

نقد
اقتصاد سیاسی

تجارب قبلی جنبش شورایی را از یاد نبریم

سعید رهنما



نقد اقتصاد سیاسی

آذرماه ۱۳۹۷

مبارزات قهرمانانه‌ی کارگران کشت و صنعت نی‌شکر هفت تپه بی‌تردید از برجسته‌ترین نمونه‌های حرکت‌های کارگری پس از انقلاب بهمن ۱۳۵۷ بوده است. به‌رغم سرکوب و ارباب‌خسونت‌بار، این مبارزات تا همین مقطع پایان اعتصاب دست‌آوردهای بسیار مهمی داشته و سطح مطالبات نیروی کار را ارتقا بخشیده است. از میان مبارزات و خواست‌های مختلف این کارگران دو خواست توجه زیادی را به خود جلب کرده؛ دولتی‌شدن این مجموعه‌ی صنعتی، و مشارکتِ شورایی.

نوشته‌های متعددی به ابعاد مختلف این واحد صنعتی و مبارزات کارگران آن پرداخته‌اند. پاره‌ای به واقعیت‌های این جنبش و تشریح این دو خواست مهم کارگران اشاره داشته، و پاره‌ای نیز این خواست‌ها را تحقق‌آمیدها و ایده‌آل‌های آینده‌ی موردنظر تعبیر کرده‌اند.

صنعت‌زدایی^۱

واقعیت آن است که این کشت و صنعت عظیم با تاریخچه‌ای طولانی بیش‌از نیم قرن قرار بود که در جوار کارخانجاتِ فرآوری چغندر قند، از طریق فرآوری نی‌شکر، کشور را از نظر تولید شکر خود کفا سازد و حتی به فهرست صادرات صنعتی کشور نیز بیفزاید. اما این صنعت پس از انقلاب، برکنار از صدمات وارده بر اثر جنگ ایران و عراق، از بی‌تدبیری، فساد و سیاست‌های نادرست رو به اضمحلال گذاشت، و بعد هم تحت عنوان خصوصی‌سازی به بهای بسیار نازل فروخته شد. مقاله‌ی ارزشمند *نقد اقتصاد سیاسی* تحت عنوان «[درس‌های هفت تپه](#)» به‌درستی اشاره می‌کند که با پی‌گیری سیاست‌های نولیبرالی، چه‌گونه سرمایه‌های تجاری و مالی بر سرمایه‌ی تولیدی چیرگی یافتند؛ از یک سو اجازه‌ی واردات بی‌رویه‌ی شکر از خارج توسط تجار و دولت، و از سوی دیگر همراه با افت سود شرکت، وابسته شدن بیش از پیش آن به وام بانک‌ها و اشخاص. این مقاله اشاره می‌کند که این مدیران به‌جای «کسب سود به مدد خلق ارزش»، «کسب سود از طریق فعالیت‌های نامربوط به موضوع اصلی شرکت» از جمله اجاره‌ی زمین، مستغلات و غیره را پی‌گیری کردند. نتیجه، ورشکستگی این صنعت عظیم بود. همین وضعیت را کمابیش در صنعت بزرگ دیگری در همان منطقه‌ی خوزستان، یعنی گروه ملی صنایع فولاد اهواز، شاهدیم.

با نگاهی به سرنوشت بسیاری از صنایع وابسته به سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و دیگر صنایع کشور می‌توان ادعا کرد که نتیجه‌ی سیاست‌ها یا بی‌سیاستی‌های صنعتی کشور نوعی صنعت‌زدایی بوده است. از این نظر از یک سو ممکن است چنین به نظر رسد که خواست کارگران نی‌شکر هفت تپه نسبت به سلب مالکیت از مدیران فاسد و بی‌کفایت این شبکه‌ی صنعتی و انتقال کنترل آن به دولت مسئله‌ای را حل نمی‌کند، چرا که همین دولت بوده که با فساد و بی‌کفایتی خود این فاجعه‌ی صنعتی را به وجود آورده است. اما از سوی دیگر در غیاب راه‌حلی بهتر و واقع‌بینانه در شرایط موجود، انتقال مسئولیت به دولت خواست برحق و مناسبی است، به‌ویژه آن‌که این خواست با خواست مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها طرح شده است. بر این اساس خواست کارگران در این زمینه واضح

¹ de-industrialization

و مشخص است؛ این که دولت مسئولیت این فاجعه‌ی صنعتی را به عهده بگیرد و با مشارکت کارگران نسبت به بازسازی و نوسازی آن اقدام کند.

اما پاره ای تعبیرها خواست دولتی شدن را اجتماعی شدن وسایل تولید، و خواست مشارکت شورایی را کنترل کارگری و مدیریت مستقیم کارگران قلمداد کرده‌اند. پاره‌ای نیز با توجه به بحران سراسری موجود و حرکات و اعتراض‌های مختلف کارگری، پا را از این هم فراتر گذاشته و هیجان‌زده این خواست‌ها را بیانگر آمادگی کارگران برای کسب قدرت سیاسی و گذار به سوسیالیسم قلمداد کرده‌اند. این بحث‌ها متأسفانه بدون شناخت مسائل صنایع و واقعیت‌های موجود طرح می‌شود و نمی‌تواند نقش سازنده‌ای در پیشبرد حرکت‌های کارگری داشته باشد. سؤالی که باید پاسخ داده شود این است که حتی اگر به فرض آن که این صنعت می‌توانست «اجتماعی» شود و تحت «کنترل» کارگران درآید، آیا می‌توانست با حل مسائل پیچیده‌ی مالی، فنی و اداری، به‌طور متکی به خود فعالیت‌هایش را ادامه و گسترش دهد؟ متأسفانه پاسخ منفی است.

زنجیره‌ی مرتبط صنعتی

اگر کل فرایند صنعتی را در این صنایع بزرگ در نظر گیریم، این صنایع به یک سلسله فعالیت‌های به‌اصطلاح «بالادستی» و یک سلسله فعالیت‌های «پایین‌دستی»^۲ متصل‌اند که بدون آن‌ها تولید نه عملی است و نه به مرحله‌ی توزیع و مصرف می‌رسد، و بسیاری از آن فعالیت‌ها در شبکه‌های تولیدی جداگانه‌ای رخ می‌دهد که از کنترل واحد تولیدی اصلی خارج‌اند. در مورد نی‌شکر واضح است که مالکیت و آماده‌سازی و کشت هزاران هکتار زمین، و یک شبکه‌ی آبیاری عظیم در کار است، نیز شبکه‌ی برق‌رسانی، حمل‌ونقل و غیره. مواد اولیه‌ی حاصل از این فعالیت‌های بالادستی زمینه‌ی تولید محصول اصلی یعنی شکر، و محصولات جانبی از جمله تولید کاغذ، دستمال کاغذی، خوراک دام و غیره را فراهم آورده، و به‌دنبال آن فعالیت‌های پایین‌دستی بازاریابی فروش و توزیع به واحدهای مختلف مصرف‌کننده عملی می‌شود. اگر منظور از کنترل کارگری فرایند تولید باشد، واضح است که این تولید بدون اطمینان از تداوم عرضه‌ی مواد اولیه توسط زنجیره‌ی تأمین‌کننده، ناپایدار خواهد بود. اما اگر منظور کنترل کارگری بر تمامیت فرایند صنعتی باشد، در آن صورت به یک کنترل در سطح بالاتر، یعنی کنترل سیاسی و اقتصادی بر تمامی فعالیت‌های بالادستی و فراتر از کنترل در سطح واحد کارخانه نیاز است، که آن نیز به‌نوبه‌ی خود به نظام سیاسی متفاوتی متکی است. به‌علاوه واضح است که منابع و زیرساخت‌های خارج از واحد کارخانه، از جمله شبکه‌های آبیاری، برق، ارتباطات، حمل‌ونقل، تهیه‌ی مواد شیمیایی و غیره، به واحدها و دهات و شهرهای دیگر هم سرویس می‌دهند، و کارخانه‌ی مورد بحث نمی‌تواند «کنترل» آن‌ها را به‌طور انحصاری در اختیار داشته باشد. حال این بحث را که قسمت اعظم این صنایع نیاز به سرمایه‌گذاری‌های هنگفتی دارند که از جمله از سوی دولت می‌تواند تأمین شود،

² Upstream and downstream

کنار می‌گذاریم. پس به‌جای «کنترل کارگری»، «مشارکت کارگری» مطرح است، آن هم به شیوه‌ای که بعداً اشاره خواهد شد.^۳

(در مورد صنایع فولاد اهواز، قربانی دیگر سیاست‌های مخرب اقتصادی، که آن‌هم زمانی قرار بود در جوار تولید فولاد از طریق کوره بلند، محصولات فولادی را از طریق احیای مستقیم تولید کند و نیازهای صنایع سنگین و واسطه‌ای کشور را تأمین نماید، نیز همین واقعیت مطرح است. شبکه‌ی بالادستی و پایین‌دستی آن حتی پیچیده‌تر و مفصل‌تر از کشت و صنعت‌هاست، و در جوار کارخانه‌ی اصلی فولادسازی، کارخانه‌های متعدد آهک، اکسیژن، تصفیه‌خانه‌ها، نیروگاه برق، معادن و بندرگاه و دیگر تأسیسات زیرساختی فعالیت دارند. بسیاری از بخش‌ها و طرح‌های متعدد تولید فولاد به اعوان و انصار نیروهای سیاسی واگذار شده از این رو خواست مشابه کارگران این واحد صنعتی نسبت به بازگرداندن واحدها به مسئولیت دولت بسیار بر حق است.)

ناهمگونی نیروی کار

مسئله‌ی مهم دیگری که به آن توجه نمی‌شود، ترکیب ناهمگون نیروی کار در این نوع صنایع است. در صنعتی‌نی‌شکر بسیاری از کارگران کشاورزی به‌طور فصلی در زمان کاشت و برداشت کار می‌کنند. طبق اطلاع دوستی مطلع، این کارگران نی بر در هفت تپه در سخت‌ترین شرایط و بی‌تأمینی حرکات اعتراضی خود را برای گرفتن حقوق معوقه‌ی خود داشته‌اند، و بخشی از آن‌ها در اعتراض‌های اخیر نیز در جوار دیگر بخش‌ها حضور داشته‌اند. در مواردی این تنوع نیروی کار در صنایع می‌تواند مسائلی جدی را در سازمان‌دهی مطرح کند. ما اولین بار در جنبش شورایی دوران انقلاب با این واقعیت روبرو شدیم. یک نمونه‌ی بارز آن مجتمع چوب و کاغذ مازندران (چوکا) از واحدهای سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران بود، که در آن زمان عملیات اجرایی‌اش به پایان رسیده بود. در آن‌جا نیز شوراهای رابطه با اتحادیه‌ی شوراهای سازمان گسترش ایجاد شده بود. یکی از مسائل، تفاوت آشکار شوراهای حوزه‌ی جنگل با واحدها و طرح‌های صنعتی تولید کاغذ بود. در شوراهای جنگل با آن‌که اتحادیه هم در انتخابات نظارت می‌کرد و ما چندین بار برای این کار به مازندران سفر کردیم، در تمام انتخابات‌ها، روستاییان به کدخدای ده خود رأی می‌دادند، و آن‌ها هم نقش چندان مناسبی را ایفا نمی‌کردند. از سوی دیگر، نظیر سایر شوراهای

^۳ [مقاله‌ی ارزشمندی](#) از کارل گرش، از مهم‌ترین مارکسیست‌های «غربی»، که کمال خسروی ترجمه و در سایت نقد انتشار یافته، به چند نکته‌ی مرتبط با این بحث اشاره دارد، و طرح می‌شود که در «اجتماعی‌شدن مستقیم» (انتقال همه‌ی وسایل تولید کارگاه به کل کارکنان) حتی در بهترین شرایط کارگران آن واحد خاص نمی‌توانند تمام کنترل تصمیمات را داشته باشند، و کل بازده تولید نیز به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد، چرا که هزینه‌های زمین، تأسیسات و دیگر داده‌ها باید از آن کسر شود. مقاله از ضرورت شرکت و مداخله‌ی کارگران در مدیریت، و اداره‌ی امور کارگری به‌دست کارگران اشاره دارد. اما همان‌طور که اشاره خواهد شد، میزان مشارکت کارگران بستگی به قدرت سازمان‌دهی آن‌ها دارد.

علاوه بر کارگران بسیاری از کارمندان، مهندسين، و حتی مديران مياني نيز در شوراها فعال بودند، و بدون آنها امکان اداره‌ی امور واحدها ميسر نبود. جلب همکاري مشترک اين قشرهای طبقاتی مختلف چندان ساده نبود. اين واقعيت شامل صنايع متکی به معدن نيز می‌شد و می‌شود؛ نظير شورای ذوب آهن و تفاوت‌های بين کارگران معدنی زغال سنگ، سنگ آهن، و ديگر معادن با کارگران صنعتی و نيز قشرهای تخصصی. همين وضعيت را در مورد صنايع مس ايران در سرچشمه شاهد بوديم.

طرح اين مسائل از آن نظر لازم است که «کنترل» و مشارکت در صنايع بزرگ را تنها نمی‌توان به کارگران یک واحد محدود کرد. شکی نيست که تمامی اين اقشار طبقاتی در رابطه با سرمايه و دولت سرمايه‌داري و توليد ارزش موقعيت مشابهی دارند، و بسياری نيز با یک کاسه کردن همه‌ی آنها تحت عنوان کارگر، و نفی طبقه‌ی متوسط خيال خود را راحت کرده‌اند. اما واقعيت آن است که تفاوت‌های اجتماعی و فرهنگي بسياری در ميان آنهاست که در سازمان‌دهی سياسی بايد در نظر گرفته شود.

کدام شعار مسئولانه است؟

حال با توجه به دو نکته‌ی اصلی که در بالا به آن اشاره شد، يعنی وجود شبکه‌ای مرتبط از واحدهای بالادستی و پايين‌دستی برای صنايع بزرگ، و ناهمگونی نیروی کار در اين صنايع، چه شعاری در شرايط واقعی امروز (و نه ایده‌آل آینده) می‌تواند به‌طور مسئولانه مطرح شود. به نظر من اين شعار **مشارکت نمايندگان شورای کارکنان در شورای ذی‌نفع‌ها**^۴ی شرکت است. «ذی‌نفع‌ها»ی شرکت از دو گروه درونی و بیرونی تشکيل می‌شوند. ذی‌نفع‌های درونی عبارتند از کارگران (اعم از کارگران کشاورزی، معدنی، صنعتی، و خدماتی)، کارمندان و مديران. ذی‌نفع‌های بیرونی عبارتند از نمايندگان شوراهای زنجيره‌ی تأمین کنندگان مواد و خدمات، دولت، سهام‌داران از جمله کارکنان (در مورد شرکت‌های سهامی عام)، و مصرف‌کنندگان. شورای ذی‌نفع‌ها به نسبت نقشی که هر یک در هر واحد اصلی مورد نظر دارند در تصميم‌گیری‌ها شرکت می‌کنند. در جوار تلاش برای تشکيل شورای کارکنان واحد، که در پايين به آن اشاره خواهد شد، تلاش برای تشکيل شورای ذی‌نفع‌ها، لااقل در رابطه با آن بخش از ذی‌نفع‌های درونی که کارگران و کارمندان ديگر واحد‌های مرتبط را دربر می‌گیرد، خود می‌تواند زمينه‌ساز سازمان‌دهی‌های وسیع‌تری گردد.

مشارکت و «دموکراسی صنعتی»

مسئله‌ی ديگر میزان مشارکت کارکنان در تصميم‌گیری‌ها است که «دموکراسی صنعتی» نامیده می‌شود. (اين مفهوم که نمونه‌هایی از آن در پاره‌های کشور‌های اروپای غربی در رابطه با سازش با کارگران اجرا شده عمدتاً به دوران سرمايه‌داري و تدارک گذار مربوط است، حتی در مورد دوران پسا سرمايه‌داري و بدون حضور سرمايه‌داران نيز

⁴ Stakeholders

می‌تواند مصداق داشته باشد.) در نوشته‌های قبلی در این زمینه اشاره کرده‌ام که مشارکت کارکنان درجات مختلف دارد. پایین‌ترین سطح مشارکت «اطلاع‌رسانی» است. در این سطح مدیریت تصمیم‌های خود را تنها قبل از اجرا به اطلاع نمایندگان کارکنان می‌رسانند. سطح بالاتر، «مشورت‌خواهی» است، که طی آن مدیریت در مورد تصمیم‌هایش با نمایندگان کارکنان مشورت می‌کند، اما خود تصمیم می‌گیرد. سطح بالاتر «هم‌تصمیمی» است، که طی آن مدیریت و نمایندگان کارکنان به‌طور مشترک تصمیم‌های مهم شرکت را اتخاذ می‌کنند. به عبارت دیگر در این سطح نمایندگان کارکنان بخشی از مدیریت شرکت هستند. این که کدام سطح از مشارکت کارکنان می‌تواند عملی شود، به قدرت و سازمان‌دهی نیروی کار مربوط بستگی دارد. اگر کارگران متشکل نباشند و قدرتی نداشته باشند، مدیریت حتی قبل از تصمیم به آن‌ها اطلاع‌رسانی هم نخواهد کرد، چه برسد که با آن‌ها مشورت کند و یا در تصمیم‌ها آن‌ها را شرکت دهد. بنابراین پیش‌شرط مشارکت، به ویژه در حد مطلوب هم-تصمیمی، سازمان‌یابی است.

کدام تشکل؟

حال بحث این است که چه نوع سازمان‌دهی‌ای مطلوب شرایط موجود است؛ سندیکا/اتحادیه، یا شورا، یا هر دو و با چه ترکیبی؟ بی آن که وارد جزئیات شویم، سندیکا یا اتحادیه کماکان مهم‌ترین نهاد صنفی نیروی کار در چانه‌زنی دسته‌جمعی برای بالا بردن سطح دستمزدها و حقوق، بهبود شرایط کار، و دفاع از حقوق کارکنان در مقابل مدیریت و کارفرما است، که مؤثرترین شکل آن اتحادیه‌ی صنعتی است که بر خلاف اتحادیه‌ی حیرف، کلیه‌ی کارکنان واحد صنعتی را مستقل از حرفه و تخصص‌شان در شبکه‌ی وسیع یک یا چند شعبه‌ی صنعتی سازمان‌دهی می‌کند. با این حال نیروی‌های کار مختلف یک واحد می‌توانند به اتحادیه‌های متفاوتی وابسته بشوند. به‌طور کلی اتحادیه‌ی زمانی مؤثر است که تنها محدود به یک واحد صنعتی نباشد و بخشی از یک اتحادیه‌ی صنعتی وسیع باشد.

شورا یا شورای کار، به‌رغم تنوعی که به‌طور تاریخی در نقاط مختلف جهان داشته، در ایران عمدتاً به‌عنوان شورای اداره‌کننده یا کنترل کارگری مطرح بوده است. هم‌اکنون نیز بیش‌تر کسانی که در این زمینه می‌نویسند یا صحبت می‌کنند، همین منظور را القا می‌کنند. شوراهای دوران انقلاب هم در مقطع اولیه در غیاب مدیران و مالکان شرکت‌ها همین نقش را ایفا می‌کردند یا سعی می‌کردند که ایفا کنند. اما همان‌طور که در بالا اشاره شد، این نوع شورا برکنار از مقاطع بحرانی و به‌طور موقت، در شرکت‌های بزرگ عملی نبوده و نیستند – نه تنها در ایران، بلکه در دیگر تجارب جهانی که در جاهای دیگر به آن پرداخته‌ام. این همان کنترل کارگری است که تنها در یک واحد کوچک، یا چند واحد کوچک عملی است. این بحث نه به معنی نفی شورا بلکه تأکید بر ضرورت آن است؛ اما بحث بر سر این است که کدام نوع شورا عملی است. شورا برخلاف سندیکا یا اتحادیه نهاد مشارکتی کارگران و کارمندان در مدیریت است و کلیه‌ی نیروی کار یک واحد صنعتی را نمایندگی می‌کند. این کار شورا زمانی مؤثر است که در رابطه با اتحادیه‌های مربوطه عمل کند، به عبارت دیگر، **شورا بازوی مشارکتی اتحادیه‌ی کارکنان است.**

به‌طور خلاصه باید امیدوار بود که رهبران حرکت‌های کارگری درون ایران و حامیان آنها در داخل و خارج با توجه به تجارب قبلی و با توجه به واقعیات و نه طرح شعارهای غیرعملی و غیر مسئولانه در جهت سازمان‌یابی کارکنان موفقیت‌های بیش‌تری را کسب کنند.