفاق می‌افتد، کارگری که سال‌ها به کار دستمزدی مشغول است، در عین حال با در اختیار داشتن زمین یا باغ و غیره به زراعت نیز مشغول بوده و اساساً ساکن روستا باشد (در نمونه‌ی ما: چهار درصد). از این‌رو باید میانجی‌های دیگری را در نظریه دخیل دانست: تا چه اندازه‌ی کارگران ذهنیت‌ها و خصائل «منفی» (بازدارنده‌ی تشکیل آگاهی مستقل) روستایی را از دست داده‌اند، و تا چه حدی به اصطلاح رفتار و اندیشه‌ی زندگی صنعتی، ذهنیت مسلط در آنها گردیده است. در مورد تهران، چنان‌که گفتیم بیش از ۸۰ درصد کارگران، زاده‌ی روستاهای پراکنده‌ی کشورند. ولی نزدیک به نیم آنان به مدت ۵ تا ۲۰ سال در شهر (عمدتاً تهران و یا شهرستان‌های دیگر) زندگی می‌کرده‌اند. روی هم رفته تنها ۱۰ درصد آنان به مدت کمتر از ۵ سال ساکن شهر بوده. و به علاوه، فقط ۴ درصد کارگران در واقع با وجود کار در کارخانجات، ساکن روستاهای اطراف تهران مانند شهریار و ورامین بوده‌اند.^۶ چنان‌که آشکار است، کارگران تهران، تجربه‌ی نسبتاً طولانی شهرنشینی داشته‌اند، گرچه این هنوز لزوماً به معنای شهرگرایی، و یا جذب و اعمال فرهنگ و ارزش‌های شهری صنعتی نیست. از این‌رو می‌باید، ارتباط ذهنی و ایدئولوژیکی کارگران ساکن تهران را با زادگاه خود مورد دقت قرار داد.

(جدول شماره‌ی ۲)

طول مدت خدمت کارگران کارخانجات تهران در صنعت - سال ۱۳۶۰

| مدت خدمت | نمونه‌گیری | کارخانه‌ی آ | کارخانه‌ی ب |
|---|----------------------------|-------------|-------------|
| ۱۵ سال و بیشتر | ۴۵٫۳٪ | | ۱۶٪ |
| بین ۱۰-۱۵ سال | ۲۲٫۶٪ | ۷٫۳٪ | ۳۰٫۵٪ |
| بین ۵-۱۰ سال | ۲۲٫۶٪ | ۵۱٪ | ۵۳٫۵٪ |
| ۵ سال و کمتر | ۹٫۳٪ | ۴۲٪ | |
| جمع کل کارگران | ۱۰۰٪ ۱۲۸ ۲۲ + ۱۵۰ | ۱۰۰٪ ۸۰۰ | ۱۰۰٪ ۷۵۰ |
| کارخانه‌ی آ، سال تاسیس ۱۳۴۵. کارخانه‌ی ب سال تاسیس ۱۳۳۹ | | | |

ارتباط با روستا: در اینجا، ما تنها، پی بردن به درجه‌ی گسست و قطع ارتباط فرهنگی-ایدئولوژیکی کارگر از دنیای کوچک روستا را مد نظر قرار می‌دهیم، و نه قضاوت ارزشی درباره‌ی محتوای آن بار فرهنگی-ایدئولوژیک. این مبحث را در بخش مربوط به موانع پرولتر شدن مورد ارزیابی قرار خواهیم داد.

۶- اینها در روستا صاحب خانه یا زمین، دوست و فامیل و احتمالاً وابسته به طایفه‌ای می‌باشند. و یا خویشان و نزدیکان‌شان دارای خانه و کاشانه و کار زراعتی هستند. نقش محافظه‌کارانه‌ی اینان در سیاست درون کارخانه بسیار قابل توجه است. طبق گزارشی، در کارخانه‌ی زامیاد، یکی از قسمت‌های تشکیل‌دهنده‌ی ترکیب اجتماعی انجمن اسلامی کارخانه در بهار ۱۳۶۰، این گروه از کارگران بودند.

واقعیتی است که اکثریت بالایی از کارگران تهران (۷۵ درصد)، دارای دوست و آشنا و خویشاوند _گرچه عمدتاً خویشان دور_ در روستاها می‌باشند. حدود یک‌چهارم از کلیه‌ی کارگران مصاحبه‌شده اظهار داشتند که هیچ‌گونه ارتباطی چه اخلاقی، از جمله دیدار دوستان و آشنایان و چه اقتصادی، مانند ارسال پول، کالا و یا دریافت کمک‌هزینه و غیره در هر شکلی، ندارند. اینان بی‌تردید شامل کارگران متولد شهرها و نیز آنانی هستند که فاقد هر نوع پایه‌ی مادی زمین، خانه، خویشاوند و غیره، برای ابقاء تماس با روستا بوده‌اند. در حالی که، چنان‌که قبلاً ملاحظه کردیم، حدود ۸۸ درصد کارگران فاقد هر نوع مالکیت در روستا می‌باشند، و تنها ۲۵ درصد فاقد هر نوع ارتباط. مقایسه‌ی این دو آمار نشان می‌دهد که روابط خویشاوندی و فامیلی در پیوند و ابقاء ادامه‌ی ارتباط با روستا نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. اما به‌هرحال، ارتباط روستایی کارگران، در مقایسه با کارگران صنعتی آفریقایی و همین‌طور حاشیه‌نشینان استانبول به‌مراتب ضعیف‌تر است. چنان‌که از جدول [شماره‌ی ۳] پیداست تعداد ناچیزی از کارگران (تعدادی بیش از ده درصد) تماس دائم و رابطه‌ی محکمی با روستا دارند. غیر از کارگران ساکن روستا، این قشر عمدتاً شامل آن دسته از کارگران متاهلی هستند که از حیث اقتصادی قادر به انتقال خانواده‌ی خود به تهران نیستند. و یا کارگران مجردی که می‌بایست خانواده، خواهر و برادران وابسته‌ی خویش را، نگاهداری نمایند. اینها بخش بزرگی از دستمزد خود را در شکل کالا و یا پول نقد به روستا انتقال می‌دادند. ارتباطات نامنظم متعلق به آن دسته از کارگرانی بود که یا به دیدار والدین و خویشان خود می‌شتافتند، و یا به دلایل عملی برای سرکشی به «اموالی» که از خود به جا گذاشته بودند، و یا بالاخره برای به‌جا آوردن وظایف سنتی نظیر حوادث ازدواج و مرگ. روابط مالی کارگران با زادگاه خود به‌طور قابل توجهی ناچیز بود. فقط ۱۲ درصد ابراز داشتند که بخشی از دستمزد خود را به‌طور منظم به خانواده‌شان ارسال می‌دارند و ۱۶ درصد گاهی هدایایی را به شکل کالا به روستا می‌فرستادند. و مقدار دریافتی آنها از روستا به‌مراتب کمتر از این ارقام بود.^۷ هر قدر در میان کارگران پیوند با روستا کمتر است، به همان میزان روابط سنتی خویشاوندی ضعیف‌تر و گرایش به ایجاد ارتباط نوین در میان اجتماع محله، و یا در بهترین حالت، اجتماع کارخانه را افزون‌تر می‌سازد.

قبل از سال ۱۳۶۰، تعداد دیدارها و چگونگی تماس کارگران با روستا را چگونه می‌توان ارزیابی نمود؟ شاید شکل مهاجرت در این خصوص شاخص مفیدی باشد: اینکه آیا کارگران در هنگام مهاجرت به تنهایی اقدام به ترک روستا می‌نمودند، و یا خانواده‌ی خود را نیز به همراه خود می‌آوردند. مهاجرت فردی، بدون خانواده، به‌طور اجتناب‌ناپذیری ابقای پیوند با روستا را حداقل به‌خاطر وجود خانواده، به پیش می‌کشد. و مهاجرت کلی خانواده

۷- این ارقام در مورد حاشیه‌نشینان استانبول، در مورد مردان ۲۲ درصد و در مورد زنان ۳۸ درصد بودند (Karpal, ص ۱۷۰) در آفریقای غربی این‌گونه پیوند بسیار رایج و گسترده است. (Sandbrook, همان، ص ۳)

به عبارت دیگر، گسیختگی تدریجی پیوندها را به همراه خواهد داشت. در حدود ۴۵ درصد از مهاجرین کارگر، در همان اولین تصمیم به اقامت در شهر، خانواده‌ی خود را همراه آوردند، گرچه در این صورت در بسیاری اوقات می‌بایست رنج احتمال بیکاری و یا اشتغال در بخش‌های ناپایدار و بی‌برنامه‌گی و عدم تامین را به جان بخرند. بقیه‌ی افراد، یا آنانی بودند که بدوا خود به تنهایی به شهر آمده بودند و بعد از مدتی (از ۱ تا ۱۰ سال) خانواده‌شان به آنها ملحق شده بودند، و یا کارگران مجردی که خود به قصد مهاجرت نموده بودند. موضوع جالب درباره‌ی این گروه اخیر، گرایش آنان به ازدواج در شهر و با دختران شهری است. گرچه روند بازگشت به روستا و ازدواج با زنان روستایی هنوز نادر نیست. اما این گرایش مسلط گویای بازتولید روابط شهری در میان طبقه‌ی کارگر است. به‌علاوه تسلط بی‌چون‌وچرای مرد خانواده در سطح همه‌ی طبقات جامعه که متضمن تربیت فرزندان در جهت بازتولید پدرسالاری است، موجب می‌شود تا هدف ازدواج با زنان روستایی یا شهری از لحاظ شکل نظام خانواده‌ی کارگری تاثیر چندان متفاوتی نداشته باشد.

(جدول شماره‌ی ۳)

چگونگی ارتباط کارگران کارخانجات تهران با روستاها، ۱۳۶۰

| درصد | چگونگی ارتباط |
|------|--|
| ۳,۳ | به‌طور کلی تعمیم روستا |
| ۸ | دیدار منظم (ماهی یک‌بار) |
| ۱۴ | دیدار نامنظم (۳-۴ بار در سال) |
| ۳۹,۳ | دیدار به ندرت (احتمالا ۱-۲ بار) برای تعطیلات یا حوادث «خیر و شر» |
| ۲۴ | به‌طور کلی بدون ارتباط |
| ۱۰ | نامشخص |
| ۱۰۰ | جمع کل کارگران ۱۵۰ |

زمینه‌های خانوادگی: یکی از مهمترین عوامل و معیارهای پرولتر شدن، زمینه‌ی خانوادگی کارگران می‌باشد. زمینه‌ی خانوادگی لزوماً حامل و یا نافی تاثیرات شهرنشینی یا «شهرگرایی» به حساب نمی‌آید. و حال اینکه، یک خانوادگی کارگری بجاگذارنده‌ی میراث و تجربیات، ایدئولوژی و طرز تلقی پرولتری به کودکان و احتمالاً نسل بعدی پرولتاریا است، و چه مدرسه‌ای موثرتر از خانواده، آن هم در شرایطی که گرایش به تشکیل اجتماعات محله‌ای، فرهنگی و داوطلبانه‌ی خارج از محیط کار و منزل، در میان کارگران به ندرت به چشم می‌خورد. در هر حال طبق تحقیق،

زمینه‌ی اجتماعی-فرهنگی کانون خانواده‌های اکثریت عظیم کارگران تهران خارج از جو خانواده‌های چندنسل پرولتری است. در جامعه‌ی آماری ما، تنها ۵/۷ درصد پدران کارگران مصاحبه‌شده، خود کارگران صنعتی، بوده‌اند. گرچه بیش از یک‌چهارم پدران مزدبگیر بوده و در بخش‌های ساختمان، راه‌آهن و وزارتخانه‌ها در مشاغل جزئی اشتغال داشته‌اند. بقیه یا «کارگران مستقل» (۱۴ درصد) بوده، و یا اغلب، دهقانان کشت‌کار (با یا بدون زمین) که بیش از ۵۵ درصد شغل پدران کارگران را تشکیل می‌داد (جدول شماره‌ی ۴) از این‌رو می‌توان اظهار داشت که به این تعبیر، طبقه‌ی کارگر در صنعت مدرن کارخانه‌ای تهران، هنوز در دوران جوانی‌اش به سر می‌برد. و این خصوصیت برخلاف صنعت نفت و یا نساجی، در مورد کلیه‌ی بخش‌های مدرن صنعتی که حاصل سال‌های رشد بعد از اصلاحات ارضی هستند، مصداق دارد. قلت تعداد کارگران مصاحبه‌شده‌ی دارای فرزندان شاغل (تنها ۲۶ نفر) ارزیابی دقیق روند تحرک طبقاتی را ناممکن می‌کند. معذالک نگاهی به مشاغل همین تعداد از نسل دوم، گواه پروسه‌ی گسترده‌ی بازتولید پرولتاریا است: از ۲۶ نفر فرزندان شاغل کارگران، ۲۳ نفر کارگر کارخانه، یک راننده‌ی تاکسی، یک گروه‌بان ارتش و یک نفر دانشجو بودند. مقایسه‌ی این ترکیب خانوادگی کارگران تهران در ۱۳۶۰، با آن در ۱۳۴۰ (جدول شماره‌ی ۴) نمایانگر رشد شتابان‌تر بازتولید طبقه در سال‌های اخیر می‌باشد. تحقیق نمونه‌ای از ۱۱۸۹ خانواده‌ی تهرانی در سال ۱۳۶۰ نشان داد که نرخ گسترش بین دو نسل در خانواده‌های کارگر (ماهر و نیمه‌ماهر) به‌مراتب بیش از «طبقات بالا» و «طبقه‌ی متوسط» می‌باشد.^۸ یعنی بیش از ۲۴۰ درصد (جدول شماره‌ی ۵)

(جدول شماره‌ی ۴)

زمینه‌ی اشتغال خانواده‌های پدران کارگران تهران،^۹ ۱۳۶۰

| ۱۳۴۰ | ۱۳۶۰ | مشاغل پدران |
|---------------|---------------|-------------------------------|
| % | % | |
| ۶۵,۱ | ۵۵,۸ | دهقان (با زمین یا بدون زمین) |
| ۲۱,۵ | ۱۴,۱ | کارگران «مستقل» ^{۱۰} |
| ۱,۷ | ۲۶,۶ | مزدبگیران |
| --- | ۷,۵ | کارگران صنعتی |
| ۲ | ۳,۴ | نامشخص |
| ۱۰۰ | ۱۰۰ | |
| تعداد کل: ۲۳۹ | تعداد کل: ۱۲۰ | |

۸- در این تحقیق «طبقات بالا» شامل اقشار زیرین هستند: صاحبان صنایع، تکنوکرات‌ها، بازرگانان، بوروکرات‌های عالی‌رتبه و امثالهم. مراجعه کنید به: علی تبریزی، «تهران: دو یادداشت درباره‌ی تحول جمعیت و تحرک اجتماعی»، در کتاب آگاه، شماره‌ی ۱، تهران، ۱۳۶۰.

۹- مرکز مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، پایگاه کارگران تهران، شهریور ۱۳۵۷، تهران، ص ۷۵

۱۰- شامل: ملا، سلمانی، نجار، چوپان و خرده‌فروش

با وجود برشمردن مشخصه‌های عمومی پرولتر شدن در ارتباط با کارگران تهران، تنها یک بخش از موضوع مطرح گردیده است. اگر تضادها، تنش‌ها و مقاومت‌های موجود در سر راه این جریان مورد بررسی قرار نگیرند، از جانب دیگر، اگر «اشکال ویژه‌ای» که کنش‌ها، رفتارها و طرز برخورد‌های کارگران در جریان این استحال‌ه‌ی پر تنش به خود می‌گیرند، از نزدیک نگریسته نشوند، حرف‌ها تنها در سطح کلی‌گویی باقی می‌مانند.

هنگامی که از ریشه‌ی قوی دهقانی کارگران سخن گفتیم بر این نکته تاکید کردیم که یکی از وجوه استحال‌ه‌ی دهقان کارگر، به «پرولتر محض» طی نمودن جریان (نه تنها شهرنشینی بلکه) «شهری شدن» به معنای تحصیل ذهنیت صنعتی و شخصیت کارگری است. حال باید دید که در واقع اهمیت اینها در چیست، چه عواملی نقش بازتولید و تسریع‌کننده را در این رانه ایفا می‌نمایند، و اینها دقیقا در مورد کارگران تهران شامل چه ویژگی‌هایی است. بنابراین دو مسئله‌ی اساسی مطرح است: اولاً خصوصیت بار فرهنگی و ایدئولوژیک مهاجرین، و ثانیاً روند استحال‌ه‌ی آنها در محل جدید، در کنش و تقابل با بارهای فرهنگی و ایدئولوژیک ناشی از موقعیت عینی مزدبگیر در تقلید اجتماعی، و نیز در محیط نوین زندگی او، یعنی شهر.

(جدول شماره‌ی ۵)

تحول طبقاتی در دو نسل - تهران ۱۳۵۶

| وضع طبقاتی | نسل پدران % | نسل فرزندان % |
|----------------------------|----------------|------------------|
| طبقات بالا | ۷,۱ | ۱۱,۹ |
| طبقات متوسط | ۴۶,۷ | ۳۷,۵ |
| متوسط جدید | (۹,۷) | (۱۹,۱) |
| متوسط سنتی | (۳۷) | (۱۷,۹) |
| کسبه و پیشه‌وران | (۲۴,۱) | (۱۷) |
| کشاورزان خرده‌مالک | (۱۲,۹) | (۰,۹) |
| طبقه‌ی کارگر | ۴۶,۳ | ۵۰,۵ |
| کارگران ماهر و نیمه‌ماهر | (۹,۸) | (۳۳,۴) |
| کارگران ساده و مشابه | (۱۰,۳) | (۱۶,۶) |
| کارگران کشاورزی و دامپروری | (۲۶,۲) | (۰,۵) |
| جمع | ۱۰۰ | ۱۰۰ |

مأخذ: علی تبریزی، همان، ص ۴۸

تاثیرات فرهنگ روستا: قبل از هر چیز ضروری است بدانیم که بار فرهنگی دهقان مهاجر به تهران چه بوده است. برای این کار باید به منشاء او پی برد. مطالعه‌ی نمونه‌ای مشخص نمود که یکی از مختصات قابل توجه کارگران کارخانه‌ای تهران این است که کارگران با اصلیت ترک (عمدتا آذربایجانی و نیز مناطق دیگر مانند قزوین) و کارگران شمالی (گیلان و مازندران) عمده‌ترین عناصر را در ترکیب قومی کارگران تشکیل می‌دهند. علاوه بر مطالعه‌ی نمونه‌ای ما، اطلاعات دریافت‌شده از کل نیروی کار چند کارخانه، یافته‌ی فوق را مورد تأیید قرار می‌دهند (جدول شماره‌ی ۶). اگرچه تعدادی معدود از کارخانجات دارای آمار دقیق راجع به اصلیت کارگران بودند، معذالک تقریباً تمامی مدیران از مشاهده‌ی چنین تمرکز نیروی کار ترک^{۱۰} و شمالی ابراز شگفتی می‌نمودند.^{۱۱}

با وجود شگفتی، آنان نمی‌توانستند ناخرسندی خویش را از چنان ترکیبی پنهان بدارند. اگرچه باید اذعان نمود که انگاره‌ی تمرکز قومی نیروی کار، نمودار یک خصیصه‌ی منفی کل طبقه‌ی کارگر ایران نیز هست. در این رابطه است که می‌توان از جدایی درونی در میان کل طبقه‌ی کارگر ایران سخن گفت. اینکه کارگران تا چه حد قادر به غلبه بر این نوع گروه‌بندی‌ها شده و اینکه توانسته باشند وحدت منافع طبقاتی خود را ورای هویت‌های قومی و فرهنگی قرار دهند می‌تواند خود موضوع بحثی مفصل‌تر باشد.^{۱۲} اما سبب ناخوشایند بودن وجود اینگونه گروه‌بندی‌ها برای مدیران دلالت بر پارادوکسی دارد که از آمیزش بقایای شکلی از فرهنگ روستایی، یعنی همبستگی طایفه‌ای یا فامیلی میان کارگران با «مبارزه‌جویی پرولتری» - که خود حاصل موقعیت مزدبگیر در روند تولیدی باشد - حربه‌هایی فراهم می‌شود که برخلاف انتظار علیه مدیریت کارخانه سخت موثر می‌افتد.^{۱۳} اینگونه «همبستگی سنتی» با وجود کارا بودن در مقابل مدیریت، در عین حال خصلت‌هایی گروه‌گرایانه، محدود و نیز وحدت‌شکنانه دارد. کارگران اهل فلان ولایت ممکن است همه در مقابل کارفرمایی یک‌دست باشند، ولی این ضرورتاً به معنای وحدت آنان با سایر کارگران علیه همان کارفرما نیست.

۱۰- قبل از اصلاحات ارضی نیز ترک‌های آذربایجان عمده‌ترین نیروی کار کارخانجات تهران بودند.

۱۱- جالب است بگوییم که از ملیت‌های دیگر عرب، بلوچ، ترکمن و یا کرد تقریباً نشانی یافت نمی‌شد. از ۱۵۰ نفر، تنها یک نفر کرد و یک نفر ترکمن بودند.

۱۲- مشاهدات پراکنده‌ی ما از طریق مصاحبه‌های رسمی و گفتگوهای غیررسمی حکایت از گرایش قوی کارگران به فائق آمدن به این تقسیمات دارد. در همین‌جا شاید ضروری باشد که یادی از سیاست‌های نفاق‌افکنانه، از «جوک»‌ها و طعنه‌های رایج دوران ماقبل انقلاب بنماییم که علیه شمالی‌ها و آذربایجانی‌ها، عمده‌ترین پایه‌های نیروی کار صنعتی تهران، تبلیغ می‌گردید.

۱۳- در کارخانه‌ی ف، واقع در تهران، در بهار ۱۳۶۰، مدیر داخلی به شدت از دست کارگران شمالی که بیش از یک‌سوم نیروی کار را تشکیل می‌دادند، ناراضی بود: «منی‌دونم، چطوریه که اینها یک‌جور خاصی بین خودشان همکاری دارند... از طرف دیگر خودشون را کمونیست می‌دونند، ولی خودشون هم منی‌دونند کمونیسم چیه... خلاصه دیگه من یک نفر هم شمالی استخدام نمی‌کنم.» در همین تاریخ، مدیریت یکی از کارخانجات شهر ری در ذم روابط طایفه‌ای بین کارگران در کارخانه سخن گفت و اظهار داشت: «وقتی که دعوایی، چیزی بین یکی از آنها (کارگران) با مدیریت پیش میاد، بقیه هم می‌آیند به کمکش. ما دیگه از این‌جور کارگرها استخدام نمی‌کنیم.»

(جدول شماره‌ی ۶)

ترکیب قومی کارگران کارخانه‌ای تهران، ۱۳۶۰

| مطالعه‌ی نمونه‌ای ۱۳۴۰ | کارخانه‌ی فیور* % | کارخانه‌ی سایپا* % | کارخانه‌ی پارس‌متال % | مطالعه‌ی نمونه‌ای % | مناطق / اقوام |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| ۳۷,۲ | | | ۲۷,۶ | ۳۶,۶ | کارگران ترک |
| | | ۷۰ | (۲۵,۶) | (۹) | اهل آذربایجان |
| | | | | | اهل همدان |
| | | | (۲) | (۹) | اهل قزوین، ساوه |
| ۴,۷ | ۳۰ | | ۱۶,۳ | ۱۴,۶ | کارگران شمالی (گیلک و مازندرانی) |
| ۱۱,۶ | ۳۰ | ؟ | ۱۶,۵ | ۱۳,۳ | کارگران فارس تهرانی |
| | | ؟ | ؟ | ۱۴,۶ | کارگران مناطق مرکزی کشور |
| ۴۶,۴ | ۴۰ | ۳۰ | ۳۹,۳ | ۳۰,۶ | کارگران بقیه‌ی مناطق کشور |
| ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | |
| ۲۹۳ | ۹۰۰ | ۲۶۰۰ | ۷۲۰ | ۱۵۰ | تعداد کل |
| *آمار تخمینی مدیران کارخانه‌ها | | | | | |

اینگونه قشربندی درون کارخانه، علاوه بر خصلت ویژه‌ی کل نیروی کار صنعتی کشور (یعنی تفرقه بر حسب ملیت، قومیت، زبان، مذهب، عوامل فرهنگی دیگر و تسلط روابط طایفه‌ای در مکان‌های عرضه‌ی نیروی کار غیرماهر) معلول شیوه‌ی خاص جذب و استخدام نیروی کار نیز می‌باشد: عواملی نظیر آهنگ سریع صنعتی شدن و نیاز فزاینده به نیروی کار ارزان با خصلت غیرعقلایی صاحبان کارخانجات (در مقایسه با شیوه‌های «عقلایی» مدیریت سرمایه‌دارانه) که نیروی کار ارزان را بدون توجه به کیفیت و یا مهارت و بارآوری آن به خاطر ارزانی هزینه‌ی تولید و بازگشت سریع سرمایه به واسطه‌ی نرخ بالای سود، ترجیح می‌دهد. فقدان نظام استخدامی مدرن مانند استخدام از طریق اتحادیه‌ها، آژانس‌ها، نظام مرکزی و پخش اطلاعاتی، و بالاخره بیسوادی بخش عظیمی از مهاجرین در جستجوی کار، همه منجر به شرایطی گردیده که یا اغلب کارگران صنعتی در همان درب کارخانجات به استخدام درمی‌آمدند و یا توسط خود کارگران استخدامی معرفی می‌شدند. فی‌المثل کارگر ترک اهل فلان روستای آذربایجان قبل از همه، نزدیکان و یا هم‌ولایتی‌های خود را به کارخانه معرفی می‌نمود، و بدین‌صورت هر کارخانه‌ای دارای فرقه‌های فرهنگی می‌گردید. در بررسی ما معلوم گردید که در حدود یک‌سوم کارگران از طریق دوستان و آشنایان

خود به استخدام درآمده‌اند، و کمتر از ۱۵ درصد، آن هم کارگران ماهر، توسط آگهی‌های روزنامه‌ها دعوت به کار شده‌اند، و در عوض، بیش از نیمی از آنان در درب کارخانه جذب گردیده‌اند. اینها احتمالا اطلاعات لازم درباره‌ی چگونگی کار، مزد و استخدام را از آشنایان خویش و یا هم‌ولایتی‌های خود کسب کرده بوده‌اند.

باید متذکر شد در حالی که صنایع تهران، کارگران با اصلیت‌های متنوعی را از نقاط مختلف کشور، علی‌رغم انبوهی کارگران شمالی و ترک، جذب می‌نمایند، سایر نقاط کشور ضرورتاً صاحب چنین خصلتی نیستند. برای نمونه شهر اصفهان عمده‌ی نیروی کار خود را از دشت اصفهان تهیه کرده. نیروی کار آبادان عمدتاً از اصفهان، و تقریباً کلیه‌ی نیروی کارخانجات آذربایجان اصلیت ترکی دارند. به‌طوری که برای نمونه، در کارخانه‌ی ماشین‌سازی تبریز، کلیه‌ی کارکنان، از مدیرعامل تا کارگر ساده ترک بودند.

اکنون باید دید که در مطالعه‌ی ما، چه عناصر فرهنگی‌ای، یک کارگر مهاجر آذری، شمالی و یا مثلاً یزدی را مشخص و متمایز می‌نمایند: تا چه حدی این بارهای فرهنگی در قالب‌های مختلف، در مقابل فرهنگ مسلط (شهری) مقاومت نموده و یا، شاید، تقویت می‌گردند. هیچ‌کدام از این پرسش‌ها در تجرید و بدون مطالعه‌ی تجربی و مشخص قابل پاسخگویی نیستند. از این‌رو نمی‌توان یک حکم کلی داد و اعلام داشت که کارگران، با زمینه‌ی اجتماعی-فرهنگی غیرشهری یا روستایی، محافظه‌کار و مشحون از ذهنیت‌های خرده‌بورژوازی می‌باشند، اگرچه ممکن است حقیقتی در آن نهفته باشد. اولاً صدور اینگونه احکام کلی ناشی از برخورد به دهقان به عنوان یک مقوله‌ی همگن، با مختصات اقتصادی و اجتماعی معینی، می‌باشد با خصوصیاتمانند تعلق خاطر ایدئولوژیک به مالکیت خصوصی، تنگ‌نظری، فردگرایی، اعتقاد به جاودانگی پدیده‌ها و غیره... باید گفت دهقان خود یک مقوله‌ی ناهمگون است. به‌علاوه چنین ناهمگونی‌ای در نقاط مختلف کشور، در نتیجه‌ی عوامل محیطی مختلف، می‌تواند تشدید گردد. ثانیاً فقدان درک دقیق از ویژگی‌های خاص فرهنگی و شیوه‌های رفتاری کارگران، احتمال درک ناصحیح از عمل اجتماعی را به همراه خواهد داشت. هرگونه رسم و سنتی همواره، دارای خصلتی تاریخی است. چنان‌که، «استوارت هال» سوسیالیست انگلیسی به درستی بحث می‌کند. درست نیست که «سنن» را تنها در خود مورد ارزیابی قرار دهیم و «به آنان به‌طور غیرتاریخی برخورد نموده، اشکال فرهنگ پوپولار را چنان تحلیل نماییم که گویی، آنان از همان لحظه‌ی آغازین محتوی مثنی معانی و ارزش‌های نامتغیر ازلی-ابدی بوده‌اند.» (Hall ص ۲۳۷)

آنچه اهمیت دارد، اولاً واقعیت استحاله و در ثانی شیوه‌ی آن است. آیا فلان شکل سنتی ارتجاعی است؟ به‌خودی‌خود این پرسشی نامربوط است. پاسخ تنها مشروط به تاریخ است. کجا؟ کی؟ تحت چه شرایطی؟ توسط چه کسی و به

چه منظوری به کار گرفته شده؟... تحقیق جالبی در مورد طبقه‌ی کارگر پتروگراد نشان می‌دهد که در سال ۱۹۱۷ نزدیک به ۲۰ درصد از کارگران کارخانه‌ی عظیم فولاد پتی‌لو با ۳۰ هزار کارگر و مرکز ساوویت پتروگراد، در واقع «دهقان-کارگر» بودند. یعنی کارگرانی که در عین انجام کار مزدی در کارخانه، به کشت و زرع در روستایشان هم می‌پرداختند. این گرایش در نتیجه‌ی جنگ جهانی اول و نیاز صنایع جنگی به نیروی کار بیشتر در این صنایع در اواخر جنگ تشدید گردید (اسمیت، ص ۳۹-۳۵). این امر، سوای این واقعیت است که اکثریت بالایی از کارگران همواره ریشه‌ی دهقانی داشتند. در سال‌های بین دو جنگ جهانی، اتوموبیل تبدیل به کالای مصرفی عمومی گردید. بخش بزرگی از نیروی کار صنایع کاونتری از عقب‌مانده‌ترین بخش‌های کشاورزی و معدنی جنوب ویلز جذب گردیدند. این مهاجرین همچنان فرهنگ خود را در محیط جدید حفظ نمودند و همین‌ها مبارزترین کارگران صنعت اتومبیل ناحیه به شمار می‌رفتند (Zeitlin ص ۱۰). تاکید بر مثال‌های فوق به معنای بیان یک حکم کلی مبنی بر نقش مثبت فرهنگ روستایی در مبارزه‌جویی کارگران نیست، بلکه هدف دقیقا برخلاف چنین کلی‌گویی‌هایی است. علت رادیکالیزم سازمان‌یافته‌ی کارگران پتروگراد در این رابطه، این حقیقت است که اولاً «دهقان-کارگران» و یا کارگران با ریشه‌ی دهقانی، یا خود سنت روستایی «کدخداگزینی» یا سنت انتخابات دهبان یا ریش‌سفید را به کارخانجات انتقال داده بودند. این سنت در درون کارخانه ابتدا به سنت انتخاب نماینده‌ی کارگر، و در دوره‌ی انقلابی بعد از فوریه‌ی ۱۹۱۷ پایه‌ی فکری ایجاد «کمیته‌های کارخانه» گردید. ثانيا نفرت آنان از شرایط موجود اجتماعی و اقتصادی نه تنها حاصل کار آنان به عنوان کارگر، بلکه همینطور ناشی از ستم روابط موجود در روستا نیز بود (siriani ص ۳۲). در همین راستا، کارگران سنتی مهاجر ویلزی با خود سنت قوی اتحادیه‌ای را از درون معدن‌های ویلز، به کارخانجات کاونتری انتقال دادند. این واقعیت دارد که فرم فرهنگی می‌تواند ماوراء طبقات باشد. ممکن است که همه‌ی طبقات به یک زبان سخن گویند و یا خود را پیرو یک مذهب بدانند، ولی وضعیت عینی هر طبقه‌ای، به‌طور انکارناپذیری محتوای فرهنگی و حتی فرم آن را موضوع مبارزه‌ی طبقاتی قرار می‌دهد. در این پروسه، در حالی که طبقه‌ی حاکم به تبلیغ جاودانگی فرهنگ حاکم می‌پردازد، طبقه‌ی زیر سلطه به‌طور عینی در تلاش دائم برای تغییر آن در جهت بیان خواسته‌های فوری و آرزوهای تاریخی خویش، به سر می‌برد. در تجربه‌ی کارگران روسی می‌بینیم که سنت «کدخداگزینی» از طبقه‌ای به طبقه‌ی دیگر و از موقعیت تاریخی‌ای به موقعیت تاریخی دیگر انتقال یافته و در این انتقال خود نیز مستحیل گردیده است. در حالی که، در جریان این دگردیسی، محتوا و نقش مخصوص عنصر فرهنگی دچار تغییر می‌شود. اما هیچ بعید نیست که شکل، به مدت طولانی دست‌نخورده باقی مانده و حتی تحت شرایطی بازتولید شود.

بازگردیم به کارگران تهران. ارتباط این مباحث با کارگران تهران در چیست؟ زمینه‌ی فرهنگی آنان را باید در دو سطح عمومی و خصلت‌های ویژه نگریست. به‌طور کلی، سازمان اجتماعی روستاهای ایران، یا زادگاه اکثریت کارگران، تاریخی مبتنی بر طایفه و روابط خویشاوندی بوده است. هر روستایی ممکن بود شامل یک یا چند طایفه باشد که جمعیت سنتی آن روستا را در بر می‌گرفت. گرچه، جمعیت مهاجر روستا به روستا، که به نظر ما بخش مهمی از جمعیت «خوش‌نشین» را تشکیل می‌دادند، در خارج از طایفه قرار داشتند و از منزلت و امتیاز عضویت در آن بی‌بهره می‌ماندند. بیش از اصلاحات ارضی ۱۳۴۰، تحقیقی راجع به «پایگاه کارگران سنتی تهران» توسط «پل وی»^{۱۴} جامعه‌شناس فرانسوی آشکار ساخت که ۹۳ درصد روستاهایی که کارگران از آن عزیمت می‌نمودند، هر کدام شامل یک یا چند طایفه بوده‌اند، و ۸۶ درصد کارگران به طایفه‌ای وابسته بوده (موسسه‌ی تحقیقات ص ۱۷-۱۴). بعید نیست که درجه‌ی وابستگی به طایفه، بعد از اصلاحات ارضی کاهش یافته باشد، زیرا اولاً پایه‌های عینی روابط خویشاوندی به علت ادغام کل اجتماع روستا به اقتصاد ملی سرمایه‌داری دچار تزلزل می‌گردید و در ثانی، مهاجرت خالص روستا به روستا، متعاقب اصلاحات ارضی افزایش یافت. معذالک با وجود عدم ادغام اغلب خوش‌نشینان (یا مهاجرین به شهرها و کارگران آینده) در سازمان طایفه، نفوذ روابط اجتماعی مسلط در جامعه‌ی ده (یعنی روابط خویشاوندی و تاثیرات فرهنگی-ایدئولوژیک ناشی از آن)، بر خوش‌نشینان حداقل تا زمانی که در روستا زندگی می‌کرده‌اند، بی‌تردید به نظر می‌آید.

از مهمترین مختصات فرهنگی روابط خویشاوندی، تا جایی که مربوط به بحث ما می‌شود، باید از ۱- پدرسالاری و ۲- تعارض نام برد. اصول و عوارض پدرسالاری، عبارت از بازتولید این ایده است که مشروعیت و منزلت اجتماعی یک فرد (ریش‌سفید، فی‌المثل) بر مبنای سن او قضاوت می‌شود. این خود موجد و زمینه‌ی فرهنگ انقیاد و احترام به «بزرگتران» و پذیرش اتوریته‌ی آنان می‌باشد. از قضا، مذهب تنها فرم ایدئولوژیک-فرهنگی در میان دهقانان نیست.^{۱۵} اشکال غیرمذهبی نیز به همان میزان اهمیت دارند. ترجمه‌ی آن فرم فرهنگی (احترام به بزرگتران) در محیط کارخانه و همین‌طور در سطح جامعه، مسئله‌ی مقبولیت و مشروعیت رهبری سازمانی کارگری، یا رهبری سیاسی را از نظر کارگران (با این زمینه‌ی اجتماعی)، برای ما، به پیش می‌کشد. بعید نیست اینگونه کارگران و به‌ویژه سالخوردگان، در مشروعیت رهبران جوان یک شورا به خود تردید راه دهند و برعکس، اعضای سندیکای پیر ولی محافظه‌کار، برایشان مقبول‌تر جلوه نمایند (نمونه‌ی کارخانه ارج، بهار ۱۳۶۰). پدیده‌ی فوق در سطح نظری، نشانگر وجه پیچیده‌ی پروسه‌ی استحاله‌ی فرم فرهنگی است. پروسه‌ی استحاله تنها یک روند تک‌خطی تغییر شکل

14- Paul Vieille

۱۵- مشاهدات Eric Hoogwud از یک روستای ایرانی نیز این مسئله را نشان می‌دهد در MERIP REPORTS شماره‌ی ۸۷.

نیست. بلکه جریان تضادآمیز و پر تنش تغییر فرم از یک طرف، و مقاومت از جانب دیگر، می‌باشد. در حالی که روابط فرهنگی و اخلاقی صمیمانه (درون طایفه‌ها) از خصائل روستاهای زادگاه کارگران به شمار می‌رود، در عین حال تعارضات و کشمکش و رقابت برای قدرت (بین طایفه‌ها) نیز از جنبه‌های برجسته‌ی زندگی اجتماعی آنان بوده است.^{۱۶} طبق گزارش «وی» از ۱۹۹ کارگر با اصلیت روستایی، ۶۷ نفر خاطرات تقابلات و تنش‌های سنگینی را به یاد داشته‌اند. بر اساس همان تحقیق، دعواها عمدتاً، در زمینه‌ی مسائل تقسیم آب، زمین و برداشت محصول، تشدید مخاصمات به‌وسیله‌ی ارباب و تفاوت‌های فرهنگی (حمله به روستای بهاییان...) بوده‌اند. (همان، ص ۱۷-۱۴) چنان‌که در پیش متذکر شدیم، انتقال و ترجمه‌ی اشکال اینگونه روابط خویشاوندی در محیط جدید (کارخانجات) ممکن است منجر به ایجاد «همبستگی سنتی» در میان آن بخش از کارگران و علیه مدیریت شود (کارخانه‌ی ایران ترانسفورماتور) و در عین حال به عنوان عامل تفرقه‌ی قومی در میان کل کارگران موثر افتد (کارخانه‌ی فیلور)...

حال بپردازیم به خصلت‌های ویژه. اینکه هر منطقه‌ی جغرافیایی و یا جماعت‌های قومی متمایز، چه خصوصیتی را بر کارگران برخاسته از آن جماعات می‌دهد، تنها در سایه‌ی مطالعه‌ی دقیق انسان‌شناسانه‌ی هر یک از مناطق و اقوام امکان‌پذیر است. در واقع آنچه ما را به پی بردن به خصوصیات منطقه‌ای و قومی علاقمند می‌نماید، برخی مشاهدات جالب توجه در میان قشربندی‌های قومی-فرهنگی در میان کارگران کارخانجات تهران (یعنی گروه‌بندی‌های کارگران شمالی، یزدی و آذری) و رابطه‌ی آن با مبارزه در درون کارخانجات بوده است. تقریباً کلیه‌ی مشاهدات ما از کارخانجات مختلف نشان می‌داد که کارگران شمالی عموماً مبارزه‌جو، روشن، معترض، پیشرو در سازماندهی اعتصابات و حساس به خواست مهم دموکراسی بودند. رادیکالیزم آنها نه تنها در صنایع تهران، که البته در نواحی محلی خود، گیلان و مازندران، نیز مشخص بوده است. مطالعه‌ی حرکات ثبت‌شده‌ی طبقه‌ی کارگر در طول یک سال بعد از قیام بهمن نشان می‌دهد که کارگران کارخانجات گیلان و مازندران از حیث ماهیت درخواست‌ها و اشکال اعتراض‌شان رادیکال‌تر از نقاط دیگر بوده‌اند.^{۱۷}

اعتصاب مجتمع چوب چوکا در اسام طی بهار و تابستان ۱۳۵۸، یک نمونه‌ی روشن است. در مقابل این، برای نمونه، گروه کارگران اهل یزد قرار داشتند با تلفیقات محافظه‌کارانه و وفادار به کارفرما.^{۱۸} به نظر ما علت رادیکالیزم

۱۶- خود نگارنده سال‌ها شاهد اشکال مختلف اینگونه تخاصمات، بگومگوها و کشمکش‌های خونین در میان روستاییان بوده است. برای یک گزارش مفصل از انواع دسته‌بندی‌ها و منازعات در روستاهای ایران، رجوع کنید: E. Abrahamian "oriental Desptism" Iranian Studies

۱۷- بررسی کلیه‌ی نشریات کار و پیکار، در طول یک‌ساله‌ی از بهمن ۵۷ تا بهمن ۵۸.

۱۸- مدیر داخلی کارخانه‌ی (ف)، پس از اظهار نارضایتی از «کارگران شمالی» ادامه داد: «... ولی یک دسته کارگر هم داریم

کارگران شمالی را باید در خصوصیات اقتصادی-اجتماعی و تاریخی مناطق شمال جستجو نمود.

الف_ ساخت اقتصادی-اجتماعی: مناطق کناره‌ی بحر خزر به علت استعداد کشاورزی باغداری، از جمله‌ی اولین نقاطی بود که در آن بزرگ‌زمین‌داری مکانیزه و تولید برای بازار، سال‌ها قبل از اصلاحات ارضی برقرار گردید. تاثیرات این رویداد عبارت بود از یک‌طرف بی‌زمینی یا کم‌زمینی (خرده‌مالکی ناچیز) و جریان آرام پرولتر شدن، و از طرف دیگر رشد سریع‌تر روابط کالایی و روابط دستمزدی.

ب_ روابط اجتماعی-فرهنگی: در سال‌های اخیر گذشته از گرایش تدریجی طبقات مرفه به خرید باغات و ویلا در نقاط خارج شهرها، هجوم هر ساله‌ی هزاران مسافر از طبقات متوسط، تاثیر مهمی در رونق خرده‌تجارت و درگیر ساختن زندگی روستایی (به‌خصوص آنان که نزدیک شهرها قرار گرفته بودند) در اقتصاد شهر داشته است. نتایج اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی توریسم می‌توانست نقش قابل ملاحظه‌ای را در پیوند یا ادغام روستا به شهر و به‌در آوردن آنان از انفراد و انزوا و بالاخره در «شهری شدن» روستاهای نزدیک مراکز شهری ایفا نماید_ تجربه‌ای که به‌کل متفاوت از روستاهای منزوی و پراکنده‌ی نواحی دیگر کشور است. شاید از این‌روست که مردم نواحی شمال نسبت به سایر مناطق، کمتر سنتی و نسبت به کسب فرهنگ نوین، بازتر می‌باشند^{۱۹}. و بالاخره در رابطه با عوامل تاریخی باید به رخدادهای مبارزات ضددیکتاتوری، ضدامپریالیستی (جنبش جنگل) و همین‌طور نقطه‌ی آغازین جنبش مسلحانه علیه رژیم پهلوی در سیاهکل اشاره نمود. که مجموعاً بخشی مهم از تاریخ مکتوب و زبانی (شفاهی) مردم این سرزمین به‌شمار می‌آید و همه‌ی اینها تعیین‌کننده‌ی گرایش فرهنگی مردم این سرزمین، به ویژه آنانی که رانده از زمین و از دیار در جستجوی کاری در ولایت خود و یا در نقاط دیگری بودند، باید به‌شمار آیند. در مقابل، کارگران اهل یزد، از سرزمین‌های کناره‌ی کویر، با روستاهایی پراکنده و منزوی و درخودفرورفته می‌آیند که در آنها ارزش فرهنگی کهن، نه تنها در فرم که در که در محتوای خویش، بر بستر عینی خود همچنان مسلط است. در کارخانه‌ی (ف) مهاجرین از این نواحی (بخشی از کارگران فعلی) نه تنها چیزی، مثلاً سنتی و یا ارزشی برای تقویت مبارزات کارگران با خود به کارخانه منتقل نکردند، بلکه با گروه‌گرایی سنتی و محافظه‌کارانه‌ی خود مانعی نیز در این راه به‌شمار می‌آمدند. در مورد کارگران ترک (آذربایجان) باید بگوییم که ما فاقد اطلاعات مشخص

که واقعا از ایشان راضی هستیم، و اونها یزدی‌ها هستند. کارگرانی هستند بی‌سروصدا، آرام، قانع... آنها از همان ابتدای تاسیس کارخانه تا حالا با ما بوده‌اند...»

۱۹- آنان که در فاصله‌ی زمانی کوتاهی به دو شهر نزدیک به هم آستارا و اردبیل سفر کرده باشند. به تفاوت تعجب‌برانگیز این دو شهر در زمینه‌های مختلف زندگی اجتماعی، فرهنگی و البته اقتصادی پی برده‌اند: ظواهر، گویای بسیاری تفاوت‌ها است. آستارا شهری است که از نظر تلقی مردم مدرن، با سطح سواد به مراتب بالا، اکثریت قریب به اتفاق زنان بی‌حجاب، کمتر سنتی، و با تنش‌هایی به‌مراتب کمتر. شاید اردبیل درست در نقطه‌ی مقابل آن قرار گیرد.

لازم درباره‌ی زمینه‌های اجتماعی‌شان هستیم. کارگران آذربایجانی، که بیشترین سهم را در ترکیب اجتماعی-فرهنگی کارگران تهران دارا می‌باشند، خود باید مورد مطالعه‌ی جداگانه‌ای قرار گیرند.

در رابطه با جریان پر تنش پرولتر شدن کارگران تهران ما به روندی که در آن کارگران، برخی مختصات مهم فرهنگ سابق «فرهنگ دهقانی» را ترک می‌کرده‌اند، اشاره کردیم و تجلیات این حرکت را در اشکال انتقال فیزیکی به شهر، تغییر محیط کار و روابط تولیدی، گسیختگی تدریجی از آن فرهنگ در اثر قطع و یا تضعیف روابط اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی با روستا در طول مدت اقامت فیزیکی در شهر و غیره را مورد بررسی قرار دادیم. حال بینیم که آیا آنان فرهنگ پوپولار نوینی کسب و جانشین کرده‌اند؟ فرهنگ پوپولاری که ریشه در شرایط مادی و اجتماعی آن طبقه داشته و در سنت‌ها و ممارست توده‌ای آن تجسم می‌یابد.

بدیهی است که عملاً دیالکتیک «ترک و کسب» در یک زمان و در وحدت با یکدیگر و در جریان استحاله‌ی فرهنگی رخ می‌دهد که پیش‌تر از آن سخن گفتیم. کسب ارزش‌ها و معیارهای شهروندی در این رابطه یکی از مهمترین عناصر محسوب می‌شود و هنوز کماکان باید در این حیطه پژوهش کرد. شهروندی در درک کلی و در رابطه با قصد ما، در این معنا منتج به آن می‌شود که تقسیم کار اجتماعی موجود در جامعه‌ی شهری منجر به درهم‌ریختن افکار فردگرا و خودکفای کارگر مهاجر می‌شود. تنوع گسترده‌ی آدم‌ها، اندیشه‌ها، اشتغالات و غیره، دنیای کوچک و بسته‌ی ذهنی او را بازمی‌گشاید. تظاهر عریان تضادها و نابرابری‌های اجتماعی، تمرکز قدرت سیاسی و فقدان آن در نزد بسیاری، و بالاخره درگیری عملی کارگر مهاجر با این پدیده‌ها به طرق مستقیم و یا غیرمستقیم (مثلاً وسایل ارتباط جمعی و امکانات دیگر)، بینش او را درباره‌ی «طبیعی و ابدی» بودن پدیده‌ها، حوادث و نقش‌ها درهم می‌ریزد.

این عقیده که مهاجرین کارگر، به دلایل «روانی و فرهنگی» خود را از دیگر شهروندان جدا کرده، و به سنن روستایی چسبیده و تلقی مقاومی نسبت به ارزش‌های نوین دارند، تنها در سطح ادعا باقی می‌ماند. کارگران تهران، هم در آن مقوله نمی‌گنجند. طبق بررسی ما علاوه بر اینکه کلیه‌ی کارگران صاحب رادیو بودند، در عین حال حدود ۸۰ درصد آنان دستگاه تلویزیون در اختیار داشتند که دو سوم آنان، آن را در سال‌های قبل از قیام تهیه کرده بودند، آن هم در زمانی که مخاطب عمده‌برنامه‌های آن طبقه‌ی متوسط جدید بود. احساسات و هویت قومی (در مقابل هویت طبقاتی) و ارزش‌های سنتی ممکن است حفظ شده و مورد ممارست واقع شوند. ولی این به دلیل عوامل روانشناسی و فرهنگی، یعنی حفظ ارزش و سنت‌ها، به‌خاطر ارزش و سنت‌ها نیست. بلکه در واقع «واکنشی است به مقتضیات بقا در اقتصاد شهری رقابت‌آمیزی که در آن فرصت‌های اقتصادی نادر می‌باشند» (برایان رابرت، ص

۱۴۱). ساده‌تر بگوییم در جامعه‌ای که فاقد سیاست‌های تامین اجتماعی (در شکل بیمه‌ی بیکاری یا درمان رایگان و...) است، بستگی‌های خانوادگی و خویشاوندی به عنوان و حتی در قالب نهاد تامین‌کننده‌ی امنیت اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی تقویت می‌گردند. کوهن انسان‌شناس انگلیسی، طی مطالعاتی درمی‌یابد که در میان کارگران آفریقایی، فرهنگ قبیله‌ای به عنوان پاسخی به دیسپلین و فشار صنعتی احیا می‌شود (کوهن، ص ۱۹۸).

این مبحث ما را به اعتقاد رایج مبنی بر «مذهبی بودن» طبقه‌ی کارگر ایران (در میان طبقات دیگر) می‌رساند، خصیصه‌ای که انگار از ازل بر پیشانی این طبقه نگاشته شده و آثارش تا ابد نیز به‌جا خواهد ماند. به اعتقاد، ما استعمال صفت مبهم «مذهبی» در مورد کارگران صنعتی تهران بدون تعریف دقیق آن و در نتیجه عقب‌مانده دانستن آنان نشانه‌ی بی‌دقتی در کاربرد واژه‌ها و بی‌توجهی به رفتارهای اجتماعی ویژه‌ی کارگران است (گذشته از این مسئله که اساساً طبقه‌ی کارگر از حیث ادراک و آگاهی ناهمگون می‌باشد). اگر منظور ما از «مذهبی بودن» چیزی نیست جز اعتقاد به ماوراءالطبیعه‌ای که توسط میانجی‌هایی با ایجاد نظام اعتقادی خاص (سیستم اعتقادی مسیحیت، اسلام و غیره) روابط انسان‌ها را در روی زمین تعیین می‌کنند، به‌طوری که آن نظام و اعتقاد به آن، ماوراء تاریخ قرار می‌گیرند. در آن صورت ما معتقدیم که اکثریت بالایی از کارگران کارخانجات تهران مذهبی نیستند، بلکه مذهب برای آنان تنها یک شکل فرهنگی است. بدیهی است که این خصلت ضرورتاً به معنای درکی ماده‌گرایانه نیست. بلکه آنچه به‌طور عینی برای آنان اهمیت دارد آثار اقتصادی-اجتماعی مترتب بر مذهب (در معنای نظام اقتصادی می‌باشد). کارگران کارخانه‌ی آزمایش در مقابل شعار معروف «ما انقلاب نکرده‌ایم که خربزه ارزان بشود، ما انقلاب کرده‌ایم برای اسلام» این واکنش را نشان می‌دادند: «... می‌گن ما انقلاب نکردیم برای مادیات و این چیزها؟ برای چی انقلاب کرده‌ایم پس؟ می‌گن برای اسلام! مگه اسلام چیه آخه؟ انقلاب کردیم برای اینکه وضع‌مون بهتر بشه».

در کارخانه‌ی (پ-م) در تهران در بهار ۱۳۶۰ متعاقب تقابل سنگین کارگران و مدیریت در مورد مسئله‌ی کنترل اخراج و استخدام، مصاحبه‌ای با یکی از کارگران کارخانه انجام شد. در گفته‌های او فرم فرهنگی مذهب مشخص می‌باشد:

س_ وظیفه‌ی شورا چی باید باشد؟

ج_ وظیفه‌ی شورا؟ باید ما کارگرها پشتیبان شورا باشیم. یعنی شورا باید بتوانه کار بکنه. ولی کارفرما (مدیران دولتی) که نمیگذاره شورا کار بکنه. شورا چی می‌توانه بکنه اینطوری؟

س_ پس شما در مقابل چکار باید بکنید؟

ج_ باید بالا (مدیریت) پشتیبان شورا^{۲۰} باشد، تا شورا بتواند این کارخانه را راه ببرد. ما از صبح می‌آییم می‌خواهیم ۸ ساعت کار کنیم. دستگاه خراب است! وقتی که نمی‌رسند به ما (شورا) خبر، اگر ما این‌بار را حاضر کردیم چکار کنیم؟ خبر باید این کار بخوابد. ما می‌ریم به مسئولین می‌گیم، ولی از مسئولین کسی نیست که به کار برسد. سرمایه‌دار یعنی نمی‌گذارد که کارگر ریشه کنه. می‌خواد ریشه‌ی کارگر را بزنه.

س_ خبر در مقابل این، کارگرها باید چکار بکنند؟ چاره چیه؟

ج_ چاره‌ی ما اینه که ما باید پشتیبان این شورا باشیم، شورا هم بتوانه، اگر سرمایه دار بذاره، کار پیش بره چون ما همه مسلمانیم. آن موقع کافر بودیم. الان مسلمان شدیم_ باید به دین و به ایمان‌مان کمک کنیم...

در موقعیت تاریخی‌ای که زبان سیاسی دنیوی اشکال نوین و توده‌ای نیافته است، زبان و واژه‌ها و تکیه‌کلام‌های فرهنگ پوپولار مسلط، به‌خصوص مذهب، در صورت لزوم نقش سیاسی پیدا می‌کنند. همینطور است در مورد رفتار سیاسی: رفتار سیاسی در پوشش زبان، شعار و با حتی رفتار مذهبی تجلی می‌کند. در اینجا است که مذهب همچون (شکلی) فرهنگی، ابزاری برای تحمیق و تسلط طبقاتی می‌گردد. ابزاری که خود موضوع و حیطه‌ی مبارزه‌ی طبقاتی قرار می‌گیرد. در انگلستان دوران رشد سرمایه‌داری و با ظهور پرولتاریای صنعتی که در پی بیان خواست‌های فوری و تاریخی خود و در شرایطی که هنوز زبان سیاسی مدرن توده‌گیر نشده بود، مذهب به عنوان فرم فرهنگی خاصی، شکل بیان سیاسی و اجتماعی طبقه‌ی کارگر گردید: «مُتدیسَم صرف» یا «کلیسای کارگری» با محتوای رادیکال در نقاط کارگرنشین به‌ویژه نواحی معدنی، در مقابل «کلیسای محافظه‌کار» وزلی به وجود آمد. اما در فرانسه‌ای که کلیسای کاتولیکی قوی و محافظه‌کار مسلط بود، رادیکالیسم جنبش کارگری نه با نظر به مذهب، بلکه بدواً با توجه به انقلاب کبیر فرانسه و بعدها در «جمهوری ژاکوبین» و یا «جمهوری متبلور در یک فرد» منعکس گردید (هایزبام، ص ۳۷۵-۶). و امروز مذهب، خود به عنوان موضوع مبارزه‌ی طبقاتی بیش از هر جا در آمریکای لاتین و به‌ویژه در نیکاراگوای انقلابی خودمآیی می‌کند: «کلیسای مستمندان» در مقابل «کلیسای ثروتمندان».^{۲۱}

ولی علی‌رغم آنچه گذشت، دیده می‌شود که کارگران تهران، اگرچه به مذهب به عنوان یک شکل فرهنگی برخورد می‌نمایند، معذالک هنوز چیزی در قالب «مذهب کارگری» یا «مذهب مستقل»، مذهب منسجم رادیکال برای خود

۲۰- منظور کارگر در اینجا، به رسمیت شناختن قانونی حقوق شورای کارخانه از طرف دولت و نیز مدیریت بود که عملاً انجام نشد.
۲۱- مفهوم تلویحی بحث فوق در مبارزات سیاسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برخورد غیرتاریخی به پدیده‌های فرهنگی و به‌هم‌ریزی شکل و محتوای عناصر ایدئولوژیک، افرادی مانند خانم آذر طبری را وامی‌دارد که به‌طور کلی اسلام را مانع و رادعی در تغییر انقلابی در جامعه بداند و بنابراین خود اسلام، و قرار گرفتن همین اسلام را به عنوان موضوع مبارزه‌ی سخت و خونین به‌کل نادیده انگارد.

به وجود نیاورده‌اند. از طرف دیگر، و در مقابل این، صاحب یک سنت دنیوی که در قالب اتحادیه‌های کارگری و احزاب توده‌ای بیان‌کننده‌ی مستقل خواست‌های فوری و تاریخی آنها باشد نیز نیستند، بنابراین طبقه مجبور شده است که نه تنها فرهنگ مسلط را تغییر محتوا دهد، در عین حال عناصری از فرهنگی که تاریخاً متعلق به او نیست (مذهب در شکل مسلط خود) را به عاریت بگیرد. و اینها همه به‌خاطر عدم انکشاف طرز تلقی و فرهنگ مستقل و نشانه‌ی عدم بلوغ طبقه است. در این حالت «مذهبی بودن» و «مذهبی نبودن»، و در جریان مبارزه علیه «مذهب حاکم» به وسیله‌ی زبان مذهبی است که گجی‌ها، سواستفاده‌ها و فریب خوردن‌ها حادث می‌شوند. و اینها از نتایج همان عدم استقلال در شکل‌بندی فرهنگی و آثار منفی دوران تغییر می‌باشند. به‌جا است که لااقل این سوال را مطرح کنیم که آیا «اسلام مجاهدین» نشانه‌ای از نمودار و انعکاس خواست تاریخی و عینی طبقات زیر سلطه، برای تغییر محتوای مذهب حاکم نیست؟

انکشاف یک فرهنگ مستقل طبقه‌ی کارگر مستلزم مهیا بودن ابزار و شرایط اعمال آن است. و یکی از مهمترین ابزار آن گسترش ارتباطات در میان طبقه می‌باشد. ارتباطات از طریق سازمان‌های مستقل سیاسی، صنفی، فرهنگی، محلی، نشریات خودی و غیره امکان‌پذیر می‌باشد. ولی باید گفت که طبقه‌ی کارگر ایران، و تا جایی که ما می‌دانیم، کارگران کارخانجات تهران، فاقد ابزار و شرایط لازم‌اند. طبق آمار نمونه‌ای ما، بیش از یک‌سوم کارگران بی‌سوادند (۳۷ درصد)، حدود یک‌چهارم آنان کم‌سواد (تنها دارای توانایی خواندن و نوشتن مطالب ساده با تحصیلات تا سطح کلاس‌های پیکار با بی‌سوادی) و تنها بیش از یک‌سوم آنان (۳۷ درصد) باسواد می‌باشند. از کل ۱۲۰ کارگر تنها ۱۵ نفر تا دوره‌ی دبیرستان پیش رفته، که ۶ نفرشان دیپلمه بودند. در چنین شرایطی امکانات رشد دانستنی‌های مستقل مربوط به کارگران، دچار تشنگی می‌شود و در شرایط حاکمیت اختناق و سانسور چه در طول ۲۵ سال سیاه آن دوره و چه این ۴ سال سیاه‌تر در این دوره، پیوند باز هم مشکل‌تر می‌گردد. حضور تلویزیون در منزل ۸۰ درصد از کارگران صنعتی، در شرایط حاکمیت غیردمکراتیک تنها خدمت به گسترش فرهنگ مسلط به‌شمار می‌رود. وجود چنین شرایطی مسلماً سد راه گسترش فرهنگ مستقل در میان کارگرانی خواهد بود که از تحصیلات نسبتاً بالایی برخوردارند. از میان کارگران باسواد، ۴۰ درصد اظهار داشتند که «گاهی» روزنامه می‌خوانند و ۱۷ درصد به‌طور منظم. این گروه اخیر به‌طور کلی (نه همه) کارگران متولد شهر، ماهر و با تحصیلات نسبتاً بالا بودند. در این میان طبیعی است که تعداد کتابخوان‌ها کمتر باشد. در میان کارگران باسواد حدود ۳۰ درصد اظهار داشتند که «گاهی» کتاب می‌خوانند و باز عناوین اغلب کتب عنوان‌شده «مذهبی» بودند: از دکتر شریعتی، مطهری و

تعدادی هم توضیح‌المسائل.^{۲۲}

سازمان‌ها و محافل فرهنگی مستقل و خارج از محل کار، خود تاریخاً شکلی از انعکاس تشکل طبقاتی کارگران بوده است. اینگونه سازمان‌های داوطلبانه و مستقل، به‌ویژه در دوره‌ای که دولت سرمایه‌داری در مراحل اولیه‌ی شکل‌گیری خویش قرار دارد، سریع‌تر و اصیل‌تر رشد می‌کنند. در انگلستان بعد از سال‌های ۱۷۸۰، اشکال مختلف محافل مستقل طبقاتی پرولتاریا رشد شگفت‌انگیزی یافت: ساختن مدرسه، سوادآموزی، آموزش‌های ادبی، سیاسی، ساختن کلوب‌های کارگری ورزشی، انتشار روزنامه‌جات و کتب، همه و همه توسط خود طبقه برای ابراز وی ایجاد می‌گردیدند. و اینها جزئی از پروسه‌ی «خودسازی» طبقه‌ی کارگر انگلستان بوده است. (ا.پ. تامپسون، ص ۷۸۱-۸۲۰) ولی فرم متحول دولت سرمایه‌داری، منتج از رشد شتابان توسعه‌ی انباشت و متجلی در گسترش بخش دولتی و پیدایی دولت رفاه، دست به اقدامات «ملی و همه‌جانبه» و «برای همه‌ی اجتماع» از جمله خانه‌سازی، ساختن مدرسه، آموزش رایگان، درمان و بهداشت رایگان و بیمه‌های بیکاری و غیره زده، بخشی از پایه‌های مادی برای انکشاف مستقل طبقه‌ی کارگر در وجه «خودسازی» را از بین برده و موجب می‌گردد فعالیت‌ها و نهادهای مستقل پرولتاریا حتی‌الامکان در نظام حاکم متبلور شود. در عین حال فرم متحول دولت سرمایه‌داری در این وجه، به‌ویژه در دوره‌های رونق اقتصادی، نقش بسیاری را در تسلط ایدئولوژیک بر پرولتاریا (دولت به عنوان ارگان ماوراء طبقات) و اعمال هژمونی بورژوازی در قالب حکومت‌های مختلف داشته است.^{۲۳} در ایران نیز نمونه‌هایی از فعالیت‌های مستقل طبقه خارج از نقطه‌ی تولید، و در محلات کارگری دیده می‌شود. ولی بسیار پراکنده و فاقد پتانسیل لازم برای تداوم.^{۲۴}

برای کارگران صنعتی تهران، زمان فراغت بعد از کارخانه، به‌ندرت به اوقاتی برای تجمع خود کارگران، محفلی برای

۲۲- دو موضوع مهم باید در این رابطه مورد توجه قرار گیرند. اولاً، آمار مربوط به تعداد کارگران روزنامه‌خوان و یا کتاب‌خوان هر گروه به معنای این نیست که این طبقه به خصوص «علاقمند» به خواندن و مطالعه نیست. ما متأسفانه فاقد آمار لازم هستیم که ببینیم که با توجه به نسبت درجه‌ی تحصیلات در طبقه‌ی متوسط، چند درصد آنان واقعا مطالعه می‌کنند، و چه چیزهایی. ثانیاً، و این بسیار اهمیت دارد توجه کنیم که در شرایط سیاسی کشور چه در رژیم شاه و چه در این رژیم، متد تحقیق بر اساس پرسش مستقیم چندان خالی از اشکال نیست. یک بررسی واقعا موفق زمانی امکان‌پذیر است که محقق به روحیه، فرهنگ، رفتار ویژه‌ی پاسخگو و تاکتیک‌هایی که برای گریز از پاسخگویی به کار می‌برد، آشنا باشد. هیچکدام از کارگران باسواد و به‌خصوص جوان صحتی از خواندن نشریات چپ به میان نیاوردند. حتی آنان که از ایشان انتظار می‌رفت. و این البته طبیعی هم بود. فراموش نکنیم که این مصاحبه‌ها در روزهای خونین بعد از ۳۰ خرداد ۱۳۶۰ انجام گرفتند.

۲۳- برای بحث حول تئوری دولت و نیز دولت ایران و شکل ولایت فقیه رجوع کنید به: «تئوری دولت در رد اکونومیسم»، دولت و انقلاب، شماره‌ی ۲. پاییز ۶۱، لندن.

۲۴- یک گزارش نمونه راجع به فعالیت زنان خانواده‌های کارگری منطقه‌ی زورآباد کرج برای ساختن حمام را می‌توان در مجله‌ی انگلیسی Spare Rib، ۱۹۸۲ No ۱۱۵ یافت. فعالیت‌های مستقل کارگران کارخانجات در وجه ایجاد کمیته‌های اعتصاب و شوراهای کارگری را باید در مقوله‌ی فعالیت‌های مقطعی و نه سنتی و مداوم به حساب آورد.

گفتگو و نه لزوماً درباره‌ی سیاست، که درباره‌ی زندگی روزانه، کار و غیره تبدیل می‌شود. بررسی خود نگارنده و نیز سه بررسی دیگر به روشنی نشان می‌دهند که اکثریت بالایی از کارگران اوقات فراغت خود را در خانه و در انفراد و یا در میان خانواده‌ی خود می‌گذرانند (طبق مطالعه‌ی ما در حدود ۸۰ درصد). یک مطالعه‌ی اوقات فراغت کارگران صنعتی شهرستان اراک در ۱۳۵۷، همچنین نشان داد که بیش از ۹۰ درصد کارگران علاقه‌مند به اوقات فراغت «خانگی» می‌باشند، یعنی شب‌گذرانی‌ها یا دیدارهای خانوادگی کارگران با همسایگان و یا هم‌ولایتی‌ها (ف. ارشاد، ص ۲۱۷). چنین گرایش‌ها نشان می‌دهد که تنها و مهمترین مکان تمرکز و تجمع کارگران در شرایط عادی، کارخانه است. در تهران در میان کارگران تقریباً هیچ نوع معادلی برای «کلوب‌های کارگری»، «میخانه‌های عمومی» و یا «مدرسه‌های کارگری روزهای یکشنبه» متعلق به سنت طبقه‌ی کارگر انگلستان وجود ندارد. برخلاف تصور بسیاری، قهوه‌خانه‌های موجود در تهران، محل تجمع کارگران صنعتی نیستند. تنها ۲ نفر از ۱۲۰ نفر کارگر، اظهار نمودند که اوقات فراغتشان را در قهوه‌خانه می‌گذرانند. قهوه‌خانه‌ها معمولاً یا محل تجمع کارگران مهاجر ساختمانی و بدون خانه و کاشانه، و یا، در محلات نزدیک بازار، مکان تغذیه‌ی کارگران کارگاه‌های سنتی و یا موسسات تجاری در ساعات نیمروز می‌باشند. کارگران در حالی که خود مستقلاً فاقد نهادهای دنیوی (سکولار) جهت تبادل تجربیات فرهنگی و احساسات طبقاتی می‌باشند، در نهایت مجبور می‌شوند چنین نهادهایی را همچنان از اشکال فرهنگ غالب و مذهب به عاریت بگیرند. و در این روند مسجد و هیئت بدل می‌شود به محل گذران اوقات فراغت. در نمونه‌ی آماری ما، آنان که رخصت گهگاه فراغتی داشتند (تنها نزدیک به ۲۰ درصد) بیشتر از موارد دیگر از مسجد و هیئت نام می‌بردند. تحقیقی از کارگران کارخانجات تهران در ۱۳۵۳ نیز به نتیجه‌ی مشابهی رسیده بود. تحقیق نشان می‌دهد که رفتن به «مسجد» در میان سایر موارد گذران اوقات آزاد (یعنی: رفتن به کافه، کاباره، تئاتر، ورزش، پارک، قهوه‌خانه، هیئت و امامزاده) با ۴/۲۱ درصد پاسخ‌های مساعد، پوپولارترین محل بوده است (ز. جوادى نجار، ص ۶۹). در مورد کارگران شهر اراک بررسی نشان داد که ۴۰ درصد کارگران وقت آزاد خود را در مسجد می‌گذرانند (ارشاد، ص ۳۰۵). ضمناً باید توجه داشت که در لیست موارد تفریح در فوق، مسجد و هیئت تنها مکان‌های قابل جمعی بودند که مستلزم تحمل هیچگونه هزینه‌ای نبوده‌اند. به همان‌گونه که مسجد و هیئت می‌توانند نقش مکان عمومی گذران اوقات فراغت کارگران را بازی نمایند، مشهد و قم نیز محل گذران تعطیلات می‌شوند: آن دسته از کارگرانی که از حیث مادی قادر به مسافرت بوده‌اند (۸۳ درصد) حتماً به شهر مشهد سفر نموده‌اند (۴۸ درصد) آنان فقط قم و مشهد را دیده‌اند.

آنچه گذشت، با تمام محدودیت‌هایش، نمودار گوشه‌ای از واقعیت طبقه‌ی کارگر ایران است. واقعیتی که باید با

دیدگان دقیق با آن روبرو شد. طبقه‌ی کارگر ایران عینا به مرحله‌ی نهایی پرولتر شدن رسیده است: اکثریت قریب به اتفاق کارگران برای زندگی چیزی جز فروش نیروی کار خود ندارند. اما از حیث ایجاد ایدئولوژی و فرهنگی مستقل، طبقه هنوز در جریان کنکاشی سخت به سر می‌برد، و بزرگترین نقطه ضعف آن، نداشتن سازمان سیاسی مستقل برای خویش است.^{۲۵} با این احوال از یاد نبریم گذشته‌ی نه چندان دوری را که همین طبقه با همین خصائل به خاطر نقش استراتژیک و قاطع خود در تولید اجتماعی و با غلیان ناگهانی خود، ضربه‌ی مهلک را به پیکر رژیم پهلوی نواخت. و در جریان انقلابی بعد از بهمن، ارگان‌های «کنترل کارگری» ای را در جهت اعمال حاکمیت کارگران بر پروسه‌ی کار به وجود آورد که در تاریخ تجربیات و مبارزات کارگری بی‌سابقه بود.^{۲۶} طبقه‌ی کارگر ایران نشان داد که از پتانسیلی عظیم و انقلابی برخوردار است. دقایق آن فرا رسیده که این نیروی بالقوه کشف و در جهت سازماندهی نوین شکل داده شود. در ایران ما چه امروز، و چه فردا، هیچ نوع دموکراسی، از جمله دموکراسی بورژوایی، بدون تشکل موثرترین بخش جامعه یعنی طبقه‌ی کارگر پایدار نخواهد بود. آنان که به دموکراسی، و البته سوسیالیسم، دل بسته‌اند تنها با تشکل ارگان‌های توده‌ای و در این میان [ارگان‌های] پرولتاریا قادر به تحقق آرمان خویش خواهند گردید.^{۲۷}

منبع:

الفبا. دوره‌ی جدید. جلد چهارم. پاییز ۱۳۶۲

۲۵- طبیعی است که در این مورد می‌بایست بیش از اینها سخن گفت، همینطور می‌بایست بررسی‌ای از سازمان‌های طبقه‌ی کارگر، از سازمان‌های صنفی و تشکل‌های مختلف آنان در نقطه‌ی تولید به عمل می‌آمد. ولی ما عمدا خود را در همین حیطه محدود کرده‌ایم. زمینه‌ی مبارزات کارگران در دوره‌ی ماقبل انقلابی و اصولا چگونگی «روابط صنعتی» در ایران را به‌طور جداگانه تحت عنوان «کارخانجات در دوره‌ی ماقبل انقلابی» مورد بررسی قرار داده‌ایم که اگر دست داد در آتیه انتشار می‌یابد.

۲۶- برای مطالعه‌ی چگونگی مفهوم، ماهیت، چگونگی تحول شوراها و نیز چگونگی مبارزات کارگران بعد از قیام بهمن، نگاه کنید به ۱- عارف، «کارگران و کنترل کارگری»، نشریه‌ی دولت و انقلاب، شماره‌ی ۱، تابستان ۱۹۸۲. چاپ لندن و همینطور به: MERIP

"Assef Bayat, "Iran: Workers Control after Revolution_۱۱۲.Report NO

۲۷- اینگونه مباحث به تفصیل در نشریه‌ی دولت و انقلاب شماره‌ی ۲، مورد توجه قرار گرفته است.

تجربه‌ی شوراهای کارگری در انقلاب ایران

در پایان مقاله‌ی «فرهنگ و روند پرولتر شدن کارگران کارخانجات تهران» ما به این نتیجه رسیدیم که کارگران کارخانه‌های ایران هنوز در حال کنکاشی سخت در جهت پرولتر شدن در ابعاد ایدئولوژیک و سیاسی قرار داشته و هنوز در یک جریان انتقالی به سر می‌برند. در عین حال یادآور شدیم که این طبقه با آن خصائل، نقش بسیار عمده‌ای در جریان انقلاب بهمن ایفا نمود و بعد از قیام اقدام به تشکیل ارگان‌های کنترل کارگری (شوراها) در نقاط تولید (کالا و خدمات) کرد که در تاریخ حرکات کارگری بی‌سابقه بوده است. نوشته‌ی حاضر سعی در بررسی این سازماندهی کارگری در ابعاد اقتصاد سیاسی و جامعه‌شناختی دارد و به مطالعه‌ی جریان پیدایش، رشد، عمل‌کردها، ایدئولوژی، تیپولوژی و بالاخره تضادهای درونی آن می‌پردازد.

لازم به یادآوری است که این نوشته تحلیل تاریخی جنبش کارگری به‌طور کلی در یک دوره‌ی خاص نیست، بلکه تنها به یک جنبه از آن اختصاص دارد. اطلاعات اساسی‌ای که تحلیل حاضر بر بنیاد آن صورت می‌گیرد، حاصل تحقیق از چندین کارخانه‌ی مدرن تهران و تبریز و نیز مصاحبه‌های انجام‌شده در وزارت کار در زمستان ۱۳۵۹ و بهار ۱۳۶۰ می‌باشد.

۱- طرح موضوع

شوراهای کارگری در ایران عبارت بودند از شکل سازمانی اشتیاق قوی کارگران به کنترل روی پروسه‌ی تولید، توزیع

و امور اجرایی در یک واحد صنعتی و یا اجرایی. این کمیته‌ها برآیند مقطع خاصی از انقلاب ایران بودند که در آن مقطع بحران اقتصادی مانع از آن می‌شد تا سرمایه به خواست‌های «اقتصادی» و «تدافعی» کارگران پاسخ گوید: پس عملاً آنان را وادار می‌کرد که برای تحقق آن درخواست‌ها دست به عمل مستقیم بزنند. نتیجه «مداخله» در قلمرو مدیریت، امور اجرایی، قیمت‌گذاری و در برنامه‌ریزی بود. به عبارت دیگر وضعیت مقطع، کارگران را عملاً از ابراز تقاضای «تدافعی» به طرح و اعمال «تقاضای تهاجمی» می‌راند و سرمایه را، در موضع ضعیف خود در نقاط تولید (کالا و خدمات) به عقب‌نشینی وا می‌داشت. در این مقطع، اما، شکل نوینی از آگاهی و ایدئولوژی، یعنی «ایده‌ی صاحب‌اختیار بودن»، در میان کارگران به وجود آمده بود که در پیوند با آن وضعیت عینی مقطع -بحران سیاسی و ناتوانی سرمایه- سازماندهی کمیته‌های کارگری را مادیت می‌بخشید. ایده‌ی «صاحب‌اختیار بودن» محصول مستقیم آن شرایط انقلابی‌ای بود که در تمامی توده‌های شرکت‌کننده در انقلاب به درجات متفاوت رشد کرده و در میان اقشار مختلف منتهی به اشکال متفاوت رفتار سیاسی می‌گردید.

کمیته‌های کارخانه تنها یک بخش مهم از شوراهای توده‌ای انکشاف‌یافته در انقلاب ایران می‌باشند. علی‌رغم اهمیت نهادهای بالقوه دموکراتیک شورایی، شوراهای محلات در تهران، شوراهای شهرها (در شهرهای شمالی و آذربایجان)، شوراهای دهقانی (کردستان و ترکمن صحرا)، شوراهای ادارات دولتی، شوراهای موسسات آموزشی (دانشگاه‌ها) و شوراهای سربازان و همافران در ارتش، متأسفانه مورد بررسی جامعی قرار نگرفته‌اند. آنچه نوشته شده تنها محدود به کلی‌گویی و تجلیل بوده است تا تحلیل، یعنی پرداختن به منطق حرکت، ویژگی‌ها و تضادهای این ارگان‌ها.

متأسفانه آمار دقیقی در دست نیست که نشان دهد چه تعداد از واحدهای تولیدی و یا ادارات، اقدام به ایجاد شورا کردند و یا چند درصد از نیروی کار صنعتی در قالب شوراها سازمان یافتند، ولی تردیدی نیست که شوراها، از جهت کمیت و کیفیت رشد، در واحدهای صنعتی کارخانه‌ای مدرن، به دلایل ویژگی سازماندهی تولید موفق‌ترین بوده‌اند. سازمان‌یابی کارگران بیکار، و نیز مبارزات آنان در سال‌های اول و دوم انقلاب از موفقیت نسبی‌ای برخوردار گردید که خود می‌تواند موضوع مطالعه‌ای مستقل گردد.

۲- روش بررسی و دوره‌بندی

مطلب قابل توجه در تحلیل پدیده‌های سیاسی در دوره‌ی بعد از انقلاب ایران، مانند دولت یا شوراها دقت در روش تحلیل می‌باشد. در رابطه با بررسی شوراها از این حیث دو نکته را باید مد نظر قرار داد: اول- تحلیل مقطعی

است. جامعه‌ای که تازه از زیر یوغ فشار همه‌جانبه آزاد گشته، و حامل نیروهای رهاشده‌ی در غلیان است. این نیروها برای تحقق آمال خویش به پایگاه اجتماعی خود تاسی می‌کنند. در چنین وضعیت انتقالی‌ای، ماهیت پدیده‌ها دست‌خوش دگرگونی است. خصلت دولت در سال اول انقلاب نمی‌توانست با خصلت آن در سال سوم یکسان باشد. تحلیل از شوراهای نیز باید با توجه به این بی‌ثباتی‌ها و تغییر مداوم در توازن قوای اجتماعی-طبقاتی صورت گیرد. این‌که عوامل تعیین‌کننده و پارامترها در شکل و ماهیت یکسان نبودند، ضرورتاً روش بررسی آمپرسیستی (تجربه‌گرایانه) را توجیه نمی‌نماید. بلکه باید ویژگی هر مقطع را فرموله کرده و منطق گذار از یک دوره به دوره‌ی دیگر را معین کرد. دوم- اشکال مبارزات کارگری و خصلت «روابط صنعتی» در ایران نه صرفاً حاصل رابطه‌ی تضادآمیز کار و سرمایه به‌طور اخص، بل محصول ویژگی خاص عامل سیاسی، یعنی ماهیت دولت ولایت فقیه می‌باشد - دولت نه تنها میانجی کار و سرمایه بود، بلکه در عین حال هر دو را در درجات مختلف تحت انقیاد خود قرار داده بود.

به سبب سرعت دینامیک تحولات سیاسی در بعد از انقلاب، بستر تاریخی شکل‌گیری و خصلت‌نمایی شوراهای را به چهار دوره می‌توان تقسیم کرد. معیار تفکیک هر دوره در رابطه است با ویژگی متمایز روابط بین دولت، کار و سرمایه که توسط میانجی‌های خود آثار متمایزی را در روابط کار به جا می‌گذارند.

دوره‌ی اول: دوره‌ی «کنترل از پایین» - مدت‌زمان بعد از پایان اعتصابات قبل از انقلاب تا مرحله‌ی اول سرکوب گسترده‌ی مرداد-شهریور ۱۳۵۸ را در بر می‌گیرد و با خصوصیات زیر مشخص می‌گردد: ادامه‌ی مبارزات انقلابی کارگران بعد از «ختم» انقلاب و پویای استحالتهای تقاضاهای تدافعی به اعمال و طرح خواست تهاجمی، بحران مشروعیت راه‌حل سرمایه‌دارانه در پاسخ به این درخواست‌ها، عدم تثبیت دولت جدید، و بالاخره ایجاد موقعیت عینی مناسبی که منجر به تشکیل شوراهای گردید.^۱ شوراهای کارخانه‌ها در این دوره موفق گردیدند در بسیاری از واحدهای صنعتی، کارخانه‌های بدون صاحب را راه‌اندازی کرده و در بسیاری از واحدهای با مدیریت قبلی، خود کنترل امور را به دست گیرند. سیاست دولت بازرگان در این دوره مخالفت با اعمال کنترل کارگری و اعزام مدیریت دولتی به واحدهای مشمول بند الف، ب و ج در قانون حفاظت و توسعه‌ی صنایع ایران، و حمایت از مدیریت‌های بخش خصوصی بود. با اجرای این سیاست‌ها گرایش به تضعیف شوراهای آغاز می‌شود. عقب راندن کمیته‌های کارخانه با به اجرا درآمدن مرحله‌ی اول سرکوب گسترده‌ی سیاسی در مرداد-شهریور ۱۳۵۸ به‌طور مؤثرتری به

۱- این‌که دقیقاً دوره‌ها کی آغاز و دقیقاً چه زمانی خاتمه می‌یابند، می‌تواند موضوع بحث باشد. معیار اساسی در تعیین این دوره‌ها گرایش عمومی خصلت هر دوره است. مثلاً در دوره‌ی دوم با تسخیر کردن سفارت آمریکا «شوراهای» از آزادی عمل بیشتری برخوردار گردیدند، معذالک گرایش عمومی به سوی «مدیریت از بالا» آغاز گشته بود.

عمل درآمد. این سرکوب نه تنها کارگران، که شخصیت‌ها و سازمان‌های سیاسی اپوزیسیون، روزنامه‌های انتقادی و مستقل، و بالاخره مردم کردستان را مورد حملات شدید خود قرار داد.

دوره‌ی دوم: آغاز «مدیریت از بالا» - این دوره بین شهریور ۱۳۵۸ تا روزهای تیر ۱۳۶۰ را در بر می‌گیرد و در قلمرو روابط کار با گرایش‌های زیر متمایز می‌شود: آغاز بازگشت سیستماتیک مدیریت انفرادی از بالا، و در نتیجه آغاز سیستماتیک تضعیف شوراهای، و استحاله‌ی تدریجی درخواست‌های تهاجمی به تقاضاهای تدافعی (نگاه کنید به جدول).

دولت بازرگان سیاست گسیل «مدیران لیبرال» دولتی را به کارخانه‌ها و شرکت‌های صنعتی و تجاری به اجرا درمی‌آورد تا به مانند گذشته مدیریت‌های فردی امور را تحت کنترل درآورند. دیری نگذشت که متعاقب بحران تسخیر سفارت آمریکا بار دیگر مبارزات کارگران خون تازه‌ای گرفت. ادامه‌ی این مبارزات همراه با قصد دولت رجایی مبنی بر اجرای سیاست «کورپوراتیسم اسلامی»-ادغام صلح‌آمیز نیروی کار، «سرمایه‌ی اسلامی» و دولت اسلامی در یک کشور اسلامی-منتهی به تدوین آیین‌نامه‌ی شوراهای اسلامی در مرداد ۱۳۵۹ گردید. در عین حال مبارزه‌ی قدرت درون دولت بین «لیبرال‌ها» و روحانیون طرفدار خمینی بالا گرفت. بنابراین این دوره شاهد گسترش انجمن‌های اسلامی کارخانه‌ها و ادارات گردید. این انجمن‌ها در واقع عامل استحکام قدرت حزب جمهوری اسلامی در محیط‌های کار بودند. انجمن‌های اسلامی در این دوره هم با شوراهای مستقل در تضاد بودند و هم با «مدیریت‌های لیبرال» یا مدیریت‌های حرفه‌ای که خواهان برقراری «مدیریت عقلانی» بر اساس نیازهای انباشت سرمایه بودند. و از طرف دیگر «مدیران لیبرال» با شوراهای مستقل و شوراهای اسلامی در حال درگیری بودند. چنین جو تضادآمیزی موجب تضعیف تدریجی مدیریت لیبرال می‌گشت. متعاقب این تناقضات قدرت در بالا، در انتهای این دوره مدیران «مکتبی» یا اسلامی از جانب «وزرای مکتبی» دولت رجایی به مراکز صنعتی اعزام می‌گشتند. این تیپ مدیریت انعکاس گرایشی بود که خواستار «اسلامی نمودن» محیط کار، تغییر انگیزه‌ی مادی کار به انگیزه‌ی اخلاقی-ایدئولوژیک و سیاسی کردن اقتصاد کار بود و عموماً با نیازها و خرد انباشت سرمایه در تعارض قرار می‌گرفت.

دوره‌ی سوم: دوره‌ی اسلامی شدن محیط‌های کار - بعد از سی خرداد ۱۳۶۰ تا درگیری‌های درون حاکمیت بین گرایش «خط امامی» و جریان سیاسی‌ای که در گرایش‌های «انجمن حجتیه» بازتاب می‌یافت. در قلمرو سیاسی در سطح جامعه این دوره با سرکوب و اختناق شدید مشخص می‌گردد که در آن روحانیت قدرت سیاسی را کاملاً قبضه کرد. در حیطه‌ی روابط کار، «مدیریت‌های مکتبی» و انجمن‌های اسلامی، محیط‌های کار صنعتی را تحت

سیطره‌ی خود درمی‌آوردند و هر دو به از میان بردن شوراهای مستقل همت گماشتند. عده‌ی کثیری از کارگران مبارز دستگیر و یا اعدام گردیدند. در این دوره هرگونه شورایی توسط وزیر کار وقت -توکلی (از عناصر جریان موسوم به «حجتیه») غیراسلامی اعلام شد و تشکیل شوراهای جدید عملاً متوقف می‌گردد، و مقاومت کارگران به ناچار اشکال مخفی به خود می‌گیرد: کم‌کاری، اتلاف، «بی‌مسئولیتی» و غیره.

دوره‌ی چهارم: دوره‌ی تقابل میان نهادهای اسلامی صنعتی - دوره‌ی ماه غسل بین دو نهاد اسلامی در صنعت، یعنی «مدیریت اسلامی» و انجمن اسلامی دیری نمی‌پاید. انجمن‌های اسلامی که عامل موثر در استحکام کنترل حزب جمهوری اسلامی در محیط‌های کار بوده و علیه نیروهای لیبرال و مدیریت حرفه‌ای و شوراهای مستقل به پا خاسته بودند، سخت مورد حمایت روحانیت قرار می‌گیرند. چنین نقشی اما بسیار گسترده‌تر از وظایف قانونی آنها در «تبلیغ و ترویج اسلامی و امور فرهنگی» بود. این نقش به انجمن‌ها چنان موقعیتی داد که این‌بار، دیگر نه «مدیریت‌های لیبرالی» بلکه مدیریت‌های «اسلامی» را نیز به زیر سوال و حاکمیت خویش می‌کشیدند. تناقض این دو نهاد حتی به درگیری‌های مسلحانه نیز کشید (مخابرات). با پادرمیانی رهبران (خمینی، موسوی، موسوی اردبیلی و دیگران) و سیاست احتیاط‌آمیز «حفظ سیخ و کباب» به انجمن‌های اسلامی گوشزد می‌شود که دیگر نقش سیاسی‌شان به سر آمده و حال دوره‌ی سازندگی و تولید است، انجمن‌ها باید نظاره‌گر باشند نه مداخله‌گر. موسوی اردبیلی عصاره‌ی این سیاست را چنین بیان می‌کند: «مدیریت مغز، انجمن اسلامی چشم و کارگران دست‌های یک کارخانه‌اند».

۳- منشا شوراها

کمیته‌های کارخانه، چنان‌که در کلیات اشاره کردیم عبارت بودند از واکنش سازمانی طبقه‌ی کارگر به ناتوانی سرمایه در مقطع انقلاب و در شرایط بحران مشروعیت سرمایه به پاسخگویی به درخواست‌های تدافعی کارگران به طوری که این درخواست‌های «تدافعی» به حرکات و تقاضا و خواسته‌های تهاجمی منجر می‌گشت. برای باز کردن مطلب فوق باید دو جریان را مورد بررسی قرار داد. نخست ناتوانی و بحران مشروعیت سرمایه و دوم تغییر ایدئولوژیک کارگران.

سه روز بعد از قیام، در بیست و پنج بهمن ۱۳۵۷، خمینی دستور بازگشت به کار را به کارگران صادر نمود. بازگشت به کار کارگران با توجه به نقش تعیین‌کننده‌ای که اعتصابات در سرنگون ساختن رژیم گذشته داشت، برای تثبیت دولت اسلامی سخت حیاتی بود. از این‌رو خمینی نافرمانی از بازگشت به کار را در چندین اعلامیه «ضدانقلابی»

اعلام نمود.^۲ شواهد نشان می‌دهد که کارگران به سر کارها بازگشتند. کمیته‌ی هماهنگی و بررسی اعتصابات، مشتمل بر نمایندگان خمینی در زمان قبل از قیام، حداقل کارگران ۱۱۸ واحد صنعتی را متقاعد به آغاز مجدد کار کرده بود. به هر حال بعد از قیام، کارگران هنگام مراجعت به کار با سه وضعیت روبه‌رو شدند: اول، صنایع ساختمانی و کنتراتی که هنگام انقلاب اساساً فلج گردیده بود و کارفرمایان آنها احتمالاً فرار کرده بودند. در این وضعیت کارگران عملاً چیزی برای تصرف و یا به اختیار خویش گرفتن نیافتند. دوم، کارخانه‌ها و شرکت‌های تجاری و صنعتی‌ای که مدیران که مدیران و یا صاحبان آنها قبلاً شرکت را ترک گفته بودند و یا در خفا به سر می‌بردند. برای کارگران این وضعیت به معنای بازگشت به کار و تحت کنترل گرفتن امور و راه‌اندازی بود. در حالی که برای دولت موقت این امر به معنی «مشقت» دولتی کردن این واحدها به شمار می‌رفت. در کنار اجرای سیاست دولتی ساختن بانک‌ها و شرکت‌های بیمه، حداقل ۴۸۳ شرکت و واحد صنعتی از این‌دست نیز «ملی» گردیده و تحت پوشش «سازمان صنایع ملی» قرار گرفتند.^۳ وضعیت سوم شامل واحدهای صنعتی عمدتاً غیربزرگ و کوچک و واحدهای بزرگ سودده با سرمایه‌ی بومی بود که سهامداران حمایت خویش را از انقلاب اعلام نموده و بر مایملکشان مسلط بودند. واحدهای بزرگ در این مقوله مراکز عمده‌ی تقابل بین کارگران و کارفرمایان بودند. پیدایش شوراهای در هر سه وضعیت رخ داد.

نوشته‌های موجود درباره‌ی چگونگی تشکیل شوراهای، اغلب حاوی نوعی بینش ابزارگرایانه هستند: به شوراهای به عنوان ابزاری که خلاء قدرت موجود در کارخانه را پر کردند برخورد می‌شود و یا به «ابزاری جهت حفظ مشاغل» تقلیل داده شده‌اند. در این‌گونه گزارش‌ها آنچه غایب به نظر می‌رسد اولاً تأکید بر بحران مشروعیت و راه‌حل سرمایه‌دارانه در مقطع انقلاب، و دیگر تأکید به عنصر ایدئولوژیک در میان کارگران است.

در توضیح مطلب نخست باید گفت که در تعدادی از واحدهای صنعتی «کنترل کارگری» با آن دسته از تقاضاهای کارگران که مبتنی بر پرداخت حقوق عقب‌افتاده بود آغاز شد و به اجرا درآمد. و یا در بسیاری موارد سرمایه‌قادر نبود مزد افزون‌تر پرداخت کند و یا مجبور به اخراج کارگران و یا متمایل به متوقف نمودن کل عملیات بود. در این شرایط کارگران از خود می‌پرسیدند: «بعد از این همه فداکاری و کار انقلابی، این است پاداش ما؟» استدلال کارفرما مبنی بر ناتوانی اقتصادی در پرداخت حقوق عقب‌افتاده و یا پاداش و یا دستمزد اضافی، کارگران را وامی‌داشت که دست به تحقیق در امور اقتصادی و بازرسی دفاتر و حساب‌ها بزنند. مثلاً در کارخانه‌ی «پارس‌متال» صاحب کارخانه آمد و بین کارگران صحبت کرد که «مرا به عنوان برادر اسم ببرید، من دیگر کارفرما نیستم» و این که «من

۲- اطلاعات ۲۵/۱۱/۱۳۵۷ و ۲۸/۱۱/۱۳۵۷

۳- بانک مرکزی ایران، گزارش سالانه‌ی ۱۳۶۰ تهران

توی این انقلاب ضرر کرده‌ام» ما آمار فروش را داشتیم و به ایشان دادیم. به او گفتیم: «قربان شما در طول سه چهار ماه انقلاب روزی ۷۰ تن فروش داشته‌ای، یعنی نسبت به تولید قبلی هیچ ضرر نکرده‌ای...» برای سال ۱۳۵۷ توانستیم سود مبلغ (معادل) سال ۱۳۵۶ را بین کارکنان به‌طور مساوی تقسیم کنیم... (عضو شورای کارخانه‌ی پارس‌متال). بررسی دفاتر و حساب‌ها برای رسیدگی به سود و زیان و همین‌طور رو کردن نهان‌کاری‌های صاحب‌کار از اولین قدم‌های عملی در امر تشکیل یک شورا است. در ابتدا این اقدامات فی‌نفسه نه اقدامات کنترلی بلکه مبارزاتی تدافعی برای بازپس گرفتن حقوق از دست‌رفته‌ی کارگران است. ادامه‌ی این امر و تجربه‌ی عملی کارگران در پویش این کنکاش ناگزیر -در باز کردن دفاتر و زیر سوال کشیدن کسری‌های سرمایه‌دار- این درخواست را به عنوان یک حق در اندیشه‌ی کارگران متجلی می‌کرد. در این مورد نمونه‌ی کارخانه‌ی «ایرفو» بسیار روشن‌گر می‌نماید. کارگران مبارزه‌ی خود را حول تقاضاهای زیر آغاز می‌کنند:

۱- پرداخت حقوق بدون تعلل؛

۲- پرداخت سود ویژه؛

۳- پرداخت حق اولاد؛

۴- استخدام دائمی کارگران روزمزد و پرداخت دستمزد عادلانه؛

۵- تعیین مدیرعاملی که در انجام وظایفش مستقل از سهام‌داران شرکت باشد؛

۶- تهیه‌ی مواد اولیه؛

۷- انحلال شورای فرمایشی و تشکیل یک شورای واقعی؛

کارگران روی این درخواست‌ها پافشاری می‌نمایند ولی با مقاومت کارفرما مواجه گشته، در این جریان تعدادی مدیر به گروگان گرفته می‌شود و بالاخره به مداخله‌ی پاسداران منجر می‌گردد. متعاقب این مبارزات درخواست‌های کارگران از حالت تدافعی به تهاجمی (کنترلی) استحاله می‌یابد:

۱- پرداخت سود ویژه تا آخر ماه؛

۲- تامین مواد اولیه در طی ده روز؛

۳- مدیرعامل موظف است حداقل یک سال روزی هشت ساعت در کارخانه کار کند؛

۴- به کنترل مالی و حساب‌رسی شورا پاسخ دهد؛

۵- زیر نظارت شورا کار کند؛

۶- تایید و امضای شورا را زیر برگ خروجی محصولات فروخته‌شده بپذیرد.

بالاخره کارگران «ایرفو» به درخواست‌های خود جامه‌ی عمل می‌پوشند.^۴ این‌گونه مبارزات با این خصلت در طول نیمه‌ی اول سال بعد از انقلاب متداول بود (نگاه کنید به جدول اشکال مبارزات).^۵

۳-۱: عامل ایدئولوژیک

بحران سیاسی و اقتصادی در مقطع انقلاب، زمینه‌ی عینی را در جهت ایجاد شوراهای به وجود آورد. ولی تحقق این امر بدون وجود عنصر ایدئولوژیک بعید به نظر می‌رسید. در واقع در دوره‌های بحران سرمایه‌داری یا رکود در کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته، مثلاً بحران کنونی در انگلستان و فرانسه، زمینه‌ی عینی برای طرح درخواست کنترل کارگری فراهم می‌آید. گسترش تکنولوژی نوین از یک طرف و ورشکستگی صنایع ضعیف در بازار، منجر به بیکاری خیل عظیمی از کارگران گردیده است. با این وجود اقدام عملی برای ایجاد کنترل کارگری و بنیاد سازمان بدیل تولید در واحدهای صنعتی توسط کارگران به ندرت مشاهده می‌شود.^۶ در این موقعیت کارگران باید به‌طور کلی دارای یک زمینه‌ی ایدئولوژیک باشند. چنین ایده‌ای می‌تواند ریشه در سنت، تجربه‌ی تاریخی و یا ایده‌ای واردشده از «خارج» داشته باشد. مورخین انقلاب اکتبر روسیه، اندیشه‌ی کمیته‌ی کارخانه در روسیه‌ی انقلابی در ۱۹۱۷ در میان کارگران را به دو منشاء منسوب داشته‌اند: اول تجربه‌ی کارگران در مبارزات شورایی ۱۹۰۵، و دیگر سنت «ستورستی» و یا سنت کدخداگزینی و انتخاب نماینده‌ی ده در روستاهای روسیه. این سنت توسط آن دسته از کارگرانی که ریشه‌ی دهقانی داشته و تازه به شهرها مهاجرت کرده بودند از روستاها به کارخانه‌ها منتقل گردید و در اینجا به‌صورت انتخاب نماینده‌ی کارگران و سپس در دوران انقلاب فوریه هم‌چون پایه‌ی سنتی کمیته‌های کارخانه استحاله یافت.^۷

در مورد کارگران ایران، شواهدی مبنی بر وجود سنت شورایی در کارخانه‌ها موجود نمی‌باشد. تجربه‌ی انجمن‌های

۴- لیست درخواست‌ها نقل شده در کار شماره‌ی ۴۹ و راه کارگر شوراهای و مواضع ما، تهران، ۱۳۵۹

۵- جریان استحاله‌ی درخواست‌ها از تدافعی به تهاجمی از تجربیات مبارزات کارگران در شیلی ۱۹۷۲ و پرتغال ۱۹۷۵ نیز به همین‌گونه تحقق یافت. در مورد پرتغال ر. ک: گوریس گودی و دیگران، «کنترل کارگران در کارخانه‌ها در پرتغال (سال ۱۹۷۶)» فرهنگ نوین، کتاب چهارم، تهران، ۱۳۵۹. در بررسی کنترل کارگری در الجزایر ایان کلک علت عمده‌ی ظهور سیاست "خود-مدیریتی" را در خلاء مدیریت در صنعت و کشاورزی متعاقب عقب‌نشینی نیروهای استعماری فرانسه می‌بیند.

۶- نمونه‌های پراکنده‌ای از اشغال محیط کار در کشورهای پیشرفته‌ی سرمایه‌داری در دوره‌های رکود به چشم می‌خورد. (مانند اشغال کارخانه‌های پژو-تابوت فرانسه در ۱۹۸۲ و ۱۹۸۴)، ولی اینها عمدتاً اقدامات رادیکال تریدیونیونی است و پیش‌تر از آن فرا نمی‌رود. نمونه‌ی یک اقدام نسبتاً موفق و مثبت را در انگلستان باید در کمپانی اسلحه‌سازی لوکاس که در حال ورشکستگی بود، نام برد. کارگران این کارخانه از طریق کمیته‌های نماینده‌ی کارخانه، با همکاری چند تن از آکادمیسین‌های سوسیالیست در علوم مهندسی، پروسه‌ی تولید را از اسلحه‌سازی به تولید کردن «کالاهای اجتماعاً مفید» تبدیل نمودند.

۷- ر. ک: S.A. Smith, RED PETROGRAD, London, ۱۹۸۳.

شورایی در انقلاب مشروطیت^۸ اولاً یک سنت صنعتی در معنای اخص نبود، و ثانياً طبقه‌ی کارگر ایران جوان‌تر از آن است که این تجربیات را به خاطر آورد. کارگران ایران، اما صاحب سنت نمایندگی کارگری بوده‌اند. در دوران رژیم پهلوی، با وجود این که در قانون کار تشکیل سندیکا و اتحادیه‌ی کارگری با محدودیت‌هایی مجاز اعلام گردیده بود، ولی عملاً تشکل آزاد و مستقل اتحادیه مقدور نبود. در مطالعه‌ی ما از کارخانه‌ها، ۱۳ واحد از ۱۴ کارخانه، در هر یک تعداد یک تا سه نفر مامور ساواک در لباس کارمند و کارگر و مامور مستقیم فعالیت داشته و حاضر بودند. در برخی موارد ماموران ساواک عملاً به عنوان روسای سندیکای کارخانه‌ها در طی رای‌گیری «انتخاب» می‌شدند.^۹ از این‌رو کارگران حل اختلافات خود با مدیران و یا با کارفرمایان را نه از طریق «سندیکا»ی خود، بلکه با تعیین نماینده‌ی موقت، خود مستقیماً مطرح می‌نمودند. نقش این نمایندگان پس از حل‌وفصل اختلافات عملاً پایان می‌گرفت. بدون تردید، این سنت، نقش سازمانی مهمی را در تشکیل شوراهای به عهده گرفت. به علاوه، کمیته‌های اعتصاب در بسیاری از واحدهای صنعتی و اداری در جریان انقلاب تشکیل گردیده بودند. وجود این کمیته‌ها فرصت مناسبی بود که توسط آن کارگران تشکل مستقل را در معنای وسیع‌تر کلمه تجربه نمایند. و در مواردی این کمیته‌ها خود تبدیل به شوراهای راه‌اندازی واحدهای تولیدی در فردای قیام گشتند.

عامل ایدئولوژیک، اما، تنها در دوره‌ی انقلابی در میان کارگران تولد یافت. جریان چندین ماهه‌ی مبارزات انقلابی یک تغییر کلی در طرز تفکر و آگاهی کارگران به وجود آورده بود. این تغییر در طرز تلقی تنها منوط به کارگران نبود، بلکه شامل کلیه‌ی اقشار تحت‌سلطه‌ای بود که در انقلاب شرکت جسته بودند. برجسته‌ترین این شکل آگاهی «ایده‌ی صاحب‌اختیار بودن» است. آنها «یک دیکتاتور را شکست داده بودند و حالا می‌خواستند که خود ارباب خود باشند. حالا در ایران ادارات و کارخانه‌ها نه تحت‌اختیار اربابان سابق، که تحت اختیار ما می‌باشد». این نوع تلقی به‌طور مشخص در ایده‌های حق مشارکت، حس مسئولیت و تعهد برای کل جامعه و کل کارخانه و... متجلی می‌گردید. در کارخانه‌ی پارس‌متال تشکیل شورا نه به خاطر خلاء مدیریت که دقیقاً به جهت ابقای کارفرما و مدیریت صورت گرفت. تجلی این ایده‌ی «صاحب‌اختیار بودن» در وضعیتی هم‌چون کارخانه‌ی پارس‌متال به صورت تشکیل ارگانی که امور را با وجود مدیریت تحت‌کنترل گیرد، ظاهر گردید. عضو شورا این‌طور تعریف می‌کرد:

«...کارخانه‌ی پارس‌متال بعد از پیروزی انقلاب یک شورای کلی تشکیل داد. از هر قسمت یک نفر، که این شورا تشکیل شد. (صاحب کارخانه) آمد و در این شورا صحبت کرد که «مرا به عنوان برادر اسم ببرید، من دیگر کارفرما نیستم» که من خودم جوابش را دادم که: «شما [در] جواب آن ارتشی‌ای که دم در بود چه می‌گویی، که حالا برادر ما

۸- همان‌طور، «تجربه‌ی انجمن‌های شورایی در انقلاب مشروطیت»، الفبا، شماره‌ی ۴.

۹- رک، آصف بیات A. BAYAT. WORKERS AND REVOLUTION in IRAN همان، فصل پنجم

شده‌ای؟... (مدیریت) یک چکی کشیده بود به مبلغ شش میلیون و صد هزار تومان. چک‌اش را درآوردیم و آن به نام نمایندگان متعدد "پارس‌متال" می‌خواست به عنوان این که بدهکار بود رد کند. این چک را ما جلوگیری کردیم ازش...» این که چگونه واژه‌ی شورا در میان کارگران رواج یافت و چه نیرویی بدو آن را بین کارگرها برد، هنوز روشن نیست. نقش نیروهای چپ در ترویج اولیه و عمومی آن بی‌تردید می‌نماید. در عین حال باید گفت که نیروهای چپ این لفظ «شورا» را به ارگان‌هایی اطلاق نمودند که ساخته و پرداخته‌ی خود کارگران بود. جنبش شورایی ایران مبتنی بر ایده‌ای آمده از خارج به میان کارگران نبود. به علاوه ما جلوتر توضیح خواهیم داد که برداشت بسیاری از نیروها از تجربه‌ی مشخص شوراهای ایران نادرست به نظر می‌رسید.

۴- عملکرد شوراها

تلقی کارگران از شورا و آنچه آنان از یک کمیته‌ی کارخانه انتظار داشتند، به روشنی با آنچه در واقع مادیت یافت، تفاوت داشت. کارگران شورایی خواستار کنترل بر پویش تولید و امور اجرایی واحد صنعتی بودند، در حالی که شکل تحقق این اشتیاق از کارخانه‌ای به کارخانه‌ی دیگر و از زمانی به زمان دیگر مختلف بود. در واقعیت امر شوراها در چهارچوب قانون هرگز تبدیل به یک نهاد نشدند. گرچه این به معنای فقدان مقررات قانونی درباره‌ی شوراها نبود. قانون اساسی در ماده‌ی ۱۰۴ نهاد شورا را در موسسات و شرکت‌های تولیدی، صنعتی و کشاورزی «مرکب از نمایندگان کارگران، کشاورزان، سایر کارمندان و مدیران» پیش‌بینی نمود. و البته تصمیمات شورا نمی‌بایست مغایر با اصول اسلامی و قوانین مملکتی باشد (ماده‌ی ۱۰۵). علاوه بر آن در سال ۱۳۵۸ شورای انقلاب در بحبوحه‌ی محبوبیت شوراها، لایحه‌ی قانونی شوراها را تنظیم و منتشر نمود و متعاقب آن در تیرماه ۱۳۵۹ شورای عالی وزارت کار آیین‌نامه‌ی شوراهای اسلامی را تدوین کرد. حکومت موقت هم مخالفت خود را با تشکیل شوراها صراحتاً اعلام می‌داشت. هدف در اینجا بررسی محتوای این قوانین نیست. مقصود نشان دادن این واقعیت است که مقررات رسمی در مورد شوراها وجود داشت. ولی در عمل این قوانین نه توسط کارگران، نه کارفرمایان-مدیران و نه به وسیله‌ی خود دولت پیروی نمی‌شد. قانون موثر، اما قانون توازن نیروها و دینامیسم مبارزه‌ی طبقاتی در جامعه‌ی منقلب و متحرک ایران بود. مبارزه‌ی طبقاتی و تعادل قوای نیروی کار، سرمایه و دولت بود که شکل و درجه-ژرفا و گستره‌ی کنترل شوراها را تعیین می‌نمود. در این تقابل نیروها، اگر کارگران دست بالا را داشتند به قانون رسمی وقعی نگذاشته و حیطه‌ی کنترل خود را فراتر از حدود اختیارات قانونی خود می‌گسترند (پارس‌متال، کاتریلار، زامیاد و غیره)، و اگر مدیریت قدرت مافوق داشت تلاش می‌نمود تا به روش‌های مختلف از تشکیل یک

شورای مستقل حتی در چارچوب قانون رسمی نیز جلوگیری به عمل آورد. در کارخانه‌ی پارس‌متال در مدت دو سال چندین بار انتخابات صورت گرفته بود. زیرا درجه‌ی اعمال کنترل هر کدام از شوراهای به نوعی مورد مخالفت کارفرما و مدیریت قرار می‌گرفت:

«سرمایه‌دار نمی‌گذارد (شورا) کار کند. (شورا) می‌خواهد کار بکند. الان هفت تا شورا داشته‌ایم، ولی نمی‌گذارند کار کنند. الان (مدیران) قهر کرده‌اند و رفته‌اند آنجا (دفتر مرکزی). مساعده‌هایمان را عقب انداخته‌اند که فقط کارگران کار نکنند. می‌خواهند کارخانه را به اعتصاب بکشانند. والسلام. رفته‌اند آنجا به خاطر این که می‌خواهند شورا را منحل کنند. دو بار [انتخابات] نماینده‌ی شورا را منحل کرده‌اند. گفته‌اند نماینده‌ی ساواک است (آن وقت) ۵۵ هزار تومان پول بهش داده‌اند! به ساواک که نباید پول بدهند! از این‌ور آمدند گفتند: زمان طاغوت با فرح صحبت کرده... با این بهانه بیرونش کردند...»

این چنین وضعیتی در بسیاری از کارخانه‌های کشور پیش آمد و در دوره‌ی دوم و سوم به ویژه، سیاست عادی «مدیریت‌های مکتبی» و وزارت کار گردید.^{۱۰}

۵- شوراهای گسترده‌ی کنترل

چنان که گفته شد، عملکردهای شوراهای در وجه اشکال، عمق و درجه‌ی کنترل هرگز همگون نبود و در واحدهای مختلف و یا در یک واحد در زمان‌های مختلف متفاوت بودند. جدول «۱» حوزه‌های مختلف مبارزه‌ی کنترلی را تحت عنوان «مطالبات رادیکال» در پنج ماهه‌ی بعد از انقلاب، در دوره‌ی کنترل از پایین نشان می‌دهد. ذکر چند نکته در ارتباط با این جدول ضروری است. این جدول که مبتنی بر گزارشات و حوادث کارگری است، تنها مربوط به واحدهایی است که در آنها مطالبه و خواسته‌های کنترلی مطرح می‌شد و نه آنان که عملاً اعمال کنترل می‌نمودند. گذشته از این، گزارش‌ها نشانگر موضوع‌هایی است که کارگران بیش از هر مساله‌ی دیگر در زمان طرح تقاضاها به آن توجه داشتند. بقیه‌ی واحدها یا چنان که گفتیم تحت «کنترل» کارگری بودند و یا درخواست‌های کنترلی را جدی نمی‌گرفتند. مساله‌ی اخیر در مورد کارگاه‌های کوچک مصداق دارد.

۱۰- با توجه به وضعیت مبارزه‌ی نیروها در آن مقطع، استدلال طرفداران ایجاد سندیکا به جای شورا مورد سوال قرار می‌گیرد. طرفداران تز سندیکا اظهار می‌کردند که دولت کنونی اجازه‌ی تشکیل شوراهای را نخواهد داد و این که شعار شوراهای در ایران در آن دوره، شعار پیش‌از‌زمان می‌باشد. اساس استدلال آنها مبتنی بر این توهم بود که دولت گویی سازمان اتحادیه‌ی مستقل را به رسمیت خواهد شناخت. واقعیت این است که برخی «شوراهای» در ماهیت عملکردی سندیکایی داشتند و تنها نامشان «شورا» بود. معذالک مورد غضب دولت اسلامی واقع می‌شدند. ثانیاً استدلال فوق‌انزجار کارگران کارخانه‌ای را از سندیکا و اشتیاقشان را به شورا نادیده گرفته است. مصاحبه با کارگران نشان داد که تقریباً هیچ کارگری علاقه به تشکیل سندیکا نداشت.

جدول شماره‌ی ۱

«مطالبات اقتصادی» و «مطالبات رادیکال» در یک سال اول

| یازده ماه اول سال ۵۸ | | | | | | | | | | | اسفند ۵۷ | الف: مطالبات اقتصادی | |
|----------------------|---|----|---|---|----|----|-----|----|----|----|----------|---------------------------------------|--|
| ۱ | ۰ | ۲ | ۱ | ۲ | ۱ | ۱ | ۱۴ | ۱۳ | ۹ | ۱۵ | ۲۶ | دریافت حقوق عقب‌افتاده | |
| ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱۱ | ۸ | ۱۱ | ۲۴ | ۲۲ | بازگشت به کار خود و یا اخراجی‌ها و یا | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۵ | ۶ | ۵ | پیشگیری | |
| ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۲ | ۲ | ۶ | ۲۰ | ۲۱ | ۱۴ | ۱۱ | ۵ | تشکیل سندیکای واقعی | |
| ۰ | ۳ | ۳ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۲ | ۳ | ۱ | ۷ | ۴ | اضافه‌دستمزد؛ اضافه‌کاری یا علیه کاهش | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۳ | ۳ | ۶ | دستمزد | |
| | | | | | | | | | | | | سود ویژه | |
| | | | | | | | | | | | | بازپرداخت پول جریمه‌ی | |
| ۰ | ۰ | ۱ | ۲ | ۰ | ۱ | ۱ | ۹ | ۴ | ۲ | ۴ | ۰ | مالیات | |
| ۰ | ۰ | ۲ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۷ | ۲ | ۱ | ۳ | ۰ | رسمی شدن کارگران | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۰ | ۰ | ۱ | هشت ساعت کار در روز | |
| ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۰ | ۱ | تساوی حقوق زن و مرد | |
| ۲ | ۰ | ۸ | ۳ | ۲ | ۵ | ۷ | ۳۲ | ۳۰ | ۱۸ | ۱۸ | ۱۶ | جلوگیری از تعطیلی کارگاه | |
| | | | | | | | | | | | | انواع مزایا | |
| ۹ | ۱ | ۱۷ | ۷ | ۸ | ۱۱ | ۱۷ | ۱۰۲ | ۸۵ | ۶۶ | ۹۱ | ۸۷ | جمع مطالبات اقتصادی | |

| یازده ماه اول سال ۵۸ | | | | | | | | | | | اسفند ۵۷ | ب: مطالبات رادیکال اسفند ۵۷ | |
|----------------------|---|----|----|----|----|----|-----|----|----|-----|----------|--------------------------------------|--|
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۳ | ۶ | ۱ | ۴ | ۴ | ۳ | مطالبه‌ی اول | |
| ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۴ | ۴ | ۹ | ۱۱ | مطالبه‌ی دوم | |
| ۱ | ۲ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱۰ | ۱۲ | ۵ | ۱۳ | ۳ | مطالبه‌ی سوم | |
| ۳ | ۰ | ۲ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۶ | ۴ | ۴ | ۶ | ۲ | مطالبه‌ی چهارم | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۱ | ۰ | ۵ | ۳ | مطالبه‌ی پنجم | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۴ | ۱ | مطالبه‌ی ششم | |
| ۱ | ۲ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۳ | ۳ | ۳ | ۱ | مطالبه‌ی هفتم | |
| ۲ | ۰ | ۴ | ۳ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱۰ | ۱۱ | ۲ | ۳ | ۳ | مطالبه‌ی هشتم | |
| ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۲ | ۰ | ۱ | ۳ | ۰ | مطالبه‌ی نهم | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۴ | ۱ | مطالبه‌ی دهم | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۲ | ۳ | ۲ | مطالبه‌ی یازدهم | |
| ۰ | ۲ | ۱ | ۱ | ۳ | ۱ | ۲ | ۹ | ۴ | ۲ | ۶ | ۵ | مطالبه‌ی دوازدهم | |
| ۱۰ | ۷ | ۱۶ | ۷ | ۴ | ۵ | ۹ | ۴۹ | ۴۰ | ۲۸ | ۶۳ | ۳۵ | جمع مطالبات رادیکال | |
| ۱۹ | ۸ | ۲۳ | ۱۴ | ۱۲ | ۱۶ | ۲۶ | ۱۵۱ | ۲۵ | ۹۴ | ۱۵۴ | ۱۲۲ | جمع کل مطالبات | |
| ۹ | ۳ | ۱۲ | ۸ | ۷ | ۵ | ۱۴ | ۶۷ | ۵۲ | ۴۷ | ۵۸ | ۶۳ | تعداد واحدهای صنفی درگیر در اعتراضات | |

| | |
|------------------|---|
| مطالبه‌ی اول | انحلال دفتر حفاظت و نیروی ویژه، اخراج عناصر ضدانقلابی و محاکمه‌ی ساواکی‌ها و سرمایه‌داران |
| مطالبه‌ی دوم | تاسیس و مبارزه برای به رسمیت شناساندن شوراهای |
| مطالبه‌ی سوم | تعقیب، محاکمه و اخراج مدیران یا سرپرستان یا کارفرمایان سابق و بعد از انقلاب و تعیین مدیر جدید |
| مطالبه‌ی چهارم | نظارت بر کل امور واحد تولیدی، کنترل روی تولید یا توزیع و یا اداره‌ی واحد توسط شورای کارگری |
| مطالبه‌ی پنجم | کنترل روی قراردادهای منعقد شده با شرکت‌های خارج و با چگونگی توزیع سود ویژه |
| مطالبه‌ی ششم | کنترل شورا روی استخدام و اخراج |
| مطالبه‌ی هفتم | تعیین تکلیف مالکیت واحد و یا ملی کردن آن و یا مصادره‌ی سرمایه‌ها |
| مطالبه‌ی هشتم | اعتراض به بدرفتاری، سانسور، تبعیض بین کارگران و اخراج کارگران مبارز |
| مطالبه‌ی نهم | اعتراض به شورای بی‌مسئولیت یا شورای اسلامی و انحلال آنها |
| مطالبه‌ی دهم | حق مجمع و اعتصاب |
| مطالبه‌ی یازدهم | قانون کار جدید |
| مطالبه‌ی دوازدهم | چهل ساعت کار در هفته |

* منبع: بر اساس نشریات کار و پیکار در مدت یک سال دوره‌ی مورد بررسی و نیز نشریه‌ی دولت و انقلاب شماره‌ی شش

به‌طور کلی تنوع اشکال و ماهیت (درجه‌ی شمول و اصالت) کنترل کارگری چه تحت اقتصاد بازار و چه در یک دوره‌ی انتقالی بعد از سرمایه‌داری بستگی به عامل دارد: اول، قوت و یا ضعف واحد تولیدی یا صنعت مورد نظر در بازار رقابت. وضعیت انحصاری یک صنعت در بازار، ظرفیت و توان اقتصادی سرمایه را در آن واحد یا صنعت به‌خصوص در تحمل و جذب مبارزات کنترل کارگری بالا می‌برد. برعکس موقعیت ضعیف یک واحد تولیدی عملاً تحمل این‌گونه اقدامات را از سرمایه، سلب می‌نماید. برای مثال، ادامه‌ی کنترل پیشه‌وران و افزارمندان بر پویش کار در صنعت اتومبیل انگلستان در سال‌های بین دو جنگ مبنی به یک تغییر بر قدرت انحصاری این صنعت در بازار جهانی بود^{۱۱}. به همین صورت علت کنترل قابل توجه اتحادیه‌ی کارگران چاپ بر شرایط استخدام (در قالب حفظ تک‌اتحادیه شدن کارگران «کلوزد شاپ») در بریتانیا و مقاومت کارگران این اتحادیه علیه به‌کارگیری تکنولوژی جدید که کنترل کارگران را بر پویش کار تنزل می‌دهد، این است که بازار این صنعت در قیاس با سایر صنایع مانند اتومبیل از درجه‌ی پایینی در امر رقابت برخوردار است. دوم، ماهیت تکنیکی پویش کار، بدین معنی که سازماندهی تولید تا چه حد پیچیده و یا ساده می‌باشد، به‌طوری که مجموعه‌ی کارگران خود قادر به اعمال کنترل

۱۱- رک: J. WALTER. MARKET, INDUSTRIEL PROCESS AND CLASS STRUGGLE: THE REVOLUTION.

گردند. مقایسه کنید صنعت آجر (کوره‌پزخانه) را با صنایع دارویی در ایران. سوم، چگونگی مراحل رشد سرمایه‌داری از حیث تحول پویای اجتماعی کار، این‌که به‌مانند رشد کلاسیک سرمایه‌داری مثلاً در انگلستان، آیا تحول تاریخی پروسه‌ی کار در کشور مورد نظر از خصلت «منظم» و متواتر برخوردار است (یعنی به ترتیب تاریخی، سیستم پیشه‌وری، مانوفاکتوری، تیلوریسم، فوردیسم، عدم تمرکز تصمیم‌گیری در واحد تولید، تسلط تکنولوژی نرم‌افزار، کامپیوتریسم) و یا این‌که ناموزون می‌باشد. باید گفت که این سیر تحول پروسه‌ی کار تاریخی در راستای تنزل کنترل کار زنده (کارگران) و فزونی کنترل هرچه بیشتر ماشین‌آلات (سرمایه) بر پویای کار اجتماعی بوده است. حال اگر این تنوع پویای کار متواتر باشد، امکان مقاومت کارگران علیه به کار گرفتن سیستم جدیدتر وجود دارد. وگرنه کارگری که تازه از دل روستا و از دل کشاورزی مستقیماً جذب تکنیک تولید زنجیره‌ای می‌شود می‌خواهد از کدام تجربه و از کدام گذشته دفاع نموده و علیه ورود تکنولوژی جدید «انقیادساز» مقابله نماید؟ چهارم، قوت و یا ضعف سازماندهی نیروی کار. این‌که کلیه‌ی کارگران -ماهر و غیرماهر- در یک سازمان متشکل مبارزه نمایند. و بالاخره پنجم، وحدت یا پراکندگی کارفرمایان^{۱۲}. در تجربه‌ی مشخص شوراهای ایران، عوامل دوم و سوم و نیز چهارم دخیل بوده‌اند. قبل از تفکیک انواع شوراهای لازم است ببینیم که شوراهای عملاً در چه قلمرو مشخصی فعالیت داشته‌اند. کمیته‌های کارگری در پنج حوزه فعال بودند:

الف: مبارزه‌ی اقتصادی

فقدان تجربه‌ی آزاد سازماندهی اتحادیه‌ای در میان کارگران کارخانه‌ای که محصول انباشت شتابان سال‌های بعد از اصلاحات ارضی بوده‌اند، تلقی بسیار منفی کارگران از تشکل سندیکاوار، (به علت خاطرات ناخوشایندشان از سندیکاهاى زرد دوران شاه) و مهمتر از همه تقاضاهای مقطوع دوران انقلاب مبنی بر تشکل حول استراتژی کنترل (شوراهای) باعث گردیدند که در آن دوره سندیکاها در صنایع کارخانه‌ای رشد ننمایند. معذک تقاضای اقتصادی کارگران هنوز از اهم مطالبات بود (باید گفت همیشه و در همه‌جا این نیز این‌گونه خواهد بود). از این نظر شوراهای بالطبع، فعالیت‌شان را متوجه درخواست‌های بلافصل اقتصادی نیز می‌نمودند. مطالبات اقتصادی کارگران در دوره‌ی اول به‌طور کلی حول موارد زیر دور می‌زد: حقوق عقب‌افتاده، علیه بیکاری و اخراج، اضافه‌دستمزد، انواع مزایا و پاداش، پرداخت سود ویژه و استخدام و غیره (نگاه کنید به جدول ۱). درخواست‌های مربوط به پرداخت حقوق عقب‌افتاده، مبارزه با تعطیلی کارگاه‌ها و اخراج کارگران مهمترین موضوع‌های اقتصادی کارگران بود که مجموعاً ۴۰٪ کل تقاضاهای اقتصادی را در برمی‌گرفت. از جانب دیگر مطالبات مربوط به دستمزد از طریق

۱۲- آصف بیات، همان، فصل ده.

درخواست مستقیم و یا تقاضاهای انواع مزایا در مجموع ۴۰٪ دیگر کل تقاضاهای اقتصادی را به خود اختصاص داد. شوراهای اقدام به کاهش فاصله‌ی دستمزد بین اقشار مختلف کارکنان، به‌ویژه بین کارگران یدی و کارکنان فکری (یا «یقه‌سفیدها») می‌نمودند. این اقدام می‌توانست پایه‌ی اقتصادی تفرقه بین این دو قشر از نیروی کار صنعتی را به‌طور موثری تقلیل دهد. اگرچه به خاطر ساخت ویژه‌ی بازار کار صنعتی در ایران (فی‌المثل کمبود نیروی کار متخصص از یک طرف و بیکاری خیل عظیم نیروی کارخانه از جانب دیگر) اختلاف درآمد بین این دو قشر در زمان انجام این بررسی هنوز بسیار قابل توجه بود.

ب: مبارزه علیه روابط ستم‌گرانه

اگر ایران به این شکل بماند، سقوط می‌کند. برای این‌که پاک‌سازی نشده است. در اینجا هنوز هم مدیر هست، رمال، چاقوکش، دزد، گردن‌کلفت هست. خلاصه همه هستند. فقط یک محمدرضا و چندتایی از دوروبری‌هایش، مثل برادر و خواهرش رفته‌اند. بقیه همه هستند. وگرنه چرا ما باید در این گرمای ۸۰ درجه کار کنیم؟ و...^{۱۳}

روابط استبدادی و ستم‌گرانه از مختصات «روابط صنعتی» در واحدهای صنعتی کشور بود که شوراهای علیه‌اش برخاستند. تجلی این مبارزات به‌صورت اخراج مدیران عامل، مدیران متوسط (فورمن‌ها) و ماموران ساواک متبلور می‌گشت. در کارخانه‌ی پارس‌متال: «...موضوع این بود که صاحب کارخانه که الان کارفرماست، دو تا ساواکی آورده بود اینجا که توی دفتر حفاظت بودند. بچه‌ها انداختنش بیرون قبل از این‌که دولت بخواد بدونه...».

روابط ستم‌گرانه تنها منحصر به عناصر باقی‌مانده از رژیم سابق نبود و به همین‌منوال مبارزه علیه این روابط هم تنها به آنان ختم نمی‌شد. هر عنصری، چه فرستاده‌ی دولت بازرگان و چه نماینده‌ی امام، در صورت بازتولید همان روابط، موضوع مبارزه‌ی کارگران توسط شورا قرار می‌گرفتند. و این واقعیت‌های ملموس توهم سیاسی را به سرعت می‌شکست. در کارخانه‌ی ارج: «...بعد از انقلاب مدیریت باز خواست که آن حالت استثمار و استعمار خودش را پیش ببرد. ولی مسلماً کارگران ما هم روشن شده بودند. نمی‌خواستند این را بپذیرند. به همین دلیل با یک یورش، آقایان را انداختند بیرون، در انبارها را بستند و حتی جنس را هم ندادند بیرون. تولید می‌کردیم و اینجا انبار می‌کردیم...» (عضو شورای ارج).

در کارخانه‌ی موتورسیکلت یاماها در قزوین، شورا بدواً دو مدیر تولید و امور اجرایی و سپس هفت نفر دیگر را از کار معزول نمود. تعدادی از کارگران به همراه اعضای شورا به تهران سفر نموده: «به دفتر مرکزی مراجعه کردند،

۱۳- کارگر کفش ملی به نقل از احمد قطبی، اگر ایران به این شکل بماند سقوط می‌کند. تهران، ۱۳۵۹، ص ۷.

مدیرعامل و سهامداران را از پشت میز خود بیرون کشیدند و از دفتر بیرون انداختند. کارگران سه روز آنجا ماندند تا از دسترسی کارمندان دفتری به مدارک موجود مانع شده، از آنها محافظت به عمل آورند.^{۱۴}

نمونه‌های از این دست فراوانند. [در واکنش به] این‌گونه اخراج‌ها و تغییر روابط قدرت درون واحدهای تولیدی بود که دولت موقت در اواخر اردیبهشت ۱۳۵۸ «قانون نیروی کار ویژه‌ی کارخانجات و موسسات» را تدوین و به مورد اجرا گذاشت. نیروی ویژه موظف شد تا از مداخله‌ی کمیته‌های اعتصاب و شوراهای در امور مدیریت و انتصابات «ممانعت به عمل آورد».^{۱۵} به‌علاوه در مقابل این اقدامات مستقیم کارگران بود که دولت رجایی بیش از یک سال بعد از قیام «هیات پاکسازی» را بنیاد نهاد. دولت از تاسیس این نهاد دو هدف را دنبال می‌نمود. اول، ممانعت از فعالیت سیاسی آزاد و مستقل کارگران و شوراهای حول مساله‌ی اخراج‌ها. دوم، به همراه عوامل رژیم سابق، دولت قصد آن را داشت که خود کارگران مبارز و اعضای شوراهای مستقل و رادیکال و کسانی که «مسئول تعلل در تولید، کم‌کاری و خراب‌کاری در تولید هستند» را نیز اخراج کند.

ج: کنترل روی شرایط استخدام و اخراج

صحبت از کنترل روی شرایط استخدام و اخراج، سنت قوی اتحادیه‌ای بریتانیا، به‌ویژه اتحادیه‌ی «فلزکار و افزارمند» را به ذهن متبادر می‌نماید که در آن سرمایه‌دار می‌توانست نیروی کار مورد نیاز خود را تنها از این اتحادیه فرا بخواند و کارگران نیز برای استخدام شدن از طریق اتحادیه، عمل می‌نمودند.

کارگران ایران اما فاقد چنین سنتی بوده‌اند. از این‌رو انگیزه‌ی گرایش به اعمال کنترل در این حوزه ماهیتی دیگر داشت. به‌طور کلی انگیزه‌ها مبتنی بر دو مبنای فوری -بلافاصله و اصولی- ایدئولوژیک بودند.

درباره‌ی انگیزه‌ی بلافاصله باید گفت که کارگران نگران انتصاب یا استخدام مجدد عناصری بودند که آنها را قبلاً معزول نموده بودند. چنین برخوردی بین کارگران و مدیریت در کارخانه‌هایی نظیر «چوکا» در اسلام، «اکروساز» در اهواز، «کارخانه‌های مینو» در تهران،^{۱۶} و نیز در «کفش ملی» اتفاق افتاد.^{۱۷} ازجانب دیگر این نوع کنترل به دنبال هدف پیشگیری از استخدام کارکنان بر اساس رشوه و پارتی‌بازی بود. انگیزه‌ی اصولی به همان اندازه اهمیت داشت. برای کارگران، شورا نقش ارگان اعمال حاکمیت مردم بر سرنوشت خویش^{۱۸} را در نقاط کار به عهده داشت.

۱۴- چریک‌های فدایی خلق، گزارشی از کارخانجات موتورسیکلت یاماها و پژو، ضمیمه‌ی خبرنگاره‌ی شماره‌ی ۲۹.

۱۵- ضمیمه‌ی قانون کار و مقررات تامین اجتماعی، سازمان کار و تامین اجتماعی، ۱۳۵۹، ص ۷.

۱۶- کار شماره‌های ۲۰ و ۲۱.

۱۷- احمد قطبی، ۵. ک، ص ۳۳.

۱۸- اساسنامه‌ی کارکرد شورای کارخانه‌ی لیلاندموتور، تهیه‌شده به وسیله‌ی خود کارگران کارخانه.

از این رو کنترل روی استخدام و اخراج در اغلب اساسنامه‌های شورا که توسط خود کارگران واحد تولید [نوشته شده بود] (و نه اساسنامه‌ی مدونه‌ی وزارت کار) مشاهده می‌شد. (برای نمونه در کارخانه‌های فیلیپس، لیلاند موتور، پارس‌متال، سایپا، ارج و غیره).

کنترل روی اخراج نیز در رابطه با همان دو انگیزه معنا می‌پذیرد. «حق اخراج» برای کارگران ضرورت دوگانه‌ای داشت. نخست اخراج عواملی که به نظر کارگران «ضدکارگر» بودند. مثلاً در فروردین ۱۳۵۸ شورای کارخانه‌ی «ایدم» در تبریز در یک جلسه تصمیم گرفت که مطابق اساسنامه‌ی خود و به دنبال بررسی وضعیت یازده مدیر به کار آنان خاتمه دهد. بیست و چهار ساعت بعد از این که رای صادر شد، شورا متوجه مخالفت مدیرعامل و بازگرداندن اخراجیون گردید. شورا در پی درگیری‌های بسیار اقدام به اخراج آنان نمود.^{۱۹} اخراج‌هایی از این دست فراوانند (کارخانه‌ی مینو، شیمی‌کو، ماشین‌سازی اراک، فیلیپس و دیگران). جنبه‌ی دیگر اهمیت حق اخراج مربوط است به ممانعت از اخراج کارگران مبارز، عناصر شوراهای مستقل، کارگران سیاسی و غیره که مورد غضب مدیریت واحد و یا وزارت کار قرار می‌گرفتند. نمونه‌ها: ماشین‌سازی تبریز، تراکتورسازی تبریز، خودروسازان، چوکا، پمپیران و کمپیدور در تبریز، کارخانه‌های شهر صنعتی البرز و... مقررات مربوط به تشکیل نیروی ویژه توسط دولت موقت به اخراج و تعقیب فعالین و اعضای شوراهای مستقل جنبه‌ی قانونی داد و شوراها را واداشت تا مانند شورای «ایرپرسنان» اعلام کنند: «کارفرما حق اخراج هیچ کارگری را ندارد».^{۲۰}

د: کنترل روی امور مالی

کنترل روی امور مالی یکی از حوزه‌های منحصر به فرد کنترل سرمایه است. با این وجود، در کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته بازگشودن حساب‌ها و گزارش امور مالی واحد تولیدی یا تجاری، در مقاطعی مورد مطالبه و مبارزه‌ی کارگران قرار می‌گیرد. دوره‌های بحران و ورشکستگی و از دست دادن کار و شغل بیش از هر زمان دیگری طرح چنین خواست‌هایی را ضرور می‌سازد. کارگران می‌خواهند بدانند آیا سرمایه‌دار فی‌المثل در زمینه‌ی کاهش دستمزد، اخراج یا تعطیلی موسسه به دلایل اقتصادی «محق» است یا خیر و یا این که برنامه‌ریزی آینده‌ی موسسه به چه صورتی است؟ اگر در این شرایط انگیزه‌ها مقطعی باشد، که معمولاً اینچنین است، کارگران ممکن است که استدلال سرمایه‌دارانه‌ی کارفرما را در رابطه با وضعیت مالی بپذیرند و تسلیم «شانس بد» و «وضع بد اقتصادی» گردند،

۱۹- کار، شماره‌ی ۷، فروردین ۱۳۵۸.

۲۰- فرهنگ نوین، شماره‌ی ۴، ص ۸.

بی‌آن‌که افشاء اطلاعات مالی و برنامه‌ای را «حق» خود تلقی نمایند.^{۲۱}

در ایران مواردی بود که کارگران تنها به خاطر بیکار شدن موضوع بازگشایی دفاتر و آگاهی از وضعیت مالی را مورد مبارزه‌ی خود قرار می‌دادند و بعید نبود که در جریان مبارزه این امر را به صورت یک حق تلقی نمایند. در کارخانه‌ی سیمان «فاما بتون» کارفرما، قبل از انقلاب شروع به اخراج تدریجی کارگران تا تعداد ۱۶۵ نفر نمود و در انتها عملیات را کاملاً متوقف کرد. بعد از انقلاب کارگران مبارزه را برای بازگشایی واحد و پرداخت حقوق عقب‌افتاده آغاز می‌کنند. درخواست‌ها مورد موافقت کارفرما قرار نمی‌گیرد. بعد از تشکیل یک شورا و پافشاری بر مطالبات خود، کارفرما را مجبور به قبول خواسته‌ها و تقاضاهای جدید خویش نیز می‌کنند: «۴۰ ساعت کار در هفته، نظارت کامل بر تصمیمات هیئت‌مدیره، قراردادهای جدید و تعیین دستمزد و حقوق و تحقیق در وضعیت مالی شرکت».^{۲۲}

در یک نمونه‌ی دیگر در اسفندماه ۱۳۶۰ در شرکت اتومبیل‌سازی زامیاد، شورا وارد مبارزه برای اخذ سود ویژه -که به جای آن مدیریت خواستار اجرای طرح ۲۰٪ دولت بوده- می‌شود. پس از به بن‌بست رسیدن مذاکرات، شورا دست به عمل مستقیم زده، خود با دسترسی به امور مالی مبلغ سود ویژه را از صندوق برداشت نموده و میان کارگران تقسیم می‌کند (مصاحبه‌ی نویسنده).

کنترل روی امور مالی با انگیزه‌ی ایدئولوژیک-اصولی، یعنی «حق» دانستن این نوع تحت نظارت قرار دادن و کنترل از روی اساسنامه‌های متعدد شوراهای کارگری مشخص است. در کارخانه‌ی «ارج» بر طبق اساسنامه، «کمیته‌ی امور مالی و اجرایی شورا» مسئول نظارت بر امور مالی و استخدامی شرکت بود. به همین سیاق در کارخانه‌های لیلاندموتور، فیلیپس، پارس‌متال. با تکیه بر این حق شورای کارخانه‌ی فیلیپس در سال ۱۳۵۹ دست به واریسی یک مورد فساد مالی در بخش فروش زد. پس از پایان تحقیقات توسط کمیته‌ی تحقیق، دادگاهی در حضور مجمع عمومی کارخانه تشکیل گردید و به وضع متهم رسیدگی شد و مجمع عمومی رای به عزل محکوم داد. پس از چندی این‌بار مدیرعامل به جلسه‌ی مجمع عمومی با حضور همه‌ی کارگران فراخوانده شد، و بحث و بررسی پیرامون تقصیرهای او درگرفت. مدیرعامل از خود دفاع کرد و مجمع عمومی نیز رای نهایی را صادر کرد: اخراج (مصاحبه‌ی نویسنده).

۲۱- در این مورد نمونه‌ها در مقطع کنونی [زمان انتشار مقاله] سرمایه‌داری جهانی بسیار فراوان است. مثلاً در سال ۱۹۸۱ اتحادیه‌ی کارگران فولاد در آمریکا برای نجات صنعت فولاد و البته خود، تن به کم کردن دستمزد داد. در مقابل این کارگران معدن زغال‌سنگ بریتانیا قرار می‌گیرند. با وجود استدلال «صحیح» ان.سی.بی (مدیریت ملی فولاد این کشور) در منطق سرمایه‌دارانه مبنی بر زیان اقتصادی فولاد در بخش‌هایی از معادن، اکثریت کارگران دست به اعتصاب طولانی زده و در هنگام نوشتن این سطور نزدیک به ۱۱ ماه از اعتصاب آنان می‌گذرد. کارگران اعتصابی، با یک استدلال دیگر به مفاهیم «نفع» و «زیان» برخورد می‌نمایند. آنان داشتند کار را برای هر شهروند یک «حق» می‌شناسند. یعنی شاغل بودن را نفع و بیکاری را زیان تلقی می‌کنند.

۲۲- کار، شماره‌ی ۱۳.

در مؤسساتی که اساساً فاقد مدیریت رسمی بودند مانند شرکت «کاتریلار»، شورا موظف بود گزارشات دفتر امور مالی را در رابطه با هزینه‌ها و درآمدهای شرکت استماع نماید و منطبق با وضعیت تصمیم بگیرد. این‌گونه اقدامات در عین حال برآیند جلوه‌ی نوینی از آگاهی بود که در کارگران رشد می‌یافت. کارگر کارخانه‌ی ارج این شکل از آگاهی را در پاسخ به سوال من که: «آقا شما چه کاری به این کارها دارید؟» چنین منعکس کرد: «...ببینید، اصلاً دلیل این که انقلاب به وجود آمد، ما می‌خواستیم خودمان همه‌کاره‌ی خودمان بشویم. خودمان در سرنوشت خودمان دخالت داشته باشیم... خودمان یعنی ملت، یعنی کسی نیاید و به عنوان یکی برای یک عده‌ی دوهزار نفری تصمیم بگیرد. وقتی که ما مردم که توی این چهاردیواری داریم کار می‌کنیم می‌خواهیم مسلماً بدانیم که داریم چکار می‌کنیم، چه چیزی در آینده عاید ما می‌شود، شرکت را به کجا می‌خواهیم ببریم. چقدر سود داریم، چقدر می‌توانیم بهره‌بری کنیم و چقدر می‌توانیم در اختیار دولت بگذاریم، برای سرمایه‌گذاری ملی. به همین دلیل است که ما هیچ‌وقت اجازه نمی‌دهیم که یک نفر با استخدام مدیریت بیاید اینجا و تصمیم بگیرد...».

۵: مدیریت تولید و توزیع

خواست کارگران برای اعمال مدیریت تولید و توزیع نیز باید در متن دو انگیزه‌ی فوق‌الذکر فوری-مقطعی و ایدئولوژیک مورد مطالعه قرار گیرد. در کشورهای پیشرفته‌ی سرمایه‌داری، امکان عملی چنین تقاضایی با وجود رکود اقتصادی پدید نمی‌آید. چرا که سرمایه و خرد سرمایه‌دارانه در قلمرو اجتماعی و ایدئولوژیک هنوز هژمونی دارد. تنها در مقاطع انقلابی است که چنین مطالباتی ملموس می‌گردد (برای نمونه سال‌های ۱۹۲۰ یا ۱۹۶۸ در اروپا). از این‌رو در دوره‌ی ثبات، اتحادیه‌های رادیکال استراتژی کنترل فزاینده را پیش می‌کشند. بدین‌صورت که ابتدا خواست‌های کنترلی کم‌اهمیت‌تر و عملی‌تر مطرح می‌شود و پس از تحقق آن، خواست کنترل برحوزه یا موضوع دیگری طرح و مورد مبارزه قرار می‌گیرد و بدین‌صورت کنترل بر پویش تولید به تدریج گسترش می‌یابد. این استراتژی بر این پایه‌ی نظری استوار است که قدرت مانور سرمایه، محدود می‌باشد و اگر استراتژی کنترل کار همچنان ادامه پیدا کند، سرمایه عملاً «تحت محاصره»ی این اعمال محدودکننده قرار می‌گیرد.

در ایران بعد از قیام بخشی از کارگران با انگیزه‌ی فوری برای اعمال کنترل ممارست کردند، ولی در جریان مبارزه و تجربه، کنترل تولید به صورت درخواست شخصی گرچه عموماً گنگ، درمی‌آمد. چنان‌که قبلاً اشاره شد، کارگران کارخانه‌ی «ایرفو» مطالباتی حول پرداخت حقوق عقب‌افتاده، سود ویژه، تهیه‌ی مواد اولیه و انتصاب مدیری مستقل از سهامداران مطرح نمودند. در جریان مبارزه حول این موضوعات درخواست‌های مشخص راجع به کنترل نیز به آنها افزوده شد. نظیر نظارت عالی‌ی شورا بر امور کارخانه، مسئولیت شورا در مدیریت واحد، ضرورت وجود

امضای شورا در مدارک شرکت و غیره...

در کارخانه‌هایی نظیر «دیسمن»، صنایع الکتریکی البرز، ساکاو، بهپوش نیز چنین جریانی طی شد.^{۲۳} در شرکت میتوساک در فروردین ۱۳۵۸ کلیه‌ی کارگران تهدید به اخراج گردیدند. کارگران در مقابل اقدام به بیست و پنج روز بست نشستن و چهار روز اعتصاب غذا نمودند... نتیجه؟ هیچ... کارگران در اعلامیه‌ی خود ادامه می‌دهند: تنها یک راه باقی مانده بود: «اشغال کارگاه و گرداندن آن با دست خودمان»^{۲۴}. در کوره‌پزخانه‌های شهرهای شمالی کشور به ویژه آمل و نیز در شهرهای آذربایجان و گنبد وقایعی مشابه با آنچه ذکر شد، مشاهده گردیدند.^{۲۵}

آنجا که وضعیت سیاسی محیط و نیز فنی جریان تولید اجازه می‌داد شورا بر امور مسلط می‌شد، و واحد را اداره می‌کرد. کارگران شرکت کاتریلار توسط شورای خود به مدت شش ماه «کلیه‌ی جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی شرکت را تحت کنترل خود داشت». شورا به کارهای استخدام، امور مالی، خرید مواد اولیه، فروش تولیدات و هماهنگی سازمان کار رسیدگی می‌نمود. شورا به‌علاوه گروهی از کارکنان را جهت خرید مواد اولیه به ژنو اعزام داشت. یک کمیته‌ی حل اختلافات توسط شورا ایجاد گردید و جهت انجام وظیفه به شعبات مختلف این شرکت در نقاط مختلف کشور اعزام می‌گردید. موازی با این عملیات تلاش می‌شد تا ایده‌ی شورایی در میان کارگران تقویت شود.^{۲۶}

در اساسنامه‌ی شوراهایی که در دسترس ما قرار گرفتند^{۲۷} نظارت در حوزه‌های تولید، توزیع و اداره مورد تاکید قرار گرفته بودند. تشکیل شورای کارخانه‌ی فیلیپس به وسیله‌ی مدیریت «عقلایی» شرکت ترغیب گردید. این پیش‌قدمی رفرمیستی مدیریت واکنشی بود به موج اشغال بسیاری از کارخانه‌ها و عمل مستقیم کارگران در واحدهای صنعتی. بعد از تشکیل شورا، کارگران شرکت فیلیپس درجه‌ی کنترل خود را بسیار فراتر از حدود مشروع و «مجاز» مدیریت گسترده‌ی شورا، عامل ایدئولوژیک و قدرت هماهنگی دقیق شورا نقش مهمی ایفا کرد و شورای فیلیپس، به یکی از موفق‌ترین و موثرترین کمیته‌های کارخانه مبدل شد. اساسنامه‌ی این شورا، کمیته‌ی کارخانه را ناظر به کلیه‌ی امور تولید، توزیع و قیمت‌گذاری قرار داد و وظیفه‌ی آن را نظارت کامل بر جریان تولید، از تهیه‌ی مواد اولیه تا تبدیل آن به کالای قابل فروش تعریف نمود. این وظایف در قالب عملکردهای کمیته‌های مختلف تقسیم شده بود. از آن جمله کمیته‌ی نظارت بر تهیه و تولید و توزیع و قیمت‌گذاری، کمیته‌ی نظارت بر امور مالی و

۲۳- راه کارگر، شماره‌های ۳۲ و ۳۴

۲۴- اعلامیه‌ی کارگران، نقل‌شده در کار، شماره‌ی ۹.

۲۵- کار، شماره‌های ۱۲ و ۱۶.

۲۶- به نقل از احمد قطبی، شوراهای ایران و سوسیالیسم علمی، تهران، ۱۳۵۸، ص ۲۸.

۲۷- ما از تفاوت بین مفاهیم کلی نظیر: کنترل، نظارت، مشارکت، دخالت، اداره و غیره آگاهیم و بحث آن را به جاهای دیگر محول کرده‌ایم.

اداری مدیریت، کمیته‌ی نظارت بر امور صنفی و رفاهی، کمیته‌ی نظارت بر امور فرهنگی، کمیته‌ی نظارت بر امور ارتباطات، کمیته‌ی نظارت بر امور فنی و کمیته‌ی نظارت بر امور حفاظت و انتظامات.

جدول شماره‌ی ۲

اشکال مبارزات کارگران در طول پنج ماهه‌ی اول بعد از قیام:

| شرح اشکال | مورد | % |
|---|------|------|
| اعتراض و دادن اطلاعیه و شکایت و یا بیانیه | ۶۱ | ۱۷,۵ |
| اجتماع | ۳۶ | ۱۰,۳ |
| اعتصاب | ۷۶ | ۲۲ |
| تحصن | ۷۵ | ۲۱,۶ |
| تظاهرات و راهپیمایی | ۱۲ | ۳,۴ |
| جلوگیری از خروج کالا (یا تهدید به این کار) | ۱۸ | ۵,۱ |
| توقیف کارفرما، گروگان‌گیری مسئولین و یا جلوگیری از ورود آنان به درون واحد و یا اخراج آنان | ۱۹ | ۵,۴ |
| بازگشایی، اشغال کارخانه، راه‌اندازی و کنترل واحد توسط شورا یا کارگران | ۳۰ | ۸,۶ |
| اشکال دیگر | ۲۰ | ۵,۷ |
| جمع کل | ۳۴۷ | %۱۰۰ |

*منابع: همان منابع جدول اول

۶- تیپ‌شناسی شوراهای:

وقتی صحبت از جنبش شورایی می‌شود نباید این توهم برای خواننده پیش آید که گویی درجه‌ی کنترل شوراهای در ابعاد «گسترده» و عمق آن هم‌گون بوده‌اند. به‌علاوه باید توجه کافی نمود که ساخت، ترکیب اعضا، ایدئولوژی و درک افراد از شورا در پهنه‌ی واحدهای تولیدی متفاوت و گوناگون بوده است. عوامل موثر در این ناهمگونی و منطق تنوع آن پیچیده است. در اینجا تنها تلاشی مقدماتی در این‌باره صورت می‌گیرد.

در ابتدای بخش گذشته ما عوامل کلی تعیین‌کننده‌ی درجه‌ی کنترل را باز گفتیم. در اینجا به‌طور مشخص به عوامل موثر در تیپ و درجه‌ی گسترش کنترل در شوراهای کارگری ایران اشاره می‌شود.

الف)- عوامل ذهنی یا عامل ایدئولوژیک و شکل آگاهی در تعیین درجه‌ی کنترل و نوع شورا، نقش مهمی ایفا می‌کند.

ب)- مالکیت واحد صنعتی (خصوصی بودن یا دولتی بودن آن). شوراهای کارگری در موسسات صنعتی دولتی نسبت به موسسات خصوصی از درجه‌ی بالاتر کنترلی برخوردار بوده‌اند. دلایل آن به شرح زیر است:

اولاً، خلاء قدرت ناشی از نبود صاحب یا مدیران. ثانیاً، این موسسات متعلق به دولتی بود که به سبب ماهیت متضادش مواضع «ضد سرمایه داری» می‌گرفت و کارگران از این موقعیت استفاده می‌کردند. ثالثاً، کارگران از درگیری‌های درون حاکمیت که در مدیریت کارخانه منعکس می‌شد، استفاده می‌کردند. رابعاً، برخلاف شرکت‌های خصوصی، واحدهای دولتی به سبب دسترسی به سایر منابع مالی در امتیاز دادن به شوراهای مبارز از قابلیت انعطاف بیشتری برخوردار بودند (نسبت به صنایع خصوصی).

ج)- کاراکتر پویای کار، این مساله در بخش مربوط به تضادهای شوراهای شوراها به تفصیل بحث می‌شود. براساس مشاهداتمان می‌توانیم تنوع درجه‌ی کنترل و تیپ شوراهای را به صورت طیف وسیعی متصور شویم که یک قطب آن شامل شوراهای «مقتدر» یا موفق‌ترین و قطب دیگر آن شامل شوراهای «ضعیف» [می‌شوند] و بقیه نیز بین آن دو قطب قرار می‌گیرند.

شورای مقتدر با خصائل زیر مشخص می‌شود:

۱- کنترل گسترده؛ ۲- مبارزه‌جو؛ ۳- مستقل؛ ۴- با بینش عام.

به این ترتیب یک شورای مقتدر عبارت بود از شورایی که درجه‌ی بالایی از کنترل را در گستره‌ی امر کنترل اعمال می‌نمود، مستقل از خواست‌ها و سیاست‌های مدیریت و دولت عمل می‌کرد، برخاسته از آرمان توده‌ی کارگران بود و انگیزه‌ی کنترل شورا نه مبتنی بر انگیزه‌ای فوری بلکه بر اساس یک بینش عام یا استراتژی کنترل قرار داشت. شورای کارکنان فیلیپس و کاترپیلار از خصایلی نزدیک به این ویژگی‌ها برخوردار بودند. در مقابل این، ناموفق‌ترین شوراهای قرار داشتند، که عملکردشان تنها حول موضوعات فوری و تقاضاهای اقتصادی-اتحادیه‌ای دور می‌زد. این‌گونه شوراهای از موضعی تدافعی با مدیریت همکاری می‌نمودند. درجه‌ی پایین مبارزه‌جویی ارگان «شورا»، که بی‌تردید انعکاس درجه‌ی پایین رادیکالیسم کارگران بود، آنان را از تقابل موثر و نیز تهاجمی با مدیریت بازمی‌داشت، و محیط‌های کارخانه، نتیجتاً جوی آرام و کم‌تنش به خویشتن می‌گرفت (نمونه‌ی کارخانه‌ی زاگرس). شوراهای بین این دو نوع کمیته از ساخت‌های متنوع و خصائل تضادآمیز و نیز از طبیعت متشنجی برخوردار بودند. ویژگی تضادآمیز و ناآرام شوراهای در واقع حاصل ترکیب‌های «نامتعارف» عوامل موثر در تقسیم‌بندی شوراهای بودند که در ابتدا در این بخش مورد اشاره قرار گرفتند. برای مثال ترکیب کنترل گسترده با عدم استقلال شوراهای (لیلاندموتور) و یا «استقلال» و «مبارزه‌جویی شورا» با عدم امکان گسترش (زامیاد) و غیره.

در میان ترکیبات نامتعارف و «متناقض» می‌توان به شوراهایی برخورد که دارای خصایلی با گرایش مسلط بودند. الف)- شوراهای «مداخله‌گر-مستقل» (در زامیاد و پارس) نشانه‌ی گرایش دموکراتیسم مبارزه‌جویانه‌ی شوراهایی بود که با وجود قدرت مسلط مدیریت هنوز (در دوره‌ی مدیریت از بالا) با تکیه بر رادیکالیسم توده‌ی کارگران خواستار کنترل در بخش‌هایی از پروسه‌ی تولید و امور اجرایی بودند.

ب)- «شوراهای مشورتی» کمتر از شوراهای فوق رادیکال ولی «مستقل»، «نامبارز» و دارای یک «کنترل محدود» بودند. یک مدیریت «عقلایی» در آن مقطع این نوع شوراهای را تحمل می‌نمود، چرا که از همکاری با آنان متضرر نمی‌گشت. و از دید این شوراهای نقش مشورتی می‌توانست به‌مثابه امتیاز محدودی برای بسیج منابع موجود در جهت منافع کارگران تلقی گردد (کارخانه‌ی بلر، کفش ملی در دوره‌ی مدیریت از بالا).

ج)- و بالاخره شوراهای «کورپوراتیست» که در ادبیات چپ ایران از آنان به عنوان «شوراهای زرد» یا «شوراهای سازشکار» یاد می‌شود. برخی از این شوراهای (مانند لیلاندموتور، ارج در دوره‌ی دوم) کنترل نسبتاً گسترده‌ای را سازمان دادند و علیه «مدیریت‌های لیبرالی» بسیار مبارزه‌جو بوده، در عین حال از نظر سیاسی منافع خود را با منافع رژیم (حزب جمهوری اسلامی) همانند به‌شمار می‌آوردند. این نوع شوراهای انعکاس شکل ویژه‌ی یک نوع تضاد ایدئولوژیک در درون طبقه‌ی کارگر بود که خود را در نوعی کورپوراتیسم اسلامی متجلی می‌ساخت. در بخش ایدئولوژی شورا، مفصل به این مبحث می‌پردازیم.

این تنوع اشکال سازماندهی و تعبیرات از مبارزه‌ی کارگری به خوبی نشان می‌دهد که تا چه حد شکل‌گیری آگاهی کارگران متنوع و پیچیده بوده و می‌تواند از جلوه‌های متضادی برخوردار گردد. از این رو تقسیم شوراهای به دو تیپ شوراهای زرد که کارگران «رژیمی» را متشکل می‌کند و «شوراهای واقعی و اصیل» که «کارگران چپی یا مخالف» را شامل می‌شود، بسیار ساده‌انگارانه و در امر مهم سازماندهی گمراه‌کننده است.^{۲۸}

۷- ایدئولوژی شوراهای:

تضاد و تناقض در جلوه‌های آگاهی و مبارزه‌ی ایدئولوژیک در میان طبقه‌ی کارگر به بهترین وجه خود را در چندگانگی زمینه‌ها و توجیهاات ایدئولوژیک از نقش شوراهای به نمایش گذاشت و در این رابطه شوراهای کورپوراتیست یا اسلامی از مناسبت خاصی برخوردار است.

۲۸- این نشان می‌دهد که سازماندهی کارگران حول یک ایدئولوژی مشخص، به‌خصوص در شرایط کنونی زیان‌بخش و سازماندهی حول مسائل مشخص که همه‌ی کارگران با هر ایدئولوژی‌ای با آن هر روزه سر و کار دارند نتیجه‌بخش خواهد بود. ضمناً باید تأکید نمود که مسائل روزمره‌ی کارگران، در محیط کار ضرورتاً یک مبارزه‌ی اقتصادی و یا تدافعی نیست. این مسائل روزمره بسته به مقطع مبارزه‌ی اجتماعی ممکن است در قالب درخواست‌های تهاجمی، کنترلی و سیاسی مطرح شده و کارگران حول اینها متشکل گردند.

شورای کارگری محمل دو خاستگاه متفاوت اندیشه بود که هر دو در فراهم آوردن پایه‌ی نظری شورا تلاش می‌کردند. نخست، مارکسیسم و نیروهای چپ فعال در میان کارگران که در تلاش ایجاد زمینه‌ی نظری «شوراهای چپ» بودند. دوم، مفهوم قرآنی «شورا» که در چهارچوب تئوریک خویش، شوراهای کورپوراتیست را تشکیل می‌داد. به‌علاوه زمینه‌ی نظری تعداد قابل توجهی از اعضای شوراهای «مستقل»، «مبارزه‌جو» و «مداخله‌گر» هواداران سازمان مجاهدین خلق، آمیزه‌ای از هر دو یعنی مفهوم متداول در ادبیات چپ و تفسیری رادیکال از «مفهوم قرآنی شورا» بود. در رابطه با مفهوم متداول از شورا در ادبیات چپ صحبت‌های فراوان وجود دارد که در قسمت آخر به آن اشاره خواهیم نمود، در اینجا قصدمان پرداختن به پایگاه نظری شوراهای کورپوراتیست می‌باشد. این شوراها به این علت که اسلامی یا زرد تشخیص داده می‌شوند، مطالعه‌شان مورد توجه واقع نشده و با این‌همه یکی از مهمترین تجلیات تفرقه بین کارگران ایران می‌باشند.

در بحبوحه‌ی فعالیت شوراهای تلاش‌هایی از جانب حزب جمهوری اسلامی صورت می‌گرفت تا مفهوم شورا را از انحصار ادبیات مارکسیستی و مترقی دیگر به در آورد، با این ادعا که تنها آنها نیستند که دم از شورا می‌زنند، ما هم و اسلام ما هم به شورا اهمیت می‌دهد. از این‌رو کتب و جزواتی نیز در باب ریشه‌ی قرآنی شورا منتشر شد^{۲۹}. با وجود اشاعه‌ی مفهوم «شورای اسلامی» معذالک مفهوم شوراهای کورپوراتیست با آنچه که نظریه‌پردازان تئوریزه می‌کردند، متفاوت بود. در ادبیات نیروهای چپ شورای کورپوراتیست، عموماً با منافع سرمایه‌دار هم‌جهت تلقی شده است. ولی مطالعه‌ی ما در زمستان ۱۳۵۹ آشکار کرد که این شوراها از یک طرف در رابطه با کارفرمایان و مدیران لیبرال و از جانب دیگر با توده‌ی کارگران از خصلت تضادآمیز و رفتار متناقضی برخوردار بودند. ویژگی‌های آنان در مجموع به‌قرار زیر است:

- (الف) - علیه مدیریت یک‌نفره‌ی از بالا، رادیکال و مبارز بودند. اینان مدیران خود را که متمایل به سیستم مدیریت یک‌نفره بودند در کارخانه‌هایی مانند ارج، لیلاندموتور، قرقه‌ی زیبا، داروگر و غیره اخراج نمودند.
- (ب) - دارای این اعتقاد بودند که «شورا» باید در امور تولید، مدیریت، استخدام و اخراج، امور مالی، امور انضباطی نظارت و کنترل داشته باشد.

۲۹- مثلاً رک جعفر شعار «سندهای شورا در قرآن»، تهران، ۱۳۶۰ - جامعه‌ی اسلامی صنعت بیمه، شوراهای اسلامی تهران، بدون تاریخ و همین‌طور مقالاتی در نشریات کارگری (هفتگی و ماهانه) حزب جمهوری اسلامی (خانه‌ی کارگر) یعنی صالحان سازنده و کار، جلوه‌ی حق‌تعالی. به‌علاوه حزب حاکم حتی نمی‌توانست تحمل کند که روز کارگر هم «غیراسلامی» باشد. «این تحریفی است که مارکسیست‌های انتزاعیونال دوم در پاریس کرده‌اند... ما تحقیق کردیم و دیدیم که طرز تفکر پیشروان و نیروی عمده‌ی شرکت‌کننده در روز اول ماه مه در واقع مذهبی بوده است...» از بیانات نمایندگان کارگران در مجلس و عضو خانه‌ی کارگر، جمهوری اسلامی، ۱۳۶۱، ۲، ۷.

(ج)- در رابطه با کارگران و از نظر سیاسی به شدت ضددموکراتیک بودند و نیز ضدکمونیست:

«این نظر من است که شورا را باید بیابند طبق یک ضوابطی انتخاب کنند که هر کس نتواند برود توی شورا، که نظر بدی نداشته باشد. ممکن است کسانی باشند که برای نابودی کارخانه بالا آمده باشند.

س: «هر کس» منظورتان چه کسانی هستند؟

منظور من دقیقاً گروه‌های مخالف است. ما الان توی شرکت‌مان بهایی داریم. یک بهایی مغرض که آمد توی شورا، مسلماً نمی‌خواهد شرکت روی پای خودش بایستد. هر جوری شده سنگ می‌اندازد. و یا یک نفر از گروه‌های پیکار و یا مجاهدین خلق آمده بالا. هیچ‌وقت دوست ندارد که چرخ صنایع این مملکت بچرخد و مملکت رو به رشد باشد. این همیشه می‌خواهد آن را بکوبد و یا اعتصابی راه بیندازد و از این اعتصابات بهره‌برداری سیاسی بکند.

س: حتی اگر کارگران انتخاب کرده باشند؟

حتی اگر کارگران انتخاب کرده باشند. فرقی نمی‌کند» (عضو شورای کارخانه‌ی ارج).

(د)- مذهبی و وفادار به خط امام.

(ه)- با وجود این‌که اینها عملاً به حزب وابستگی داشتند ولی سگ زنجیری حزب نبودند. بلکه، در مقاطعی و تحت فشار توده‌ی کارگر با سیاست‌های حزب حاکم در تناقض می‌افتادند. به ویژه زمانی که دخالت‌های مستمرشان در امور مدیریت عملاً به هرج و مرج و کاهش تولید منتهی می‌شد.

این شکل کورپوراتیسم با آن خصائل برشمرده، نمودار ایدئولوژیک و آرمانی برای جامعه‌ای است مبتنی است بر اصول برادرانه و خالی از ستم و فساد. جامعه‌ای بر بنیان موازین اسلامی به‌مثابه «بديل معتبری» در مقابل سرمایه‌داری و سوسیالیسم.

«انقلابی که کردیم انقلابی است اسلامی، انقلاب کمونیستی که نکردیم. پس (در شورا) باید افرادی که در چهارچوب اسلامی هستند باشند. خط مشی اسلامی داشته باشند. هدف این باشد که اسلام در عمل پیاده بشود. که نه اقتصاد سرمایه‌داری است و نه سوسیالیستی. اقتصادی است متکی به خودش. باید آن پیاده شود (اقتصاد اسلامی هم یعنی): هر کس که کار می‌کند دست‌رنجش عاید خودش بشود. اما در یک کشور کمونیستی انسان‌ها باید کار کنند برای دولت. در کشورهای سرمایه‌داری یک عده هستند، افراد مختلفی که سرمایه در دست آنها می‌چرخد. اما در یک نظام کمونیستی سرمایه مال دولت است و اینها را استثمار می‌کند. از آنها (کارگران) بهره‌کشی می‌کند. و بعد آخر برج هم یک پولی، یک مبلغی به ایشان می‌دهد. اسلام می‌گوید: کارگری که کار می‌کند باید دست‌رنجش عاید

خودش بشود. حالا با مالیات‌ها و فلان برای تامین مملکت یا برای صرف و پیشبرد کارهای شرکت بخش جداگانه‌ای برداشته شود. اما بیشتر عایدی‌ای که کارگر زحمت می‌کشد، مطابق همان دست‌رنجش عاید خودش بشود» (عضو شورای ایران‌ترانسفورماتور).

این کورپوراتیسم اسلامی در میان کارگران تجلی توهمی است از جامعه‌ی اسلامی رویایی، که در آن تضاد طبقاتی در پوشش اخوت امت اسلامی پنهان است و در آن امام که بر فراز سلسله‌مراتب دولت برنشسته است به صورت نگاهبان کل جامعه‌ی مدنی جلوه می‌نماید. ریشه‌ی ایدئولوژیک این کورپوراتیسم را باید در دو گرایش جستجو نمود. نخست، ایدئولوژی «صاحب‌اختیار شدن» و «حس دخالت» که حاصل شرایط انقلابی ایران بود و ما قبلا از آن یاد کردیم. و دیگر، انعکاس خصیصه‌ی منحصر‌به‌فرد و تضادآمیز دولت ولایت فقیه که چه در ایدئولوژی، و چه در پراتیک سیاسی آمیزه‌ای بود از دو گرایش «ضدبورژوازی» و «ضدسوسیالیسم». تبلور این ویژگی دولت در قلمرو روابط کار، در استراتژی ترویج نوعی کورپوراتیسم اسلامی مبتنی بر وحدت، و همکاری نیروی کار و «سرمایه‌ی اسلامی» در پهنه‌ی یک دولت اسلامی متبلور گشت.

۸- شورا، کمیته‌ی کارخانه، سندیکا و...

با توجه به تصویری که تاکنون از شوراهای کارخانه در ایران ارائه شد، این سوال مطرح می‌شود که در دیدگاه نهایی جایگاه این شوراها در قیاس با سایر اشکال سازماندهی کارگری در تجربیات سایر کشورها کجاست؟ پرداختن به این موضوع تنها یک کنجکاوی آکادمیک نیست. اهمیت بحث در این است که انتساب یک واژه یا عنوان به‌طور دلبخواه به نوع مشخصی از یک سازمان کارگری ملزومات تاکتیکی و انتظارات سیاسی ویژه‌ای را نیز به دنبال خواهد داشت. واژه‌های کنترل کارگری، و شورا در ایران به شدت مخدوش گردیده است. مفهوم کنترل کارگری خود در ادبیات جنبش کارگری اروپا به اندازه‌ی کافی ناروشن و نادقیق می‌باشد و درک ناروشن سوسیالیست‌های ایرانی از آن، به آن ابهام بیشتری می‌بخشد. در تجربه‌ی ایران با معرفی الفاظی دلبخواهی و بدون تعریف مانند اداره (یا مدیریت)، نظارت و دخالت و غیره به این ابهام بیشتر دامن زده می‌شود. ما تاکنون به‌طور تلویحی اشاره کردیم که منظورمان از «کنترل کارگری» عبارت است از کنترل کارگران بر پویش تولید (کالا یا خدمات) و اجرایی در محدوده‌ی نقطه‌ی تولید. و به روشنی گفته‌ایم که همه‌ی شوراهای کارگری در ایران تجلی اشتیاق کارگران به این نوع کنترل را منعکس می‌نمود. به عبارت دیگر این اشتیاق در عمل ممکن بود مادیت یابد یا نیابد. واژه‌ی شورا نیز به همان میزان به‌طور مخدوشی مورد استعمال قرار گرفته است. باید گفت که سوسیالیست‌های ایرانی عمده‌ترین نیروها و عناصری بودند که تجربه‌ی شوراهای ایران را در قلمرو نظری و تاریخی به تجربیات

وسیع‌تر جنبش کارگری جهانی پیوند می‌دادند. با وجود این که این تلاش لازم و در خور توجه بوده است، معذک به علت فقدان آشنایی گسترده‌ی اغلب این نیروها با واقعیت و ویژگی‌های این جنبش‌های جهانی، این تلاش می‌توانست گمراه‌کننده نیز باشد.

درک اغلب این مارکسیست‌ها از مفهوم شوراهای در رابطه با تجربه‌ی شوراهای کارگری ۱۹۰۵ و نیز ۱۹۱۷ در روسیه^{۳۰} بود. در همین رابطه بسیاری از مندرجات ادبیات چپ دو تیپ متمایز از سازماندهی کارگری «کمیته‌ی کارخانه» و «شورا/سوویت» را در رابطه با بحث «شورا»های کارگری ایران مخدوش می‌نمایند. در فوریه‌ی ۱۹۱۷ در روسیه سه نوع متمایز سازماندهی کارگری فعال گردیدند: کمیته‌های کارخانه، شوراهای سوویت‌ها و اتحادیه‌های کارگری. در این نوشته‌ها معادل هر دو فرم سازمان یعنی «کمیته‌های کارخانه» و سوویت که معادل انگلیسی آن Council یا شورا است، واژه‌ی شورا آمده است.

در تجربه‌ی جنبش کارگری روسیه‌ی ۱۹۱۷، «کمیته‌ی کارخانه» به آن سازماندهی کارگران در درون محیط کار اطلاق می‌گردید که می‌خواست با درخواست‌های تدریجی کنترل خویش را بر روند تولید و امور اجرایی اعمال کند و سلطه‌ی سرمایه را در نقطه‌ی تولید مورد تردید قرار دهد. از نظر درجه‌ی عملی کنترل کارگری باید گفت که کمیته‌های نمایندگان کارخانه در جریان جنبش نمایندگی کارخانه در انگلستان در بین دو جنگ جهانی نسبت به کمیته‌های کارخانه در روسیه‌ی دوران انقلاب از وضعیت بهتری برخوردار بود.

تفاوت اما در راستای حرکت این دو تیپ از سازمان‌ها بود. «کمیته‌های نماینده‌ی کارخانه» در بریتانیا عموماً یک جنبش تدافعی بود. این جنبش واکنشی بود در برابر استراتژی نوین سرمایه در سال‌های بین دو جنگ مبنی بر تغییر پویای کار، ورود تیلوریسم، تقسیم کار جزئی، و همچنین مقاومتی بود در مقابل اجرای سیاست رقیق کردن توسط دولت که به موجب آن کارگران غیرماهر می‌توانستند خارج از اتحادیه‌ی کارگران ماهر فلزکار به استخدام درآیند. به ویژه که در شرایط جنگ ضرورت جذب نیروی کار بیشتری را ایجاب می‌کرد. در صورتی که جنبش کمیته‌ی کارخانه در روسیه‌ی بین دو انقلاب، اساساً، با ماهیت «کنترل تهاجمی» مشخص می‌گردید.

در مورد واژه‌ی «سوویت» باید گفت که این لفظ (یا کونسیل) در تجربه‌ی مشخص جنبش کارگری روسیه‌ی دوران انقلاب به دو نوع سازمان اطلاق می‌گردید: اول- سوویت یا شوراهای کمیته‌های کارخانه می‌باشد که در

۳۰- در مورد تجربه‌ی انقلاب روسیه نوشته‌ها که عموماً بر بنیاد تاریخ‌نگاری رسمی (استالینی) است. آشنایی با تجربه‌ی ایتالیا به مراتب کمتر، آن هم متکی به نوشته‌های خود گرامشی و نیز تاریخ جنبش. و تقریباً هیچ اطلاع اساسی‌ای از جنبش‌های شورایی در آلمان ۱۹۱۸-۱۹، اسپانیا در جنگ داخلی، پرتغال در ۱۹۷۵، شیلی ۱۹۷۳، اروپای شرقی بعد از جنگ جهانی دوم، و بالاخره تجربیات و دستاوردهای جنبش اتحادیه‌ای در کشورهای پیشرفته‌ی سرمایه‌داری اروپایی (اشاره‌ی ما به گروه‌های چپ در واقع گرایش عمده در میان آنهاست. نیروها و شخصیت‌هایی هستند که خیلی جدی‌تر و عمیق‌تر به مساله برخورد نموده‌اند).

واقع کمیته‌ی اجرایی مجمع نمایندگان کمیته‌های کارخانه در اواخر ماه مه ۱۹۱۷ بود. دوم- سوویت یا شورای نمایندگان پتروگرا بود. اعضای این شورا یا نمایندگان انتخابی کمیته‌های کارخانه بودند و یا نمایندگانی که مستقیماً از کارخانه‌ها اعزام می‌گشتند. در واقع این شورا یا شورای نمایندگان بود که بالاخره قدرت دولت بورژوازی روسیه را مورد تردید قرار داد، و دولتی درون دولت موقت گردید.

با توجه به این زمینه است که وقتی مقایسه‌ی بین تجربه‌ی ایران و روسیه فرا می‌رسد «شورای کارگران ایران» با شوراهای روسیه‌ی انقلابی (معلوم نیست کدام شوراهای) مقایسه می‌شود. این‌گونه مقایسه باعث گردیده که عده‌ای از «ناظران» بحث کنند که شوراهای ایرانی واقعی و اصیل نبودند چون قدرت سیاسی دولت را مورد سوال قرار ندادند. و یا دیگرانی استدلال می‌کردند که «شوراهای» در ایران نوعی سندیکا بودند. اولاً، کمیته‌های کارخانه در ایران و در هر کجای دیگر، قرار و یا کاراکتر زیر سوال قرار دادن دولت را نداشته‌اند. کمیته‌های کارخانه «سرمایه» را در نقطه‌ی تولید زیر ضربه‌ی خود می‌گیرند. ثانیاً، کمیته‌های کارخانه در ایران به‌طور ماهوی با سندیکا تفاوت داشت. عملکردهایش به مراتب از عملکردهای سندیکا ژرفتر و گسترده‌تر و گرایش آن به جانب کنترل بود. جنبش شورایی ایران، یک جنبش سندیکالیستی هم نبود. زیرا سندیکالیسم به عنوان یک جنبش، اساساً دارای چشم‌انداز سیاسی است. سندیکالیسم می‌خواهد که روابط اجتماعی حاکم بر جامعه‌ی سرمایه‌داری را از طریق بسیج کارگران در نقاط کار به انجام برساند زیرا بر این باور نظری است که روابط اجتماعی در نقطه‌ی تولید عامل تعیین‌کننده‌ی ساختار اجتماعی است. بر اساس این تئوری اصولاً نیازی به کار و فعالیت سیاسی در کل جامعه نمی‌بیند و بیشتر به عمل توجه دارد تا نظریه‌پردازی، بیشتر به تاکتیک می‌اندیشد تا به استراتژی، در ایران «شورائیسیم» به عنوان جنبش، یعنی به عنوان گرایشی که سایر نیروها و حرکت‌های رادیکال اجتماعی را حول خود بسیج نماید، هنوز مراحل جنینی خود را طی می‌نمود که از درون و برون به ضعف کشانده شد. «شورائیسیم» در ایران جوان‌تر از آن بود که بحث‌های نظری درباره‌ی برنامه و استراتژی سیاسی را در سطح جامعه باعث گردد.

۹- کمبودها و جریان فروپاشی

جنبش شورایی ایران در عین حال دست‌آوردهای مهمی در جنبش کارگری به وجود آورد. تجربه‌ی «کمیته‌ی کارخانه» را به‌طور مشخص در واحدهای صنعتی اشاعه داد و در پهنه‌ی وسیعتر، یک سنت، فرهنگ و نهاد دموکراتیک را، اگرچه برای دوره‌ای کوتاه، در میان طبقه‌ی کارگر ایران، چه صنعتی، چه مزدبگیران بخش خدمات (در شوراهای ادارات) به وجود آورد. ما در جای دیگر به اهمیت بلندمدت این دست‌آوردها پرداخته‌ایم.^{۳۱} در اینجا

۳۱- آصف بیات، همان، فصل ۱۱.

به ضعف‌های عمومی شورا اشاره کرده و دلایل درهم‌پاشی و فروریزی آنان را بازگو می‌کنیم. به نظر ما مهمترین کمبود جنبش شورایی ناتوانی آن در تشکل موثر در اتحادیه‌های شوراها، در سطوح منطقه‌ای صنعتی و بالاخره در یک سازمان واحد ملی بود. از این رو با وجود اعمال کردن قدرت قابل توجه در نقاط تولید و محیط‌های کار، شوراها قادر نشدند در سطح سیاست اجتماعی و ملی به صورت یک قدرت اقتصادی متحد و باامال یک قدرت سیاسی مثلا به‌گونه‌ی یک اتحادیه‌ی مقتدر ملی جلوه‌گر شوند. (از حیث سازمان ملی مانند اتحادیه‌ی معدن‌چیان و یا فلزکاران در برزیل) باید گفت که تلاش‌هایی در این جهت صورت گرفت. اتحادیه‌ی شوراهای استان گیلان، اتحادیه‌ی شوراهای کارخانه‌های سازمان گسترش و نوسازی صنایع، اتحادیه‌ی شوراهای صنعت نفت، اتحادیه‌ی شوراهای غرب یا شرق تهران و غیره، نمونه‌های پراکنده‌ای از این تلاش‌ها بود ولی گستره‌ی فعالیت اینها هم با توجه به جو سیاسی حاکم محدود بود. کارکنان بخش دولت و خدمات نیروی کار عمده‌ای را در ایران به وجود می‌آوردند و از موقعیت استراتژیکی مهمی نیز برخوردار هستند. مع‌الوصف فعالیت‌ها در جهت تشکل اینان در شوراها بسیار محدود بود. دو علت عمده را می‌توان در این کمبودها دخیل دانست.

اول، شوراهای کارگری (کمیته‌ها) ماهیتا تشکلی محدود به محیط کار است. از نظر سازماندهی نیروی کار شوراها مانند کمیته‌های نماینده‌ی کارخانه در بریتانیای کنونی هستند. در این نحوه‌ی تشکل، گرچه کارگران به درجه‌ای از کنترل کارگری دست می‌یابند، ولی از نظر سازمانی تشکل آنها محدود به نقطه‌ی تولید است. در حالی که در یک اتحادیه‌ی صنفی یا اتحادیه‌ی صنعتی کارگری گرچه کارگران از توانایی اعمال قدرت بر پروسه‌ی کار بی‌بهره‌اند، ولی افق سازماندهی‌شان گسترده [است] و در یک صنف و یا صنعت و یا حتی مجموعه‌ای از اصناف و صنایع متشکل می‌گردند.

دوم، عامل دیگر را باید در فقدان تجربه‌ی سازماندهی اتحادیه‌ای در میان کارگران کارخانه‌هایی دانست که خود از نسل‌های اولیه‌ی کارگری و محصول انباشت سال‌های ۱۳۴۰ به بعد بوده‌اند. گذشته از کمبود عمومی شوراها، باید به‌طور مشخص به دو عامل اشاره نمود که مانع بازتولید کنترل کارگری و تثبیت شوراها در محدوده‌ی نقاط تولید گردیدند: تضاد درونی کمیته‌های کارخانه و فشار خارجی.

۹-۱: تضاد درونی شوراها، عملکرد دوگانه‌ی مدیریت

همانطور که اشاره رفت برای کارگران شورا یا کمیته‌های کارخانه تجلی سازمانی گرایش قوی آنان به کنترل سازمان کار و تولید و امور اجرایی بود. اگر این تلقی گرایش قوی‌ای به شمار می‌رفت این سوال مطرح می‌گردد که اصولا چرا

دوره‌ی «کنترل از بالا» آغاز گردید؟ تردیدی نیست که دولت موقت تلاش نمود تا همان روابط سنتی در کارخانه‌ها بازتولید شود و در این جهت به‌طور مشخص مدیران دولتی را به واحدهای صنعتی اعزام نمود. ولی آیا کارگران برابر اعزام این مدیریت‌ها و عملکرد آنان مقاومت نمودند؟

آری. بخش مهمی از این مقاله اختصاص به اشارات مختلف راجع به تقابلات شوراها و اداره‌ی کارخانه توسط مدیریت‌ها دارد. برای نمونه کارگران کارخانه‌های لیلاندموتور، ارج، و یا پارس‌متال متعاقب درگیری با مدیریت‌ها آنان را از کار برکنار نمودند و یا در کارخانه‌ی پارس‌متال به دلیل این‌گونه مبارزات مدیریت دست به یک اعتصاب یک ماهه زده و در دفتر مرکزی بست نشست. ولی قضایا به اینجا ختم نمی‌شود. واقعیت دیگر این است که همین شوراها (برای نمونه) خواستار اعزام مدیریت از طرف دولت می‌شدند! شوراها گویی احساس می‌نمودند که بدون وجود مدیریت، خود قادر به ادامه‌ی کار نیستند. در کارخانه‌ی ارج یکی از اعضای شورا می‌گفت: «مساله‌ای که باید وجدانا قبول کرد، آن هم این است که شورا به هیچ عنوان اگر آن تخصص و تدارکات و مدیریت را نداشته باشد، نمی‌تواند جای مدیریت را بگیرد. مگر اینکه آن تخصص را داشته باشد. اینجا بحثی نیست و اگر ما آن (گرداندن کارخانه تنها به وسیله‌ی شورا) را ادامه می‌دادیم مسلماً رو به شکست بود. صددرصد رو به شکست بود... سه نفر از مدیران را خودمان معرفی کردیم به ایشان (وزارت صنایع و معادن) و هیات‌مدیره تشکیل شد».

این تضاد در رفتار شورا، از یک طرف علیه مدیریت‌ها و از طرف دیگر خواستار آنها شدن، در چیست؟ به نظر ما این تضاد محصول عینی عملکرد دوگانه‌ی نقش مدیریت در تولید سرمایه‌دارانه است که آثار خود را در ایجاد تضاد بین منافع کوتاه‌مدت و منافع بلندمدت شورا نشان داد.

کار مدیریت به‌طور کلی شامل دو جنبه‌ی هماهنگی و کنترل می‌باشد که هر یک به ترتیب بر بستر تقسیم کار فنی و تقسیم کار اجتماعی در روند کار مادیت می‌یابند. کار هماهنگی خصلت غیرتاریخی دارد، یعنی در هر شیوه‌ی تولیدی، هرگونه سازماندهی پیچیده نیاز به کار هماهنگی دارد تا از هرج و مرج و اتلاف پیشگیری به عمل آید. کار دیگر فونکسیون مدیریت یعنی کنترل، دارای خصلتی تاریخی است. به‌طوری که خود محصول و عامل بازتولید شیوه‌های تولید طبقاتی می‌باشد. کار کنترل که بر بستر تقسیم کار اجتماعی روند کار مادیت می‌یابد، محمل روابط قدرت و بازتولیدکننده‌ی روابط اجتماعی خاص است. در تولید سرمایه‌دارای جنبه‌ی کنترل جنبه‌ی غالب در سازماندهی اجتماعی کار است، چنان‌که قبلاً نیز اشاره شد در طول گسترش سرمایه‌داری و پیدایی و به‌کارگیری سیستم‌های مختلف روند کار، جنبه‌ی کنترل کار مدیریت به‌طور فزاینده‌ای بر جنبه‌ی هماهنگی آن غلبه می‌یابد. ضمناً فونکسیون‌های هماهنگی و کنترل تنها در سطح تجرید و تحلیل می‌توانند از یکدیگر جدا گردند، ولی در

عمل یکدیگر را بازتولید می‌نمایند.

نظام مدیریت تنها محدود به یک ساخت و یا مجموعه‌ی روابط نمی‌شود، بلکه در عین حال شامل موقعیت‌ها و همچنین عوامل و یا افرادی است که آن موقعیت‌ها را بر حسب سلسله‌مراتب فنی، و اجتماعی اشغال می‌نمایند. از این‌رو آن عاملی (فردی) که در ساخت مدیریت مجری وظیفه‌ی مهم در هماهنگی روند تولید می‌باشد، آن که دانش و تخصصش ضرورت اولیه‌ی ادامه‌ی تولید است و آن که بدون وجود او سازماندهی تولید و هماهنگی کار دچار نقصان می‌گردد، نه تنها ذهنها بلکه به‌طور عینی محمل درجه‌ی معینی از قدرت و اعمال کنترل است. فی‌المثل آن عاملی که دارای نقش خاصی در جریان برنامه‌ریزی تولید است، به‌طور عینی حامل درجه‌ی معینی از اتوریته است که در سلسله‌مراتب سازمان بنگاه تولیدی بر زیردستان خود اعمال می‌نماید. موقعیت خاص او در پروسه‌ی تولید توان عینی اعمال حاکمیت به او می‌دهد. پس جای گرفتن یک عامل در موقعیت تقسیم کار فنی ضرورتاً موجب جایگزینی او در همان سطح تقسیم کار اجتماعی یا روابط قدرت می‌شود.

حال با توجه به این نکات نظری علت رفتار تضادآمیز کارگران روشن می‌گردد. کارگران علیه مدیریت به مقابله برمی‌خیزند زیرا که وجود مدیریت مانع اعمال کنترل و اعمال قدرت از جانب آنها می‌شد. از سوی دیگر آنها خواستار مدیریت می‌شوند، زیرا به توان مدیریت‌ها در قلمرو هماهنگی امور یا جنبه‌ی تکنیکی فونکسیون مدیریت نیاز دارند. به عبارت دیگر آنها به مدیریت تنها به عنوان یک ارگان فنی می‌نگریستند، از این‌رو خواستار چنان سازمان تولیدی بودند که بتوانند «فونکسیون کنترل» خود را به خود و «فونکسیون هماهنگی» را به مدیران محول نمایند و این یعنی پذیرش مدیران بدون قدرت.

ولی چنان‌که گفتیم در شرایط ابقای تقسیم کار عمده در جریان تولید سرمایه‌داری، یعنی تقسیم کار امور فکری (کونسپسیون) و امور اجرایی (اگزکوسیون)، دو فونکسیون مدیریت، یعنی «کنترل» و «هماهنگی» از هم جدا نبوده بلکه یکدیگر را بازتولید می‌نمایند. در واحدهای تولیدی‌ای مانند کارخانه‌ی پارس‌متال، این درک رادیکال از مفهوم مدیریت باعث می‌گردد که تقابل بین شورا (که تجلی سازمانی این درک رادیکال بود) و مدیریت افزون شود. کارگران حتی چندین بار مدیران دلخواه خود را نیز به کار منصوب نمودند. و این قدرت انتصاب بدون تردید نسبت به نصب مدیران از جانب کارفرمایان و یا دولت تحول مهمی است. معذالک به محض انتصاب مدیران از سوی کارگران در بستر همان تقسیم کار سنتی، کارگران عملاً می‌بایستی قدرت را به آنان تفویض نمایند و اتوریته‌ی آنان را به طریق اولی بپذیرند. زیرا در یک نظام سلسله‌مراتبی و سلطه‌جو، در یک نهاد پیچیده، قدرت و روابط قدرت از تبلور فردی خارج شده و ساختی می‌گردد. در بستری از یک چنین شرایطی بود که کارگران در تکاپو بودند.

به هر صورت کارگران نمی‌خواستند زیر بار سلطه‌ی ساختی بروند و از همین‌رو در صحن کارخانه‌ها تنش‌ها و ابهامات بالا می‌گرفت، و این امر کارگران را نگران می‌کرد. از سوی دیگر دولت و مدیریت از این نقطه‌ی ضعف کارگران خوب آگاه بودند. یکی از کارگران با عصبانیت می‌گفت: «...این مدیرها با صاحب شرکت در بیرون توطئه می‌چینند و می‌خواهند در کارخانه را ببندند. کارخانه را به آتش بکشند، بعد ببندازند گردن کارگر. توی صنایع و معادن هم ما چندبار با کارگرها رفته‌ایم. صنایع و معادن جواب کارگر را این داد: "شما بروید بریزید توی خیابون اعتصاب کنید و تظاهرات راه بیندازید" چندبار به دفتر نخست‌وزیری (رجایی) و دفتر آقا (خمینی) ما نامه داده‌ایم. تقریباً ۵ - ۶ ماه پیش، ولی هنوز به ما جوابی نداده‌اند».

کوتاه‌سخن تضاد عمده‌ی کمیته‌ها عبارت بود از تضاد بین منافع کوتاه‌مدت و بلندمدت شوراهای یعنی تضاد بین ابقاء فیزیکی آنها به هر صورت از یک طرف، و بازتولید و تکامل اصیل آن از دیگر جانب. تضاد بین نیاز به دانش فنی مدیریت موجود در کوتاه‌مدت از یک‌سو، و ضرورت بازسازی تقسیم کار موجود و همین سیستم مدیریت از سوی دیگر. باید خاطرنشان ساخت که این گرایش تضادآمیز محدود به جنبش شورایی در ایران نبود. تاریخ تجربیات کمیته‌های کارخانه‌ها در ایتالیا و آلمان و به ویژه روسیه‌ی انقلابی اشاره به چنین مشکلات ساختی‌ای دارد. در مورد تجربه‌ی روسیه که بررسی‌ها نسبتاً عمیق‌تر و گسترده‌تر هستند، بحث می‌شود که بعد از انقلاب تلاش استراتژیک در جهت بازسازی روابط و نظام تقسیم کار سنتی در نقاط تولید به طور بنیادی به تحقق نرسید. علت ابقاء آن تقسیم کار، به دو شکل منتسب می‌شود: از یک‌سو مقتضیات سرسخت مقطع انقلاب، جنگ خارجی و داخلی، محاصره و کمبود و غیره که به ضرورت تولید مادی به هر صورت اشاره دارد و دوم تسلط نظریه‌ی تولیدگرایی. این نظریه به یک تعبیر اشعار می‌دارد که نیروهای تولیدی: علم، ماشین‌آلات و تکنیک خالی از بار ایدئولوژیک و بی‌طرف هستند. به دیگر سخن می‌توان سوسیالیسم و روابط سوسیالیستی را بر پایه‌ی نیروهای تولیدی سرمایه‌داری قرار داد بی‌آن‌که در صدد دگرگونی همین نیروها برآمد. بر طبق این تئوری «کنترل کارگری» در یک کارخانه یعنی «کنترل» کارگران بر کارخانه بی‌آن‌که این امر روابط فنی و اجتماعی درون کارخانه یا تقسیم سنتی کار را واژگون سازد! تجربه‌ی کمیته‌ها در کارخانه‌های ایران به‌مانند تجربه‌ی غنی کمیته‌های کارخانه در روسیه‌ی بعد از انقلاب نشان داد که این نظریه گمراه‌کننده بوده و بر پایه‌ی فرضیه‌های نادرستی استوار است.

۲-۹: فشار خارجی: سیاست سرکوب دولت

فشار از خارج مستقیماً در ارتباط با سیاست‌های دولت اسلامی قابل بررسی است. گرایش‌های مختلف درون دولت

نسبت به شوراها تلقی و برخوردهای متفاوتی ابراز می‌داشتند. مانند بسیاری دیگر از دستاوردهای انقلاب، شوراها نیز در سطحی هم موضوع و هم قربانی مبارزات در درون هیات‌حاکمه واقع می‌شد. با وجود تفاوت در اشکال سیاست‌های گرایش‌های مختلف که در دولت وجود داشت، راستای آنها در انتها در سوی تضعیف شدن شوراهای مبارزه‌جو، مستقل و با گستره‌ی کنترل وسیع قرار می‌گرفت.

اشاره نمودیم که دولت موقت مستقیماً سیاست مخالفت با تشکیل شوراهای را در پیش گرفت و در عوض تشکیل سندیکا را پیشنهاد می‌کرد. به عبارت دیگر فعالیت صنعتی کارگران باید محدود می‌شد به دستمزد و بهبود شرایط کار. تشکیل «نیروی ویژه» در کارخانه‌ها که به موجب آن همه‌ی کمیته‌های اعتصاب و شوراها از دخالت در امور باز داشته می‌شدند، حمایت قانونی از اجرای دوباره‌ی سیاست مجدد مدیریت فردی از بالا بود. با تسلط مدیریت از بالا در واقع قدرت واقعی شوراهای رو به افول گذاشت. حزب جمهوری اسلامی «خط امام» در تلاش ایجاد نوعی کورپوراتیسم اسلامی بود که از طریق آن نیروی کار را در دولت اسلامی ادغام نماید. به‌طور کلی کورپوراتیسم نوعی سیاست «پوپولیستی» است که در بستری از ناسیونالیسم در تلاش همگام نمودن نیروهای سه‌گانه‌ی کار و سرمایه و دولت در جهت خدمت نمودن به میهن عزیز می‌باشد.

«کورپوراتیسم اسلامی» در عین حال بار ایدئولوژیک خاصی نیز داشت. هدف در اینجا وحدت و همکاری نیروهای اسلامی از طریق «شوراهای اسلامی» و «مدیریت مکتبی» در پهنه‌ی یک دولت «اسلامی» بود. ترجمه‌ی عملی این گرایش عبارت بود از: از یک سو تقویت نوعی «شورائیسیم اسلامی» علیه عناصر «لیبرال ضدشورا» و از دیگر سو، سرکوب نمودن شوراهای مستقل و مبارزه‌جو. گرایش سیاسی معروف به «حجتیه» و وزیر کار آن «[احمد] توکلی» به‌طور کلی با «شورائیسیم» در هر مفهومش مبارزه می‌نمودند. توکلی تشکیل شوراهای را به مدت یک سال معوق گذاشت. (بر طبق استدلال این گرایش، در اسلام قدرت از بالا و از جانب خداست که از طریق امام و در دورانی که امام غایب است از طریق نایب امام بر امت اعمال می‌شود. بنابراین قدرت از پایین یک عقیده‌ی «ضداسلامی» است).

اجرای این سیاست‌ها در عمل اشکال مختلفی به خود می‌گرفت. محاصره‌ی اقتصادی یک روش بود. زمانی که شورایی در یک واحد کنترل داشت دولت یا مدیریت، با کنترل روابط تجاری و منابع اقتصادی از جمله ورود مواد اولیه از خارج، وام، اعتبار، روابط بانکی و غیره دست به اعتصاب می‌زد و بدین‌وسیله مقاومت شورا را در هم می‌شکست. طبق یک گزارش در کارخانه‌ی ساکا، که در آن شورا بر امور مسلط بود، دولت-بازار به محاصره‌ی اقتصادی-تجاری دست زدند. همچنین دولت برای مبارزه با «شورای کارخانه‌ی ارکید» (چینی‌سازی) ورود مواد

خام از آلمان غربی را ممنوع نمود و بالاخره اعتبار دو کارخانه‌ی «نازنخ» و «صنعت پشم اصفهان» به‌وسیله‌ی دولت قطع گردید.^{۳۲}

شکل غالب در اجرای سیاست‌های دولت، ولی، سرکوب عریان بود. این امر در جلوه‌های مختلف همچون اخراج، پرونده‌سازی، تهمت، دستگیری و بالاخره اعدام فعالین شوراهای مستقل متبلور می‌گشت. موج سرکوب به ویژه بعد از سی خرداد ۱۳۶۰ به شدت در درون کارخانه فزونی گرفت. آمار دقیقی از دستگیرشدگان، زندانیان و اعدام‌شدگان میان کارگران وجود ندارد. معذک برخی گزارش‌ها و مشاهدات شخصی حکایت از درجه‌ی اختناق در کارخانه‌ها می‌نمودند. متعاقب جریانات سی خرداد، برای نمونه در کارخانه‌ی زامیاد ۷۳ نفر از کارگران و اعضای شورا دستگیر و یک نفر (از اعضای شورا- هوادار سازمان مجاهدین) اعدام گردید. در فیلیپس ده نفر کارگر و اعضای شورا دستگیر شدند. در صنایع دفاع ۱۲ نفر از اعضای شورا بازداشت شدند. در پارس‌الکتریک طبق یک گزارش حدود ۳۰۰ نفر دستگیر و ۶ نفر اعدام گردیدند. در جنرال‌موتورز حدود ۱۰۰ نفر به زندان افتادند و غیره.^{۳۳}

تجربه‌ی شوراهای کارگری ایران گرچه کوتاه (حدود ۲ سال) ولی غنی و پر بار می‌نماید و از آن می‌توان بسیار چیزها آموخت. یکی از مسائل مهمی که می‌توان در پرتو تجربه‌ی شوراهای توده‌ای مورد توجه قرار داد رابطه‌ی بین سازماندهی شورایی و دموکراسی سیاسی در ایران است.

شوراهای توده‌ای را نه تنها در خود، یعنی به عنوان هدف باید مورد مطالعه و مذاقه قرار داد، بلکه همچنین باید به عنوان «ابزار» و مکانیسمی برای ابقاء موازنه‌ی مطلوب نیروهای اجتماعی به نفع توده‌ها - و ایجاد شرایط ریشه‌گیری دموکراسی سیاسی در کشورهای عقب‌مانده‌ی سرمایه‌داری نظیر ایران در مدنظر قرار داد. این تنها یک ادعا و یک طرح مساله است ولی بلاشک ارزش اندیشیدن دارد.

منبع:

الفبا. دوره‌ی جدید. جلد ششم. پاییز ۱۳۶۴

۳۲- راه کارگر، همان.

۳۳- گزارشات کارگری در نشریات سازمان‌های چپ به ویژه «کار» اقلیت. ۲۹/۷/۱۳۶۰

منڙپوڻ
Manjanigh

