

# فرایند شکل‌گیری سندیکای شرکت واحدا برکناری اساتلو

مقدمه

برای بررسی تحولات و چالش‌های سندیکای شرکت واحد که بخشی از آن با عزل رئیس هیأت مدیره؛ نمود یافت و برای نشان دادن جایگاه این پیامد بعنوان مقطع کوچکی از فرایند حرکت سندیکا؛ نگاهی به تاریخ و چگونگی تأسیس و سیر آن هر چند بصورت مختصر ضروری است؛ لازمست جایگاه این پیامد در کل فرایند نشان داده شود. در بررسی دقیق‌تر می‌دانیم که هر تشکل و سازمان و یا هر فردی دارای نقاط قوت و ضعف است که برای رشد و تکامل آن می‌بایست نقاط مثبت؛ تقویت و نقاط ضعف را حذف نمود و لذا نمی‌توان هیچ تشکل؛ اعم از صنفی و یا سیاسی و یا هیچ عنصر و عضو عادی و یا فعال و مؤثر و یا رهبریت را مصون از خطا و لغزش دانست.

رشد و تکامل هر تشکل مانند هر فرد در فرایند زندگی؛ بستگی به میزان اثرگذاری و اثرپذیری آن؛ تطابق با وضعیت واقعی جامعه؛ نیروهای مؤثر طبقاتی و سیاسی (اقتصادی - اجتماعی) دارد. تشکل‌ها و سازمان‌ها نیز همانند زیست بیولوژیک؛ مراحل و دوران مختلف زندگی شامل تولد؛ کودکی؛ بلوغ؛ تکامل؛ پیری و مرگ را در طول حیات خود دارند؛ و در هر کدام از دوران زندگی خود؛ ویژگی‌ها و قانون مندی‌های خاص هر دوران را با خود دارند بدین منظور که جریان‌ها و یا تشکل‌هایی که در تطابق عین و ذهن؛ یعنی با پیوند واقعیت عینی و مادی جامعه با مبانی نظری و تئوریک حرکت کند قطعا در سطح و در عمق همواره در حال پیشروی و رشد می‌باشند زیرا متناسب با درک صحیحی از توازن نیروهای مختلف جامعه مسیر خود را به سمت هدف تعیین و جلو می‌رود.

## پیدایش و رویکرد سندیکای شرکت واحد

سندیکای شرکت واحد از اواخر سال ۱۳۸۳ و در توافق و پذیرش انجمن‌ها و سندیکاهای مستقل بین دولت جمهوری اسلامی و ILO توسط دو نفر از فعالان و پیشروان کارگری یعنی آقایان منصور اساتلو و ابراهیم مددی و با همکاری مؤسسين فعالين سندیکایی طرح ریزی شد و هدف آن دستیابی به حقوق کارکنان شرکت واحد مطابق با قانون کار و روابط آن بود.

در آن مقطع کارکنان شرکت واحد علی‌رغم انجام کار سخت و زیان‌آور از سطح حقوق و مزایای بسیار نازلی نسبت به دیگر کارگران بهره‌مند بودند. فرمایشی بودن شورای اسلامی کار و وابستگی آن به دولت و کارفرما انگیزه پایه‌ای برای تشکیل سندیکایی مستقل بود که حامی حقوق کارگران شرکت واحد باشد.

همانطور که گفته شد هدف سندیکا کسب حقوق در چارچوب قوانین موجود و با نگاه سه‌جانبه‌گرایی: دولت - کارفرما و کارگران بود؛ منتهی می‌بایست توجه داشت که اثرات و پیامدهای اجتماعی و از جمله سیاسی تشکل‌ها و سازمان‌ها در شرایط اجتماعی واقعی و جاری؛ همواره خارج از اهداف بیان و مدون شده آن خواهد بود. بعبارت دیگر هر تشکل هر چند صنفی اما مستقل و متشکل از پایین؛ در تمامی ابعاد اجتماعی؛ سیاسی و فرهنگی اثرگذار خواهد بود و دامنه تأثیرات از محدوده آن سازمان به سراسر جامعه سرایت خواهد کرد و بهمین جهت حاکمیت و دولت‌ها مستعد؛ ایجاد و گسترش چنین تشکل‌هایی را بر نمی‌تابند. زیرا بجهت تنیدگی عرصه‌های اقتصاد؛ سیاست و فرهنگ در جوامع؛ بخصوص استبدادی و تمامیت خواه؛ نمی‌توان خط و مرز غیر قابل عبوری بین مبارزات صنفی - اقتصادی و سیاسی رسم کرد.

سندیکای شرکت واحد بعنوان یک تشکل مستقل پس از تحولات گسترده دهه شصت؛ خود یک بارقه امید در کارخانجات و مراکز کارگری ایجاد کرد. سندیکای شرکت واحد در فرایند تولد خود؛ مراحل و تند پیچ‌های بسیار

حادی را از سر گذراند و اگر تلاش و پیگیری بنیانگذاران و هیأت مؤسس و بدنه حامی آن نبود؛ در مقطع تولد از دست می رفت.

دستگیری پیاپی هیأت مدیره که گاه تا صد در صد آناشامل شد؛ موج وسیع اخراج ها گاه تا صدها نفر؛ محاکمات و پرونده سازی ها و دستگیریهای صدها عضو؛ به همراه خانواده هایشان نتوانست؛ اراده ای را که در اثر آگاهی اولیه بعنوان موتور محرک ایجاد شده بود را از کار بیندازد و سرانجام سندیکا متولد شد.

## فراز و فرودهای مبارزات سندیکا

در بررسی علل فراز و فرودهای هر پدیده می بایست؛ عوامل بنیادین آنرا پیدا کرد؛ بعبارت دیگر نقاط مثبت و قوت آن پدیده را بررسی رشد و شناسایی کرد و همچنین نقاط ضعف آن را مورد بررسی قرار داد.

در بررسی علل موفقیت و رشد سندیکا؛ مثل هر سازمان و تشکل دیگر می بایست به رویکرد و عملکرد مثبت بنیانگذاران آن مراجعه کرد. رشد و شکل گیری یک پدیده در یک شرایط نسبتاً با ثبات؛ نمی تواند تصادفی و از روی اتفاق صورت پذیرد. چرا یک جریان متولد و رشد می کند اما پدیده های مشابه متولد نمی شوند و یا در همان مراحل اولیه متلاشی می شوند؟

ویژگی رویکرد بنیانگذاران و هیأت مدیره سندیکای شرکت واحد را می توان به صورت زیر جمع بندی کرد:

۱- رویکرد واقع گرایانه و ناشی از شناخت وضعیت نیروهای مؤثر اجتماعی و سیاسی دوران و نیز ارزیابی سطح مطالبات و توان کارگران شرکت واحد توسط بنیانگذاران در مقطع بنیان گذاری سندیکا؛ توضیح آنکه رویکرد بنیانگذاران جهت اقدام عملی نه آرمانگرایانه بلکه واقع گرایانه بود.

۲- بدست آوردن؛ امکان و فضای قانونی برای تشکیل سندیکا و استفاده از این شرایط توسط بنیانگذاران

۳- اولویت دادن به امر آموزش در حوزه های مورد نیاز اعم از: قانون کار؛ روابط کار؛ مسائل ایمنی؛ قانون اساسی؛ برای همفکر و هم جهت کردن اعضای هیأت مدیره و اعضای سندیکا. بنیانگذاران توانستند آموزش را در سطح حداقل های مورد نیاز؛ اجرا و پیاده سازی نمایند؛ و بدینوسیله یک ایده مشترک در مورد چگونگی و مسیر بدست آورند. بزرگترین نقطه قوت و مثبت را در ادامه حیات سندیکا؛ اجرای آموزش های اولیه بوده است.

تصور کنید اگر عده ای که تشکلی را ایجاد می کنند و هر کدام نسبت به دیگری رویایی متفاوت داشته باشد؛ در اولین تند پیچ؛ ارتباطات گسسته و تشکیلات از هم پاشیده می شود.

۴- بررسی مشکلات و درد و رنج کارگران شرکت واحد بطور عینی و حضوری، با طرح آنها در کلاس های آموزشی؛ مشکلات کارگران را تجزیه و تحلیل و بعنوان منابع آموزشی مورد استفاده قرار می دادند. در صورت لزوم با مراجعه به مراکز و مناطق کارگری؛ از نزدیک مشکلات عملی آنانرا بررسی و همزمان توانستند کارگران وسیعتری را بخود جذب نمایند. این اقدام یک اقدام مؤثر و کلیدی در ارتباط گیری با بدنه کارگری بود.

## ضعف ها و کاستی ها

۱-..فشرده گی دوران مبارزه: اگر نگاهی به مراحل مبارزات کارگران شرکت واحد بیندازیم؛ عمده حرکت و جنبش اعتراضی آن منحصر به سال ۱۳۸۴ می باشد؛ در ابتدای این سال آموزش ها صورت می گیرد در اردیبهشت سندیکا متولد می شود در سیزدهم خرداد ماه؛ خانه کارگری ها به ساختمان سندیکا یورش بردند و سپس نوزدهم خرداد با برگزاری مجمع عمومی؛ هیأت مدیره انتخاب می شود در شانزدهم شهریور ماه اولین حرکت اعتراضی که روشن

کردن چراغ‌ها در روز می‌باشد و پانزده روز بعد با حرکت نگرفتن بلیط حرکت اعتراضی انجام گردید. در دی ماه بجهت فشار از پایین وعده اعتصاب و بصورت اضطراری؛ جزوه آموزش اعتصاب توزیع گردید و در چهارم دی ماه اعتصاب اول و در هشتم بهمن ماه اعتصاب دوم برگزار گردید.

از آن زمان تا سال ۹۱ اقدامات اعتراض گسترده و مؤثر کارگری بوقوع نپیوست.

می‌بایست گفت پس از آموزش‌های اولیه و تشکیل سندیکا؛ متأسفانه حرکت‌های تشکیلاتی و آموزشی تعطیل و صرفاً اقدامات اعتراضی و مبارزات عملی در برنامه قرار گرفت؛ بعبارتی اداره و مدیریت حرکت و تکامل سندیکا از دست هیأت مدیره و بنیانگذاران آن خارج و هیجانات جایگزین طرح توسعه تشکیلاتی سندیکا گردید و بدنه کهدیرتر آمده بود؛ برای گرفتن نتیجه و حقوق و مزایا عجول بودند.

در اول دی ماه ۸۴ در برابر خواست اعتصاب از طرف بدنه؛ هیأت مدیره آماده‌گی و زیر ساخت آموزشی را کافی ندانسته اما در برابر فشار از پایین تن داده و جزوه آموزشی اعتصاب را منتشر می‌کند بلافاصله رهبران سندیکا از جمله اساتلو دستگیر می‌شود. برای چهارم دی روز اعتصاب اعلام می‌شود اعتصاب با موفقیت اندکی مواجه شده و درهم می‌شکند و هشتم بهمن ماه اعتصاب دوم به همراه خانواده‌های کارگران انجام شده و صدها نفر دستگیر و روانه زندان و صدها نفر اخراج و اعتصاب درهم می‌شکند.

مقاومت وسیع و دلیرانه کارگران (جز ضعف بسیار نادر و اندک) در زندان باعث می‌شود که نتوانند با اتهامات واهی اعتصابیون را محکوم کنند و پیگیری‌های قانونی از طرف دیگر باعث می‌شود اکثر اخراجی‌ها به کار برگردند.

۲- مدیریت و اعضای سندیکا؛ در مورد مراحل حاد و گسترده که بسیار سریع اتفاق افتاد؛ آماده‌گی لازم را نداشتند و با زیر ضرب رفتن آنها؛ مقداری پراکنده‌گی در صفوف سندیکا ایجاد شد. بطوریکه تصمیمات مهم از جمله اعلام پایان اعتصاب‌ها؛ سازمان یافته و با مصوبات هیأت مدیره همراه نبود بلکه با تصمیم انفرادی و از طرف افراد صاحب نفوذ سندیکا بوقوع می‌پیوست. در درون سندیکا جناح‌های مختلفی بوجود آمد که هر جناح با تشکل‌هایی در داخل و یا خارج مرتبط شده و حرکت سندیکا نه ملهم از ضروریات رشد و گسترش آن؛ بلکه ارتباطات با محافل و جناح‌ها بود. بدین لحاظ بود که برای سال‌ها سندیکا در خود حرکت می‌کرد.

مسلم است که از ابتدا نمی‌توان نسبت به همه اتفاقات آینده از قبل پیش‌بینی و راه حل حاضر و آماده ای داشت اما با داشتن ساز و کارهای صحیح و علمی می‌توان در مورد اتفاقات و پدیده‌های مختلف با تشکیل کمیته‌های تخصصی؛ روش و تکنیک‌های گذار از مراحل را در بین هیأت مدیره و اعضای آموزش داد و آنان را تجهیز نمود. باید راهکارهای عینی و عملی و قابل اجرا برای افزایش درجه تشکل‌یابی و سازماندهی کارگران ارائه شود. امری که با توجه به جوان بودن طول عمر سندیکای شرکت واحد نتوانست طرح ریزی و اجرا شود.

۳- در چنین شرایطی گرایش‌های عقب مانده و واپس‌گرای درون هر فرد؛ منافع فردی و شخصی رشد کرده و مسائل حاشیه‌ای بر متن و اصول حرکت سازمانی چیره می‌شود. نتیجه آنکه به تعداد نفرات نظرات و گرایش‌های متفاوتی در سازمان جاری می‌شود و در واقع تشکل و سازمان با گذار از دوران تکامل؛ وارد دوران پیری زود رسو پیامد آن؛ مرگ سازمانی خود می‌شود. حرکت‌های فردی و شخصی؛ پس از ضربات سال ۸۴ و پراکنده‌گی ناشی از آن در حوزه‌ها و عرصه‌های مختلف کم نبوده؛ منتهی شدت و ضعف آن در بین افراد متفاوت بوده است.

سرکوب و اقدامات حکومت

دولت ها بخوبی واقفند که تا وقتی که تشکل های کارگری اصالت و مبانی نظرات و مبانی تشکیلاتی خود را حفظ کرده باشد ؛ هر چند مورد ضرب و سرکوب قرار گیرد ؛ مجدداً در شرایطی نو می توانند رشد و به تکامل در سطح و عمق خود ادامه دهند و لذا سرکوب ها ؛ فقط ممانعت از رشد و گسترش سطحی است . اما وقتی سازمان و تشکل از درون دچار تلاشی و پوسیدگی گردید دیگر هیچگونه خطری در بر ندارد و لذا عمده حرکت دولت ها در سرکوب تشکل های مستقل معطوف به بدبین کردن ؛ دامن زدن و گسترش اختلافات ؛ ایجاد جزیره ها و جناح های متفاوت و گسترش حاشیه بجای متن و مبانی است.

دولت ها امکانات و تواناییهای بسیار گسترده در این رابطه دارند و نتیجه دلخواه خود را در پایان این روند بدست می آورند ؛ که همان فروپاشی سازمان و تشکیلات کارگری است .

## برآمد مجدد و ضرورت سازماندهی سندیکا

با توجه به شرایط جدید و به همراه بحران های اقتصادی و اجتماعی و گسترش تورم لجام گسیخته ؛ روی آوری به تشکل ها و سازمان های مستقل روح و اوجی مجدد می گیرد . سازمان های جدیدی تشکیل و سازمان های قبلی رشد می کنند . در این رابطه نیاز است که تشکل ها و سازمان های مستقل با یک بازیگری و ارزیابی مجدد از عملکرد ؛ نقاط قوت و ضعف سازمانی ؛ به بازسازی خود بپردازند . مجدداً اصول و مبانی جدید و حرکت خود را مشخص ؛ نقاط قوت خود را تقویت و نقاط ضعف را از بین ببرند .

در بازیگری و سازماندهی مجدد نمی بایست مقصر یابی کرد و یا به حواشی پرداخت ؛ بلکه خود را در رابطه و شرایط جدید باز تعریف کرد . اصول و مبانی سازمان و تصمیم گیری بر اساس خرد جمعی را محور بازسازی قرار داد . عناصری که از نظر اجتماعی و مبارزاتی متوسل به خیانت شده اند را بصورت دمکراتیک ؛ با رعایت اصول و مبانی تشکیلات کنار گذاشت ؛ و به آنهایی که دچار لغزش های فردی و شخصی شده اند ؛ فرصت مجدد برای بازسازی و حذف خصائل بورژوازی و نفع پرستی داده شود .

در قضاوت نسبت به خطاهای فردی و شخصی – نه اجتماعی و مبارزات طبقاتی – هیچگاه نمی توان بخصوص در شرایط بحران و استبداد زده ای مانند ایران به حل و فصل نهایی رسید ؛ زیرا موانع ؛ بن بست ها ؛ معضلات اجتماعی و اقتصادی بسیار گسترده است و گاه درجه آزادی افراد ؛ تا حد زیادی پایین می آید و فرد نه بعنوان فرد مختار بلکه در فرایند دچار خطا می شود . در این نوع خطاها نه کسی معصوم است و نه می بایست مسائل اجتماعی جنبش را تحت الشعاع مسائل شخصی قرار داد . در بررسی نهایی مسائل شخصی بخصوص در شرایط بسته و منجمد ما ؛ در تحلیل نهایی می توان متوجه شد که خطاهای شخصی علاوه به خود شخص ؛ بخشی وابسته به محیط اجتماعی و بخشی نیز مرتبط به دیگر افراد و مشترک با آنهاست و لذا باید فرصت داد که با افزایش درجه آزادی و با رشد آگاهی ؛ فرد بطور ریشه ای با آن برخورد و از تکرار آن خودداری کند .

ساز و کار تصمیم گیری در یک سازمان دمکراتیک می بایست شفاف و روشن بوده و از هر گونه صدور احکام یکطرفه بدور باشد . بیشک نمی توان بدون مراحل الف ( تذکر شفاهی سازمانی همراه با حق پاسخگویی ۲ ) تذکر کتبی همراه با حق پاسخگویی ۳ ) بررسی معضل در یک رویه رسیدگی سالم و پیش بینی شده سازمانی ۴ ) صدور اخطار کتبی ۵ ) و سپس اقدام سازمانی در چارچوب اساسنامه و قانون را طی کرده و بدون این مراحل اقدام به صدور رأی نمود . سازمان برای شفاف سازی می بایست مستندات خود را منتشر کند .

نحوه و رویه رفتار و حل مسائل انسانی و سازمانی در روند کنونی ؛ روشنگر نحوه عملکرد فردای ما در یک جامعه شورایی و آزاد است

و داشتن رویه تعریف شده و شفاف می تواند باعث گسترش اعتماد بنفوس و توان عملیاتی اعضا و پویایی تشکل یابی توده ای و کارگری شود

## اطلاعیه در خصوص منصور اسانلو

اطلاعیه صادره سندیکا در مورد اسانلو که برکناری وی را از رئیس هیأت مدیره اعلام می کند در بیان این موضوع کاملاً می تواند منطقی و صحیح ارزیابی شود علت اصلی آنهم می تواند خروج از ایران بدون هماهنگی و تصمیم سازمانی مطرح شود اما در اطلاعیه علت برکناری را " طرح تخلفات متعدد ؛ عدم پایبندی به تعهدات خود ؛ نادیده گرفتن هشدارها و اعتراضات درونی سندیکا" بوده است که برای خواننده فاقد دلایل و مستندات لازمه است .

با توجه به خروج بدون اطلاع اسانلو که مسلماً وی هم مشکلات و معضلات عظیم خاص خود ؛ چه در حوزه فردی و چه حوزه اجتماعی و با دولت و حاکمیت را داشته است ؛ در ابتدا وی نمی تواند رابط سندیکا در خارج از کشور باشد . منتهی بعنوان یک عنصر و مؤسس ؛ پایه گذار و مبارز راستین در اصول و مبانی سندیکا بعنوان یک تشکل مستقل کارگری و با مبارزات پر افتخار جایگاه خودش را دارد و می تواند یک همکار تشکل کارگری باشد و از طرف دیگر سندیکا برنامه ها و خط مشی خارج از کشور خود را همانطور که در اساسنامه اش ذکر شده بوی ارائه نماید و در صورت پذیرش اسانلو در مورد عمل در چارچوب ضوابط سندیکا ؛ می تواند بهترین کسی باشد که هم سابقه مبارزاتی ؛ هم شناخته شده ترین عضو سندیکا در خارج بنفع سندیکا مؤثر باشد .

رفقای سندیکا که درگیر یک مبارزه اجتماعی و کارگری هستند خوب است این گونه ارتباطات را از رهبران پورزواری جهانی فرا بگیرند و با اعضای مؤثر خود برخورد خصمانه ننمایند . ممکن است اسانلو در بخش هایی که تا کنون عمل کرده بجهاتی از جمله ترک کشور و با برخی مسائل دیگر در یک موقعیت سازمانی فاقد کارایی باشد ؛ اما می تواند در دهها مورد دیگر کمک حال و یاور نه تنها سندیکای شرکت واحد و کارگران واحد ؛ بلکه همکار در پایه ریزی دیگر تشکل های کارگری مستقل و در دیگر بخش ها بماند .

## ضرورت اتحاد عمل مجدد

از عناصر کلیدی و مؤثر بخصوص که همه مراحل تشکیل و تأسیس ؛ سازماندهی ؛ آموزش ؛ مبارزه و زندان را گذرانده است می بایست بهترین استفاده را در جایگاه مناسب نمود ؛ و این بستگی به درایت ؛ رهبری ؛ و مدیریت کنونی سندیکا دارد .

همچنین لازمست آقای اسانلو ابداً وارد این حواشی نشده و صدور اطلاعیه را یکطرفه و از طرف سندیکا اعلام کند و اشتباهی را که در صدور آن قائل است را در عرصه عملنقد کند یعنی در افشاگری شرایط اسارت بار و طاقت فرسای کارگران و فعالان کارگری و شرایط زندان ایران در سطح جهانی بپردازد . فعالیت محوری خود را بر حمایت از ایجاد تشکل های مستقل و حقوق کارگران در ایران قرار داده و مبارزه پایه ای را در این راستا بگریان اندازد .

آقای اسانلو می تواند از همین الان اعلام کند که برای نان و نام و عافیت طلبی رفته است و یا برای هر چه گسترده تر کردن تشکل های مستقل کارگری و جهت گیری رادیکال و پایه ای تر و آینده نیز آنرا نشان خواهد داد

مدیریت سندیکا بهتر است که به ارزیابی مجدد ارتباط خود با منصور اسانلو پرداخته ؛ و با تجدید نظر در اطلاعیه خود که مشخص است ؛ شتابزده صادر شده ؛ اصلاح نماید بخصوص در بخش های انتهایی که نافی پایه ای ترین حقوق انسانی و آزادی است . زیرا فارغ از آنکه کسی عضو تشکیلاتی باشد یا خیر ؛ حق مبارزه ؛ همکاری و همیاری با دیگر تشکل ها را دارد در حالیکه سندیکا نسبت به عملکرد تا کنونی خود به یک ارزیابی دقیق و مبسوط

نرسیده است؛ چشم انداز حرکت و گسترش خود برای دور بعدی مبارزه را طرح ریزی نکرده است؛ تصمیم گیری در مسائل مهم و اساسی مرتبط با سندیکا راه گشا نخواهد بود. در موضع گیری در مورد مسائل اساسی می بایست منافع و مصالح امروزین و فردای طبقه کارگر را ارزیابی و شناخت و مشخص کرد که هر اقدام عملی چه تأثیری در رشد و گسترش این مبارزات خواهد داشت.

می بایست جلو هر برخورد شتابزده را گرفت؛ در غیر اینصورت بعنوان یک سنت؛ در جلو حرکات بعدی سد و مانع ایجاد کرده و سندیکای شرکت واحد از ایفای نقش و رسالت خود باز خواهد ماند.

غلامحسین حسینی

حمید مجیدی