

گفتگوهایی پیرامون مسائل جنبش کارگری و سوسیالیسم – ۲

(بخش دو)

بهمن شفیق، مرتضی افشاری، عباس فرد، امیر پیام و یداله خسروشاهی

امیر پیام:

در دور اول صحبت چند مسئله‌ی مختلف مطرح شد که یکی از آن‌ها بحث رفیق یداله درباره‌ی سندیکاهایی بود که به وسیله‌ی نیروهای غیرکارگر (اعم از چپ یا راست) سازمان می‌یافتند. رفیق یداله توضیح داد که به هیچ وجه نباید سازمان‌دهی کارگری توسط نیروهای چپ و رادیکال را با تشکلهای دست‌ساز دولتی و بورژوازی مقایسه کرد. در واقع، قصد رفیق یداله از طرح سازمان‌دهی کارگری توسط نیروهای غیرکارگر، بیشتر تأکید بروجه خودجوش مبارزات کارگری و تشکلاتی است که از درون این مبارزات و به ابتکار خود کارگران شکل می‌گیرند. اما همین مسئله توسط رفیق عباس به گونه‌ی دیگری فورموله شد. نظر رفیق عباس این است که به هر حال تشکلهای کارگری‌ای که رهبری آن خارج از ساختار تشکلاتی و جنبش کارگری باشد، چه از طرف چپ‌ها و چه از طرف رژیم‌ها؛ منهای تفاوت‌های جدی اجتماعی، تاریخاً به یک نقطه و نتیجه می‌رسند. این بحث دیگری است که من ملاحظاتی درباره‌ی آن دارم؛ اما فکر می‌کنم که اگر وارد این بحث بشویم، گفتگو وارد رابطه‌ی تشکلهای مستقل طبقاتی و احزاب چپ می‌شود که اساساً گفتگوی جداگانه‌ای را می‌طلبد. گذشته از این نکته، من ملاحظاتی هم در رابطه با شورا و سندیکا دارم. در این مورد هم رفیق عباس بدین باور است که در شرایط کنونی طرح و شعار سازمان‌یابی شورایی برای کارگران ایران، رهنمودی نابه‌جا و نابهنگام است. در این مورد هم توضیحاتی داشتم که اگر به آن بپردازیم، وارد بحث سندیکا و شورا می‌شویم.

من فکر می‌کنم که بهتر است که از مسائل جنبی پرهیز کنیم و به بحث اصلی امروز بپردازیم که عبارت بوده از: بررسی تجربه‌ی سندیکای واحد، برآورد از موقعیت کنونی جنبش کارگری، و راه کارهای عملی ایجاد و گسترش تشکلهای کارگری در ایران.

در آغاز اعتصاب کارگران شرکت واحد بسیاری از گروه‌ها، افراد و جریان‌ها (اعم از دولتی، در اپوزیسیون، داخل کشوری و یا مقیم خارج) تصور می‌کردند که این اعتصاب - احتمالاً - شعله‌ور خواهد شد و همه‌ی بخش‌های طبقه کارگر را فرا خواهد گرفت. دست‌چاچی اولیه‌ی و انفعال نسبی رژیم در مقابله با اعتصاب واحد حاکی از همین برآورد و پیامد هراس‌انگیز آن برای بورژوازی ایران بود. مذاکره‌ی مستقیم قالی‌باف با کارگران شرکت واحد و همچنین وعده‌های وی حاکی از این بود که رژیم پیش‌بینی لازم را برای مقابله با بروز چنین رویدادهایی نداشت. به هر روی، وحشت رژیم از این بود که اعتصاب واحد از یک طرف به دیگر شهرها گسترش بیابد و از طرف دیگر با گسترش خود در تهران و سرایت آن به دیگر بخش‌های تولیدی یا خدماتی، پایتخت کشور فلج شود و اعتراضات کارگری عمومیت پیدا کند. انتظار گسترش اعتصاب واحد تنها مختص رژیم نبود، طیف‌های مختلف اپوزیسیون هم با انگیزه‌های مختلف الجهمت - کمابیش - توقع گسترش و پیشرفت آن را داشتند؛ اما اعتصاب شرکت واحد گسترش

نیافت و تنها ماند. امروز، حتی با وجود گذشت ۹ ماه از آن اعتصاب و انتظاراتی که در پی داشت، هنوز هیچ نهاد کارگری مستقل دیگری به طور علنی و مؤثر ابراز وجود نکرده است. گذشته از این که به جز سندیکای شرکت واحد، هنوز هیچ نهاد کارگری و مستقل دیگری در هیچ یک از واحدهای تولید یا خدماتی به وجود نیامده؛ در این زمینه، حتی شواهدی هم در دست نیست که نشان گر این باشد که پروسه‌ی شکل‌گیری چنین نهادهایی واقع شده و مادیت گرفته است. از نقطه نظر تحلیلی (و حتی با تکیه به شواهد پراکنده) می‌توان چنین نتیجه گرفت که محافل و گروه‌های فعال در محیط‌های کار مسئله‌ی سندیکای واحد را مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهند تا از آن بیاموزند و متناسب با این تجربه، خود را نیز سازمان بدهند؛ اما هنوز هیچ نشانی از وقوع عملی چنین پروسه‌ای در دست نیست. چرا چنین است؟ چرا پروسه‌ی تشکیل‌یابی توده‌ای طبقه کارگر که با شرکت واحد عملاً شروع شده بود، توسعه پیدا نکرد؟ من فکر می‌کنم این سؤال گریه‌ی و تعیین‌کننده‌ای است که امروز همه‌ی فعالین کارگری (اعم از ما و دیگران) باید بحث و تحلیل روشن و جامعی نسبت به آن داشته باشند.

در مورد این که چرا گام‌هایی که توسط کارگران شرکت واحد برداشته شد، توسط بخش‌های دیگر کارگری دنبال نشد و تداوم نیافت؛ یک سری مشکلات ساختاری عنوان می‌شود که تأثیرات کُندکننده و گاهاً مخربی بر روند سازمان‌یابی کارگری می‌گذارند. گسترش کارهای قراردادی، گرایش نزولی نرخ دستمزدها (که اغلب کارگران را درگیر شغل دوم و سوم می‌کند)، درصد بسیار بالا و روبه‌رشد بیکاری، خصوصی‌سازی با سبک و سیاق جمهوری اسلامی و حذف بخش وسیعی از طبقه کارگر از پوشش قانون کار بورژوازی به عنوان دلایلی مطرح می‌شوند که به طور ترکیبی احساس ناامنی را به هر کارگری تحمیل می‌کند، زمینه‌ی افزایش رقابت را بین کارگران افزایش می‌دهد و تشکل‌گری را در فضایی از رقابت و ناامنی و ترس دامن می‌زند.

اما کارگران شرکت واحد که زیر فشار همین عوامل قرار داشتند، توانستند گامی به جلو برداشته و سندیکای خود را احیاء کنند. اگر کارگران شرکت واحد توانستند بازدارندگی عوامل فوق را دور زده و خود را سازمان بدهند، می‌بایست چنین نتیجه گرفت که عامل عدم وجود تشکل‌های مستقل کارگری صرفاً ساختاری نیست و دلایل دیگری هم دارد که باید مورد تحقیق و بررسی قرار بگیرند. در گفتگوی قبلی رفقا عباس و مرتضی به‌درستی - به‌گوشه‌ای از این دلایل اشاره کردند و نمونه آوردند که در جنبش کارگری ایران سندیکاسازی از طرف فعالین چپ جنبش کارگری منع شده بود. به‌طور کلی، دلایلی از این دست وجود دارد که به‌نگاه فعالین چپ جنبش کارگری در مورد تشکل در محیط کار بر می‌گردد. منظور من این است که در بررسی علت سازمان‌یافتگی طبقه کارگر ایران، جدا از عوامل ساختاری که نهایتاً تعیین‌کننده‌اند؛ دلایل دیگری هم وجود دارد که به‌نگاه و بینش فعالین جنبش کارگری بر می‌گردد. گرچه هیچ نیرویی نمی‌تواند از طریق گفتگو و تحقیق عوامل ساختاری را کنار زده و یا جایگزین کند، اما با گفتگو و تحقیق می‌توان به‌تغییر و تصحیح عوامل بینشی یاری رساند و در این زمینه پراتیک نظری خاصی را دنبال کرد.

به‌هر روی، نگاه فعالین چپ جنبش کارگری هنوز آن نگاه تیز و صیقل خورده‌ی سندیکای شرکت واحد نیست. یکی از وظایف فعالین سوسیالیست جنبش کارگری این است که عوامل دیدگاهی و بینشی را مورد نقد و بررسی قرار داده و راه کارهای مناسب را پیدا کنند تا جنبش کارگری بتواند گام‌های پرمصلابت‌تری را در امر تشکل خویش بردارد. در مورد مسئله‌ی سندیکا یا شورا من هم نکاتی دارم که در جای مناسب به آن می‌پردازم؛ اما منهای تقدم شورا بر سندیکا و یا بالعکس، مسئله‌ی اساسی تشکل کارگری در «محیط کار» است که باید بیشتر مورد مطالعه و

گفتگو قرار بگیرد. چراکه این مسئله نزد فعالین چپ و سوسیالیست جنبش کارگری ایران از جذابیت چندانی برخوردار نبوده است. به هر صورت، در کنار بحث‌های مختلف مربوط به جنبش کارگری، مسئله‌ی موانع بازدارنده‌ی تشکل‌یابی کارگری جدیت عملی ویژه‌ای دارد که نباید نادیده گرفته شود. بنابراین، پیشنهاد من این است که گفتگو را به گونه‌ای هدایت کنیم که بیشتر به این مسئله بپردازد.

یداله خسروشاهی:

در مقابل این سؤال که چرا کارگرانی که در ایران نیروی کار خود را می‌فروشند، علی‌رغم مبارزه‌ی مداوم و گاه بسیار شدید، گرایش چندانی به ایجاد تشکل‌های طبقاتی دائم و گسترده ندارند، تنها می‌توان پاسخ داد که: رژیم جمهوری اسلامی مجموعاً شرایطی را بر جامعه حاکم کرده که خواست اساسی ۷۰٪ جمعیت نهایتاً به نان و زنده ماندن در حداقل‌های زیستی خلاصه می‌شود. شاید تقلیل‌گرایانه بنماید، اما حقیقت این است که مسئله‌ی اساسی بیش از ۷۰٪ جمعیت ایران (که عمدتاً دربرگیرنده‌ی کارگران و زحمت‌کشان می‌باشد) یک لقمه نان است. شاید عبارت «یک لقمه نان» تا اندازه‌ای سمبلیک بنماید، اما حقیقت این است که به دست آوردن حداقل امکانات زیستی (با حفظ شئون انسانی و اخلاقی و فرهنگی) برای توده‌ی عظیمی از جمعیت به یک آرزوی دست نیافتنی تبدیل شده است. گرچه اتحاد طبقاتی از «استثمار نیروی کار» توسط «سرمایه» نشأت می‌گیرد، و در پروسه‌ی مبارزه‌ی کارگران بر علیه سرمایه‌داران تحقق می‌یابد، و تشکل‌های توده‌ای-کارگری ساختار چنین نشأت و تحقق است؛ اما هرآن‌گاه که شدت استثمار به حدی برسد که جبران و بقای نیروی کار را متناسب با میزان‌ها و معیارهای یک جامعه‌ی معین پوشش ندهد، از امکان تشکل‌یابی کارگران در ازای افزایش احتمال عصیان‌های شورش‌گرایانه-کاسته می‌شود. به همین دلیل است که کارگران در ایران با وجود روی‌آوری به شدیدترین اشکال مبارزه، اما گرایش چندانی به سازمان‌یابی ندارند؛ و حتی در پاره‌ای از مواقع می‌توان گفت که کارگر ایرانی به بیماری تشکل‌گریزی نیز مبتلا شده است.

کارگری را در نظر بگیریم که با احتساب زمان رفت و آمد، روزانه ۱۴ تا ۱۸ (یعنی به طور متوسط ۱۶) ساعت درگیر «یک لقمه نان» برای خود و خانواده‌ی خویش است. آیا در تب و تاب زندگی معمول برای این کارگر فرصتی باقی می‌ماند تا به رابطه‌ی خود و همکارانش بیندیشد و به مسئله‌ی تشکل و سازمان‌یابی بپردازد؟ کارگری را در نظر بگیریم که علی‌رغم ۱۶ ساعت کار روزانه نمی‌تواند غرور پدران یا مادرانه‌ی جاری در جامعه را در روابط و مناسبات خانوادگی خویش بازتولید کرده و اقتدار انسانی-تربیتی خود را در رابطه با فرزندان به تبادیل بیاورد. آیا برای این کارگر اساساً این امکان به وجود می‌آید که خویشتن را به عنوان موجودی اثرگذار برآورد کند و درصدد دگرگونی مناسبات خویش با دیگران باشد؟

کارگرانی را در نظر بگیریم که با تمام توان و انرژی‌شان می‌دوند تا زنده بمانند و احساس انسانی از زندگی داشته باشند. اما بیکاری گسترش‌یابنده، کاهش دائم دستمزدهای واقعی، قراردادهای موقت (که دائم موقت‌تر نیز می‌شوند!)، افزایش روزافزون رقابت (در همه‌ی حوزه‌های مربوط به زیست و کار و مصرف)، وجود انواع و اقسام کاسبی و خرده فروشی و رانت‌خواری خرد؛ و در نتیجه‌ی همه‌ی این‌ها، گرایش بسیار شدید و شدت‌یابنده‌ی فرار از روابط و مناسبات کارگری، ساخت و بافت مناسبات کارگری نه رابطه‌ی خرید و فروش نیروی کار- را چنان به ناپایداری، نابه‌سامانی و حتی اضمحلال کشانده که گفتگو از تشکل و سازمان‌پذیری در شرایط موجود و به طور

خودانگیزته بیشتر بیان گر آرزویی زیباست تا حکایت گر یک امکان واقعی باشد. به بیان دیگر: ارتش میلیونی بیکاران، شبکه‌ی گسترده و پیچیده‌ی «تجارت» و «خرده تجارت» زیرزمینی، عدم امنیت شغلی که ناشی از قراردادهای موقت است و سرانجام کاهش واقعی و دائم دستمزدها (علی‌رغم افزایش اسمی و پولی آن)، توده‌ی وسیعی از فروشندگان نیروی کار را آن‌چنان به دنبال حداقل امکانات زیستی می‌دواند که همه‌ی شبانه روز آن‌ها را می‌گیرد و دیگر رمقی برای پی بردن به عمق فاجعه و راه‌های علاج آن باقی نمی‌گذارد.

در زمینه‌ی تشکل‌یابی کارگری قرارداد موقت- از میان همه‌ی موانع بازدارنده، بازدارنده‌تر است؛ زیرا منهای این که هرگونه امنیتی را از کارگران سلب می‌کند، اساساً این امکان را از آن‌ها می‌گیرد که با هم آشنا شوند، دوستی کنند و به اعتماد متقابل دست یابند. از طرف دیگر، کارگر قراردادی تحت پوشش قانون کار و بیمه بیکاری نیست؛ بنابراین، نه تنها حق ایجاد هیچ‌گونه تشکلی ندارد، بلکه از حمایت‌های تشکل‌های دولتی هم محروم است. گرچه اخیراً خانه کارگر از اتحادیه‌ی کارگران قراردادی نام می‌برد و تشکیل این نهاد را یکی از خدمات خود می‌داند؛ اما حقیقت این است که «اتحادیه کارگران قراردادی» تماماً کاغذی است و هیچ‌گونه نمود بیرونی و واقعی ندارد.

گذشته از همه‌ی این‌ها، لازم به یادآوری است که بیش از ۶۵٪ کارگاه‌های ایران کم‌تر از ۱۰ نفر کارگر دارند، که منهای ویژگی رابطه‌ی کارگر و کارفرما (از جمله حضور و نظارت دائم کارفرما در کارگاه)، اساساً شامل قانون کار و حق هیچ‌گونه تشکل و بیمه‌ای نمی‌باشند. البته کارگران شرکت واحد هم مجوزی برای احیا و تشکیل سندیکای خود نداشتند، اما تفاوت در این است که کارگران شرکت واحد ضمن داشتن پیشینه‌ی سندیکایی، موقعیت خدمات شهری فوق‌العاده حساس، و یک رهبری منسجم و آگاه و پرنفوذ؛ در مکتب مبارزه برعلیه شورای اسلامی کار نیز بسیار آموختند. مبارزه برعلیه شورای اسلامی کار در شرکت واحد به‌گونه‌ای بوده است که حتی می‌توان چنین ابراز نظر نمود که سازمان‌یابی سندیکای واحد روی دیگر سکه‌ی مبارزه برعلیه شورای اسلامی بوده است. مبارزه برعلیه شورای اسلامی (که در پوشش نمایندگی کارگران، دولت و کارفرما را نمایندگی می‌کرد) از همان آغاز دهه‌ی ۶۰ به‌طور پراکنده و حتی گاهاً فردی آغاز شد؛ و هم‌چنان که این مبارزه تداوم می‌گرفت و جمعی‌تر می‌شد و گسترش می‌یافت، ایده‌ی بازگشایی سندیکا نیز جامه‌ی عمل می‌پوشید و به یک واقعیت مادی، ملموس و جمعی تبدیل می‌گردید. به‌طور کلی، این‌ها مشخصه‌ها و زمینه‌هایی است که همه‌ی کارگران در واحدهای تولیدی یا خدماتی از آن برخوردار نیستند. باین وجود، نباید فراموش کرد که سندیکای کارگران واحد منهای ویژگی‌های این شرکت- مجموعاً در همان شبکه‌ی تبادلات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی‌ای قرار دارد که دیگر واحدها و کارگاه‌ها نیز قرار دارند. بنابراین، با پاره‌ای از «پوشش»های آگاهانه، آموزشی و سازمان‌گرانه می‌توان همان شرایط شرکت واحد را- کمابیش- برای دیگر واحدها و کارگاه‌های خدماتی یا تولیدی فراهم ساخت. به‌باور من اولین گام طبقاتی چنین پوششی مبارزه برعلیه شوراها‌ی اسلامی، مبارزه برعلیه قراردادهای موقت و خصوصاً حمایت همه‌جانبه از کارگران شرکت واحد است.

در انگلستان کارگران بندر لیورپول دو سال در اعتصاب بودند. تمام اتحادیه‌های جهان طی این اعتصاب دو ساله از کارگران بندر لیورپول حمایت کردند. اما آنچه که کارگران لیورپول کمتر بدان پرداختند و سرانجام زمینه‌ی شکست آن‌ها را فراهم آورد، عدم جلب حمایت کارگران خود انگلیس بود. در واقع، کارگران لیورپول به‌جای جلب حمایت کارگران انگلیس و حضور مستقیم و طبقاتی آن‌ها، به‌احزاب و جایه‌جایی آن‌ها توجه داشتند و بدان امید بسته بودند. از آن‌جاکه ۶۵٪ بندر لیورپول دولتی بود، کارگران اعتصابی چنین تصور می‌کردند که اگر حزب

«توری» از قدرت بیفتد و حزب «کارگر» به جای آن بنشیند، به مطالبات خود دست می‌یابد و با موفقیت به اعتصاب پایان می‌دهند. اما علی‌رغم چنین تصوراتی، حزب «کارگر» به قدرت رسید و کارگران اعتصابی را نیز از کار اخراج کرد. من در طی اعتصاب کارگران بندر لیوپول در جلسات آن‌ها شرکت می‌کردم و بارها گفته بودم که باید دور دولت و احزاب را خط کشید و نباید در مورد حمایت‌های بین‌المللی هم نگاهی اغراق‌آمیز داشت. در واقع، جوهره حرف من این بود که بیش از هر چیزی باید به جلب حمایت‌های کارگران داخلی بپردازند تا کارفرما در فشار قرار بگیرد و به خواسته‌های اعتصاب تن بسپارد.

متأسفانه در حال حاضر وضعیت کارگران شرکت واحد مشابهت‌هایی با شرایط کارگران لیوپول پیدا کرده است. دقیقاً منظورم این است که اگر کارگران شرکت واحد نتوانند حمایت کارگران داخلی ایران را جلب کنند، یا به‌انزوا می‌روند و سرکوب می‌شوند؛ و یا در همین حد باقی می‌مانند و به بازی گرفته می‌شوند و راه به‌جایی نمی‌برند. به‌طور کلی، مجموعه‌ی شرایط و تبادلات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در ایران به‌گونه‌ای است که فروشندگان نیروی کار در بی‌هویتی بسر می‌برد و در همه‌ی جهات متصور احساس پادروایی می‌کنند. در واقع، بی‌هویتی اجتماعی کارگران (که برآمده از همه‌ی مسائلی است که قبلاً به آن اشاره کردم) مهم‌ترین مانع در مقابل نیاز سازمان‌یابی طبقاتی آن‌هاست. گرچه بی‌هویتی اجتماعی مهم‌ترین مانع سازمان‌یابی طبقاتی کارگران است و بدون وجود و گسترش تشکل‌های کارگری طبقه‌ی فروشندگان نیروی کار به‌هویت اجتماعی و انسانی دست نمی‌یابد؛ اما هویت اجتماعی و طبقاتی الزاماً بدین معنی نیست که من کارگر مطلقاً می‌بایست در محیط کار خودم و با دیگر همکارانم متشکل شده باشم. حمایت و پشتیبانی از کارگران و سندیکای شرکت واحد، حتی اگر به‌طور فردی و در ارتباط با یکی از کارگران شرکت واحد صورت پذیرد، بازهم گام مثبتی در راستای سازمان‌یابی طبقاتی و کسب هویت انسانی و طبقاتی است. از طرف دیگر، بقای سندیکای شرکت واحد هم به‌مثابه‌ی یک سندیکای رزمنده به‌این بستگی دارد که تا چه حد و میزانی می‌تواند پشتیبانی و حمایت کارگران داخلی را جلب کند. گرچه از طرف جریانات دانشجویی و هم‌چنین پاره‌ای از گروه‌بندی‌های سیاسی در رابطه با مبارزات سندیکای واحد اعلام حمایت و پشتیبانی شده است؛ اما این‌گونه حمایت‌های سیاسی ضمن «لازم» بودن، «کافی» نیستند. حمایت اساسی از یک سندیکای کارگری که زیر فشار دستگاه مستبد جمهوری اسلامی قرار دارد، اصولاً می‌بایست کارگری، طبقاتی و توأم با رابطه‌ای مشخص باشد. به‌نظر من اگر سندیکای شرکت واحد بتواند در سطح هرچه وسیع‌تری به‌یک اقدام حمایت‌گرانه‌ی کارگری دست بزند، ضمن این‌که با جلب حمایت‌های کارگری (اعم از فردی، محفلی و یا در سطح شرکت‌ها) سپری‌های دفاعی خویش را قوی‌تر کرده است؛ چرایی و چگونگی تشکل خویش را نیز در رابطه‌های مشخص کارگری به‌تبادل می‌گذارد که خواه ناخواه بار تهاجمی دارد.

به‌هرصورت، اگر کارگران در ایران - زیر مهمیز ارتش ذخیره‌ی بیکاران، قراردادهای موقت، کاهش دستمزد واقعی، سقوط ارزش‌های انسانی و اخلاقی، سرکوب پلیسی-نظامی و غیره قرار دارند، و این‌ها مانع سازمان‌یابی آن‌هاست؛ بازهم تنها چاره‌ی «کار» گسترش کمی و کیفی تشکل‌های کارگری است که سندیکای شرکت واحد در این زمینه پیش‌تاز بوده است. بنابراین، می‌توان به‌مسئولین سندیکای شرکت واحد پیش‌نهاد کرد که یک کمپین سراسری در ابعاد گوناگون - سازمان بدهند تا ضمن جلب حمایت‌های کارگری در دفاع از بقای خویش؛ زمینه‌ی اتحاد و هویت طبقاتی را نیز در میان کارگران افزایش بدهند. بدین ترتیب، جبهه‌های دیگری گشوده می‌شود و فشار وارده بر شرکت واحد کم‌تر خواهد شد. به‌باور من هرچه این کمپین دفاعی وسیع‌تر و متنوع‌تر باشد، دست‌آورد

بیشتری خواهد داشت. حتی اگر یک کارگر منفرد به‌خارجی‌های شرکت واحد یک ریال کمک مالی بکند و یا احساس همدردی خویش را بیان نماید، گامی در راستای وحدت طبقاتی کارگران برداشته شده است. به‌هرصورت، وحدت طبقه‌ی کارگر امر ساده‌ای نیست که فقط به‌تشکل در محیط‌کار و سندیکا و غیره محدود باشد. این مسئله‌ای است که در ده‌ها نهاد و تشکل و سازمان خود می‌نمایاند که متضمن اشکال گوناگون مبارزه‌جویی کارگری است.

بهمین شفیق:

در مورد موانع تشکلیابی کارگران، به‌نظر من رفقا به‌مسائلی اشاره می‌کنند که درست است. در این که فقر، قرارداد موقت، عدم امنیت شغلی و خصوصاً عدم تأمین زندگی خانوادگی و آینده‌ی فرزندان بازدارنده‌ی تشکلیابی طبقاتی هستند و به‌عنوان مانع عمل می‌کنند، بحثی نیست؛ منتها رفیق امیر به‌این اشاره کرد که طی چند سال اخیر در این فاکتورها تغییر اساسی‌ای به‌وجود نیامده -اما- ما طی همین سال‌ها و باوجود یکسان ماندن آن فاکتورهای پایه‌ای شاهد درجه‌ی متفاوتی از تلاش کارگران در زمینه‌ی تشکلیابی طبقاتی بوده‌ایم. یعنی اگر وضعیت سال گذشته را با سه سال قبل و یا با امروز مقایسه کنیم درجات متفاوتی از حرکت به‌سمت متشکل شدن را در فعالین جنبش کارگری می‌بینیم. چه در سطح تشکلهای توده‌ای در محیط کار و چه در سطح تشکلهای خارج از محیط کار. ما شاهد دوره‌ای بودیم که تشکلهای خارج از محیط‌کار شکل گرفتند و چندین هزار نفر با امضاهایشان پشت این حرکت قرار گرفتند؛ و هم‌چنین دوره‌ای را شاهد بودیم که مسئله‌ی تشکلهای محیط‌کار در دستور مبارزات کارگری قرار گرفت که با تشکیل سندیکای واحد به‌اوج خود رسید. به‌ویژه در مقطع زمانی تشکیل سندیکای واحد و بعد از آن بارها از فعالین داخل و خارج شنیده بودیم که تشکلهای مشابه هم در جاهای دیگر، در دیگر شرکت‌های تولیدی-خدماتی و یا در شهرهای دیگر در حال شکل‌گیری است و به‌زودی موجودیت خود را اعلام می‌کنند. متأسفانه این وضعیت واقع نشد.

به‌هرصورت، به‌نظر من- هم تشکلهای بیرون از محیط‌کار آن میزان نفوذ و آن درجه از توانایی جلب نیرو را که در آغاز کارشان داشتند امروز ندارند، و هم حرکت‌هایی که برای ایجاد تشکل محیط کار به‌وجود آمده بودند آن توان را امروز ندارند. به‌نظر می‌رسد که سندیکای واحد یک استثنا مانده است که با مبارزه پیگیرانه‌اش به‌انحاء مختلف به‌پیشروی خودش ادامه می‌دهد.

من فکر می‌کنم فاکتورهایی در این میان عوض شده است که این تغییرات هم به‌وجود آمده. چون همه آن فاکتورهای پایه‌ای را من هم قبول دارم که هستند و عمل می‌کنند. اما اگر بخواهیم در اوضاع کنونی دنبال یک راهیابی بگردیم به‌نظر من دو بحث مهم هست که باید به آنها پرداخت.

اول اینکه اوضاع سیاسی جامعه‌ی ایران نسبت به ۳ سال قبل تغییر کرده است: تغییر به‌این معنا که آن درهم‌ریختگی سه سال پیش در سطح رژیم را امروز دیگر نمی‌شود دید. اگر دقت کنیم، متوجه می‌شویم که سندیکای واحد در اوج مبارزات انتخاباتی ریاست جمهوری، و درست به‌هنگامی تشکیل شد که رژیم هنوز آرایش سیاسی دوره آینده خود را تعیین نکرده بود. دقیقاً منظورم این است که فضای سیاسی ۳ سال پیش برای ایجاد و گسترش تشکلهای کارگری مناسب‌تر از امروز بود. این فضا برای خیلی از تشکلهای از دست رفت. غیر از کارگرهای شرکت واحد که با هوشیاری از این فضا استفاده کردند و تشکل خودشان را درست کردند. آن دوره،

دوره‌ی مناسبی بود و می‌شد در خیلی از کارخانه‌ها و شرکت‌های خدماتی و تولیدی دیگر هم این تشکل‌ها را درست کرد و همان موانع قانونی مورد اشاره رفقا را که هم در مقابل کارگران شرکت واحد و هم در مقابل کارگران دیگر بود، دور زد. من فکر می‌کنم یک فاکتور خیلی مهم - که رفیق امیر هم به آن پرداخت- در این که هم تشکل‌های بیرون محیط کار آن توان اولیه را ندارند و هم حرکت‌های ایجاد تشکل در محیط کار نتوانستند به نتیجه برسند این بود که ایجاد تشکل در محیط کار برای فعالین سوسیالیست جنبش کارگری آن اهمیت لازم را نداشت. من می‌خواهم روی این مسئله به‌عنوان یک نکته‌ی خیلی مهم تأکید کنم. چرا این مهم است؟ به این دلیل که «دیفالت» یا جهت‌گیری طبیعی جنبش کارگری در ایران چپ بوده است. یعنی این که به‌طور کلی نقش فعالین چپ و سوسیالیست در جنبش کارگری ایران همیشه برجسته بوده و امروز هم هست. این که فعالین جنبش کارگری از درون خود جنبش کارگری برخاسته باشند و یا از حاشیه‌های آن سرچشمه گرفته باشند، تفاوت چندانی نمی‌کند. مهم این است که فعالین مبارزات کارگری عمدتاً در نیروهای چپ ریشه داشته‌اند و در امر سازمان‌یابی مبارزات کارگری فعال بوده‌اند.

این توضیح را لازم می‌دانم که به‌نظر من هر تحرکی در جهت سازمان‌یابی طبقه کارگر چه از بیرون و چه از درون محیط کار باشد تأثیرات خود را خواهد گذاشت. نمی‌توان منزه طلب بود و ادعا کرد که فعالی که داخل کارخانه نیست نمی‌تواند در این زمینه فعال باشد و حتماً باید در داخل کارخانه کار کند. هرچه فضای سیاسی-مبارزاتی بیرون از محیط کار مناسب‌تر باشد، امکان ایجاد تشکل در محیط کار نیز فراهم‌تر می‌گردد؛ و بالعکس، هرچه تشکل‌های محیط کار قدرتمند باشند، بر فضای سیاسی بیرون از محیط کار و فضای عمومی جامعه نیز تأثیر می‌گذارند. در جریان مبارزات سندیکای واحد ما شاهد این تأثیرگذاری بودیم.

برگردیم به‌موضوع. من فکر می‌کنم این عدم توجه کافی به‌ایجاد تشکل محیط کار ضعف مهمی است. به‌نظرم یک دلیل آن هم شکافی است که بین مبارزه انقلابی و مبارزه برای اصلاحات در پراتیک سوسیالیست‌ها و نیروهای چپ به‌طور کلی شکل گرفت. برای مقایسه وقتی به سنت‌های اولیه فعالیت سوسیالیستی نگاه می‌کنیم هیچ فرقی هم نمی‌کند، چه در ایران و چه در جنبش سوسیالیستی بین‌المللی- می‌بینیم که یک فعال سوسیالیست هر جا که شروع به کار می‌کرد بلافاصله شروع می‌کرد به تشکیلات درست کردن. شروع می‌کرد به ایجاد کمیته‌های محلی، کمیته‌های کارخانه، اتحادیه، سندیکا و خلاصه این که به هر نوعی که می‌توانست سعی می‌کرد آدم‌ها را متشکل کند. امروز این جزء خصوصیات برجسته و روشن فعالیت سوسیالیست‌ها نیست.

در واقع، ما به‌عنوان چپ و یا سوسیالیست بیشتر ترجیح می‌دهیم که اعلامیه بدهیم و مواضع عمومی خود را به‌طور رادیکال و جامع بیان کنیم؛ ولی حاضر نیستیم در یک گوشه‌ای تشکل درست کنیم و مثل همین کاری که کارگران شرکت واحد بدان اقدام کردند بگوییم که به‌استناد قانون اساسی و یا به‌استناد قانون کار ما مجاز هستیم که این تشکل را ایجاد کنیم و غیره. اهمیت این گام‌های پایه‌ای هنوز به‌درستی درک نشده است؛ و این عدم درک صحیح مانع بزرگی است. چرا مانع است؟ برای این که هم‌اکنون و به‌طور عملی و در همین زمان فعلی هم آنهایی که در این زمینه‌ها حرکت می‌کنند چپ و یا متأثر از بسترهای چپ و سوسیالیستی هستند و ضعف‌های سوسیالیست‌ها هم تأثیر می‌گذارد بر امر ایجاد تشکل. کم نیستند انتقاداتی که در سطح ادبیات رایج چپ و سوسیالیسم، ایراد می‌گیرند که چرا شرکت واحدی‌ها گفته‌اند که مثلاً فلان بند قانون باید اجرا شود، این قوانین ارتجاعی‌اند و رژیم ارتجاعی است و غیره. یعنی این امر که اگر قرار باشد مبارزه در چهارچوب امکانات قانونی، هر

چند که این امکانات ناچیز هم باشند، به‌تشکل‌یابی مستقل کارگران کمک کند مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرد. یک علت این امر هم ترس از افتادن به‌ورطه قانون‌گرایی است. این نگرانی مجاز است چرا که مبارزه در چهارچوب قانون مبارزه‌ای است مخاطره‌آمیز و پر خطر. پر خطر از این لحاظ که هرآن امکان آن هست که مبارزه در چهارچوب با قانون‌گرایی اشتباه گرفته شود. کما این که الآن هم گرایش در جنبش کارگری ایران هست که این را توصیه می‌کند.

به‌نظر من آن تبیین متفاوت از فعالیت سوسیالیستی به‌عنوان فعالیتی که در درجه اول امر تشکل‌یابی مستقل طبقه کارگر مستقل از این که چه سیاست و برنامه رادیکالی را دارد یا نه - را دفاع کند و به‌رسمیت شناختن این که خود متشکل شدن مستقل طبقه کارگر پیشرفتی است به‌جلو، در جنبش کارگری ایران ضعیف است. من نمی‌گویم که این تعیین کننده است. اما تا جایی که به‌ما مربوط می‌شود، فکر می‌کنم که باید برای تصحیح این دیدگاه مبارزه کرد و به‌هردرجه‌ای که این دیدگاه تصحیح شود، اهمیت تشکل‌یابی کارگری بیشتر می‌شود و مسئله‌ی تشکل طبقه کارگر موضوعیت عاجل‌تر و گسترده‌تری پیدا می‌کند.

نکته‌ی دیگری که می‌خواهم بدان اشاره کنم این است که تاکنون در گفتگوها و نوشته‌های مربوط به‌تشکل‌یابی کارگران (حتی در نوشته‌ها و گفتگوهای مشترک همین جمع حاضر) تأکیدهای مکرری روی «تشکل در محیط کار» شده است که می‌بایست مورد بازبینی دوباره قرار بگیرد. به‌نظر من با توجه به‌تغییری که در فضای سیاسی جامعه (و خصوصاً تغییراتی که در گروه‌بندی‌های حکومت) به‌وجود آمده و به‌طور کلی برخوردهای متفاوت رژیم با جنبش کارگری (برای مثال: طرح جدید قانون کار) بازهم تشکل‌های «بیرون از محیط کار» اهمیت پیدا می‌کنند و نباید از آن غافل شد. در واقع، اهمیت این تشکل‌های کارگری بیرون محیط کار در این است که با تشخیص درست سیاست‌های جدید رژیم صفی را در مقابل این تحولات ایجاد کنند که به‌نوبه خود تشکل‌یابی در محیط کار را تسهیل می‌کند. گرچه بررسی نقش و جایگاه تشکل‌های بیرون از محیط کار گفتگوی مستقلی را می‌طلبد؛ اما با توجه به‌این که ما امروز از نظر سیاسی در فضای بسیار نامساعدتری از دو سه سال قبل قرار داریم، اگر قرار باشد خیری از تشکل‌های بیرون محیط کار به‌جنبش کارگری برسد، این انتظار را می‌توان از این تشکل‌ها داشت که در سطح سیاسی نقش موثری ایفا کنند و بتوانند در مساعدتر کردن شرایط تاثیر بگذارند.

عباس فرد

مقدمتاً لازم به‌تذکر است که صحبت‌های من ضمن این که مخالف نظرات امیر و یداله و بهمن نیست؛ اما همان مباحث را با بیان دیگری و نتیجتاً به‌گونه‌ی متفاوتی مطرح می‌کند. من از حرکت شرکت واحد ارزیابی خاصی دارم که با یک مثال از مبارزات خلقی دهه‌ی ۱۳۵۰ بهتر بیان می‌شود: وقتی که مبارزه‌ی مسلحانه‌ی سازمان چریک‌های فدایی خلق شروع شد، تز توجیه‌کننده‌اش این بود که موتور کوچک (یعنی چریک فدایی و نیروی مسلحی که با دولت شاه مبارزه می‌کردند) موتور بزرگ (یعنی توده‌های خلق) را به‌حرکت در می‌آورد و نتیجتاً دستگاه مطلقه‌ی سلطنتی سرنگون می‌گردد. گرچه من هیچ‌وقت هوادار مبارزه‌ی چریکی و مسلحانه نبودم، اما از همان ابتدا هم به‌طور نظری قابل پیش‌بینی بود و هم در عمل نیز دیدیم که حرکت سازمان چریک‌های فدایی خلق جنب و جوش نسبتاً وسیعی نه در میان توده‌های خلق، بلکه در بین روشنفکران جامعه ایران به‌وجود آورد. ارزیابی من از حرکت شرکت واحد هم مشابهت‌هایی با حرکت چریک‌های فدایی خلق در سال ۱۳۴۹ دارد.

شکل‌گیری سندیکای شرکت واحد و مبارزاتی که از پی‌چین تشکلی به‌عرصه عمل درآمد، نه توده‌های طبقه‌کارگر ایران، بلکه بخش‌هایی از فعالین جنبش کارگری را که در خمودی بسر می‌بردند و بیشترین مشغولیت‌شان زندگی روزمره بود، به‌جنب و جوش تازه‌ای کشانده است. اگر جامعه‌ی ایران با یک وضعیت غیرمتعارف (مثلاً جنگ، کودتا و غیره) مواجه نشود، این جنب و جوش تازه، طی زمان نه چندان طولانی‌ای (مثلاً ۲ تا ۳ سال) در ده‌ها محفل، گروه، کمیته، کانون، انجمن، هسته و مانند آن تبلور پیدا خواهد کرد؛ و زمینه یک تحول کیفی در جنبش کارگری را موجب خواهد شد. بنابراین، منهای پیش‌بینی‌های رایج در اپوزیسیون ایران که از ۲۸ سال پیش سرنگونی جمهوری اسلامی را هرروز به‌روز دیگر موکول می‌کند، می‌توان پیش‌بینی نمود که جنبش کارگری - حداکثر - طی ۵ سال آینده در عرصه‌ی تعادل، تبادل و توازن سیاسی جامعه‌ی ایران به‌یک نیروی غیرقابل انکار تبدیل خواهد شد. به‌طور کلی و با توجه به‌مقایسه بین مبارزات اخیر سندیکای واحد و حرکت سازمان چریک فدایی خلق در ۳۶ سال پیش، می‌توان چنین ارزیابی کرد که شکل‌گیری و مبارزات سندیکای واحد یک گام تاریخی در جنبش کارگری است که در تاریخ جامعه‌ی ایران نیز به‌همین عنوان ثبت خواهد شد.

اما درباره‌ی چرایی و چگونگی سندیکای واحد و موقعیت ویژه یا به‌اصطلاح استثنایی آن: اولاً می‌بایست توجه داشته باشیم که کارگران شرکت واحد تشکل خود را ضمن مبارزه‌ی مستمر با شورای اسلامی‌کار، با شعار و خواسته‌ی احیای سندیکا شروع کردند؛ و بدین‌ترتیب، یک سنت ۳۰ تا ۴۰ ساله‌ی سندیکایی را جان‌دوباره‌ای بخشیدند و از آن نیرو گرفتند. این موقعیتی است که همه بخش‌های کارگری از آن برخوردار نیستند. حتی اگر به‌گذشته‌ی سندیکای واحد بازگردیم، متوجه می‌شویم که سندیکای واحد بارها تعطیل و بازگشایی شده است. اعتصاب سندیکای شرکت واحد در سال ۱۳۴۸ از قدرت مانور و توانی برخوردار بود که بخش‌های دیگر کارگری فاقد آن بودند. به‌هرصورت، سندیکای شرکت واحد به‌لحاظ قاطعیت و استمرار در مبارزات کارگری تاریخاً دارای سنتی است که در دیگر بخش‌های کارگر کمتر شاهد آن هستیم.

امروزه روز کمر فروشندگان نیروی کار را نه قرارداد موقت، بلکه وسعت بیکاری است که می‌شکند. گرچه ما در ایران نیستیم، اما تاجایی که در مورد وضعیت کارگران (به‌طور آگاهانه و از کانال‌های نسبتاً قابل اعتماد) سؤال می‌کنیم، پاسخ می‌شنویم که کارگر بودن به‌کارگران هویت اقتصادی و اجتماعی و انسانی نمی‌دهد. برای مثال: در جلسه‌ی خاستگاری، در پاسخ به‌موقعیت اقتصادی و اجتماعی خانواده‌ی داماد، سابقه‌ی ۲۵ ساله‌ی پدر یا مادر او در فلان کارخانه و در بهمان رشته‌ی صنعتی به‌عنوان مسئله‌ای فرعی مورد اشاره قرار می‌گیرد؛ یعنی، هویت اقتصادی و اجتماعی خانواده‌ها نه به‌واسطه‌ی سابقه‌ی کارگری، بلکه از طریق مالکیت خانه‌ی شخصی، دریافت اجاره از مستأجر «طبقه دوم»، مدل اتومبیل، درآمد ناشی از شغل «آزاد» و غیره بیان می‌شود. تازه این تصویری است که بخش‌های ریشه‌دارتر و به‌اصطلاح مرفه طبقه‌کارگر را ترسیم می‌کند؛ در مورد توده‌ی کارگران می‌بایست یادآور شد که مسئله اساساً به‌امنیت شغلی، هویت اقتصادی-اجتماعی و مانند آن نمی‌رسد. حقیقت این است که بدست آوردن همین قرارداد موقت لعنتی هم برای درصد روبه‌گسترشی از کارگران از پس رقابتی شدید و شدت‌یابنده قابل دست‌یابی است؛ رقابتی که حتی در بسیاری از موارد با توسل به‌امتیاز دادن‌های آشکار یا پنهان همراه است.

باید توجه داشته باشیم که ایران سرزمین نفت‌خیزی است؛ یعنی این مملکت دارای این امکان است که در ازای صدور نفت، کالاهای گوناگون مصرفی را از خارج وارد کند. از همین‌روست که در حاکمیت شاه و به‌خصوص از پس استقرار جمهوری اسلامی مناسبات تجاری سلطه‌ای فراگیر بر مناسبات تولیدی داشته است. چراکه ارزش ویا

درآمد حاصل از فروش نفت بیش از این که حاصل «کار» باشد، عمدتاً ناشی از «مازاد طبیعی» است. به هر روی، در جامعه‌ی سرمایه‌داری ایران و خصوصاً در حاکمیت جمهوری اسلامی همیشه این امکان برای خیل گسترده‌ای از جمعیت (اعم از کارگر و غیره) وجود داشته که از طریق درآمدهای غیرمولد نیز- گذران کنند. درحقیقت، امروزه روز بخش قابل توجهی از کارگران، ضمن فروش نیروی کار خویش، «کمک هزینه» ای هم از طریق درآمدهای غیرمولد بدست می‌آورند که نه تنها کارگری و سازمان‌دهنده نیست، بلکه بنا به ماهیت خرده تجاری خویش در امر تشکیل‌یابی طبقاتی -حتی- به عنوان یک عامل بازدارنده‌ی دورنی نیز عمل می‌کند. به هر صورت، شکل فروشندگی نیروی کار در ایران بیش از این که «تولیدی» باشد، «خدماتی» است. گرچه این مسئله نمی‌تواند به عنوان عامل بازدارنده‌ی سازمان‌یابی طبقاتی عمل کند، اما اغلب پروسه‌ی سازمان‌یابی را به‌کندی می‌کشد و نقش اراده و آگاهی فعالین و سازمان‌دهندگان مبارزات کارگری را بیشتر و پُراهمیت‌تر می‌کند. این مسئله -گاه- تا حدی گسترده و جدی می‌شود که دیگر نمی‌توان از مبارزه‌ی خودانگیخته‌ی کارگری (به معنای کلاسیک آن) سخنی به میان آورد. به هر حال، درآمدهای غیرمولد -به‌حافظ شکل بروز- بسیار متنوع و گوناگون‌اند؛ ولی رایج‌ترین آن‌ها برای کارگران و زحمت‌کشان عبارت‌اند از: اشکال گوناگون واسطه‌گری خرد، خرید و فروش کالاهای کم‌یاب، به‌اجاره دادن بخشی از منزل شخصی، بهره‌ی پول، مسافرخشی.

یکی از نکات فوق‌العاده مهم در مورد چرایی شکل‌گیری سندیکای واحد این است که مسئله‌ی درآمدهای جنبی و غیرمولد در مورد کارگران شرکت واحد و به‌ویژه رانندگان این شرکت، کم‌ترین صدق ممکن را داشته است. چراکه اکثر کارگران و خصوصاً رانندگان شرکت واحد در قالب ۱۲ کار روزانه، با احتساب صرف وقت برای رفت و آمد -عملاً- ۱۸ ساعت درگیر کار هستند و اساساً وقتی برای فعالیت‌های غیرمولد جنبی ندارند. از طرف دیگر، دستمزد کارگران شرکت واحد آن‌چنان ناچیز و محدود است که تنها کفاف حداقل‌های زیستی را می‌دهد و اساساً «ماهیه» ای برای دلالتی و خرده‌فروشی و غیره باقی نمی‌گذارد.

شاید چنین به نظر برسد که اگر کسی از عهده‌ی رانندگی اتوبوس بر بیاید و گواهینامه‌ی پایه یک هم داشته باشد، می‌تواند در شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه به‌عنوان راننده استخدام شود. اما واقعیت چیز دیگری است، زیرا رانندگی اتوبوس شهری (به‌ویژه در شهری همانند تهران) فوق‌العاده پیچیده و فرساینده است. صدها نفر با همین برآورد به‌استخدام شرکت واحد درآمده‌اند و پس از مدتی استعفا داده و به‌دنبال شغل دیگری رفته‌اند. واقعیت این است که رانندگان شرکت واحد ناخواسته و از پس یک آزمون و خطای بدون برنامه مجموعه‌ای را تشکیل می‌دهند که به‌دلیل منش‌های هم‌سان و روحیات هم‌گون، در شرکت واحد رسوب کرده و باقی مانده‌اند؛ و به‌همین دلیل هم روابط دوستانه و محکمی باهم دارند. به‌بیان دیگر، رانندگان شرکت واحد و تا اندازه‌ای مابقی کارگران این شرکت، مجموعه‌ی غربال شده‌ای از ده‌ها هزار کارگری هستند که به‌این شرکت وارد و پس از مدتی از آن خارج شده‌اند. سادگی، سرسختی، عادت به تحمل کار سخت، خاستگاه شهری و عمدتاً کارگری، رفیق‌بازی و غیرتمندی از خصوصیات بارز، مثبت و قابل ذکر کارگران شرکت واحد و خصوصاً رانندگان این شرکت خدمات شهری است. این هم‌سانی، به‌هم پیوستگی و استحکام رابطه در درون کارگران شرکت واحد، مسئله‌ای نیست که از چشم کارفرما نیز پنهان بوده باشد. اما کار سخت، زمان طولانی کار، دستمزد ناچیز و هنر رانندگی اتوبوس در شهری دیوانه کارفرمای شرکت واحد را به‌این وادار می‌کند که این مجموعه‌ی نسبتاً هم‌گون و هم‌سان را تحمل کند. به‌هر حال، همه‌ی دوز و کلک‌های کارفرما در جهت شکستن این به‌هم پیوستگی و رفاقت شکست خورده است.

کارفرمای شرکت واحد به منظور جذب راننده و کنار گذاشتن کارگران با سابقه‌تر، تا آن‌جا پیش رفت که حتی راننده‌ی «پایه دو» استخدام کرد و آن‌ها را با پاره‌ای تعلیمات ناچیز به‌داخل شهر فرستاد تا ضمن جابه‌جایی مسافر، رانندگی با اتوبوس در تهران را نیز بیاموزند؛ و در رابطه با هم‌بستگی کارگران قدیم‌تر -ناخواسته- به‌عنوان مکانیزم تخریب‌کننده عمل کنند. اما تازه استخدام شدگان در اکثر موارد نتوانستند مشکلات، شدت کار و دسمتزد ناچیز شرکت واحد را تحمل کنند و در جستجوی شغل دیگری برآمدند؛ و آن‌هایی هم شرایط شرکت واحد را دوام آوردند، در رابطه‌ی رفیقانه‌ی رانندگان قدیمی‌تر ادغام شدند.

با توجه به جوانب مختلف کار و زندگی، منش و شخصیت، مناسبات و تبادلات مجموعه‌ی کارگران شرکت واحد (که در پاراگراف بالا تصویر شد)، می‌توان چنین نتیجه گرفت که کارگر شرکت واحد اساساً -چاره‌ای جز این ندارد که کمبودها و نیازهایش را با صراحت هرچه بیشتر در مقابل کارفرما بگذارد، روی مطالبات خویش ایستادگی کند، و نگرانی‌چندان زیادی هم در مورد عدم تمديد قراردادش نداشته باشد. در چنین دستگاه و شبکه‌ای از مبارزه و تبادل است که اشخاصی همانند اسانلو و بقیه فعالین سندیکای شرکت واحد پرورش می‌یابند؛ و به‌واسطه‌ی دریافت خردمندانه‌ی خویش از مجموعه‌ی شرایط سیاسی و اقتصادی و اجتماعی، در امر سازمان‌دهی کارگری روش‌هایی را ابداع می‌کنند که ضمن تناسب با شرایط کارگران شرکت واحد، اساساً نوین هستند و قابلیت آموزش و انکشاف در دیگر بخش‌های کارگری را دارا می‌باشند.

نکته‌ی قابل تذکر و تأکید در مورد پیش‌زمینه‌ی شکل‌گیری سندیکای واحد این است که کارگران شرکت واحد -حتی- قبل از تشکیل سندیکا و مقابله با موانع قانونی و غیرقانونی، مناسبات دوستانه‌ای با هم داشتند، از جهات گوناگون و متقابلاً به هم کمک می‌کردند، و به‌گونه‌ی خاصی به هم بافته شده بودند. از طرف دیگر، به‌طور مؤکد باید تأکید کرد که منصور اسانلو با کمک دیگر فعالینی که اغلب مسؤولیت‌های سندیکا به‌عهده‌ی آن‌ها سپرده شد، درحقیقت در سازمان‌یابی و سازمان‌دهی کارگری شیوه‌ی نوینی را طرح کرده و به‌عمل درآوردند. پیش از تجربه‌ی اخیر سندیکای واحد، مسائل مربوط به زندگی کارگری به‌اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و غیره تقسیم می‌شد و عملاً جنبه‌های مختلف زیست و زندگی از هم تفکیک می‌شدند. اما اسانلو (البته با کمک یک گروه سی تا چهل نفره) توانست با حضور در بافت زندگی کارگران شرکت واحد -عملاً- همه‌ی خواست‌ها، دریافت‌ها و آرمان‌های خودش را در زندگی عملی بسیاری از آن‌ها به‌تصویر بکشد و به‌تبادل درآورد. به‌هرروی، احترام بسیار زیادی که کارگران شرکت واحد برای اسانلو قائل‌اند، حاصل تصادف نیست، و از منش و دیدگاه و عمل او در میان خانواده‌های کارگری نشأت می‌گیرد. این شیوه‌ی ارتباط و عمل، دست‌آورد بزرگی در امر سازمان‌یابی مبارزات کارگری است که پیش از این مرسوم و معمول نبود. ابتکار و دست‌آورد دیگر اسانلو و فعالین شرکت واحد، ایجاد کلاس‌های آموزشی برای کارگران شرکت واحد و به‌خصوص برای خانواده‌ی آن‌هاست. تا پیش از این تشکیل کلاس‌های غیردولتی و علنی‌ای که به‌کارگران مسائل اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، حقوقی و مانند آن را بیاموزاند، موضوعیت عملی نداشت؛ و گاهی که این کلاس‌ها در درون احزاب و گروه‌های سیاسی تشکیل می‌شد، بیشتر رفع تکلیف بود تا یک گام معین عملی در راستای آموزش مبارزاتی توده‌ی کارگران.

به‌طورکلی، به‌ابتکار و رهبری اسانلو چهار جویبار مبارزاتی، نهر خروشان‌ی را مادیت دادند که تحت نام سندیکای شرکت واحد هویت اجتماعی پیدا کرد و هم‌اکنون یکی از تندپیچ‌های رشدش را پشت‌سر می‌گذارد. این چهار جویبار عبارت‌اند از: (۱) سابقه‌ی مبارزاتی سندیکای تعطیل‌شده‌ی شرکت واحد؛ (۲) ویژگی مناسبات درونی

کارگران و همچنین رابطه‌ی کارگر و کارفرما در این ناوگان خدمات شهری؛ ۳) ارتباط گسترده و خانوادگی فعالین مبارزات کارگری در شرکت واحد با توده‌ی کارگران این شرکت؛ ۴) و سرانجام، آموزش مسائل پایه‌ای حقوقی-اقتصادی-سیاسی به کارگران و خانواده‌یشان. به‌بار من اگر ابتکارات و دست‌آوردهای مبارزاتی و سازمانی کارگران شرکت واحد به‌درستی فورموله شوند و به‌طور گسترده در اختیار فعالین مبارزات کارگری قرار بگیرند، جنبش کارگری در ایران به‌لحاظ سازمان‌یابی، پس از یک دوره اُفتِ دو و یا حداکثر سه‌ساله (که عمدتاً صرفِ بازنگری و بازآموزی در نهادهای مخفی کارگری می‌شود)، با رونقی مواجه می‌گردد که -حتی- می‌تواند به‌زمینه‌ی اعتلا در جنبش کارگری-سوسیالیستی تبدیل شود. این مسئله‌ای است که در مقابل همه‌ی فعالین جنبش کارگری و سوسیالیستی (از جمله ما) قرار دارد؛ و به‌باور من عدم توجه‌ی پراتیک به‌آن، پاسیفیزم را دامن می‌زند.

از شرایط و مناسبات نسبتاً خاص شرکت واحد که بگذریم، درباره‌ی جایگاه و نقش شخص اسانلو در شکل‌گیری سندیکای شرکت واحد و مبارزات آن می‌توان چنین ابراز نظر کرد که: اولاً- اسانلو بدون همکاری فعالینی که بعداً به‌مسئولین سندیکا تبدیل شدند، نمی‌توانست کارچندانی از پیش ببرد. دوماً- ارزشمندترین و هنرمندانه‌ترین جنبه‌ی کار و رهبری اسانلو در ایجاد ارتباط با توده‌ی کارگر و دخالت‌گری اجتماعی در زندگی آن‌هاست که نمایان می‌شود. سوماً- اسانلو از طریق آموزش نظری و تأکید عملی بر خرد جمعی کادرهای فعالی را تربیت کرد که با حضورشان در رهبری باعث شدند که این‌بار (برخلاف تجارب تلخ و مکرر گذشته) تشکل کارگری از سر به‌زمین نخورد. چهارماً- حتی منهای مسئله‌ی آموزش‌های نظری و عملی، می‌توان چنین نیز- نتیجه گرفت که بدون هوشیاری و درایت اسانلو در شناخت امکانات و فرصت‌های سیاسی و اجتماعی بعید می‌نمود که سندیکای شرکت واحد با خاصه‌های فعلی‌اش شکل می‌گرفت. پنجماً- اسانلو همان نقش ویژه‌ای را ایفا کرد از ویژگی روابط و مناسبات تولید برمی‌خیزد و از کارآیی مفهوم کلاسیک «جنبش خودانگیخته» در ایران می‌کاهد. تذکر: ۱) این گفتگو در تاریخ ۲۰ آگوست ۲۰۰۶ انجام شده است؛ ۲) این گفتگو ادامه دارد و صرفاً به‌دلیل حجم مطلب قسمت‌بندی شده است.