

سبک کار (محیط‌های کار و نقش فعالان)

اخیرا نشر کارگری «ما» در مقاله‌ای به موضوع «سبک کار در جنبش کارگری» پرداخته است و متعاقب آن بهروز خباز-فعال کارگری- مصاحبه‌هایی در همین رابطه با تعدادی از فعالان جنبش کارگری انجام داده است. در این مقالات و مصاحبه‌ها، مباحث کلیدی‌ای مطرح شده که بنا به اهمیت مقوله سبک کار در جنبش کارگری و به ویژه در شرایط کنونی، دامن‌زدن به این بحث به جهت فراگیر شدن آن در میان فعالان کارگری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو بنده به عنوان یک کارگر فعال و با پشتوانه سالها حضور در محیط‌های کار وظیفه خود می‌دانم که دیدگاه و برداشت خود را از این مباحث طی این چند نوشته پیش رو به اطلاع کارگران فعال و فعالان کارگری برسانم. امید آن است که سایر دوستان همراهی نموده و به جهت اهمیت بحث مشارکتی فعال در نقد و بررسی آن داشته باشند.

* * * * *

مبارزه طبقاتی، مبارزه‌ای طولانی و پر پیچ و خم است که نیازمند عقلانیت، همبستگی و انتخاب درست شیوه‌های کاربردی مناسب با شرایط اجتماعی و سیاسی روز است. به این معنی که نمی‌توان فعالیت‌های کارگری را با یک سری فرمول خاص و از پیش تعیین شده پیش برد. تجربه سالها فعالیت کارگری به بنده اثبات کرده است که در برخورد با مشکلات پیش روی کارگران باید با توجه به مفهوم «در زمان- در مکان» مناسبترین راهکار را انتخاب کرد و همواره تفکری پویا داشت. به همان نسبت که طرف مقابل و حامیانش شیوه‌های نو برای تامین حداکثر منافع مورد نظر خویش برمی‌گزینند، کارگران نیز باید با توجه به ویژگی محیط کار دست به اقدام مناسب بزنند. و از آنجا که در محیط کار، کارگران از موهبت ارتباط تنگاتنگ با همکاران خود برخوردار بوده و مطالبات حداقلی و تلاش برای کسب این خواسته‌ها را که مستقیماً با معیشت آنها گره خورده است، در این مکان به بحث گذاشته و پیگیری می‌کنند، نمی‌توان در تحلیل محیط‌های کار دچار اهمال شد. در واقع

محیط‌های کار پایگاهی برای سازماندهی و سازمان‌یابی کارگران، بستری برای پی‌ریزی شکل‌های مستقل کارگری و ارتقاء مبارزات کارگری است و پیش‌نیاز شکل‌گیری نطفه‌های شکل‌های کارگری، حضور کارگران فعال در محیط‌های کار است. این عناصر فعال که مبارزه طبقاتی را کاملاً خودآگاه انتخاب کرده‌اند و با اعتقاد به اهمیت حضور در محیط‌های کار وارد گود شده‌اند را کارگر پیشرو می‌نامیم.

حضور توامان کار و فعالیت کارگری در محیط‌های کار است که ارتباطی مستقیم مابین کارگران فعال و سایر کارگران برقرار می‌کند و از طریق این ارتباط تنگاتنگ، کارگران پیشرو همچون تسمه نقاله‌ای، آگاهی طبقاتی را به کارگران منتقل می‌کنند و حلقه اتصال میان مبارزه طبقاتی در خارج از محیط‌های کار و داخل را تشکیل می‌دهند. در این روند کارگر فعال با لمس واقعیت محیط کار به کسب تجربه می‌پردازد و به یک فرصت عملی برای به کارگیری آموخته‌های خود دست پیدا می‌کند. حضور او در محیط کار از جهت تربیت و آموزش کارگران آگاه، جوان و خوش‌فکری که از استعداد سازماندهی برخوردارند، ضرورت دارد. از طرف دیگر بدون دخالت مستقیم کارگر پیشرو امکان انتقال تجربیات ارزشمند مبارزات کارگری در گذشته به نسل جدید وجود نخواهد داشت. بی‌شک در حالی که برای رشد و تربیت هر کارگر فعال، هزینه‌هایی گزاف از طرف کارگران پرداخت شده است، فاصله گرفتن این عناصر آگاه از محیط‌های کار زیان جبران‌ناپذیری به مبارزات کارگری وارد می‌کند. در شرایط فعلی جنبش ما نیازمند انبوهی از کارگران فعال است که وظیفه مهم انتقال آگاهی طبقاتی و تجربیات مبارزات گذشته را به محیط کار ایفا کنند.

اگر آمیدی به فعالیت‌های کارگری کوتاه مدت و کوتاه برد که اکثراً در فقدان آگاهی و هرازگاهی اتفاق می‌افتند، نداریم، بایستی با برنامه‌های کاربردی و هدفمند وارد کارزار شویم. حضور بی‌واسطه در محیط کار به توانمندی متقابل کارگران پیشرو کارگران جوان می‌انجامد که از طریق آن می‌توان با سازماندهی اعتراضات و اعتصابات کارگری، اهمیت و شیوه دخالت‌گری در سرنوشت سیاسی و اقتصادی کارگران، پی‌گیری مبارزات روزمره طبقاتی و همچنین دفاع از دست‌آوردهای بدست آمده را به کارگران جوان آموزش داد. از دل همین مبارزات روزمره است که بستر لازم جهت ایجاد شکل‌های مستقل کارگری شکل می‌گیرد.

نحوه این دخالت‌گری، نوع ارتباط‌گیری با کارگران و انتخاب درست شیوه متشکل شدن حول مطالبات کارگری در محیط‌های کار همان سبک کار است که نقشه راه کارگران پیشرو بوده و فقدان آن ممکن است به مرور مبارزات کارگری را به روش‌های تاریخ مصرف گذشته و بی‌تاثیر تبدیل کند.

البته تاکید بر حضور مستمر به این معنا نیست که فعال کارگری صرفاً در محیط کار معنی پیدا می‌کند. بدیهی است که در موقعیت کنونی مبارزات و فعالیت‌هایی که مرتبط با منافع کارگران باشد، صرفاً به محیط‌های کار و کارگران پیشرو محدود نمی‌شود و بخشی از آن بر عهده فعالان کارگری خارج از محیط‌های کار است. نقد بنده بر تفکری است که بی‌توجه به اهمیت تربیت کارگران جوان و انتقال تجربیات کارگری به آنان، در برابر معضل خروج کارگران فعال از محیط کار، بی‌تفادت است. این مسئله که یک فعال کارگری که اتفاقاً سالها حضوری موثر و کلیدی در محیط کار خویش داشته است، تحت تاثیرات جریانات خارج از این محیط به یکباره تصمیم می‌گیرد از محیط کار خارج شود با این توجیه که فعالیت کارگری منحصر به حضور در کارخانه نیست، رویه‌ای خطرناک است که به مرور به خالی شدن کارگاه‌ها و کارخانجات از عناصر فعال منجر خواهد شد. طبیعی است در شرایط کنونی که اشتغال به کارگری برابر است با درگیری‌های بی‌پایان و طاقت فرسا در محیط کار، دستمزد ناچیز و فرسودگی جسم و روان کارگر، این ایده که خارج از محیط کار نیز می‌توان در مسائل کارگری فعال بود، وسوسه‌انگیز است. آن هم‌زمانی که فراغت از اشتغال به کارگری، برای یک کارگر پیشرو فرصت کافی جهت مطالعه و نشر فراهم می‌کند.

سبک کار سنتی :

سبک کاری که در گذشته نه چندان دور و به ویژه در سال‌های نخست پس از انقلاب ۵۷، پیگیری می‌شد و بنده در اینجا از آن به عنوان سبک کار سنتی یاد می‌کنم، نیازمند نقد و بررسی فعالان کارگری است تا با توجه به شرایط فعلی جامعه کارگری و مسائل و مشکلاتی که گریبانگیر آن است، تصحیح و با سبکی مدرن و منطبق بر دنیای جدید جایگزین شود. مطابق با این سبک، که تحت تاثیر

تفکرات جریانات سیاسی خارج از محیط کار بود، فعالان کارگری با هدف متشکل کردن کارگران و بعضاً دنبال کردن منافع جریانی که به آن تعلق فکری داشتند، وارد کارخانجات شده، اعتماد کارگران را جلب و پرچم‌دار مبارزه آنان می‌شدند. این فعالان در اعتراضات و اعتصابات کارگری در صف نخست بوده، در مجامع عمومی نمایندگی کارگران بر عهده می‌گرفتند و مرکز تشکلی موقت می‌شدند که حول یک فرد شکل گرفته بود. در نهایت پیش از آن که فرصتی برای انتقال آگاهی و آموزش کارگران کارخانه باشد، توسط کارفرما شناسایی، اخراج و تسویه شده یا با تشخیص جریانی که به آن وابسته بودند، محیط کار را ترک گفته وارد محیط دیگری می‌شدند. پاشنه آشیل این سبک کار فارغ از دست‌آوردهای انکار ناپذیرش، تبلور اعتراضات کارگری بر مرکزیت یک فرد موقت از خارج از کارخانه بود که قرار بود یک تنه بار همه را بر دوش بکشد. رهبریت اعتصاب را بر عهده بگیرد، روند انتخاب نمایندگان کارگران را سامان دهد و البته خود با اکثریت آرا منتخب آنها باشد. صندوق همیاری و تعاونی‌های مصرف و مسکن و در کل هرآنچه را که به منظور احیای آن وارد محیط کار شده‌است، یک تنه و با رهبری خود احیا کند. و زمانی که این فعال شریف، به هر سببی که خود جای بحث دارد از آن محیط خارج می‌شد، تمام آن دست‌آوردهای با ارزش به یکباره از دست می‌رفت و تشکل موقت به واسطه همان مرکزیت موقت، دچار فروپاشی می‌گشت. و کارگرانی که ماهیگیری نیاموخته بودند، دوباره در انتظار ناجی جدیدی می‌نشستند. در سبک کار سنتی به مقوله بستر سازی جهت ایجاد تشکل‌های پایدار و ماندگار بهایی داده نمی‌شد و آن تشکل موقت فرد محور نیز، به شدت سست و متزلزل بود. چرا که کارگرانی که اغلب تا پایان دوران اشتغال خود در همان کارخانه کار می‌کردند، نقش محوری نداشتند و در حاشیه قرار می‌گرفتند. در حقیقت تا زمانی که فعال پیشرو در عوض آموزش آنها و تقویت جمع‌گرایی زمام تمامی امور را بر عهده می‌گرفت، کارگران نیز تمایلی به اتکا به نیروی خود نداشتند.

در این نوع سبک کار، هسته‌هایی صرفاً مخفی شکل می‌گرفت که بیشتر در خارج از محیط‌های کار کارآیی داشتند تا در کارخانجات. یکی از ضعف‌های سبک کار سنتی، عدم پویایی و خلاقیت کارگر پیشرو در مواجهه با مشکلات جدیدی است که در گذشته با آنها برخورد نداشته است. برای مثال در آن برهه‌ای از تاریخ مبارزات کارگری ایران که دولت به خصوصی‌سازی صنایع به طور گسترده

دست زد، کارگران در مبارزه با بیکارسازی‌های ناشی از اجرای این قانون، با شکست رو برو شدند. در اکثر موارد کارگران در برابر دریافت مبلغی ناچیز تحت عنوان حق سنوات، امنیت شغلی خود را از دست داده، به خیل عظیم کارگران قرارداد موقت پیوستند. در آن زمان عناصر آگاه و فعالان کارگری برنامه مشخصی برای پیشبرد مبارزه علیه خصوصی‌سازی نداشتند و در اکثر موارد در نقش گزارش‌گر تنها اطلاع‌رسانی می‌کردند و اینگونه نظاره‌گر از دست رفتن دست‌آوردهای گذشته بودند. متأسفانه فعالان کارگری در این سالها نتوانستند مبارزات کارگران واحدهای مختلف کارگری را که اتفاقاً مطالبات مشترکی را دنبال می‌کردند به هم پیوند دهند. گاه حتی در برخی از موارد فعالان ی وابسته به جریانهای فکری و سیاسی خاص، در مبارزات کارگری دخالت کرده و با نفوذ میان کارگران معترض، اخبار و گزارشاتی را تهیه می‌کردند که بعضاً غیرواقعی بود. دخالت آنها از جهت اولویت منفعت جریانی که به آن وابسته بودند بر منافع کارگران، تاثیری مخرب داشت.

این نوع سبک کار همچنان در محیط‌های کار پایدار مانده است، به این صورت که کارگر فعالی وارد محیط کار جدید میشود و ضمن اعتماد سازی متقابل بین کارگران و خود، طی یک روند دو طرفه به سازماندهی کارگران می‌پردازد. اما به مرور و با گذشت زمان به مرحله‌ای می‌رسد که در تمامی امور اقدام به تصمیم‌گیری یک جانبه می‌کند. در محیط‌های کار بزرگتر نیز که جمعی از کارگران فعال در آن حضور دارند، این مرکزیت تصمیم‌گیری به عهده آن چند نفر گذاشته می‌شود. این اتفاق صرفاً خواسته کارگر فعال نیست. بلکه شرایط این نوع سبک کار چنین ضرورتی را ایجاد می‌کند.

اما در دهه گذشته فعالان کارگری موفق شدند، در قالب کمیته‌ها و جمع‌های کارگری متشکل شوند. به جهت حضور برخی از این فعالان در محیط‌های کار ارتباطات خوبی مابین آنها و کارگران در محیط‌های کار برقرار شد و در اثر این ارتباطات، بحث‌های کاربردی و عملی مربوط به فعالیت‌های کارگری صورت گرفت. اما به مرور زمان این کمیته‌ها و فعالان به علت نداشتن سبک کار مناسب در مواجهه با محیط‌های کار و کارگران، حلقه‌های ارتباطی خود را با محیط‌های کار از دست دادند. برخی از کارگران فعال در این کمیته‌ها، از آن جهت که عملاً برنامه‌ای برای فعالیت کارگری در محیط کار خود نداشتند، درگیر روزمرگی شده و در نتیجه ارتباط میان فعالان کارگری و کارگران

تداوم نیافت. این گونه نه این کارگران توانستند بر روند رشد کمیته‌ها تاثیر بگذارند و نه کمیته‌ها. برآستی چه عواملی موجب این جدایی شد؟

از نظر بنده فعالان کارگری به دلیل تکیه بر سبک کار سنتی با این شکست مواجه شدند و حال باید به این پرسش پاسخ گفت که چرا فعالان نتوانستند پوسته ضخیم و قدیمی سبک کار سنتی را بشکنند؟ عوامل دخیل عبارت بودند از

۱. وجود دیدگاه‌ها و تفکرات سیاسی متفاوت در میان فعالان

نمی‌توان انکار کرد که فعالان کارگری عمدتاً دارای گرایش‌های متفاوت بوده و هستند. اکثر این گرایش‌ها، اساساً برنامه‌ای برای سازماندهی حول مطالبات کارگری و شکل‌گیری تشکلهای کارگری ندارند. این جریانات که در طی دهه ۵۰ و اوایل دهه ۶۰ حضور سازمان یافته‌تر و پررنگ‌تری در محیط‌های کار داشتند، در اوج فعالیت خود به شدت تحت تاثیر فضای سیاسی حاکم بر کشور بودند. متأسفانه این جریانات سیاسی اعتراضات، اعتصابات و نیز تشکلهای کارگری را در جهت اهداف جریان سیاسی خود پیگیری می‌کردند و بازماندگان آنها نیز در دوران جدید به همان شیوه وفادار مانده‌اند. البته نمی‌توان و نباید از برخی دست‌آوردهای ارزشمند سبک کار سنتی و همچنین دخالت‌گری مثبت این نیروها در مبارزات کارگری گذشته چشم‌پوشی کرد.

۲. پراکندگی فعالان کارگری در مناطق جغرافیایی کشور

هر کدام از فعالان در مناطقی از کشور حضور داشتند که دارای فرهنگ، آگاهی سیاسی، طبقاتی و اعتقادات مذهبی متفاوت بود. بخشی از فعالان از محیط‌های کار همچون پروژه، کارگاه، کارخانه، صنایع کوچک و بزرگ گرد آمده بودند و تعدادی دیگر اساساً از محیط‌های کار به دور بوده و یا مدت زمان زیادی از این محیط‌ها فاصله گرفته بودند.

این دو دسته، علی‌رغم تلاش‌های شبانه‌روزی و فضای خوبی که در آن دوران شکل گرفته بود، به مرور بیش از پیش از یکدیگر فاصله می‌گرفتند. هر یک به واسطه تجربیات شخصی و گرایش سیاسی خود، از درک و شناخت شرایط دیگر فعالان ناتوان بود و از آن مهم‌تر اساساً تعریف واحدی از سبک کار در مبارزات کارگری وجود نداشت. بارها شاهد بودم که نتیجه ساعت‌ها و گاه حتی روزها بحث و جدل بر سر تشکل و مسائل کارگری به شکست می‌انجامید. چراکه کمتر کسی شرایط و

ویژگی‌های طرف‌های دیگر را به رسمیت می‌شناخت. اکثریت با تعصب بر سبک کار مورد تایید خویش که به شدت سنتی و سلیقه‌ای بود، تمایلی به یک برداشت مشترک نداشتند و در این میان تک صداهایی که خواهان سبک کاری جدید بودند و اتفاقاً ایده‌های خوبی نیز مطرح می‌کردند، ناچار به خاموشی شدند. و در نهایت با وجود آن همه تشقت و در شرایطی که فعالیت کارگری به شدت امنیتی شده بود، فعالان کارگری از کمیته‌ها پراکنده شدند.

در حال حاضر و با نگاه به تجربیات گذشته، بایستی به دنبال سبک کاری بود که در موقعیت فعلی کارایی لازم را داشته باشد. در کنار نقد اساسی بر سبک کار سنتی و توجه به نقاط ضعف و حذف اشتباهات گذشته و تقویت جنبه مثبت آن، فعالان کارگری بایستی با شناخت کافی و تحلیل همه جانبه از وضعیت موجود جنبش کارگری و مشکلاتی که کارگران درگیر آن هستند و توجه به شرایط اجتماعی و سیاسی کشور و تاثیر آن بر وضعیت کارگران، سبک کاری را انتخاب کنند که مورد پذیرش کارگران و متناسب با ویژگی‌های محیط‌های کار باشد. و سرانجام با حضور در محیط‌های کار، سبک کار را به نسل جدید کارگران آموزش دهند. از طرف دیگر چون در حال حاضر حضور عمده کارگران در کارخانجات، کارگاه‌ها و پروژه‌ها همچون قراردادشان موقت است و امکان دسترسی به بسیاری از محیط‌های کار وجود ندارد، این سبک کار نباید صرفاً معطوف به محیط‌های کار باشد و لزوماً بایستی امکان سازماندهی کارگران را در بیرون از محیط‌های کار را نیز داشته باشد.

ضرورت شناخت لایه‌های فکری کارگران

دربحث بررسی لایه‌های مختلف کارگری در محیط‌های کارگری، توجه به ویژگی‌های همچون میزان تحصیلات، سن کارگران و محل سکونت آنها اهمیت دارد.

تحصیلات

در صد قابل توجه‌ای از کارگران جوانی که در سالهای اخیر وارد محیط‌های کار می‌شوند، به نسبت کارگران قدیم از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند و در استفاده از تکنولوژی توانا و مشتاق هستند. امکان استفاده از اینترنت موجب شده که تعداد زیادی از این کارگران جوان با مطالعه اخبار

روز کارگری و مطالبی که پیوستگی مستقیم با منافع آنها و همکارانشان دارد، درک و قدرت تحلیل خوبی نسبت به مسائل کارگری و سیاسی روز داشته باشند و پیگیر اخبار مربوط به قوانین کار، بخشنامه‌ها، روابط کار، فرمول‌های مربوط به افزایش دستمزد، طبقه‌بندی مشاغل، محاسبه سنوات، عیدی، اضافه کاری و ... باشند.

یکی از عواملی که موجب محبوبیت و مورد اعتماد واقع شدن کارگران در میان همکارانشان می‌شود، سطح تحصیلات است. در جمعی که متوسط زیر دیپلم هستند، کارگرانی که مدرک تحصیلی بالاتری داشته باشند مورد استقبال قرار گرفته و حتی به عنوان نماینده انتخاب می‌شوند. خوشبختانه تعداد این کارگران فوق دیپلم و بالاتر روزافزون است و محیط‌های کار به جذب آنها متمایل تر است.

آگاهی اجتماعی و سیاسی

کارگرانی که به اهمیت رعایت مسائل ایمنی واقف هستند، به حقوق همکاران احترام می‌گذارند، اخلاق‌گرا هستند و نسبت به مسائل حقوق بشری در جامعه حساس بوده و در مورد آزادی زنان، آزادی بیان، اعتراضات اجتماعی و سیاسی بی تفاوت نیستند، آنهایی که صرفاً خود را با مسائل صنفی مشغول نمی‌کنند و اخبار اجتماعی و سیاسی را نیز پیگیری می‌کنند، این بخش از کارگران مسائل مربوط به بیرون از محیط‌های کار را به داخل منتقل کرده و سایر کارگران را درگیر بحث می‌کنند. کارگران نیز معمولاً تحت تاثیر اطلاعات و تحلیل‌های این بخش قرار می‌گیرند. برای نمونه در وقت انتخابات این افراد بر رای کارگران اثر گذار هستند. نقطه ضعف این دسته از کارگران عدم استقلال آنها از جهت گیری‌های سیاسی است که موجب می‌شود آلت دست شوند.

بافت محیط‌های کار از نظر سنی

امروزه شاهد گسست مابین نسل قدیم و جدید کارگران هستیم. کارگران جوان، جایگزین کارگران قدیمی شده‌اند و در عین حال شرایط کار نیز در محیط‌های کار در حال تغییر است. کارگران قدیمی اکثراً استخدام رسمی بوده، فعالیت تشکلی‌های کارگری (مستقل و یا دولتی) را شاهد بوده، از نظر میزان تحصیلات متوسط زیر دیپلم هستند. به اینترنت آشنایی ندارند و در مسائل

سیاسی و اجتماعی نگرش محافظه کار دارند. اعتراضات آنها معمولاً به محیط کار خویش محدود می‌شود. در حالی که این کارگران دارای تخصص کاری و تجربه مبارزاتی هم در عرصه سیاسی و هم صنفی هستند، کارگران جوان به نسبت مهارت کاری کمتری داشته و متأسفانه از تجربیات ارزشمند مبارزات کارگری بی‌بهره‌اند. آنها درگیر قراردادهای موقت و سفید امضاء بوده و از حداقل امنیت شغلی برخوردار نیستند. با این وجود به علت تحصیلات و سواد اجتماعی بیشتر و استفاده از تکنولوژی، نسبت به مسائل اجتماعی و سیاسی روز حساس‌تر و رادیکال‌تر هستند.

از وظایف فعالان کارگری از بین بردن گسست میان کارگران قدیمی و جوان است. در آن دسته از محیط‌های کار که ترکیبی از کارگران جوان و قدیمی در آن اشتغال دارند، جوان‌ترها که اکثراً قراردادی هستند، نگران پیامدهای ناشی از اعتراض هستند و قدیمی‌ها تمایلی به حمایت از نسل جدید کارگران نشان نمی‌دهند. این کارگران عمدتاً رسمی که در اقلیت بوده و هر سال از تعداد آنها کاسته می‌شود، نسبت به محیط کاری که از آن بازنشسته می‌شوند، احساس مسئولیت ندارند. فعال کارگری باید این شکاف را از میان بردارد و نسل گذشته کارگران را به انتقال تجارب مبارزاتی خود تشویق کند. هر دو دسته از این کارگران باید بدانند که بدون اتحاد و حمایت از یکدیگر به مطالبات مشترک دست پیدا نخواهند یافت. حضور یک واسطه موجب می‌شود که کارگران قدیمی و جوان، مبارزات جدی و موفقی را دوشادوش هم تجربه کنند.

مناطق جغرافیایی

منطقه جغرافیایی که کارگران در آن زندگی می‌کنند، با ویژگی‌هایی منحصر به خود همچون مذهب، فرهنگ و بافت روستایی یا شهری در میزان آگاهی کارگران اثرگذار است. برای مثال انجمن‌های اسلامی، بسیج کارگری و هیات‌های مذهبی در برخی از مناطق کشور مورد استقبال کارگران قرار دارند و در مناطق دیگر نقش پررنگی در کارگاه‌ها و کارخانجات ندارند. محیط‌های کار نیز از جهت رشد و صنعتی شدن همگون نیستند و در حالی که در مناطقی از کشور، کارگران تحت تاثیر فرهنگ شهرنشینی قرار دارند و پیشینه کارگری دارند، در منطقه‌ای دیگر اکثریت کارگران را روستاییانی تشکیل می‌دهند که سبک زندگی قدیم خود را رها کرده و به کارگری

اشتغال پیدا کرده‌اند. در برخی مناطق حتی کارگرانی زندگی می‌کنند که همزمان به کشاورزی - کارگری می‌پردازند. بدیهی است که آگاهی این دسته‌جات در یک سطح قرار ندارد و تجربیات آنها در مسائل کارگری متفاوت است. یک نمونه از این عدم همگونی مناطق جنوبی کشور است که به جهت کثرت کارگران در پروژه های نفتی، گاز و پتروشیمی، فرهنگ مختص به خود را دارد و با سایر مناطق کشور قابل قیاس نیست.

کردستان نیز کاملاً متمایز است. کارگران کرد با وجود سکونت در منطقه ای با رشد صنعتی پایین تر نسبت به مرکز، از سطح آگاهی کارگری، اجتماعی و سیاسی بالایی برخوردارند و این آگاهی در بین کارگران کردستان، زمینه و بستر مناسبی را برای ایجاد تشکل های کارگری فراهم کرده است. از طرف دیگر به علل بسیار که شرح آن در این مقاله ممکن نیست، کارگران کرد و به ویژه فعالان کارگری مشکلات و مسائل کارگری را از دید سیاسی می‌بینند و در مسائل مربوط به کارگری تحت شعاع جریانات سیاسی فعالیت می‌کنند. در حقیقت در این منطقه مبارزات کارگران در سایه جریانات سیاسی قرار گرفته است و تحت چنین شرایطی شکل گیری یک تشکل مستقل غیر ممکن است.

در ادامه و به طور مفصل در آینده نزدیک با بررسی ویژگی های محیط کار این بحث را دنبال خواهیم کرد.

علیرضا خباز - ۹۳/۵/۲۹

alireza.khabaz@gmail.com