

مجمع عمومی کارگران: چرا و چگونه؟

دفترچه راهنما برای فعالین و آژیتاتورهای کارگری

مقدمه

در کله یک فعال جنبش مجمع عمومی

ایجاد و سازماندهی مجمع عمومی کارگری ممکن و در پیشبرد منافع و اعتراض تنها ابزار موثر است، اینرا همان موارد مجمع عمومی هایی که کارگران بنا به تجربه عملی و شم مبارزاتی-طبقاتی خود در دل همین شرایط تشکیل داده اند بروشنی نشان داده است. امروز بحث از سر امکانپذیری مجمع عمومی بیجااست. همه میدانند که هیچ چیز به صرف امکان پذیر بودن خودبخود روی نمیدهد.

برای اینکه کارگران بطور جدی با خواست تشکیل مجمع عمومی بسیج و متحد شوند نیروی محرکه لازم است. این نیرو، گاه از بیرون با تحریک کارفرما و دولت یعنی با پا گذاشتن آنها روی بخش دیگری از منافع کارگران وارد عمل میشود و معمولا هم کارگران با اجتماع وسیع خود به عکس العمل وادار میشوند.

اما برای اینکه تشکیل مجمع عمومی به ابتکار کارگران و برای پیشبرد امر آنان باشد، لازمست است که منشاء این نیروی محرکه در درون خود کارگران باشد. مثل همیشه این نیروی محرک و بسیج کننده را باید نزد عده ای معدودتر از کارگران سراغ گرفت که به ضرورت انجام این کار واقفند و میتوانند دیگران را نیز به منافع این همبستگی متشکل قانع کنند و بعلاوه به اندازه کافی انرژی و پیگیری و همت در وجودشان هست که در نیمه راه خسته نشوند. اینها باید بکمک یکدیگر آتش خواست تشکیل مجمع عمومی را در میان کارگران کارخانه گرم نگه دارند. یعنی اینکه کاری کنند که کارگران اینهمه گرفتاری و بدبختی را که از آسمان و زمین بر رویشان میبارد با متحد شدن در مجمع عمومی بعنوان یک قدم موثر – و بلکه موثرترین قدم در حال حاضر – در پاسخ گویی به این مسایل که مسائل مشترک همه آنها است ربط بدهند و بطور دائم در صدد فراهم کردن امکانات و فرصتی باشند که در مجمع عمومی یاران هم سرنوشت خود حضور یابند و مشترکا فکری برای گرفتاریها بکنند. بحث بر سر فعالین کارگری جنبش مجمع عمومی کارگران است. این دفترچه تلاشی است برای اینکه عصای دست این فعالین قرار بگیرد.

شورای واقعی کارگران فابریک چیست؟

شورای کارگران کارخانه که ما خواهان آن هستیم در درجه اول عبارت است از سازمان توده کارگران کارخانه یعنی سازمانی که کل کارگران فابریک را در بر میگیرد. وقتی از سازمان سخن میگوییم مجموعه از انسانها را در نظر گرفتهایم که به خاطر پیشروی به سوی اهداف مشترک گرد آمده اند و برای تسهیل این پیشروی در بین خود تقسیم کار کردهاند و هر عضو این سازمان و وظایف خود را در ارگانی از سازمان و در رابطه تعریف شده و مشخص با سایر ارگانها و افراد سازمان انجام می دهد و این مجموعه در کلیت خود به سمت اهداف مشترک پیش میرود.

با ارائه اولین تعریف مشخص کردیم که شورای واقعی سازمانی که کلیه کارگران فابریک را در بر میگیرد. هدف مشترک اعضای این سازمان عبارت است از تصمیمگیری و شور درباره معضلات و مسائلشان به شیوه ای دموکراتیک، و کوشش در جهت اتخاذ تصمیمات با تکیه بر نیروی اعضای سازمان یعنی کارگران فابریک. به عبارت دیگر، شورای واقعی ارگان اعمال اراده کارگران آن فابریک است. بدون شک وقتی از اراده و تصمیم کارگران صحبت می کنیم در عمل اراده اکثریت و تصمیم اکثریت مورد نظر ماست و لذا حاکمیت دموکراسی در درون سازمان و تبعیت ارگانهای سازمان از تصمیمات اکثریت ضروری و واجب است. عالیترین عنوان تصمیمگیری شورا مجمع عمومی اعضای آن یعنی مجمع عمومی کلیه کارگران فابریک است. در تمام فابریکهایی که امکان انعقاد جلسات مجمع عمومی کلیه کارگران وجود دارد. شورای کارگری، یعنی مجمع عمومی متشکل و سازمان یافته کارگران و تنها آن تصمیماتی که به تصویب اکثریت کارگران در مجمع عمومی رسیده باشد مصوبه شورای کارگران کارخانه نامیده میشود. در کارخانه های بزرگ و صناعی که پراکندگی واحدهای مختلف آن و یا خصلت تولید در آنها برگزاری جلسات مجمع عمومی کل کارگران را مشکل یا غیرممکن میکند، شورا نمیتواند مجمع عمومی کارگران باشد. اما در اینجا روح مسئله تغییر نمیکند. ما خواهان ارگان و ابزار اعمال اراده کل کارگران فابریک هستیم. بی تردید در اینگونه صنایع و کارخانجات مجمع عمومی کارگران قسمت، بخش یا شیفت آن میتواند تشکیل داده هر کارگری از کارخانه همانند کارخانه کوچک عضو شورای قسمت، بخش یا شیفت خود باشد که همان مجمع عمومی کارگران بخش است. در این حالت شورای مرکزی کارخانه عبارت خواهد بود از "شورای نمایندگان کارگران". این شورای نمایندگان، متشکل از هیئت های نمایندگی گوناگونی که هر یک شورای کوچکتر

(قسمت یا شیفت و غیره) را نمایندگی میکنند. این هیئت های نمایندگی که شورای مرکزی نمایندگان کارگران را بوجود می آورد، به شیوه ای دموکراتیک در جلسات رسمی شورای کوچکتر انتخاب می شود. حدود وظایف و اختیارات آنها از جانب انتخاب کنندگان تعیین می شود و هر گاه همان انتخاب کنندگان اراده کنند آنها را معزول یا تعویض خواهند کرد.

دولت دولت است، خدا که نیست!

دولت دولت است نه آنطور خدایی که به قول معلم های فقه و شرعیات به مجرد اراده امرش حاصل شده باشد. بین خواستن و توانستن دولت - هر اندازه که قهار باشد- فاصله ای است که آن را باید پراکتیکش پر کند. خیلی چیزها هست که دولت می خواهد اما توان به دست آوردنش را ندارد، و خیلی چیزهای دیگری هست که دولت نمی خواهد اما برخلاف میلش به او تحمیل میشود. دولت هیچ اعتصابی را برسمیت نمی شناسد اما به طور واقعی روی می دهد. به این ترتیب ابدًا مجاز نیستیم عملی بودن یک خواست کارگری را با این استدلال که دولت با تحقق آن مخالفت خواهد کرد، منتفی بدانیم. صحبت بر سر "امکان پذیری" در دل یک کشمکش است که حاصل آن را نه فقط خواست دو طرف، بلکه توانایی شان در تحمیل خواسته ها تعیین می کند.

سوال این است: آیا ایجاد نوعی تشکل کارگری در موقعیت کنونی که بشود وجود آن را به دولت ضد کارگری تحمیل کرد، میسر است؟

جواب صحیح: اگر تشکل مورد نظر مجمع عمومی سازمان یافته و منظم در کارخانه باشد، پاسخ ما قطعاً مثبت است. معنی "اگر" این است که ما بسیاری از اشکال دیگر سازمان های کارگری را در توازن قوای فعلی متناسب نمیدانیم. پیش شرط دستیابی به تشکلات عالی تر و فراگیر توده ای- کارگری از نظر ما همین سازمان یابی فابریکی و تحکیم صفوف کارگران صنعتی ایران در محل کار است.

سوال اینست: چرا سازماندهی مجامع عمومی منظم در کارخانه عملی است؟

جواب صحیح: پاسخ در ویژگی منحصر به فردی است که مجمع عمومی سازمان یافته، در تمایز با سایر اشکال سازمان یابی علنی کارگران دارد. مجمع عمومی کارخانه جایی است که بنا به تعریف دربرگیرنده همه کارگران کارخانه است. جایی است که کارگر مستقیم خودش را با حضور خودش نمایندگی می کند. این پر عضو ترین تشکلی است که می توان در کارخانه داشت. به علاوه این تشکلی است که نمی تواند نماینده اراده کارگران نباشد چون کارگران بلاواسطه و با تساوی کامل حقوق در آن شرکت دارند. این تشکلی است که نمی تواند چیزی جز خواسته کارگران را بخواهد، نمی تواند سازش کند بی آنکه خود کارگران سازش کرده باشند. مجمع عمومی کارگران کارخانه جایی است که در آن عضو هم تصمیم می گیرد هم مجری تصمیمی که خود در اتخاذش شریک بوده است.

مهمتر اینکه مجمع عمومی کارخانه تشکلی است که به خاطر هم سازمان بودن اعضایش در سازمان دیگری که سازمان کار و تولید در همان کارخانه است به حربه تهدید اقتصادی به طور بلاواسطه مسلح است. نقطه قدرت کارگران وقتی متحد باشند این است که قادر هستند تولید را متوقف کنند و پول و سود را بر روی سرمایه ببندد. هر گاه کارگران به آن درجه از اتحاد دست یابند که به یک تهدید جدی و واقعی تبدیل شوند سرمایه داران از در احترام و خواهش و تمنا وارد بحث با کارگران می شوند.

اگر کارگران یک کارخانه در مجمع عمومی سازمان یافته متشکل شده باشند آنوقت برای استفاده مناسب از این نقطه قوت خود در بهترین و مناسب ترین موقعیت قرار گرفته اند. برای همین است که دولت و کارفرمایان و نوکرانشان نمی تواند در مقابله با این شکل آرایش کارگران بی گدار به آب بزنند. اعضای این تشکل را نمی توان به راحتی از روی صندلی شان بلند کرد و به بازداشتگاه کمیته فرستاد، چرا که در آن صورت تولید متوقف می شود و معمولاً یعنی صحبت چند میلیون تومان ضرر. با کارگری که به رگ تولید چنگ انداخته باشد باید با مدارا رفتار کرد. اینرا هر سرمایه داری می داند و خودش میتواند به جوجه پاسدار تازه استخدام شده حالی کند.

مجمع عمومی: لب کلام (و یک مقایسه)

مجمع عمومی پیکره اصلی شوراهای واقعی کارگری است. هدف این است که از طریق سازماندهی کارگران در مجمع عمومی دخالت هر چه بیشتر و هر چه مستقیم تر کارگران را به امور مربوط به خودشان تامین کنیم و با تلاش پیگیر ما بالاخره باید روزی برسد که هر کارگری بتواند خود را هم با مکان خود در سازمان تولید، و هم با امکان خود در سازمان کارگران معرفی کند و بگوید: من فلانی بافنده کارخانه نساجی عضو کمیته روابط خارجی شورای کارخانه!

این است آنچه ما از سوی شوراهای واقعی فابریک مثابه یک سازمان می خواهیم. شورای واقعی فابریک، مجمع عمومی متشکل کارگران است که از یک سو به نحوی دموکراتیک سازمان یافته مستقیم ترین وضعیت را برای شور و مشورت و تصمیم گیری آنان فراهم می کند و از سوی دیگر خود سازمانی است که به بهترین نحو از توان و استعداد و قابلیت کارگران در جهت تحقق تصمیمات و اراده خود آنها بهره می گیرد.

شورا برخلاف حزب سندیکا و سازمان های دیگر که آنان نیز نشست عمومی اعضا یا کنگره را به بالاترین مرجع تصمیم گیری خود می دانند، این مجمع عمومی یک نهاد نیست، بلکه یک ارگان است، و اتوریته آن از این اجلاس تا اجلاس بعدی به هیچ ارگان دیگری سپرده نمی شود و همیشه در خودش می ماند.

هیئت مدیره (یا به عبارت دیگر هیئت رئیسه) شورا به هیچ وجه نمی تواند از جانب شورا تصمیم بگیرد و اتوریته آن همانند اتوریته سایر ارگان های اجرایی در همان چارچوب و در همان حیطه معنا دارد که شورا تعیین کرده است.

نطفه جنبش مجمع عمومی در فابریک ما

در کارخانه شما چند نفر کارگر هست که به لحاظ خلق و خو و اخلاق و فضایل شخصی شان می توانید با آنها رابطه ای واقعاً برادرانه داشته باشید؟ رابطه ای آنقدر نزدیک و صمیمی و محکم که بشود در آن حق برادری را به درستی ادا کرد. در میان این دست برادران چه تعداد در مورد مسائل اصلی و گرهی مبارزه طبقاتی راه رهایی طبقه با شما توافق دارند و یا می توانند به سرعت این توافق نظر را به دست بیاورند؟ اگر با این دسته اخیر به توافق برسید که کاری نقشه مند و مشترکی را برای متحد کردن کارگران مثلاً در مجمع عمومی کارخانه در دستور بگذارید و پی بگیرید آنگاه به طور واقعی یک نطفه جنبش مجمع عمومی در میان کارگران پیشرو در کارخانه شما در حال فعالیت است و شرایط پیشرفت ایجاد مجمع عمومی فراهم شده است که می توان به ثمر بخشی حرکت امیدوار بود. بخش حیاتی از کار که متحد کردن نیروی پیشروان است در بستر روابط برادرانه و محفلی روی می دهد. این فعالیتها و روابط از گزند مزاحمت های پلیسی در امان است و به این دلیل سرنوشت حرکت برای گسترش مجمع عمومی بیش از هر چیز به پیگیری و خستگی ناپذیری کارگران کمونیست وابسته است. باید روابط برادری و صمیمیت را میان خود و کارگران دیگر گسترش بدهیم، باید با اتکا به روابط محفلی و گسترش ایده های طبقاتی و کمونیستی و منسجم کردن این طیف از کارگران و ویژگی های این توافق جدی ترین و قوی ترین کارگران در این مجموعه را برای عمل مشترک در خدمت سازماندهی مجمع عمومی جلب کنیم.

از مجمع عمومی "خود بخودی" جاری تا مجمع عمومی منظم و سازمان یافته

تشکیل شدن مجمع عمومی کارگران هم اکنون در محیط های کارگری در جریان است. مثلاً مسئولان تعاونی های کارگری و صندوق های مالی کارگری و یا نهاد صنفی دیگر در گزارشی به کارگران و یا کسب تکلیف از این فراخوان عمومی می دهد و مجمع عمومی تشکیل می گردد. این درست است که میان مجمع عمومی کارگری که به طور خود به خودی در مقام عکس العمل در مقابل فشارهای کارفرمایان و دولت تشکیل می شود با مجمع عمومی منظم و سازمان یافته که ما به عنوان سنگ بنای تشکل و مبارزات کارگران یعنی شورای کارگری از آن حرف می زنیم تفاوت چشمگیری وجود دارد.

اما نکته اساسی و مهم اینجاست که متکی شدن بر این شکل شناخته شده همبستگی مبارزاتی که توده کارگر نیز بارها آن را به طرق مختلف آزموده اند و تجربه کرده اند؛ نقطه شروع ما برای ایجاد و سازماندهی مجمع عمومی فراگیر و منظم است. به عبارت دیگر فعالیت ما برای ایجاد سازمان شورای کارگران اولاً از پایین و سازماندهی پایه ترین ارگان آن یعنی مجمع عمومی سازمان یافته و منظم در کارخانه ها و شورای فابریک شروع می شود؛ و ثانیاً، خود این فعالیت در سطح پایه عبارت از تکامل بخشیدن به یک پدیده حی و حاضر و فی الحال موجود و نه خلق نهادی بی سابقه و ناشناخته. از این روست که سازماندهی مجمع عمومی منظم و جدی در کارخانه ها را امری ممکن و عملی می دانیم و بدیهی است که این کار هم مانند هر عمل مبارزاتی دیگر در خدمت متشکل کردن کارگران به فعالین مصمم و پیگیر خود نیازمند است.

بسیار مهم است همین جا تأکید شود که بکاربردن اصطلاح "مجمع عمومی خودبخودی" با درجات زیادی از مسامحه نسبت به فعالیت فعالین کارگری در برپایی مجمع عمومی جاری همراه است. فشار مادی و سببیت دولت با هر اعتراض کارگری مجال زیادی برای تجمع کارگری توأم با هر درجه از آسوده خیالی که میتواند با کلمه "خود بخودی" تداعی شود را بجا نمیگذارد.

مجمع عمومی کارگری باید منظم و با تعداد هر چه بیشتری از کارگران برگزار شود

میشود و باید حق کارگر برای تشکیل منظم مجمع عمومی را به کرسی نشاند. در موارد متعدد در کارخانه کارگران کارفرما را وادار کرده بودند که بپذیرد که کارگران هر وقت می‌خواهند مجمع عمومی داشته و درباره مسائل مشترک شان حرف بزنند و تصمیم بگیرد. در آنجا رسم بر این بود که صرفاً می‌بایست زمان برگزاری به اطلاع کارفرما می‌رسید. اساس بر این بود که برای جلسات فوق‌العاده هم نیاز به کسب اجازه از کارفرمایان نباشد. این‌ها همه یعنی جا افتادن و محکم شدن سنتی مجمع عمومی؛ که مجمع عمومی باید نهادی منظم باشد. باید پافشاری کرد. نظم پایه و اساس هر تشکل است. با منظم شدن مجمع عمومی همه عملکردهای آن به همراه رفتار همه اعضا در قبال مجمع عمومی پخته می‌شود و قوام می‌گیرد. مجمع عمومی تشکل کارگران برای رسیدگی به مسائل مشترک آنها است پس باید به طور منظم و پی‌درپی تشکیل بشود، چرا که خود مسائل کارگران تمام نشدنی هستند. گذشته از موارد رویارویی مستقیم کارگر و کارفرما، مجمع عمومی می‌تواند به حل مسائل مشترک کارگران نقشی موثر ایفا کند. کدام کارگر مسائل مالی ندارد؟ کدام کارگر مشکل مسکن ندارد؟ کدام کارگر از خطر دائمی محیط کار مصون است؟ کدام کارگر حرف و فکر تازه در مورد اصلاح وضعیت کارگر، شکل جدیدی از همکاری بین کارگران به ذهنشان نمی‌رسد؟ می‌شود حتی در یک روز آفتابی در غیاب هر نوع دعوا و درگیری و کشمکش هم طوماری را به تایید کارگران رساند که برای بحث و بررسی پیشنهاد کارگران در مورد اصلاح و بهبود شرایط کار هر هفته هر دو هفته یک جلسه در مکان و ساعت و روز معین هفته تشکیل میشود. میتوان به مدیریت هم اطلاع داد تا ترتیبات لازم که به او مربوط می‌شود، مثلاً ساعات سرویس‌ها و کلید سالن‌ها برای استفاده از آبدارخانه انجام گردد. واضح است که در مقابل مقاومت خواهد شد. اما با جدیت و پیگیری می‌شود مسأله را با راحتی حل کرد. اصلاً با صحبت میشود مار را از سوراخ بیرون آورد. مهم این است که بدانیم این کار لازم است و باید جدی گرفت.

تدارک، تدارک و باز هم تدارک خوب و از پیشی جلسات مجمع عمومی

دشمنان کارگران نمیتوانند در مقابله با مجمع عمومی بی‌گدار به آب بزنند و بی‌هیچ ملاحظه‌ای از خشونت استفاده کنند. آنها در وهله اول خواهند کوشید با تکیه به نفوذ کلام مبلغین عوام فریبشان قدرت تمرکز یافته کارگران را خنثی و متفرق کند. وقتی مجمع عمومی تشکیل شده باشد موقتاً تعادل قوای طرفین در کارخانه به نفع کارگران به هم خورده است. در چنین موقعیتی سرمایه‌دار و دولت مبلغین خبره خود را به میدان می‌فرستند. واضح است که در غیاب یک اعتراض از قبل همسو شده و در متن سکوت سخنگویان واقعی کارگران، آنها موفق میشوند. به کار مجمع عمومی بی‌آنکه چیزی نصیب کارگران شده باشد، خاتمه دهند. بزرگترین ضربه بوجود آمده از چنین وضعیتی این است که کارگران اعتقادشان به کارایی مجمع عمومی و یا بهتر است بگوییم اعمال قدرت متحد خود را از دست میدهند. وگرنه رای اعتماد گرفتن این یا آن را می‌توان در جلسه دیگر جبران کرد، چرا که مجمع به هیچکس نمایندگی و اختیارات یکساله و دو ساله اعطاء نمی‌کند و پایین کشیدن مأموران مجمع عمومی در جلسه‌ای دیگر کاری آسان است. مسأله اصلی هنر کارگران پیشرو در رابطه با برپایی مجمع عمومی تثبیت آن بعنوان یک سنت کار متشکل توده‌ای است. بخش مهم این سنت‌ها در زمینه‌سازی برای همسو کردن اعتراض کارگران قبل از شرکت در مجمع عمومی قرار دارد.

تکلیف پیشنهادات، رای و رای‌گیری چطور تعیین میشود؟

در جلسات تصمیم‌گیری کسی که پیشنهادی را مطرح می‌کند وقت معینی در اختیار دارد تا در توضیح و تفهیم پیشنهادش به جلسه و دفاع از آن صحبت کند. بعد مخالف و موافق یک در میان، و از نظر زمانی به اندازه هم، در رد و قبول پیشنهاد صحبت می‌کند و پس از آن که جلسه تشخیص داد که بحث کافی است، یعنی آنوقت که پیشنهاد کفایت مذاکرات بتصویب رسید، بحث تمام می‌شود و بلافاصله در مورد پیشنهاد مورد بحث رای‌گیری میشود. برای اینکه ابهامی برای کسی وجود نداشته باشد که دارد به چه چیزی رای می‌دهد، پیشنهادی که قرار است مورد قبول قرار بگیرد را باید از همان اول به طور کتبی به رییس جلسه تقدیم کرد. اگر رفیقی بی‌سواد باشد خود رئیس جلسه یا کس دیگری می‌توان پیشنهاد را بنویسد و در اختیار بگذارد. پس از شمارش آراء، نتیجه رای‌گیری با صدای بلند اعلام می‌شود و روی همان برگه نوشته و تحویل داده می‌شود تا مثل بقیه مصوبات از آن نگهداری کند که در آینده سر اینکه جلسه چه چیزی را تصویب کرد حرف در نیاید.

اینها هیچکدام وحی منزل نیست. اما آنچه اهمیت دارد این است که بالاخره یک روال تعریف شده و مورد توافق باید در جلسات رعایت شود و مورد احترام باشد تا جلسه به عنوان یک کار دست جمعی جلسات مستمری باشند، راندمان بالایی داشته باشند، انرژی شرکت کنندگان بی جهت در اصطکاک با هم به هدر نرود و مستهلک نشود.

هنر خنثی کردن تلاشهای عوامل کارفرما و دولت در مجمع عمومی

برای خنثی کردن تلاش های نمایندگان سخنگویان سرمایه در مجمع عمومی هنوز ایفای نقش ماهرانه از جانب رهبران عملی در مجمع عمومی لازم می آید. برای خنثی کردن نمایندگان و مبلغین سرمایه که بی شک سر و کله شان در همه مجامع عمومی پیدا خواهد شد همسویی توده کارگر در اعتراض و هم صدایی آنها کافی است. کارگران نباید به جلسه مجمع عمومی به شکل محلی برای زورآزمایی رهبران عملیشان با عوامل کارفرما و دولت نگاه کنند و برای خودشان نقشه تماشاجی تشویق کننده را قائل شوند. هر کارگری باید بداند که قرار است در این جلسه معین مجمع عمومی یقه کدام مسائل کارگری را بچسبد، روی چه موضوعی پبلیه کند و چه اعتراضی کوتاه نیاید؛ هر کارگری باید بداند که عوامل کارفرما و موجب بگیران دولت در این جلسه چه خواهند کرد که با لطایف الحیل توجه کارگران و جلسه را به موضوع دیگری حتی شاید موضوع کارگری دیگری، جلب و منحرف کنند و اینکه هر کارگر باید به سهم خود بکوشد مانع انحراف توجه جلسه و ختم بی نتیجه آن شود.

به عبارت دیگر محافل کارگری پیشرو به کمک روابط حسنه و رقیفانه ای که با توده های کارگر دارند نه فقط باید جمع کردن توده کارگران را برای برگزاری مجمع عمومی تدارک ببینند، بلکه به علاوه برای جمع کردن حواس آنها و بسیج فکری کارگران به منظور برگزاری موفقیت آمیز جلسه از پیش زحمت بکشند و کاری کنند که اکثریت کارگران از پیش بدانند که "قرار است در این جلسه چه بکنیم چه مسائلی و چه موضوعی به نتیجه برسیم" برای تضمین عقیم ماندن تلاش های ماموران سرمایه برای به کنترل درآوردن مجمع عمومی کفایت که هر کارگری به طور غیر رسمی مثلاً پای سفره شام و ناهار و در نزد برادران و خواهران کارگزارش متعهد شود، یعنی قول بدهد، که در صورت مطرح شدن بحث های انحرافی و ضد کارگری در مجمع عمومی هفته آینده، یک جمله اعتراضی، فقط یک جمله اعتراضی البته غیر خطرناک و غیر تحریک آمیز را در میان جمعیت با صدای بلند بر زبان خواهد آورد. معنای عملی این تعهد دوستانه و غیررسمی حتی اگر نیمی از کارگران به آن وفا نکند این است که مدافعان کارفرمایان و دولت در جلسه حتی مار خورده ترین آنها با صدها پارازیت اعتراضی مواجه شده و چاره های جز این نخواهند داشت که دم را روی کول بگذارند و جلسه را ترک کنند.

رئیس جلسه خوب داشتن یک نعمت است

مساله مهم دیگر، نظم درون جلسه و روال کار متمر ثمر است. یک شرط با استقبال مواجه شدن جلسات مجمع عمومی، رونق داشتن بحث و جدل خلاق و علاقمندی اعضا به شرکت فعال در مجمع عمومی، این است که این مجموعه ی واقعا یک ابزار کارا کار کند. این ملزوماتی می خواهد که اگر مجمع عمومی برایمان جدی باشد آن را هم باید جدی بگیریم. دو جلسه شلوغ و پر همهمه و خسته کننده و بی نتیجه کافی است که حاصل کار روزها استدلال و تلاش شما برای ایجاد و تحکیم تشکل را به هدر بدهد.

رئیس جلسه خوب داشتن واقعا یک نعمت است. رئیس خوب بودن برای جلسه تصمیم گیری کمی مهارت می خواهد. آدم باید بلد باشد از موقعیتش که به او اجازه می دهد بدون اجازه حرف بزند سوء استفاده نکند، جلسه را بگرداند، وقت را به درستی میان موافقین و مخالفین پیشنهادها تقسیم کند، و بداند که تکلیف کدام پیشنهادهای زودتر باید روشن کند که پروسه تصمیم گیری به بن بست نخورد. آدم باید بلد باشد اعضای حاضر در جلسه را در مورد نحوه اداره جلسه قانع نگه دارد. برای این کار باید اتوریتته داشته باشند، کسی باشد که کارگران حرفش را بخوانند. هم تجربه داشته باشد و البته انصاف. نکته مهم این است که باید کمک کنیم که این کار را یاد بگیریم. و بعلاوه سعی کنیم به جای یک رئیس، یک هیات رئیسه، جمع چند نفره برای ریاست جلسه داشته باشیم که هر چه بیشتر به دلیل فوت و فن ریاست مجلس را یاد بگیرند. در جلساتی که بحث ها زیاد قطبی نیست و جناح های مختلف می توانند حرف های همدیگر را تا رسیدن نوبت بعدی تحمل کنند، اداره کردن جلسات کار زیاد سختی نیست. اما وقتی جلسات طوفانی می شود و وقتی نظرات غیر قابل سازش، طرفداران پر حرارت پیدا میکند، رئیس جلسه ورزیده نقش خیلی اساسی می تواند ایفا کند. باید از جلسه مجمع عمومی برای تربیت هر چه بیشتر کارگران در ایفای این نقش ه استفاده کنیم چون ممکن است رئیس یک شورای شهر بشوید و قرار باشد جلسه ای را اداره کنید که شرکت کنندگان موافق و مخالف مسلح هم هستند.

دست از کله شقی بردارید، لطفا!

باید از همه کارگران خواست - و این باید یک عادت همه ما باشد - که اگر مشکلی با مصوبات جلسات مجمع عمومیمان اختلاف اصولی، اختلاف پرنسپیی نداریم، به این مصوبات گردن بگذاریم، آنها را رعایت کنیم و اجازه دهیم که کارگران هر چه بیشتر مثل یک تن واحد عمل کنند. این درسته که اکثریت هم ممکن است اشتباه کند اما این هم یک حقیقتی است که در اکثر مواقع کوتاهترین راه متوجه کردن اکثریتی که دارد اشتباه می کند این است که خوب استدلالات خود را بکنیم، و بلاهایی را که در اثر این اشتباه می تواند در انتظارمان باشد را گوشزد کنیم و بعد اجازه بدهیم که اکثریت چیزی که درست میدانند را تجربه کند، و از پراکتیک خود، پراکتیکی که به موقع ما با تئوری احتمالاً صحیح خود پیش‌بینی کرده بودیم، درس بگیرد.

در ادامه همین استدلال است که باید هر جا که گردن گذاشتن به تصمیمات اکثریت آرا ما را به زیر پا گذاشتن پرنسپیی وادار نمی کند، دست از کله شقی برداریم، دعوا بر سر سلیقه هایمان را عمده نکنیم و اجازه دهیم کار مطابق روالی که اکثریت می‌خواهد پیش برود. توجه داشته باشید که در افتادن با خواست اکثریت، قبل از اینکه اثبات کرده باشیم که محق هستیم، همیشه از جانب بقیه به صورت نوعی دست کم گرفته شدن فهم و شعور و قدرت تشخیص خودشان برداشت میشود. بنابراین، حتی المقدور باید از قرار گرفتن در این موضع اجتناب کنیم و هر وقت این وضعیت به ما تحمیل شد همیشه باید بدانیم که کار وسیع اقلیتی در دستورمان قرار گرفته که باید از آن طریق حقانیت موضع خود و علت در افتادن خود با رای اکثریت را توضیح بدهیم و بفهمانیم. در غیر این صورت باید بپیه منزوی شدن را به تن مالید.

ماجرای موردی بودن نمایندگان مجمع عمومی خیلی مهم است

خاصیت موردی بودن هیات‌های نمایندگی در این است که مجمع عمومی برای انجام هر مأموریت معین بهترین‌ها را برای این کار انتخاب میکند. کسی که می رود تا با کارفرما بر سر لزوم افزایش دستمزد مذاکره کند الزاماً کسی نیست که در زمینه طرح و دفاع از خواست تجهیزات مربوط به ایمنی کار بیشترین توانایی و قابلیت را دارد. از طرف دیگر اگر نمایندگان مجمع عمومی برای انجام همه کارها فقط یک هیات خاص باشد کارفرما و پلیس میتوانند به آسانی آنها را متهم کند که همه آنها را می‌سوزانند و تهدیدشان کنند. حتی به فکر بیافتند که نمایندگان کارگران را تطمیع کنند، بخرند و به سازش بکشند. مورد به مورد بودن نمایندگان این احتمال را کاهش می‌دهد.

اصل کلی ما این است که نمایندگان و ماموری که از جانب مجمع عمومی انتخاب می‌شود باید در هر جلسه قابل عزل باشد. منظور این است که کسی نتواند از نردبان کارگر صعود کند، آن بالا جا خوش کند، از طرف کارگر ببرد و بدوزد و قاطی اعوان و انصار کارفرما شود.

در عین حال باید توجه داشت که بعضی‌ها از این موردی‌ها خودشان امری متداول و مداوم هستند، مثلاً کار کردن در نقش هیئت رئیسه مجمع عمومی و شورا. ما همیشه در خارج از جلسات نیز به این افراد نیاز داریم و باید بدانیم که چه کسانی رئیس جلساتمان هستند تا مسایل و ملاحظاتمان را در فاصله جلسات با آنها مطرح کنیم. رسیدگی به وضعیت ایمنی محیط کار هم مأموریتی است که تمامی بردار نیست، همیشه هیاتی جهت بازرسی کارگری باید موجود باشد که چهارچشمی مواظب سلامتی کارگر در محیط کار باشد.

منظور این است که بعضی از کارهای ما ماهیتاً تخصصی‌تر و پایدار تر هستند. بنابراین برای آنها باید آرایش پایدارتر و ترکیب مناسبی در نظر داشت. باید توجه کرد که شرط کنترل داشتن کارگران بر عملکرد نمایندگان منتخب این است که گزارش دهی نمایندگان به مجمع عمومی کاری منظم و مرتب باشد به علاوه کارگران بتوانند صحت و سقم این گزارش را از کانال‌های دیگر هم تحقیق کنند.

دمکراسی، رای، اتوریته، نظم و این حرفها ...

شورا خود موظف است که برای به اجرا درآوردن مصوباتش کمیته‌های اجرایی لازم را تعریف کند و اعضای آنها را از میان داوطلبین (عمدتاً یعنی موافقین و اکثریت) انتخاب کرده و آنها را با تعیین حوزه اختیارات و وظایف شان به کار بگمارد. بنابراین شورا در دل خود ارگانهای متعدد اجرایی متشکل از کارگران فابریک خواهد داشت که به کار تحقق بخشیدن به مصوبات شورا مشغول هستند. راس تمامی این ارگانها باز هم خود شورا - مجمع عمومی کارگران یا نمایندگان کارگران - قرار خواهد داشت. اگرچه مخالفین تصمیمات شورا عملاً می‌توانند از اتخاذ تصمیمات آن خود داری کنند اما اتوریته شورا بر ارگانهای اجرایی خود کاملاً یک جانبه با تمام قدرت اعمال می‌شود. هیچ ارگان اجرایی نخواهد توانست از

زیر بار تبعیت از تصمیمات شورا شانه خالی کند، چرا که به مجرد آن به مثابه یک ارگان از جانب شورا منحل خواهد شد و نفرت آن از وظایفی که به آنها سپرده شده است خلع خواهند گشت بدون اینکه از عضویت عالی‌ترین عنوان تصمیم‌گیری، همان تشکیلات نشست مجمع عمومی، بیرون رفته باشند. بنابراین اگرچه عضویت یک کارگر در شورای کارخانه نیاز به احراز هیچ شرطی ندارد، یعنی یک کارگر کارخانه به طور اتوماتیک عضو شورای کارگران است، اما همین کارگر برای اینکه عضو یکی از ارگانهای اجرایی شود باید بدواً تعهد کند که اتوریتته مجمع عمومی را می‌پذیرد و به تصمیمات آن گردن می‌نهد. تخلف او تنها باعث خلع او از مکان اجرایی خواهد شد. اعضای تمامی ارگان‌های اجرایی شورا انتخابی هستند و به مجرد اینکه شورا اراده کند قابل عزل و جایگزینی هستند. روسای تمامی این ارگانها موظفند گزارش عملکرد خود را مستقیماً در جلسات شورا به اطلاع اعضای آن برسانند و شورا از طریق هیئت مدیره خود موظف است از کارهای اجرایی حسابرسی کند.

رادیکالیسم، ماجراجویی و واقع بینی

آنچه در رابطه با سرنوشت مجامع عمومی و فعالین جنبش ارتباط حیاتی دارد این است که رادیکالیسمی که مجمع عمومی از خود بروز می‌دهد معیار سنجش درجه موفقیت یا عدم موفقیت آن نیست و نمی‌تواند باشد. کسی که حرکت توده ای یا در اینجا مجمع عمومی را وادار و تحریک کند که رادیکالیسم ای بیش از آنچه که توده های کارگر قدرت و آمادگی پیگیری اش را دارد، کسی است که دارد توده ها و حرکتشان را صرف نظر نیات خیر به قربانگاه می برد. قوانین مبارزه توده ای همیشه مبارزه علنی است و با قوانین مبارزه پارتیزانی و جنگ و گریز فرق دارد. اینجا دیگر گریز معنایی ندارد، یعنی فقط تا جایی می شود پیش رفت که بتوان در آن جا ماند و به شمشیر زدن ادامه داد. حد پیش روی ها را فاکتور های عینی و واقعی، یعنی قوای طرفین، آرایش و آمادگی جنگی آنها تعیین می‌کند نه اراده و روحیات ما. کسی که اراده کرده است تا در این کشمکش پیروز شود و روحیه اش را نباخته است، اولین و مهمترین کارش این است که این فاکتورهای عینی موقعیتی که در آن قرار گرفته است را تشخیص بدهد و عاقلانه ترین راه ها را پیدا کند. کار یک رهبر عملی مبارزه توده فقط این نیست که توده ها را از رخوت و سستی و تسلیم اثر استیصال در آورد و به میدان بکشد، بلکه از جمله این هم هست که مانع عکس العمل کور نسبت به موقعیت شود، جلوی عصیان زدگی و ماجراجویی را بگیرد، و در عوض آن نفرت به حقی را که موجد این عصیان زدگی ها است را به مسیری هدایت کند که در خدمت رسیدن جنبش به اهدافش باشد.

فعال جنبش مجمع عمومی باید به خوبی بداند که رادیکالیسم بیش از حد، یعنی بیش از حدی که اکثریت کارگران آنرا قلباً متعلق به خود بدانند، و در بیرون اجتماعات کارگری، خود مدافعش باشند پیشروی در برپایی مجمع عمومی را به شکست میکشاند و رهبران رادیکال را گرفتار می سازد.

باید دانست و همه کارگران هم این را باید بدانند که هیچ یک از جلسات مجمع عمومی ارزش یکبار مصرف ندارد و هر جلسه مجمع عمومی باید بتواند علاوه بر آنکه مسائل خاص که می‌خواست را پاسخ می‌دهد در عین حال حلقه‌ای قابل اتکا در زنجیره اقدامات ما برای متشکل شدن در شورای کارخانه باشد.

باید دانست که بسیاری از مسائل کارگری اصولاً نمی‌تواند در چارچوب فابریکی حل شود، کارگران یک کارخانه هر اندازه هم که خود را به آب و آتش بزنند، نخواهند توانست در قانون کار را عوض کنند و دولت را به زیر بکشند. کارگران باید بدانند که اگرچه اعتراض به همه این مسائل عمده از کارخانه شروع می‌شود اما برای به نتیجه رسیدن تنها راه این است که آتش مبارزه در حدود معینی اما به طور مستمر در کارخانه گرم نگه داشته شود تا امکان سرایت به کارخانه‌های دیگر را پیدا کند و کارگران در سطح عالی تر همبستگی و همسویی در شعارها و مطالبات بتوانند تحقق آنها را در دستور مبارزات سراسری خود بگذارند.

درک نکردن رابطه طرح یک خواست با نیروی بسیج شده برای مبارزه به سادگی می‌تواند زحمات و امیدهای کارگران را از جمله در جنبش مجامع عمومی به باد دهد. یاد دادن این مسائل به کارگران و ایجاد انسجام و وحدت اراده و وحدت عمل در مجامع عمومی از جمله دیگر وظایف محافل کارگران پیشرو و فعالین پیگیری جنبش مجمع عمومی در درون کارخانه ها است.

”چه خوب شد که این جلسه را برگزار کردیم“

آنچه در رابطه با سرنوشت مجامع عمومی و فعالین جنبش ارتباط حیاتی دارد این است که رادیکالیسمی که مجمع عمومی از خود بروز می‌دهد معیار سنجش درجه موفقیت یا عدم موفقیت آن نیست و نمی‌تواند باشد. کسی که حرکت توده ای یا در اینجا مجمع عمومی را وادار و تحریک کند که رادیکالیسم ای بیش از آنچه که توده های کارگر قدرت و آمادگی پیگیری اش را دارد، کسی است که دارد توده ها و حرکتشان را صرف نظر نیات خیر به قربانگاه می برد. قوانین مبارزه توده ای همیشه مبارزه علنی است و با قوانین مبارزه پارتیزانی و جنگ و گریز فرق دارد. اینجا دیگر گریز معنایی ندارد، یعنی فقط

تا جایی می شود پیش رفت که بتوان در آن جا ماند و به شمشیر زدن ادامه داد. حد پیش روی ها را فاکتور های عینی و واقعی، یعنی قوای طرفین، آرایش و آمادگی جنگی آنها تعیین می کند نه اراده و روحیات ما. کسی که اراده کرده است تا در این کشمکش پیروز شود و روحیه اش را نباخته است، اولین و مهمترین کارش این است که این فاکتورهای عینی موقعیتی که در آن قرار گرفته است را تشخیص بدهد و عاقلانه ترین راه ها را پیدا کند. کار یک رهبر عملی مبارزه توده فقط این نیست که توده ها را از رخوت و سستی و تسلیم اثر استیصال در آورد و به میدان بکشد، بلکه از جمله این هم هست که مانع عکس العمل کور نسبت به موقعیت شود، جلوی عصیان زدگی و ماجراجویی را بگیرد، و در عوض آن نفرت به حقی را که موجد این عصیان زدگی ها است را به مسیری هدایت کند که در خدمت رسیدن جنبش به اهدافش باشد.

فعال جنبش مجمع عمومی باید به خوبی بداند که رادیکالیزه بیش از حد، یعنی بیش از حدی که اکثریت کارگران آنرا قلباً متعلق به خود بدانند، و در بیرون اجتماعات کارگری، خود مدافعش باشند پیشروی در برپایی مجمع عمومی را به شکست میکشاند و رهبران رادیکال را گرفتار می سازد.

باید دانست و همه کارگران هم این را باید بدانند که هیچ یک از جلسات مجمع عمومی ارزش یکبار مصرف ندارد و هر جلسه مجمع عمومی باید بتواند علاوه بر آنکه مسائل خاص که می خواست را پاسخ می دهد در عین حال حلقه ای قابل اتکا در زنجیره اقدامات ما برای متشکل شدن در شورای کارخانه باشد.

باید دانست که بسیاری از مسائل کارگری اصولاً نمی تواند در چارچوب فابریکی حل شود، کارگران یک کارخانه هر اندازه هم که خود را به آب و آتش بزنند، نخواهند توانست در قانون کار را عوض کنند و دولت را به زیر بکشند. کارگران باید بدانند که اگرچه اعتراض به همه این مسائل عمده از کارخانه شروع می شود اما برای به نتیجه رسیدن تنها راه این است که آتش مبارزه در حدود معینی اما به طور مستمر در کارخانه گرم نگه داشته شود تا امکان سرایت به کارخانه های دیگر را پیدا کند و کارگران در سطح عالی تر همبستگی و همسویی در شعارها و مطالبات بتوانند تحقق آنها را در دستور مبارزات سراسری خود بگذارند.

درک نکردن رابطه طرح یک خواست با نیروی بسیج شده برای مبارزه به سادگی می تواند زحمات و امیدهای کارگران را از جمله در جنبش مجامع عمومی به باد دهد. یاد دادن این مسائل به کارگران و ایجاد انسجام و وحدت اراده و وحدت عمل در مجامع عمومی از جمله دیگر وظایف محافل کارگران پیشرو و فعالین پیگیری جنبش مجمع عمومی در درون کارخانه ها است.

محتوای جزوه بر اساس سه نوشته از خسرو داور از سالهای 1361—1362 تنظیم شده است.

مصطفی اسدپور از نهاد ” علیه بیکاری“

مهر ماه 1398

دانلود: <http://a-bikari.com/1pdf/MajmaeOmomi.pdf>