

گزارش سی ساله

مستند سازی سه دهه تجربه‌ی یک فعال کارگری

کارگر کارخانه‌ی تولید دارو

مصاحبه کنندگان: مهران ع. و همکاران - شهریور ماه ۹۰

اشاره:

متن پیش رو، مستندسازی و ثبت سی سال تجربه مبارزه، از طریق مصاحبه با یک فعال کارگری است که در جریانات هجمه‌های علیه نیروهای مدافع طبقه‌ی کارگر در سال‌های بعد از قیام ۵۷، یک محیط کاری مشخص (کارخانه تولیدارو) را توأمان به عنوان محلی برای امرار معاش و نیز به عنوان عرصه‌ی فعالیت خود انتخاب کرده است؛ چرا که باور داشته "یک فعال کارگری تنها در ارتباط مستمر با کارگران و درگیر شدن با مسائل، مطالبات و خواسته‌های آنان است که هم می‌تواند با شناخت بهتر از مسائل و نیز تلاش برای پیشبرد امر مبارزه طبقاتی، حتی شده یک قدم، رو به جلو حرکت کند و هم شناخت دقیق‌تری از شرایط و روحیات و واقعیت‌های طبقه‌ی کارگر پیدا کند و به دیگران نیز منتقل کند" (نقل به مضمون از متن مصاحبه). این مصاحبه تلاشی است برای ثبت سی سال تجربه‌ی فعالیت این کارگر در یک کارخانه که در عین حال برگی از تاریخ جنبش کارگری نیز قلمداد می‌شود. زیرا چنانچه از روند مصاحبه درخواهید یافت ایشان تنها مشغول به امور و موضوعات کارخانه‌ی محل کار خود نبوده بلکه اتفاقات و مبارزات کارگران در دیگر جاها را نیز "رصد" می‌کرده است و تاثیرات شرایط سیاسی-اقتصادی جامعه را در مسائل کارگری دائماً مد نظر داشته است. این موضوع از گفته‌های آمده در متن نیز قابل دریافت است.

متن از جنبه‌های گوناگون، بسیارغنی است. به عنوان نمونه در این گفت‌وگو می‌توان موردهای بسیاری همچون موارد برشمرده‌ی زیر را یافت و از آن سود جست:

تاثیر شرایط اجتماعی-سیاسی جامعه بر روحیات و سطح مبارزات کارگران تولید دارو، ترکیب جمعیتی و جنسیتی و نیز ترکیب جمعیت شهری و روستایی و تاثیر آن در شکل و سطح مطالبات و مبارزات، تغییر مطالبات و سطح آگاهی کارگران در دوره‌های مختلف در طی این سی سال، چگونگی و علل گسست نسلی در تجارب فعالین کارگری و ترفند سرمایه‌داری برای دامن زدن به این گسست، گزارش مستند زمانی-تاریخی از راه اندازی طرح‌های متاخر سرمایه‌داری در ایران، همچون حذف برخی دستاوردها، چگونگی تغییر ذائقه‌ی سیاسی-اقتصادی کارگران و یا ترفندهایی که برای راه اندازی طرح‌های تعدیل و جا انداختن قراردادهای میان مدت و موقت و یا شرکت‌های پیمانکاری در مقاطع مختلف پیاده و تثبیت شده است، چگونگی برخورد دولت و کارفرما با اعتراضات کارگران، ترفندهای دولتی و مدیریتی به منظور سرکوب اعتراضات کارگران، جایگاه شورای اسلامی کار در میان کارگران، نتایج حاصل از اتحاد و عدم اتحاد کارگران، دلایل پیروزی و ناکامی فعالین کارگری در پیشبرد اعتراضات و تاثیرگذاری بر کارگران، نحوه‌ی مداخله و برنامه‌ریزی یک فعال کارگری در مدت این دوره‌ی سی ساله و تحلیل‌های او از شکست‌ها و موفقیت‌هایش و یک خط سیر داستانی سی ساله شامل شئون و وجوه مختلف مربوط به وضعیت کارخانه و کارگران و سطح معیشت و مطالبات و مبارزات و تغییرات سی ساله‌ی آن و نیز تعقیب و گریز روزمره‌ی کارگران با کارفرما و نیز روند رو به افزون‌حمله‌ی افسار گسیخته‌ی سیستم سرمایه‌داری به کارگران و...

نتیجتاً این گفتگو شامل درس آموزی‌هایی است که از خلال مباحث و نقدها و تجارب این کارگر می‌تواند برای دیگر فعالین در حال حاضر و نسل‌های بعدی منتقل شود... آری این مصاحبه خلاصه‌ی یک حکایت چند وجهی سی ساله است.

همچنین این گذر کوتاه بر تجربیات سی ساله‌ی این فعال کارگری، تنها تصویری از اوج و فرود و سیر مبارزات و تغییرات در مطالبات کارگران در یک کارخانه‌ی مشخص نیست، بلکه از سویی دیگر و در مواردی چند، تا حدی نموداری فشرده از تغییرات در دوره‌های مختلف حیات سیاسی-اجتماعی-اقتصادی جامعه‌ی کارگری ایران نیز می‌تواند باشد. به عبارتی این متن می‌تواند به عنوان تکه‌ای از مجموعه تکه‌های متفاوت دیگر، کمکی باشد برای بازسازی تصویر مربوط به واقعیات و اوضاع طبقه‌ی کارگر در بازه‌ی زمانی سی ساله‌ی اخیر. امید که این نوشته با صبر و دقت، مورد مطالعه و بررسی و نقد قرار گیرد تا بتواند به اندوخته‌ها و تجربیات کارگران و فعالین کارگری و مشخصاً در زمینه‌ی دریافت تاکتیک‌ها و ظرایف مبارزه به ویژه در امر تشکیل‌یابی و سازمان‌یابی کارگران در مقابل سیستم سرمایه داری بیافزاید. خواندن این گفت و گو را به همگان پیشنهاد می‌کنیم.

گفتگو در اسفند ماه ۱۳۸۹ انجام گرفته است. شایان ذکر است که انجام گفتگوها با این کارگر فعال در چند جلسه و سپس پیاده‌سازی و ویرایش این متن، همه با کار جمعی اینجانب و گروهی از فعالین کارگری-عمدتاً چند تن از اعضای کمیته «هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری» صورت گرفته است و ویرایش و بازبینی نهایی را من انجام داده‌ام.

گفته‌ها و سوالات ما به رنگ پُر و پاسخ‌های این کارگر فعال، همه به خط باریک آمده است. در خلال متن جاهایی، عددی در میان پرانتز آمده است که نشانگر شماره‌ی ضمیمه‌ی مربوط است که این ضمیمه در انتهای متن، قابل مشاهده هستند. باید متذکر شویم در چند صفحه از این ضمیمه بنا بر ملاحظاتی از جمله عدم دسترسی به افراد امضا کننده‌ی برگه‌ها که ممکن است هنوز در آن کارخانه مشغول به کار باشند و یا به هر دلیلی که نخواهند اسامی واقعی آنها از طریق ضمیمه و در این نوشتار منتشر شود اسامی افراد را عمداً کم رنگ و یا ناخوانا کرده‌ایم. نیز می‌افزاییم که از میان بسیاری از اسناد قابل ذکر، در اینجا تنها به آوردن برخی از مهم‌ترین آنها بسنده کرده‌ایم اما قالب گفته‌ها و استنادات این کارگر فعال به اسناد مکتوبی از این دست که ما تعدادی را درج کرده‌ایم مستند است. مقدار زیادی از اینگونه اسناد و مکتوبات نزد ما موجود است.

هرگونه نظر، انتقاد و پیشنهاد را نیز می‌توانید به آدرس اینترنتی mehran.a.kargar@gmail.com ارسال نمایید.

مهران ع. و همکاران - مرداد ماه ۱۳۹۰

دوست عزیز! سپاس از اینکه پذیرفتید درباره‌ی تجربه‌ی کاری و فعالیتی شما با هم به گفتگو بنشینیم و آن را برای انتقال تجربه و نقد و نظر به جنبش کارگری ارائه کنیم. قرار است جنبه‌های متفاوت تجارب شما در خلال سی سال کار و فعالیت‌تان در کارخانه‌ی تولیددارو را با هم بررسی کنیم. کار سختی است! از کجا شروع کنیم؟ شما یک پیش درآمد بر بحث آغاز کنید، سپس من در خلال صحبت‌های شما سوال‌های خود را خواهیم پرسید. بهتر است پرسیم که چه طور شد که شما برای ادامه‌ی مبارزه در مسیر مطالبات طبقه‌ی کارگر به کارگری در کارخانه‌ی تولیددارو روی آوردید؟

من فکر می‌کنم ما باید در حد توانی که داریم رویکردی همه جانبه برای بررسی جنبش کارگری و فعالین جنبش کارگری داشته باشیم و من طبیعتاً از محیطی باید شروع کنم که خودم در آن حضور داشتم، درونش بودم و از آن محیط و شرایط عینی و حرکت‌هایی که در آن اتفاق افتاده است تأثیر گرفتم. من و اکثر دوستانی که در جریان‌ات مدافع طبقه‌ی کارگر مبارزه می‌کردند در سال ۶۰ با بحرانی روبه‌رو می‌شویم که بستر آن از قبل به وجود آمده بود. بحرانی که بر تمام جریان‌ات طرفدار جنبش کارگری تأثیر گذاشت و اکثر تشکلهای آن دوران را از هم پاشاند، دچار چند دستگی، انشعاب و مسائل مختلف کرد. تحلیل‌های مختلفی برای سپری کردن این بحران و گذار از آن از سوی فعالین شنیده می‌شد. یک بخش معتقد بودند که باید رفت و تشکیلات جدیدی تاسیس کرد که این افراد در یک دسته‌بندی خاص قرار گرفتند. یک عده اما می‌گفتند که نه، بحران را باید رفع کنیم و بدون شناخت آن و راه برون رفت از آن نمی‌توانیم در این مسیر فعالیت هدفمندی داشته باشیم. در نتیجه باید کار مطالعاتی کرد و شروع به یافتن عمق قضیه کرد تا ببینیم که چه طور می‌شود از این بحران درآمد. خود من به بحران جنبش معتقد بودم اما درک‌ام به این صورت بود که ما بحران جنبش کارگری را نمی‌توانیم با مطالعه‌ی صرف حل کنیم یا حتی بشناسیم. بلکه قضیه برعکس است. من فکر می‌کنم که ما باید از زمینه‌های مادی و عینی‌ای که جنبش کارگران دارد، شروع کنیم و بازتابش را در تئوری‌های مان منعکس کنیم و از این جا رو به جلو حرکت کنیم. رابطه‌ی تئوری و پراتیک یک رابطه‌ی درهم تنیده است و در یکدیگر تأثیر گذار هستند.

من با همین دیدگاه و در این سال‌های بحرانی که اکثریت جمع‌ها و تشکلهای ما از هم پاشیده بودند در حالی که خودم مدتی بود که مشغول به کار بودم، دوستان دیگر را به این کار تشویق کردم که به محیط‌های کار بپیوندند. این قضیه خوشبختانه برای من و بسیاری از دوستان خوب بود. چرا که با درگیر شدن در محیط کار هم از محیط‌های روشنفکری دور شدیم و هم اینکه جای مناسب‌تری به لحاظ امنیتی پیدا کردیم و تا حدودی فشارهای حکومتی از ما گرفته شد. این حضور و رفتن در دل جامعه‌ی کارگری و همچنین بر اساس بررسی‌ها و کارهایی که در طی این سال‌ها کردیم، این نکته را به ما آموخت که واقعاً اگر نیروی فعالی بخواهد کار اصلی‌اش را انجام بدهد، شروع کار و حرکت باید همیشه با تحلیل مشخص از شرایط مشخص همراه باشد و این همان در هم تنیدگی کار تئوریک و پراتیک است.

قالب فعالین از این در هم تنیدگی تئوری و پراتیک حرف میزنند. شما چگونه این موضوع را توضیح می دهید؟

کار عملی و عینی و واقعی همواره باید با مسائل تئوریک آن ارتباط داشته و به هم پیوسته باشد. یعنی این‌ها را نمی‌توان از یکدیگر جدا کرد. باید شرایط واقعی جنبش کارگری را ببینیم، لمس و احساس کنیم، ببینیم کارگران چه حال و روزی دارند، واقعیت‌های زندگی‌شان چیست و با چه مسائلی درگیرند.

با توجه به فضای امنیتی آن سالها شما چه طور وارد کارخانه شدید؟

این دغدغه‌های ذهنی باعث شد من که به دنبال کار بودم و بر حسب اتفاق آگهی شرکت تولیدارو را جهت استخدام کارگر دیدم بی معطلی به آنجا بروم. آقایی با ریش، شسته رفته و با تیپ بوروکرات حزب اللهی‌ها پشت میز نشسته بود. اولین سوالش این بود که برای چه آمده‌ای؟ من گفتم که برای کار. پرسید چه کاره هستی؟ گفتم که من خرج مادر و خواهر و برادرم را می‌دهم. واقعاً هم همین طور بود. مادر و خواهر و برادرم با من زندگی می‌کردند و باید خرج‌شان را می‌دادم. باید کار می‌کردم و نیاز به کار، واقعاً نیاز زندگی‌ام بود. پرسید: خوب مسجد محله‌تان کجاست؟ گفتم: خانه‌ی مان در سی متری جی هست. گفت: اسم مسجدتان چیست؟ من نمی‌دانستم و جوابی نداشتم و او با تمسخر و متلک گفت: لابد آن مسجدی که درش رو به خیابان باز می‌شود! بعد به من یک نامه داد و گفت که این را به امام جماعت مسجد محله‌تان تحویل بده، جواب را بگیر و برای من بیاور. این چیزها که می‌گویم شرایط رفتن در محیط کارخانه و کار کردن بود که جوی را نشان می‌دهد که از قبل از سال ۶۰ در جامعه حاکم شده بود. یعنی فعالین کارگری به سختی می‌توانستند وارد محیط‌های کاری شوند. بخش‌های زیادی از این فعالین بودند که به دلیل شرایط باز بعد از انقلاب و همچنین چون به انحای مختلف رابطه‌های‌شان زیر نظر بود، شناسایی و اخراج شدند. من هم اتفاقی و واقعاً بر حسب شانس موفق شدم. وقتی جریان نامه و مسجد را به مادرم گفتم چادر سرش کرد و رفت مسجد محل. شانس خوب من این جا بود که حاج آقا مکه رفته بود و یک روحانی را جایش آورده بودند نماز بخواند که از این دست چندمی‌ها بود. به مادرم گفته بود این نامه چیست؟ مادرم هم شرح حال زندگی‌اش را داده بود. آن حاج آقا هم نامه را گرفته بود و سریع آن را مهر زده و امضا کرده بود. به همین راحتی. با دلهره زیاد به اداره مرکزی شرکت رفتم. شنیده بودم که آقایی به نام ستوده سوالاتی می‌پرسد از انواع و اقسام نمازها و احکام. از نماز میت و نماز فلان گرفته تا مثلاً این سوال که با کدام پا باید وارد توالت شد. من هم هیچ کدام را واقعاً بلد نبودم. با ترس و دلهره رفتم اداره مرکزی و از شانس خوب من آن روز آقای ستوده نیامده بود. کسی جایش بود به نام آقای عبدی که از کارگران قدیمی تولیدارو بود و آدمی بود که به نسبت دیگران برخوردهای مناسب‌تری با کارگران داشت. از کارگرانی بود که چون تحصیلاتش تا سوم دبیرستان بود و می‌گفتند که جزو موافقان رژیم شاه بوده است در اداره اطلاعات مرکزی خیابان حافظ کار می‌کرد ولی زیر نظر ستوده، تا بتوانند کنترل‌اش کنند. من را دید و گفت: آقا تو همانی نیستی که آن روز آمده بودی و نمی‌دانستی نام مسجد محله‌تان چیست؟ نامه‌ات را بیاور من

مهر می‌زنم برو تا ستوده نیامده. خلاصه من انجا هم واقعا شانس آوردم. وارد محیط کارخانه شدم و خودم را معرفی کردم. من را به عنوان کارگر انبار معرفی کرده بودند. من واقعا با همچین محیط کاری آشنا نبودم، با اینکه از ۱۶ سالگی کار کرده بودم. کارگر ساختمانی بودم، در نجاری و... کارهای بسیار دیگر کرده بودم ولی در کارخانه کار نکرده بودم. بعد از ورود متوجه شدم که با جتهی من این کاری که به من دادند سنگین است. مواد دارویی و شیمیایی در بشکه‌های ۲۰۰ لیتری نگه داشته می‌شد و جابه‌جا کردنشان بسیار سنگین بود و کار من نبود. یک مدت من را این طرف و آن طرف پاس دادند که در هر بخشی که می‌رفتم کارگران آنجا چون همگی می‌دانستند که من خرج خانواده‌ام را می‌دهم یک مهربانی خاصی با من داشتند. در نهایت آخرین کاری که به من دادند پایین‌ترین شغل در سالن تولید بود. با این کار شروع کردم و مدتی آنجا ثابت ماندم. در آن محیط کاری و آن سالی که من شروع به کار کردم اولین اتفاقی که با آن مواجه شدم بسیار جالب بود. روزهای اول کار سرپرست سالن من را گوشه‌ای کشید و گفت که بین آقای خراسانی همان فرد است که آنجا ایستاده، حواست باشد که طرف او نروی. چند نفر دیگر را هم نشان داد. گفتم برای چی نباید طرف آنها بروم؟ گفت: چون آنها با گروه‌های ضد انقلاب کار و فعالیت می‌کنند. اسم‌های‌شان را یکی‌یکی گفت و معرفی‌شان کرد. گفتم که جدی می‌گویی؟ آهان! خوب، باشد. جالب است که آن‌هایی که معرفی کرده بود هیچ کدام‌شان جزء عناصر فعال کارگری خارج از محیط کارخانه نبودند. کم‌کم سراغ همان آقای خراسانی رفتم. حالا جالب است که این آدم‌ها کارگرانی بودند که تحت تأثیر محیط و شرایط قبل از سال ۶۰ به سمت جریانات کارگری گرایش پیدا کرده بودند. البته بعدها به مرور تبدیل به آدم‌های عادی شدند. مثلاً یک روز دیدم کارگری در جواب کسی که از او پرسیده بود "پیکار" را خوانده‌ای گفت: بله رفتم خریدم. بعدها وقتی با آنها رابطه برقرار کردم دیدم که این کارگران جوان با ۹، ۱۰ کلاس سوادی که داشتند جذب افکار و برخوردهایی شده بودند که از طرفداران جنبش کارگری دیده بودند و از آنها تأثیر گرفته بودند و همین تأثیر باعث شد که در محیط کار خود را به عنوان کارگرهای فعال و کارگرهایی که خواسته‌ها و حرف‌هایی دارند مطرح کنند. جالب است که سرپرست سالن در آن موقع خانمی بود طرفدار شاه. یکی از آن لیبرال‌های خیلی دو آتسه. در کارخانه معروف بود که قبل از انقلاب از به اصطلاح "مینی ژوپ"ی‌ها بوده. ولی همین فرد در مقام سرپرست سالن می‌بایست نقش خودش را ایفا می‌کرد. باید در شرایط جمهوری اسلامی از آن محیط کاری محافظت می‌کرد و نمی‌گذاشت کسی اغتشاش کند.

در آن سال‌ها شما شاهد فعالیت سازمان‌یافته‌ی نیروهای طرفدار جنبش کارگری در محیط کارتان نبودید؟

چیزی که من در آن سال‌ها دیدم وجود هسته‌های فعالین کارگری در کارخانه‌ها بود. یعنی در سال‌های قبل ۶۰ هنوز این طرف و آن طرف برخی فعالین در محیط‌های کاری حضور داشتند. براساس آمار دستی‌ای که همان موقع گرفتم حدوداً در بین ۱۴۰۰-۱۵۰۰ نفر در کارخانه‌ی ما نزدیک ۵۰، ۶۰ نفر فعال کارگری بودند، که بعضاً هم به جریانات متفاوت تعلق داشتند اما در آن کارخانه فعالیت می‌کردند. در همان سال اتفاقاتی در کارخانه

افتاد. مثلاً یکی از بچه‌های به اصطلاح فعالین کارگری که در بخش لابراتوار کار می‌کرد را گرفتند و همان موقع اعدام کردند. در همان سال ۶۰ که خیلی روی کارگران تأثیر گذاشت و آنها را بسیار متأثر کرد. چون بسیار آدم خوبی بود. نامش آقای منتظریان بود. واقعیتی نیز وجود داشت و آن این بود که از ۷-۸ نفر از کارگرهای فعال تنها یک نفرشان، آن هم به عنوان رابط، به جریانات سیاسی شاخص متصل بود؛ یعنی نگاه و تحلیلی سیاسی داشت. ولی ۶-۷ نفر دیگر تنها از شرایط محیط کار و زندگی‌شان تأثیر گرفته بودند.

این که می‌گویید سیاسی بود، یعنی کارگر بود ولی به فلان تشکیلات هم علاقمند بود؟ زیرا بعضی‌ها رسماً کادر یا یک عضو سازمانی بودند.

بعضی، بله. با توجه به فضایی که در سالهای ۶۰ به بعد وجود داشت کسانی بودند که یک هسته‌ی فعالین در محیط کاری تشکیل داده بودند. با سازمان‌هایی ارتباط داشتند، فعال بودند، اطلاعیه می‌دادند، برخورد می‌کردند و مسائل مختلفی را مطرح می‌کردند. مطمئناً قبل از این سال‌ها هم این هسته‌ها بوده، ولی من آمار دقیقی از آن سال‌ها ندارم.

با توجه به صحبتی که شما کردید و گفتید که در سال ۶۰ هسته‌ی فعالینی وجود داشت که رسماً با جایی ارتباط داشتند، به ذهن این طور خطور می‌کند که حتماً تعداد این فعالین قبل از سال ۶۰ بسیار بیشتر از این‌ها بوده. ممکن است عده‌ای با مسائل سال ۶۰ و ضربه‌هایی که به جریانات سیاسی وارد شد کمتر آشنا باشند. این بحث را توضیح بیشتری بدهید.

بله، ضربه خوردن جریانات سیاسی در کم شدن فعالین از محیط‌های کاری تأثیر داشت. این فاکتور را همه می‌شناسیم اما مورد دیگری هست که کمتر بدان پرداخته شده و من اینجا می‌خواهم به آن اشاره کنم که این فاکتور به نظر من مهم‌تر است. جو جامعه در آن مقطع به گونه‌ای بود که عده‌ای از فعالین کارگری را به ورود به جنبش کارگری و جریانات مختلف آن تشویق می‌کرد. این دوستانی که وارد جنبش کارگری شده بودند نگاه‌های متفاوتی داشتند. بخشی از این جریانات جریاناتی بودند که فعالین را سازماندهی شده به کارخانه‌جات می‌فرستادند و در آن کارخانه هسته‌ای تشکیل می‌دادند. مسأله مهم برای من این بود که بینم این افراد چه درک و شناختی از جنبش کارگری دارند. نگاهشان به جنبش کارگری چیست. در همان سالهای اول با ریزش بخشی از آنها مواجه شدم. خودشان از کارخانه رفته بودند. سوال اینجاست که چرا و به چه دلیل؟ اینبار که دیگر فشار بیرونی و حکومتی عامل ریزش نبود. دلیل این اتفاق بسیار مهم است و برمی‌گردد به نگاه و برداشت این طیف به جنبش کارگری و مفهوم کارگر که بر اساس دیدگاه‌های قدیمی و رمان‌های روسی‌ای که خوانده بودند برداشت بسیار ابتدایی از کارگر داشتند. مثلاً یکی از آن‌ها یک روز به من گفت: من فکر می‌کردم می‌رویم در کارخانه که همه جایش دوده گرفت است و بسیار کثیف است. اینجا که استریل و تا سقف کاشی است و کارگرایش هم همه شسته و رفته‌اند و دست‌ها و کفش‌هایشان را با کرم تمیز می‌کنند. این که نشد کارگر. همین درک انتزاعی و غیر واقعی که از کارگر و محیط کاری داشتند، سرخورده‌شان کرد. البته همراه با بحران

و شرایط فشار و اختناق که حکم فرما بود. در واقع همه‌ی این عوامل دست به دست هم داد. بخش‌هایی از این فعالین رفتند و واقعا ما بعد از مدتی دیدیم که دیگر اثری از آن جمع‌ها و فعالین نیست. در طی دو سال تا سال ۶۲ از آن ۵۰ - ۶۰ نفر فقط ۱۰ نفر، ۱۲ نفر باقی مانده بودند. نکته‌ی مهمی که می‌خواستیم نشان بدهم این بود که یک بخش از جنبش کارگری در واقع فعالین جنبش کارگری با نگاه‌ها و درک غیر واقعی و سطحی از کارگر و از جنبش کارگری آمده بودند در محیط کاری. حتی می‌شود گفت نگاه‌ها و تحلیل‌ها به شدت مذهبی بود. مثلاً یک کارگر خانمی داشتیم که تن فروشی می‌کرد. واقعا هم آدم بدبختی بود، خرج مادرش را می‌داد و شوهرش بچه‌ها را ول کرده بود رفته بود. فعالین او را تحریم کرده بودند. جوابش را نمی‌دادند و ردش می‌کردند. من با آنها بحث می‌کردم که شما وقتی می‌گویید معضلات کارگر، باید بدانید تنها مسئله فقر نیست. مسائل روحی، روانی و مسائل عدیده‌ای وجود دارد که کارگر با آنها درگیر است و از آن تأثیر می‌گیرد. جامعه‌ی سرمایه‌داری از جنبه‌های مختلفی به انسان‌ها هجوم می‌آورد. از فحشا گرفته تا اعتیاد و خیلی مسائل دیگر. آن نگاه‌هایی که کارگر را لزوماً پاک و منزه و تمیز و شسته رفته و صادق و امین می‌بینند نگاه‌هایی غیر واقعی هستند. همچنین چیزی نیست. خیلی از دوستانی که با این درک آمده بودند توی ذوق‌شان می‌خورد. باور نمی‌کرد که این کارگر است که به او نارو می‌زند، کلک می‌زند. مثلاً یک بار این اتفاق افتاد که کارگری به یکی از فعالین گفت که پول لازم دارد. آن فعال کارگری بدبخت هم رفته بود یک تکه از وسیله‌هایش را فروخته بود و داده بود به این کارگر. بعدها متوجه شد که برای خرج تریاکش استفاده کرده. این مسئله توی ذوقش خورد. اگر فکر می‌کرد اگر دقیق می‌شد، تحلیل می‌کرد که چرا این کارگر به این معضل گرفتار شده است، نگاهش باید به فاجعه عمیق‌تر می‌شد اما دچار یأس و ناراحتی و افسردگی شد. در آن سال‌های بعد از انقلاب مسائل تئوریک‌اش زیر سؤال رفته بود. اینجا هم که محیط کار بود با ادراک‌اش جور در نمی‌آمد. سال‌ها رمان‌های روسی خوانده بود و کارگر را همیشه فردی پرچم به دست که در صف اول ایستاده و برای حش مبارزه می‌کند تصور کرده بود. ولی واقعیت چنین چیزی نبود.

شما گفتید در آن سال‌ها نیاز به کار داشتید و بعد اعتقاد داشتید با قبول بحران و اهمیت مطالعه و تحقیق باید بروید در کارخانه و محیط‌های کاری.

می‌توانستم بروم در یک محیط کار دیگر مثلاً در یک مغازه فروشنده‌ی کنم. حقوق بیشتری هم می‌گرفتم و دیگر به عنوان کارگر ساده در کارخانه هم مطرح نبودم. یعنی به دلیل نیازم بود که وارد محیط کاری شدم اما نیازم را با جهت فکری‌ام هماهنگ کردم.

سوال اینجاست اگر شما می‌رفتید به عنوان یک کارگر فروشنده در یک مغازه کار می‌کردید به مفهوم اقتصادی باز هم کارگر بودید. ولی انتخاب کردید که به کارخانه بروید. آیا این نشأت گرفته از فکر همان موقع بود که باید به کارخانه‌ها رفت و کارگران تنها کسانی هستند که در کارخانه کار می‌کنند؟

این مسئله را باید باز کرد. در شرایطی که نیرو و بضاعت جنبش کارگری و فعالین به گونه‌ای است که می‌توان در هر مغازه‌ای در مکان‌های مختلف نیرو گذاشت این امر بسیار خوبی است و باید صورت بگیرد. ولی وقتی نیروی جنبش کارگری و تعداد فعالین آنقدر نیست همیشه به دنبال بخش‌هایی از جنبش کارگری هستیم که مشکل‌ترین جا هستند. من هم سبک سنگین کردم بینم کجا مهم‌تر است؟ اولویت با کجاست؟ بسیار فرق می‌کرد که مثلاً به جای ایران خودرو بروی در یک کارگاه ۲۰، ۳۰ نفره. در سال‌های قبل از ۶۰ در کارخانه‌ی ایران خودرو انواع و اقسام نشریات کارگری پخش می‌شد. یکی از این نشریات خیلی هم در ایران خودرو طرفدار داشت. و تیراژ آن بالا بود. حتی یکی از دوستان خود من که اصلاً از جریان‌ات آگاهی نداشت با این نشریه ارتباط برقرار کرده بود. این نشریه را بیرون هم پخش می‌کردند.

می‌خواهم بگویم این نبود که کارگر را تنها کسی که در کارخانه است تصور کنیم بلکه بستگی دارد به این که در چه شرایطی هستیم و باید کجا نیروهای مان را سازماندهی کنیم که بازدهی داشته باشد و تأثیرگذار باشد. اگر من می‌توانستم می‌رفتم ایران خودرو. اگر می‌توانستم می‌رفتم سایپا. اما انتخاب با من نبود. خیلی سعی کردم بروم آنجا ولی نشد. و تولیدارو را به دلیل سابقه‌ی مبارزاتیش که در ادامه توضیح می‌دهم انتخاب کردم.

در کنار این توضیح لطفاً بگویید که تولیدارو در چه سالی تاسیس شد و مالکیت آن قبل از انقلاب دست چه کسی بود؟

کارخانه تولیدارو در سال ۱۳۳۵ ابتدای جاده ساوه کنار خط راه آهن تأسیس شد. که با ۵۰ نفر و یک خط تولید شروع به کار کرد. مالکیت کارخانه در آن سال در اختیار خانواده‌ی خسرو شاهی‌ها بود. این خانواده از سرمایه‌دارهای تبریزی بودند که از نظام فئودالی آنجا کنده شده و به تهران آمده بودند. شاه هم به آنها امکانات داده بود. این‌ها توانستند تا اوائل انقلاب از همین کارخانه‌ی تولیدارو ۱۹ کارخانه‌ی دیگر تاسیس کنند. یعنی نسبت به این که کجا و چگونه سرمایه‌گذاری کنند که سودآوری بیشتری داشته باشد درک و درایت سرمایه‌دارانه داشتند. یکی از پسران این خانواده هم تا کابینه دولت رفت و وزیر دارایی شد. جالب است اینجا بگویم که روز اولی که به کارخانه رفتم با وجود همان فضای خفقانی که حاکم بود یک نفر به من گفت که اینجا یک مهندسی حدود سالهای ۴۷۴۸- کار می‌کرده که جزو چریک‌هایی بوده که کشته شده. بعداً متوجه شدم که این فرد یکی از چریک‌های سیاهکل به نام صفائی فراهانی بوده که مدتی مکانیک کارخانه بوده و کارگران مهندس صدایش می‌زدند. به هر ترتیب کارخانه به کار خود ادامه می‌داد و سال به سال رشد پیدا می‌کرد. در همین مجتمع تولیدارو یک واحد دارویی و یک واحد بهداشتی داشتند که واحد بهداشتی پودر دریا و شوما را که می‌شناسید تولید می‌کرد. و واقعاً کار سخت و طاقت فرسایی بود. چون کارشان تماماً با مواد شیمیایی بود. جالب این است که اولین اعتصاب را همین کارگرهای پودر برای افزایش دستمزد انجام داده بودند. کارگری آنجا بود به نام علی احمدی که جزء کارگران بخش فنی بود و حتی تا دوره من هم در کارخانه بود. این فرد جزء سندیکا بود. او از کودکی کار کرده بود و به اصطلاح کارگزراده بود و در محله کوره

پزخانه‌ی جاده ساوه زندگی می‌کرد. این فرد در آن موقع به دلیل شرایطی که کارخانه داشت و سطح پایین دستمزدها تمام دستگاه‌ها را خوابانده بود.

در چه سالی؟

فکر می‌کنم سال ۱۳۵۲. ساواک در آن سال این فرد را دستگیر می‌کند و کارگران به نشانه‌ی اعتراض دست از کار می‌کشند. خلاصه ظرف ۲۴ ساعت ۱۲ تومن به حقوق کارگران اضافه می‌شود و آن فرد هم آزاد می‌شود. در صحبت‌هایی که من با کارگران قدیمی کارخانه کردم و اطلاعاتی که به دست آوردم این حرکت و اعتصاب جزو حرکت‌های موفق قبل از انقلاب مطرح بود. در سال‌های اول انقلاب هم کارگران کارخانه خیلی فعال بودند و اعتصاب‌های زیادی می‌کردند. حتی یکی از فعالین کارگری که دخترخانمی بود که متأسفانه اسمش یادم رفته این دختر را بسیجی‌ها شناسایی می‌کنند که در کارخانه تولیددارو فعال است و در سهره‌راه آذری ترورش می‌کنند. فکر کنم اسمش نسرین امینی بود. این اتفاق خیلی بر روی کارگران تأثیر گذاشته بود. در سال‌های اول انقلاب چیزهای مختلفی روی کارگران تأثیر گذاشت. مثلاً کارگران می‌گفتند جریانات و سازمان‌های مختلف یک دوره چندین تظاهرات جلوی کارخانه راه می‌انداختند و اعلام می‌کردند که ما طرفدار کارگر هستیم. اطلاعیه پخش می‌کردند و سخنرانی می‌کردند. کارگران می‌گفتند شورای کارگری داشتیم و شورای خوبی هم بوده که به بسیاری از خواسته‌هایمان با همان شورا رسیدیم اما اول انقلاب بسیجی‌ها شورا را تصفیه می‌کنند آقای منتظریان و تعدادی دیگر را بیرون می‌کنند و همانطور که گفتم منتظریان را بلافاصله اعدام می‌کنند.

حالا من می‌خواهم مواردی را دقیق‌تر بررسی کنیم. مثلاً ببینیم بافت و ساختار این کارخانه چه طور بود؟ چه تیپ آدمایی در آن بودند؟ چه شخصیت‌هایی داشتند؟ ارتباطات و روابط اجتماعی‌شان چه گونه بوده است؟

تا سال ۶۰ تقریباً ۶۰ درصد کارگران کارخانه زن بودند و اکثراً هم زنان کم سن و سال بودند که از کودکی کار کرده بودند. مثلاً من سابقه‌ی خیلی از آن‌ها را که می‌پرسیدم می‌گفتند که از ۱۴، ۱۵ سالگی به کارخانه آمده‌اند. در آن زمان خط‌های تولید زیادی در واحدهای مختلف وجود داشت. مثلاً فقط واحد بهداشتی ۱۵ تا خط تولید داشت. مردها بیشتر در کارهای سنگین و یدی نقش داشتند در واحدهای فنی و تدارکات و انبار بودند. سرپرست‌ها، رؤسای اداری و حتی سرپرست سالن‌ها هم اکثراً خانم‌ها بودند. در واحد شوینده (واحد پودر دریا و شوما) در آن سالها کارگران همه کم‌سواد بودند، سطح سواد همه پایین بود و مثلاً ۴ کلاس ۵ کلاس سواد داشتند و نیاز هم نداشتند. ولی در لابراتوار، کنترل کیفیت و بخش اداری حداقل سواد دیپلم بود و به خاطر همین سطح آگاهی آنها نسبت به مسائل اجتماعی بالاتر بود. اینها کارگرهایی بودند که سالیان سال در تهران زندگی کرده بودند و یا ساکن حاشیه تهران بودند و اکثراً پدران‌شان هم کارگر بوده و خودشان هم از کودکی کارگری کرده بودند و بالا آمده بودند. این آدم‌ها سال‌های سال تجربیات کارگری در بین خودشان داشتند.

انقلاب را دیده بودند. مبارزات کارگری ۵۷ و قبل از آن را دیده بودند. بحران‌های جامعه را دیده بودند. آدم‌های پخته‌ای بودند. جالب است که فضای کارخانه من را هنگام ورود متعجب کرد. هر گوشه‌ای را نگاه می‌کردم بچه‌های فعالی می‌دیدم. کارگران در یک مقطعی به صورت علنی مباحث خود را طرح می‌کردند. و بعد از اینکه فضا بسته‌تر شد نیز به هر ترتیب روش‌های خودشان را در شرایط اختناق پیدا کرده بودند؛ مثلاً چون فضا به گونه‌ای نبود که بتوان بحث کرد پشت در تمام توالت‌ها شعار می‌نوشتند. کارگران می‌نوشتند، آنها رنگ می‌کردند. منظورم این است که این آدم‌ها در دوره‌ای در یک تجربه‌ی مشخص شکل گرفته بودند و مسائل ساختاری کارگری، مطالبات و خواسته‌های کارگری میان‌شان مطرح بود. در یک دوره‌ای حتی شوراهای خودشان را تشکیل داده بودند که سرکوب شده بودند ولی این را تجربه کرده بودند.

شما مواردی را درباره‌ی فعالیت‌های قبل از دهه‌ی شصت مطرح کردید. حالا اگر ممکن است درباره‌ی مقاطع بعد از آن و درباره‌ی اعتراضات و مبارزات کارگران توضیح بدهید و اینکه چرا و در چه زمانی رخ داده‌اند.

حتماً. در ادامه من بر اساس زمان، حرکت‌ها و شرایط کارخانه را توضیح می‌دهم که بعد بتوانیم بررسی دقیقی کنیم. این چیزهایی که تا الان گفتم مربوط به سال ۶۰ بود. در اردیبهشت ماه سال ۶۱ مدیریت کارخانه چند نفر از کارگران را به بهانه‌ی این که به کار آن‌ها نیازی نیست اخراج کرد که البته من بررسی کردم و دیدم که این‌ها همه کسانی بودند که در حرکت‌های اعتراضی گذشته نقش فعالی داشته‌اند. برخی کارگرهایی بودند که خصایل مثبت و منفی زیادی داشتند. مثلاً یک آقای سلیمی نامی بود که حتی کارهای اشتباه هم می‌کرد ولی در حرکت‌ها همیشه حضور داشت و جزو اخراجی‌ها هم بود. اخراج همین چند نفر از واحد دارویی باعث شد در همان اردیبهشت ماه کارگران جلوی در ساختمان اداری جمع شوند و اعتصاب کنند. جالب بود که این اتفاق با وجود فضای بسیار امنیتی جامعه و اختناق و سرکوب شدید رخ داد. در فضایی که بگیر و ببندها وسیع صورت می‌گرفت. اما مطالبه وقتی مطالبه‌ی کارگری باشد، مسئله مسئله‌ی کارگری باشد، خودش را بروز می‌دهد و منعکس می‌کند. در آن سال هم با وجود این که خیلی از فعالین رفته بودند، و کارگران می‌دیدند که بسیاری از همکارهایشان زیر ضرب قرار دارند و عده‌ای هم اخراج شدند باز یک روحیه‌ی همبستگی میان‌شان بود. از این جهت حضور آدم‌هایی که تجربه حرکت‌های مختلف را دارند موثر است. خلاصه کارگران جلوی در اداری جمع می‌شوند و اعتصاب می‌کنند و می‌خواهند که تکلیف این قضیه روشن بشود. و همچنین خواهان برکناری مدیریتی به نام حقشناس که سرده‌ی باند حزب‌اللهی واحد دارویی بود می‌شوند. این فرد بسیار کارگران را تحت فشار می‌گذاشت. مثلاً در آن سال‌های ۶۰ دستمال کاغذی به صورت خانم‌ها می‌کشید و می‌گفت: اه آرایش کردی؟ برو برو و اخراجش می‌کرد. یعنی تا این حد توهین‌آمیز برخورد می‌کرد. یک باند خیلی قوی حزب‌اللهی در کارخانه راه انداخته بود. که به این دلایل یکی از خواسته‌های کارگران در آن اعتصاب این بود که حقشناس برود. این اعتصاب تا ظهر طول کشید. کارگران شعار دادند. دم در ایستادند و گفتند ما سرکار نمی‌رویم. به این اشاره کردم که خسروشاهی‌ها ۱۹ تا شرکت داشتند. یکی از آن شرکت‌ها به نام شرکت تکنو

صنایع، بغل دست همین شرکت تولیددارو بود. آقای زمانی نامی آن زمان مدیرعامل این شرکت بود. آقای زمانی رفیق چمران در لبنان بود اما سابقه‌اش برمی‌گشت به سال‌های قبل از انقلاب که در کارخانه هم کار کرده بود و بعد از انقلاب مدیرعامل شده بود. این آقای زمانی وقتی خبر اعتصاب را شنید به کارخانه‌ی ما آمد و چون کارگران قدیمی‌تر او را می‌شناختند روی حرف‌هایش حساب کردند. خواهش و تمنا و التماس کرد و از طرف مدیریت معذرت‌خواهی کرد و به کارگران قول و وعده وعید داد که حق‌شناس را از اداری برکنار می‌کند و کارگران به همین دلیل برگشتند سر کارشان. اما بعد از مدتی دوباره این عناصر را برگرداندند و کارشان را پیش بردند. حق‌شناس برگشت. آن چند نفر که سر کار برگشته بودند را دوباره اخراج کردند. اما آن حرکت تأثیرات خودش را گذاشت تا قبل از موج جنگ.

به قضیه‌ی جنگ در میان فعالین چگونه نگاه می‌شد؟ و کارگران چه تأثیراتی از فضای جنگ می‌گرفتند؟

جنگ تأثیر خیلی وحشتناکی در محیط کارگری گذاشت. ابزارهای مدیریت را خیلی قوی کرد و به هر بهانه‌ای هرکسی را که کوچک‌ترین حرفی می‌زد به ضد انقلاب بودن متهم می‌کرد. یک واقعیتی هم وجود داشت و آن اینکه یک روحیه‌ی ناسیونالیستی داخل جنبش کارگری وجود داشت. خود من دوستانی داشتم که با من هم‌فکر بودند اما موافق جنگ بودند. یکی از آنها کارگر ساده‌ای بود و از ۱۲ سالگی سر کار آمده بود همیشه تعریف می‌کرد آن سال‌ها برای اینکه دستش به خط تولید برسد خانم‌ها او را بلند می‌کرده‌اند و می‌گذاشتند روی صندلی. همین کارگر ساده جز بچه‌های معترض کارخانه بود. ولی جو گرفت‌اش و رفت جبهه. با اینکه فعالین مرتب در گوش‌اش می‌خواندند که این جنگ فلان و بهمان است و خط فکری‌اش را هم با حکومتی‌ها هیچ سنخیتی نداشت ولی تبلیغات آنها وسیع بود. کاروان پشت کاروان برای تبلیغ می‌آمدند. مرتب بلندگو در کارخانه کار می‌کرد. مزایا هم به کسانی که جبهه می‌رفتند می‌دادند. این روحیه‌ی ناسیونالیستی یک رخوتی داخل جنبش کارگری ایجاد کرد. ما واقعاً چندین سال مشکل داشتیم. هر دفعه که حرفی می‌زدیم اعتراضی می‌کردیم می‌گفتند آقا حرف نزن مگر نمی‌بینی که جنگ است. واقعاً کارگران هم حس ناسیونالیستی داشتند و اعتراضی نمی‌کردند. این عوامل باعث یک حالت ترس و عقب‌نشینی در جنبش کارگری شد. سطح خواسته‌های کارگران پایین آمد. طوری شده بود که عمده کارها و اعتراضاتی که ما در آن سال‌ها کردیم صنفی بود مثل درخواست کفش ایمنی یا خواستن قند یا مثلاً می‌گفتیم که نهارخوری باید فلان باشد.

البته باید یک نکته را بگویم که در دوره‌ی جنگ به این شکل نبود که در میان تمام کارگران به دلیل جو موجود اعتراضات شکل نگیرد. وقتی معیشت کارگران به خطر می‌افتد اعتراض شکل می‌گیرد، خواه جنگ باشد یا نه. مثال این قضیه لاستیک سازی دنا در شیراز و کفش ملی در تهران و ... است.

خوب. اما درباره‌ی کارخانه‌ی ما، حدود سال ۶۳ یا ۶۴ بود که خواسته‌های صنفی یک مقدار بیشتر شد و مساله‌ی افزایش تولید و بهره‌وری مطرح شد. چون حقوق ما وحشتناک پایین بود مسائل بسیاری مطرح شده بود

و اختلاف کارگران با شورایی اسلامی کار نیز زیاد شده بود. تمام بچه‌های بسیجی و بچه‌های انجمن اسلامی همه شغل‌های بالا را گرفته بودند، ترفیع شغل‌های وحشتناکی به آنها داده بودند و همین مسائل باعث اعتراض باقی کارگران می‌شد. طرح طبقه‌بندی مشاغل به عنوان یک خواسته‌ی اساسی این سال‌ها، مطرح بود.

در چه سالی؟

سال ۶۳ به بعد. این طرح را کارگران مرتب پیگیری می‌کردند. ولی جالب است که تا سال ۶۷ این طرح اجرایی نشد. یعنی طرحی را که آقای آزاد ۵ سال برای نوشتن و مشخص کردن شغل‌ها و چیزهای دیگر زمان صرف آن کرد در نهایت هم چیزی که از آن درآمد طرح به درد نخوری بود که منافع کارگران را همراه نداشت. با توجه به فشارها و اعتراضاتی که به خصوص برای افزایش دستمزد کارگران به مدیریت‌های کارخانه‌جات در تمامی محیط‌های کاری وارد می‌کردند از سال ۶۹-۶۳ جمهوری اسلامی چند طرح را پیاده کرد که به نظر من هدف از آن‌ها این بود که مسائل جنبش کارگری را تقلیل داده و برای خودش آسان کند. من همان موقع بحثی را با فعالین کارگری کردم که بیایید کار کنیم و جلوی این طرح‌ها را بگیریم. حتی رفتم به شورای اسلامی داخل کارخانه اعتراض کردم. یکی از این طرح‌ها این بود که به جای افزایش حقوق کارگران بخشی از حقوق کل جامعه را به آنها دادند. به چه شکل؟ به این شکل که گفتند چون کشور در جنگ است نمی‌توانیم دستمزدها را افزایش دهیم به جای آن سهمیه به شما می‌دهیم. و این در تمام کارخانه‌جات اتفاق افتاد. مثلاً به ما که در شرکت تولید دارو کار می‌کردیم سهمیه‌ی رنگ مو می‌دادند یا پودر دریا شوما را با قیمت‌های دولتی می‌دادند. یک کیسه محصولات شرکت که شامل رنگ مو و خمیر دندان و غیره بود می‌دادند که مثلاً ۲ عدد رنگ مو در آن بود. قیمت آن رنگ موها برای ما ۱۲ تومن بود یعنی مجانی هم نمی‌دادند. اما قیمت‌شان در بازار که به دلیل جنگ بازار آزاد شده بود ۸۰۰ تومن بود. گاهی می‌شد که دو برابر حقوق ماهیانه سهمیه به ما تعلق می‌گرفت. یا از طرف تعاونی کارخانه، سهمیه بیسکویت یا دستمال کاغذی می‌دادند. این طرح باعث شد دلالت‌هایی به کارخانه بیایند که رابط کارگران و بازار بودند. در چنین شرایطی انگیزه‌ی کارگران عملاً برای جمع شدن و اعتراض کردن کم شد چون احساس می‌کردند اضافه حقوق و حتی چه بسا بیشتر از آن را می‌گیرند.

در محیط‌های دیگر هم وضع مشابه کارخانه‌ی ما بود. مثلاً در کارخانه‌ی ایران خودرو هر ۵ سال یک حواله پیکان داده می‌شد. مثلاً به دوست من که در کارخانه‌ی ایران خودرو کار می‌کرد ۵ سال یک حواله پیکان تعلق گرفت. یا مثلاً کارخانه‌ی ارج یخچال فریزر به کارگران می‌دادند. در همه‌ی این کارخانه‌ها تفاوت بین قیمت بازار و کارخانه باعث می‌شد که کارگران سود ببرند. این مسئله باعث ایجاد یک روحیه‌ی کاسبکاری و دلالتی در کارگران شد. مثلاً کارگرانی بودند که اصالتاً بچه‌های روستا بودند و هر از چند گاهی می‌رفتند و به روستاهایشان سر می‌زدند. گاهی که برمی‌گشتند روی میز صبحانه یک عالمه گردو، کشمش، بادام می‌ریختند و همه با هم می‌خوردیم. اما دقیقاً در سال‌های ۶۵-۶۶ همین بچه‌ها از این و آن می‌پرسیدند: فلانی گردو می‌خوری؟ یعنی انقدر احساس رفاقت، صمیمیت و همدلی را به نوعی میان کارگران ضایع کردند که طرف حتی

گردویی که محصول کار پدرش بود را هم می‌فروخت. یا آدم‌هایی بودند که پدرشان نیاز به یخچال داشت. خودش از طریق تعاونی سهمیه‌ی یک یخچال داشت که به خاطر ۲،۳ هزار تومن سود حاضر نبود یخچال را به پدرش بدهد. در نتیجه در زمان جنگ به وسیله‌ی تقویت حس ناسیونالیستی و فشارهای زیادی که روی کارگران می‌آوردند و ترفندهای مختلف حاکمیت از جمله همین طرح، توانستند جامعه کارگری را با یک افت روحیه مواجه کنند.

شما و دوستان هم‌فکران علیه این طرح اعتراض نکردید؟

به شورای اسلامی کارخانه رفتیم و اعتراض کردیم و گفتیم که ما این سهمیه‌ها را نمی‌خواهیم. اما خود کارگران جلوی ما ایستادند و به ما اعتراض کردند. یعنی مجموعه، لزوم اعتراض به این سهمیه‌بندی‌ها را نمی‌پذیرفت. ذهنیت آنها ذهنیت ساده‌ای بود.

در واقع جنگ به چند شکل اثرات سو گذاشت. یکی این که به بهانه‌ی جنگ هر گونه اعتراضی به نوعی خیانت قلمداد می‌شد و می‌گفتند مملکت در جنگ است و مردم دارند جان‌شان را برای وطن می‌دهند آنوقت شما برای فلان خواسته دست از کار می‌کشید و چرخ تولید مملکت را از کار می‌اندازید؟! و چون حس ناسیونالیسم و میهن پرستی در میان کارگران وجود داشت شماها به عنوان فعالین نمی‌توانستید کار زیادی انجام دهید؟

درست است.

از طرفی به دلیل شرایط اقتصاد جنگی و کالاهای چند قیمته و ریختن بخش زیادی از درآمدهای جامعه به حلقوم ماشین جنگ به جای اینکه نیازهای معیشتی شما را با دستمزدی نسبتاً مناسب برطرف کنند به شما اجناس کارخانه‌ی خودتان را با قیمتی که مقداری از هزینه‌ی تمام شده بیشتر بود می‌دادند تا با اختلاف قیمت آن با بازار کارگران به پولی برسند. در واقع کارگر در محیط کارش دست به اعتراضی نمی‌زد، انسجام و اتحادی که می‌توانست شکل بگیرد اصلاً متولد نمی‌شد و ضمناً می‌توانستند کم‌کم این سهمیه‌ها را قطع کنند و یا در اثر نزدیک شدن قیمت در کارخانه با قیمت بازار، آن سود پیشین هم از طریق فروش کالاهای سهمیه‌ای نصیب کارگر نمی‌شد؛ در واقع در یک بازه‌ی زمانی هم تجربه‌ی اعتراض و انسجام و سازمان یافتگی از دست رفته بود و هم کم‌کم سطح درآمد کارگر نیز پایین نگاه داشته شده بود تا این که در پایان آن بازه‌ی زمانی عملن کارگر از وضعیت معیشتی به اوضاع نابسامانی رسیده بود و ضمناً راه اعتراض و انسجام را نیز پشت سر گذاشته بود.

دقیقاً و به نظر من تمام این‌ها خاصیت و روش‌های حساب شده و تجربه پس داده‌ی نظام‌های سرمایه داری هستند که به سرعت از جایی به جای دیگر برده می‌شود، بومی می‌شود و با همان کارکرد بر علیه کارگران استفاده می‌شود.

شما در واقع داشتید به ترتیب عوامل و شگردهای متفاوتی که به مرور زمان توسط سرمایه داری اعمال میشد و تاثیرات منفی بر جنبش کارگری می گذاشت را با استفاده موردی از تجربه‌ی خاص کارخانه‌ی خودتان شرح می‌دادید...

یکی دیگر از این طرح‌ها که جمهوری اسلامی با هدف فروپاشاندن ساختار کارگری و قطع انتقال تجربیات کارگران قدیمی به کارگران جدیدتر آغاز کرد این بود که از سال ۶۹-۷۰ بازنشستگی به دلیل کار سخت و زیان‌آور را مطرح کرد. این طرح باعث شد که کارگران قدیمی که بالای ۲۰ سال سابقه داشتند و آدم‌های پخته و تاثیرگذاری هم بودند یک دفعه به انفعال کشیده شوند. بعد از این طرح در هر اعتراضی کارگران عنوان می‌کردند که من در حال بازنشسته شدن هستم حالا امسال نه سال دیگر. برای چه اعتراض کنم؟ زودتر از این وضعیت فلاکت‌بار راحت شویم بهتر است. واقعاً فشار روانی سنگینی در آن دوران حاکم بود. فشار بسیج و انجمن اسلامی به کارگران بسیار زیاد بود. نمونه‌ای از برخورد با خانم‌ها را گفتم. آقایان را هم به سادگی بر سر آستین کوتاه پوشیدن اخراج می‌کردند. یا به رنگ روشن شلوار ایراد می‌گرفتند.

طرح بعدی که به فاصله‌ی کوتاهی اجرا شد در مورد خانم‌ها بود. به این دلیل که خانم‌های با سابقه را نمی‌توانستند به بهانه‌ی کار سخت و زیان‌آور بازنشسته کنند آن‌ها را با ۲۰ سال سابقه و ۴۲ سال سن بازنشسته کردند. خیلی از خانم‌های خوب و با ارزش کارگری را به همین وسیله بازنشسته کردند. اجباری هم بازنشسته می‌کردند. یعنی می‌نوشتند بازنشسته و کارگر باید می‌رفت. در حالت قانونی گفته بودند که می‌توانی داوطلبانه بروی ولی چنین چیزی نبود. این مسائل تا سال ۷۰ در شرکت ما ادامه داشت.

شما گفتید که علاوه بر عامل مخرب جنگ، جمهوری اسلامی در آن مقطع چند ترفند به کار برد یکی از آن بحث سهمیه‌هاست به جای افزایش دستمزد. دومین ترفند هم این بود که برای قطع جریان انتقال تجربه از گذشته عده‌ای را پیش از موعد بازنشسته کرد. مردها را به بهانه‌ی کار سخت و زیان‌آور و زن‌ها را به شکل‌های دیگر. زمان دقیق این اتفاق‌ها چه سالی بود؟

از همان سال ۶۳ وقتی دیدند که کارگرها حقوق‌شان به هزینه‌های‌شان نمی‌رسد و اعتراض دارند سهمیه‌ها را دادند. این واقعیت هم وجود داشت که از تولید و کارخانه چیزی در نمی‌آمد و این‌ها برای جبران این کمبود از جامعه می‌گرفتند. اختلاف قیمت هم فاحش بود. ما رنگ موی ایگورارویال می‌زدیم که در بازار ۸۰۰ تومن اما قیمت تولید آن ۱۲ تومن و ۵ ریال بود. ۸۰۰ تومن هم واقعا برای آن موقع رقم بالایی بود. طوری بود که خط تولید که رد می‌شد بچه‌ها همه می‌گفتند هزاری‌ها را نگاه کنید. روزی مثلا می‌شد ۱۲۰۰۰ رنگ مو می‌زدیم. کسی ۱۲ تومن و ۵ ریال به این کالا نگاه نمی‌کرد چون می‌دانستند در بازار ۸۰۰ تومن قیمت دارد. و بارها هم دزدی‌هایی از خط تولید صورت می‌گرفت و دستگیری‌هایی اتفاق می‌افتاد.

اعتراضات در سال‌های جنگ چه‌طور بود؟

بیشتر اعتراضات پراکنده و بستگی به این داشت که در چه زمانی صورت می‌گرفت مثلا در سالهای اول جنگ به جز یکی دو مورد بیشتر بر سر مسئله‌های ساده‌ی صنفی بود مثلا اینکه چرا کفش ایمنی را قطع کردید. با هر چه طولانی‌تر شدن جنگ و تاثیرات آن بر زندگی، خواسته‌های بیشتری مطرح شد مانند دریافت پاداشت، دریافت افزایش تولید، طرح طبقه‌بندی مشاغل و... که تمامی آنها پیرامون مسائل صنفی بود.

تا سال ۶۹ به این شکل بود؟

بله. تا آن سال یکی از عمده اعتراضات ما بر سر بهره‌وری بود. هر سال باید به کارگران بهره‌وری می‌دادند. مدیرها این مبلغ را کم و زیاد می‌کردند و ما اعتراض می‌کردیم. یکی دیگر از عمده اعتراضات طرح طبقه‌بندی مشاغل بود. واقعا جو بدی در آن سال‌ها در کارخانه حاکم بود. عمده حرکت و تغییرات و مسائل در سال‌های ۷۰ به بعد و مخصوصا از سال ۸۰ اتفاق افتاد.

در همین دوره‌ی بعد از جنگ که صحبتش را می‌کنید طبیعتا عناصر یا فعالین کارگری هم در همین سطح در مورد مطالبات می‌توانستند اعتراضات را سازماندهی کنند یا حداقل بحث اعتراضات را راه بیاندازند.

بله. جو امنیتی سنگینی حاکم بود. مثلا در آن سالها خود من با توجه به شرایطی که داشتم منتقل شده بودم واحد تهیه مواد اولیه که سرپرست آن به رئیس شورا گفته بود که این فرد ضد انقلاب است و همیشه در حال بحث سیاسی است. در صورتی که بحث‌های سیاسی ما آن موقع عمدا حرف زدن روی تبعیض‌ها، عملکرد شورا و انجمن و مساله‌ی جنگ بود. این بحث‌ها صورت می‌گرفت و خود کارگران هم این بحث‌ها را راه می‌انداختند اما شرایط به گونه‌ای نبود که به اعتراض ختم شود. اعتراضی که پا می‌گرفت هم اغلب بر علیه انجمنی‌ها بود که چرا فلانی آن سمت را گرفته؟ چرا ترفیع شغل گرفته؟ چرا فلانی شغلش را عوض کرده؟ یعنی با توجه به شرایط، فعالین هم بیشتر از این نمی‌توانستند کاری انجام دهند. در اینجا به راحتی می‌توان تاثیرات رفتن فعالین از محیط‌های کارگری را دید. همان‌طور که در قبل هم گفتم کارگرانی بودند در سال‌های گذشته که خودشان روزنامه‌های جریانات سیاسی را مطالعه می‌کردند اما در شرایط آن سال‌ها باید زور می‌زدیم تا روزنامه‌ی جمهوری اسلامی خوانده شود بلکه برخی اتفاقات را در روزنامه‌ها ببینند. یکی دیگر از کارهایی که انجام دادیم این بود که صندوق‌های مالی زدیم. از سال ۶۲ به بعد بچه‌های کارگری و بسیج کارخانه چند صندوق در کارخانه زدند. به منظور اینکه بخشی از مسئله‌ی مالی کارگران که تحت فشار بودند را حل کنند و یک اتحاد و همبستگی بین خودشان شکل بدهند. یک صندوق کارگری برای بخش دارویی بود که تعداد اعضایش زیاد بود و در راس آن هم بچه‌های خیلی خوبی بودند. صندوق دیگر هم صندوقی بود که انجمن اسلامی راه انداخته بود. که تعداد اعضای آن از همه‌ی صندوق‌ها بیشتر بود. به این صورت بود که پول می‌گذاشتیم بعد از سه ماه دو برابرش وام می‌دادند. آن موقع وام‌ها مثلا ۸۰۰۰ تومان بود. آن سال‌ها حقوق‌ها در همین حد بود.

نکته‌ی جالبی که می‌گویید این است که با استفاده از وضعیت بد مالی کارگران، انجمن اسلامی چی‌ها برای سازمان دادن ساختاری با محوریت خودشان دست به راه اندازی صندوق‌های مالی زدند. کدام عوامل و پیش زمینه‌ها و یا کدام تجارب آن‌ها را به این سمت راهنمایی می‌کرد؟ مثلاً سنت‌های خیره‌ای و قرض الحسنه‌ی مذهبی؟ یا بر اساس درک‌شان از موقعیت آن‌ها را به شکل بداهه به این ابتکارها می‌کشاندند؟ یا این که نمونه‌های تجربه شده‌ی سنتی سرمایه داری با رنگ و لعاب مذهبی به صورت سیستماتیک و از بالا و از سوی سران به آن‌ها ارائه می‌شد؟

در رابطه با شرکت ما، برای اولین بار بچه‌های فعال واحد دارویی دست به این کار زدند. بعد از این بود که انجمنی‌ها با رنگ و لعاب مخصوص خودشان اقدام به این کار کردند.

توضیح دادید که کارگران بیشتر حول صندوق مالی انجمن اسلامی‌ها جمع می‌شدند. چرا؟

برای اینکه مدیریت به آن کمک مالی می‌کرد و به اصطلاح بنیه‌اش را قوی‌تر کرده بود. ولی این صندوق‌ها که دست ما بود موجودی‌اش را از خود کارگرها می‌گرفتیم و به خود کارگرها می‌دادیم. ممکن بود کارگرها در هر دو صندوق عضو باشند. ماهی ۲۰۰ تومن به ما می‌دادند ماهی ۲۰۰ تومن به آنها و ما هر ماه بر اساس امتیازها و نوبت‌بندی‌هایی که می‌کردیم به آنها پول می‌دادیم. این جریان در آن دوره حاصل تلاش بی وقفه‌ی بچه‌ها بود که به متشکل‌ترین شکلی که توانستند کار کردند و یک حداقل کار مفیدی انجام دادند. که البته خیلی مشکلات هم به وجود آورد. به این هم واقف باشیم که عضویت کارگران در این صندوق‌ها به تنهایی از زاویه‌ی کمک به یک همکار دیگر نبود بلکه اکثریت می‌گفتند: من الان ۵۰۰۰ تومن می‌دهم که بتوانم دو ماه دیگر ۱۲۰۰۰ تومن یا ۱۵۰۰۰ تومن بگیرم. بر اساس این فکر در صندوق انجمن هم عضو می‌شد که بتواند از سه چهار صندوق وام بگیرد. مثلاً ما اصرار داشتیم که در اساسنامه صندوق مان یک سری شرایط ویژه بگذاریم و بر اساس احتیاج و نیاز کارگران الویت‌بندی کنیم مثلاً در این ماه می‌دانیم فلانی سقف خانه‌اش ریخته و نیاز فوری به وام دارد. ولی اکثریت کارگران زیر بار نرفتند. و این حالت روحیه‌ی آن دوره است که بدنه‌ی کارگری به کسانی که فعال بودند و مثلاً صندوق‌ها را تشکیل داده بودند تحمیل می‌کرد. ما خودمان به عنوان تشکیل دهندگان و گردانندگان صندوق هدف مان این بود که بیاییم مقداری وسعت دیدها را بیشتر کنیم همدلی و همکاری و همیاری را بیشتر کنیم ولی واقعا نتوانستیم. یعنی زیر بار نرفتند. مثلاً می‌گفتند به من چه فلانی نیاز دارد؟ من هم نیاز دارم. شماها از کجا می‌فهمید که من نیازمندتر نیستم. شما چه طور از زندگی من خبر دارید؟ در یک دوره‌هایی بچه‌ها بدون داشتن صندوق جمع می‌شدند و پول می‌گذاشتند و به کسی می‌دادند که نیازمند بود و این بحث‌ها نبود ولی در آن دوره به این شکل برخورد می‌کردند. در عین حال همه‌ی ما به این شرایط تسلیم نمی‌شدیم. سعی می‌کردیم بحث اساسنامه و جایگاه آن را جا بیاندازیم و راهکار پیش روی کارگران بگذاریم که مثلاً چگونه می‌توانند در این صندوق‌ها نقش داشته باشند و یا در انتخابات هیئت مدیره، و چگونگی

نظارت بر آن دخالت داشته باشند. این کارها هم را در نهایت با هدف پیشبرد بحث «نهادهای گارگری» انجام می‌دادیم.

صندوق انجمن آیا انتظاری هم از کارگر داشت؟ یعنی به واسطه‌ی وامی که می‌دادند چیزی از کارگر می‌خواستند؟ چیزی را به او تحمیل می‌کردند؟ طبیعتا به طور کلی در جو کارخانه تاثیر گذار بوده ولی خواسته‌ی مستقیمی هم داشتند؟

جذب نیرو توسط آنها وحشتناک زیاد بود. با دادن امکانات از قابلمه و ماهیتابه گرفته تا چیزهای دیگر و این طور کارگران را جذب می‌کردند. حتی از دوستان خود من کسانی بودند که می‌دانستم که ذره‌ای هم اعتقاد نداشتند اما بسیج افتخاری شده بودند. چرا؟ چون می‌توانستند از امتیازهای آن استفاده کنند. جالب این جاست که بسیجی‌ها هم می‌دانستند که مثلا فلان آدم با آنها نیست و برای امتیازها آمده ولی برایشان مهم نبود. چیز دیگری مهم بود. این که بتوانند تبلیغات کنند و اعلام کنند که مثلا ۲۰۰ نفر کارگر با ما هستند. یا مثلا برای تبلیغات جنگ اعلام می‌کردند که تولیددارو یک کاروان ۲۰۰ نفره به جنگ فرستاده است. در واقعیت از این ۲۰۰ نفر ۱۰ نفر می‌خواستند بروند.

پس در مورد این صندوق، مطالبه‌ی خاصی از کارگرها نداشتند؟ وقتی یکی عضو می‌شد نمی‌گفتند حالا که عضو شدی باید فلان کار را بکنی و...

نه. من که هیچ وقت عضو نبودم ولی بچه‌ها هم چیزی در این رابطه نگفتند. اما سعی می‌کردند کارگران را به کلاس‌های ایدئولوژیک دعوت کنند که هر طور شده آن‌ها را به بسیج بکشاند. در تحلیل جامعه‌ی کارگری یک عامل، وضعیت عینی‌اش است که مسئله‌ی روز اوست، یک عامل وضعیت روانی است که به او تحمیل می‌شود. بعضی از دوستان می‌گویند بحث‌هایی که می‌کنیم ذهنی است و به این صورت نبوده است اما واقعیت این است که من برای تک تک بحث‌ها و تحلیل‌هایم اسنادی دارم که حرفم را تایید می‌کند.

یک نکته‌ای را تا سال هفتاد باید می‌گفتم که فراموش کردم. فضای جامعه در آن سالها، سطح مبارزات در کارخانه‌جات و جنبش کارگری حتی در ان شورا‌هایی که نمایشی شده بودند ولی وجود داشتند، تاثیر گذاشته بود. مثلا در اعضای انتخابی شورا‌های اسلامی هنوز بعضا روحیه‌ی ستیزه‌جویانه در برخوردها و مطالبات کارگری‌شان بود.

منظورتان این است که سطح نسبتا خوبی که در فعالین و جنبش کارگری بود، حالا چه آنهایی که سازمانی و حزبی بودند یا آنهایی که به بحث‌های کارگری علاقه‌مند بودند و یک مقدار در مبارزات کارگران مثلا در انقلاب شرکت کرده بودند، باعث شده بود که حتی وقتی در شورای اسلامی هم می‌رفتند ستیزه‌جو باشند؟

بله. در بخش‌هایی بله. مثلا اکثریت کارگران شرکت خودمان در آن سال‌ها حزب‌اللهی بودند ولی در مورد قانون کار همیشه با مدیریت درگیر بودند چه در قالب شورای اسلامی و چه در قالب‌های دیگر. مثلا نمونه‌ای داشتیم از فردی که بحثی را مطرح کرده بود و بر سر آن می‌جنگید. قانونی که هنوز که هنوزه اجرایی نشده است و حتی بسیاری از فعالین کارگری اکنون می‌گویند بحثی انتزاعی است. این فرد می‌گفت اکثریت کارگران که ۳۰ سال کار می‌کنند هر سال به اندازه‌ی شش ماه اضافه‌کاری می‌کنند. این زمان چه می‌شود؟ هم حق بیمه و هم مالیات آن را پرداخت می‌کنند اما برایشان سابقه محسوب نمی‌شود. نتیجه‌ی منطقی‌اش این می‌شود که باید به جای اینکه کارگر را با ۳۰ سال بازنشسته کنید باید با ۲۰ سال بازنشسته کنید.

فکر می‌کنم سال ۶۲ بود آقای توکلی که الان جزء سردمداران رژیم است یک دوره وزیر کار شد و اولین قانون کار جمهوری اسلامی را نوشت که شدیداً وسیعاً جامعه‌ی کارگری بر علیه‌اش اعتراض کرد چون قوانینی داشت که به وضوح منافع کارگران را پایمال می‌کرد. مثلاً یکی از مواردی که همه‌ی کارگران بر علیه‌اش اعتراض کردند و درگیر شدند که همان اعتراضات باعث شد از وزارت برکنار شود این بود که اصلاً کارگر نباید بازنشسته بشود. کارگر باید تا زمانی که می‌تواند کار کند زمانی هم که نتوانست از طریق صندوق‌هایی که وجود دارد مثل صندوق امداد امام خمینی یا صندوق‌های خیریه و یا حتی از فطریه‌هایی که ماه رمضان جمع می‌شود تامین شود. که به این قانون حتی بخش‌هایی از جریانات شورای اسلامی کار هم اعتراض کردند. بررسی این قانون کار طولانی شد در نهایت هم تصویب نشد و یک قانون کار جدید نوشته شد که دار و دسته‌ی حسین کمالی این قانون کار جدید را نوشتند و خودشان می‌گفتند که این قانون کار را از آیین‌نامه‌های کارگری و قوانین جهانی‌ای که در سازمان بین‌المللی کار هست گرفته‌اند و با شرایط مذهبی جامعه خودمان تغییراتی در آن داده‌اند. آن موقع این قانون کار سر و صدای زیادی به پا کرد و درگیری هم پیش آورد بخش‌هایی از حکومت حاضر نبودند این قانون کار اجرایی شود. در نهایت در مجلس تصویب شد که شورای نگهبان آن را رد کرد اما تشخیص مصلحت تصویب‌اش کرد. این قانون کار یکی از مواردی بود که کارگران بابت آن فشار زیادی به شورای اسلامی وارد آوردند چون نهاد دیگری وجود نداشت.

سال ۶۹؟

بله. از سال ۶۲ این درگیری‌ها بود ولی تا اسفند ۶۹ اجرایی نشد. این قانون شامل ۱۲ فصل بود و نکات مثبت و منفی‌ای داشت که همان زمان خود بچه‌های فعال کارگری نقدش می‌کردند و ایراداتش را به بحث می‌گذاشتند. مثلاً یکی از ایراداتش بحث قراردادها بود. مثلاً در مورد قراردادها که می‌توانست بین کارگر و کارفرما به هر دو صورت کتبی یا شفاهی باشد. این «شفاهی» راه را باز می‌گذاشت که در آینده کارگران را قراردادی و سپس پیمانکاری کنند و حتی راضی شوند قراردادهای سفید را امضا کنند.

یعنی مفهوم خود قرارداد را به این صورت بیان می‌کند که قرارداد به طور دسته جمعی و عبارت است از هر گونه توافق کتبی یا شفاهی که در بحث دستمزد مشکل آفرین می‌شود.

بله. اما نکته‌ی مثبت این قانون این بود که کارفرما حق ندارد بدون امضای شورای اسلامی کارگر را اخراج کند. در واقع حق اخراج را از کارفرما گرفته بود. چرا که فکر می‌کردند بعد از مدتی خودشان شوراهای اسلامی را به دست بگیرند. از طرفی این بند را نمی‌توانستند نویسند چون در این صورت با قانون کار زمان شاه که حق اخراج را به کارفرما داده بود یکی می‌شد.

در اول انقلاب شوراهای کارگری وجود داشت. پروسه‌ی تبدیل این شوراها به آنچه الان گفتید بر اساس تجربه‌ی عینی خودتان چه بود و برخورد کارگرها چگونه بود؟

خیلی‌ها را دستگیر کردند و خیلی‌ها هم از کارخانه رفتند. فعالینی هم که واقعا کارگر بودند تحت شرایط و جو سنگینی که بود دیگر حاضر نشدند خودشان را کاندید کنند. انجمن اسلامی اسامی کاندیداهای خود را می‌داد و دقیقا اعلام می‌کرد که فلانی و فلانی ضد انقلاب‌اند. یعنی به سادگی با انگ‌های مختلف جو را برای آدم‌های فعال سنگین می‌کردند. دقیقا از سال ۶۰ آن‌ها همه چیز را دست‌چین کردند و جو سنگینی پیاده کردند. البته خود کارگرها هم عقب‌نشینی کردند. مثلا کارگرهایی که باید خودشان را برای شورا کاندید می‌کردند و این سختی را به جان می‌خریدند این کار را نکردند. نه به خاطر شورای اسلامی بودن آن‌ها. شاید این ذهنیت ایجاد بشود که حتما این کارگران تشکل مستقل و یا شوراهای واقعی می‌خواستند. باید بگم نه اصلا مفهوم این چیزها در آن بخش و لایه از کارگرها نبود. در دوره‌های اول انقلاب شوراها وجود داشت بعدها حکومت اسم آن را شوراهای اسلامی کار کرد. تا سال ۶۹ که قانونش تصویب شد فقط اسمش این بود و قانون و چهارچوب نداشت.

این پروسه به نظرم مهم است. در اوایل انقلاب در خیلی از مراکز تولیدی و کارخانه‌ها شوراهای کارگری به وجود آمد. محتوای آن شوراهای کارگری واقعا چه بود؟ آیا اراده‌ی حداکثری، آگاهی حداکثری کارگرها، ساختار شورایی و تاکید بر مشارکت همگانی در امر مبارزات وجود داشت؟ یا این که بیش از هر چیز تنها خواسته‌ی عده‌ای از فعالین بود که آن تشکل‌ها را ایجاد کرده بودند؟ بعد چه اتفاقی برای این شوراها افتاد که به سمت شورای اسلامی کشیده شد حتی به صورت اسمی؟ مثلن یک مثال بزنم. یکی از این نمایندگان شوراهای کارگری در اوائل انقلاب که یک خانم کارگر است نقل می‌کند: ما عضو یک تشکیلات سیاسی بودیم و شورای کارگری کارخانه‌مان را ایجاد کرده بودیم. هنگامی که بچه‌های انجمن اسلامی گفتند که باید نماینده‌ی وزارت کار هم بیاید اینجا و شورای شما را تایید بکند یک عده استدلال کردند که دولت، دولت انقلابی است و آمدن نماینده‌ی وزارت کار باعث تقویت شماسست. و جالب است که بسیاری از بچه‌هایی که نماینده‌های شوراهای کارگری بودند این استدلال را می‌پذیرفتند. یعنی به امر تشکل مستقل به آن مفهوم، آگاهی وجود نداشت. من می‌خواهم اگر موافق هستید با تحلیلی که از این دوست فعال در آن

دوره نقل کردم شما این عدم آگاهی را از تجربه‌ی خودتان توضیح دهید حالا چه در مورد این کارخانه یا در مورد مکان‌های دیگر.

من در صلاحیت خودم نمی‌دانم در مورد کارخانه‌جات دیگر حرفی بزنم چون اطلاعات کافی از جزئیات آن چه بوده ندارم. و در مورد کارخانه‌ی خودمان از سالی که من رفتم دیگر شوراها نبودند. به دلیل شرایط وحشتناک خفقان انتقال آنچه درون شورا بود و سیر تجربیات به سختی صورت می‌گرفت. جوی بود که مثلا من وقتی می‌خواستم در محیط کار با بچه‌هایی که می‌شناختم قراری بگذارم مجبور بودم که از اشاره استفاده بکنم مثلا دستم را بالا ببرم جایی از بدنم را ماساژ بدهم که یعنی بیا فلان جا. یعنی نمی‌توانستم بروم و به راحتی با او صحبت کنم. تا این حد این‌ها ریز شده بودند در رابطه‌های ما تا بتوانند فعالین را بیرون بکشند و واقعا وحشتناک از محیط‌های کارگری فعالین کارگری را بیرون کشیدند. و خیلی‌ها هم خودشان رفتند.

همکاری داشتیم که اتفاقا از افراد فعال بود. او هر وقت از دستشویی بیرون می‌آمد شعار می‌داد. همین آدم در این جو خفقان تا مدت‌ها می‌ترسید. هر چه می‌گفتم: حالا یک چیزی گفتمی و لش کن باز هم تا مدت‌ها می‌ترسید. حتی افراد فعال را که گرفته بودند و بعد متوجه شده بودند رابطه‌ی تشکیلاتی نداشتند آن‌ها را آزاد کردند یعنی برگشتند سر کارشان ولی جو را جو وحشتناک پلیسی کرده بودند که دیگر اصلا کسی حاضر نبود نه در شورایی شرکت کند نه فعالیتی کند. این شرایط سرکوب و به خصوص جنگ این تاثیر مخرب را در روابط و مناسبات گذاشته بود.

یک سوال در مورد کارخانه. خسروشاهی‌ها فئودال‌های دوره‌ی محمدرضا پهلوی بودند که سرمایه‌گذاری کرده بودند و کارخانه را تاسیس کرده بودند

فئودال‌های زمان رضا شاه بودند.

که بعد تعداد کارخانه‌هایشان را به ۱۹ کارخانه هم می‌رسانند. تملک کارخانه در مقطع انقلاب و بعد آن در دست چه کسی بود؟

این کارخانه را به سازمان صنایع ملی سپرند. سازمان صنایع ملی در اول انقلاب تمام کارخانجات را دست خودش گرفته بود. جلوتر که می‌آییم آقایان روحانیت برای اینکه دستمزد حرکاتی که کردند را بگیرند شیخ حسن صناعی که جز نزدیکان خمینی بود را به عنوان رئیس بنیادی به نام بنیاد ۱۵ خرداد منصوب کردند. در واقع در آن اوایل انقلاب بخشی از کارخانجات را واگذار کردند به این بنیاد ۱۵ خرداد که به اصطلاح سرمایه‌ی این کارخانه‌ها را در جهت منافع و نیازهای مستضعفین استفاده کند. سال ۶۲، ۵۱ درصد سهام کارخانه را به این بنیاد دادند. یک بخش آن در اختیار سازمان صنایع است و بخشی از آن هم سهام کارگران و متفرقه است که از زمان شاه باقی مانده بود. چون این کارخانه از ابتدا جزو سهامی عام بود یعنی به اصطلاح، شاه بخشی از سهام کارخانه را به کارگران بخشیده بود و در واقع فروخته بود. ولی چون ۵۱ درصد آن در اختیار بنیاد ۱۵ خرداد بود دست

آنها در گزینش مدیرعامل و سیاست گذاری‌ها بسیار باز و کلیدی بود. در واقع در سال ۶۰ چون بسیجی‌ها معتقد بودند سازمان صنایع ملی دست لیبرال‌هاست جمع شدند و نامه نوشتند و طومار امضا کردند که ما موافقیم کارخانه در اختیار ۱۵ خرداد قرار بگیرد. آقای ملکی نامی بود که در کارخانه امضا جمع کرد و به همراه بچه‌های حزب‌اللهی و بسیجی نامه را پیش امام بردند و کارخانه ما و ۱۰ یا ۱۵ کارخانه دیگر را به بنیاد ۱۵ خرداد منتقل کردند.

خوب با استفاده از فضای اولیه بعد از انقلاب توانستند این تغییر مالکیت و طبعا آسانی در اعمال شیوه‌های تولیدی و مدیریتی خودشان را انجام دهند. فضای جنگ هم که عامل کمک کننده‌ای بود که همه چیز را بر علیه منافع کارگران سوق میداد. بعد از جنگ فضای موجود چه تغییری کرد؟

با پایان جنگ اعتراضات کارگری شکل جدی‌تری به خود گرفت. مسئله‌ی جنگ تمام شده بود و دیگر بهانه‌ای برای حاکمیت نبود. فضای خفقان هم از سال ۶۷ رفته رفته معتدل‌تر شد. این شد که حرکت‌های اعتراضی در برابر مدیریت و بر سر شیوه و عملکرد مدیریت آغاز شد. چون تمام ارگان‌های اصلی کارخانه را حزب‌اللهی‌ها در دست گرفته بودند. انجمن و بسیج تمام کارخانه را و حتی شورا را گرفته بود. و این آغاز درگیری‌ها با مدیرعامل‌هایی بود که بنیاد ۱۵ خرداد می‌فرستاد. مثلا در سال ۷۰ بخشی از شورا که در سندی که من دارم اسامی‌شان نوشته شده، اینها طی یک نامه به کارگرا گزارش می‌دهند (که البته این گزارش روی بُرد کارخانه نصب نشد) که اعضای در شورا هستند که هر چه می‌خواهند و فکر می‌کنند درست است را خودشان امضا می‌کنند و عملکردشان سلیقه‌ای است و خیلی از مواردی که به نام شورا است مورد تایید ما نیست. این نامه در داخل خود شورا و انجمن اسلامی منعکس شد. در حضور مدیرعامل مطرح شد. دیگر کارگرا تحمل اینکه آقای حقشناس، آقای جباری، آقای بلوچ، این همه فشار به آنها بیاورند را نداشتند. واقعا کارگرهایی بودند که سالیان سال کار کرده بودند شغل‌شان باید عوض می‌شد ولی ترفیع شغل نمی‌گرفتند و درجا می‌زدند.

ما یک مظفر نامی در کارخانه داشتیم که از روستا آمده بود. یک شب زمستان این فرد می‌خواست از جوی آب رد بشود که زمین می‌خورد و زانواش زخم می‌شود. از خودش می‌پرسد که چه شد؟ زمین لیز بود یا کفش من لیز بود؟ تصمیم می‌گیرد دوباره امتحان کند. می‌آید عقب و دوباره می‌افتد زانوی دیگرش هم زخمی می‌شود. ما صبح دیدیم هر دو زانوهایش زخم است. گفتیم مظفر چه شده؟ گفت جریان این بوده خواستم بینم علتش چیست زمین لیز است یا کفش من. همین آدم شش ماه بعد مامور خرید واحد تدارکات شد. به این دلیل که از ابتدای ورودش در انجمن اسلامی فعال شد و با آنها ارتباط برقرار کرد. همه‌ی کارگران از این انتصاب عصبانی شده بودند. منظورم این است که کارگرا این تبعیض‌ها را می‌دیدند مثلا می‌دیدند که کارگری که آن زمان ۲۵ سال یا ۲۲ سال کار کرده بود از نظر تحصیلات دیپلمه بود و احساس می‌کرد شرایطش بالاست در جا می‌زند و این آدمی که نه سواد دارد نه سابقه‌ای فوری مسئول خرید تدارکات شده است. این جو اعتراضی و انعکاس

آن به بنیاد و از طرف دیگر اختلافات بنیاد با باند انجمن که حتی مدیریت‌های سطح بالا را نیز بر بنیاد تحمیل می‌کرد باعث شد که مدیریت قبل از طرح بازنشستگی‌ها مسئولیت جدیدی تعریف کند و مدیری را بر سر کار آورد که فقط وظیفه‌اش این بود که انجمن اسلامی‌ها را پاکسازی کند. یعنی کارش این بود که بچه‌های حزب‌اللهی را تصفیه کند و آن هم به این صورت که مسئولیت‌شان را از آن‌ها می‌گرفت و آن‌ها را به عنوان نیروی مازاد معرفی می‌کرد. یعنی درگیری‌ها بین خود بنیاد ۱۵ خرداد یعنی مدیرعامل و حزب‌اللهی‌ها بود. یک اختلاف سلیقه، اختلاف کار و خیلی مسائل دیگر پیش آمده بود مثلاً همان آقای ملکی که برای تملک ۱۵ خرداد امضا جمع کرده بود جز کسانی بود که کنارش گذاشتند.

خوب طبعاً وقتی بحث بر سر منافع باشد دیگر جناح‌های مختلف هم با هم درگیری علنی تری را شروع می‌کنند. آیا بین جناح لیبرال (اگر بتوانیم این نام را روی آن‌ها بگذاریم) و جناح انجمن اسلامی و حزب‌اللهی‌ها درگیری علنی‌ای پیش نیامد؟

چرا. اتفاقاً ماجرای مفصلی هم هست که حسابی باید شکافته شود. چون اختلاف در ظاهر جناح‌های حامی سرمایه اما ماهیت یکسان‌شان مسأله‌ی مهمی است و فعالین در بزنگاه‌های مختلف باید هوشیار باشند و دخالت‌گری درست کنند. یک نمونه‌ی عینی آن در کارخانه ما پیش آمد. بعد از این اخراج‌های گسترده، یک روز حزب‌اللهی‌ها که در انجمن اسلامی بودند، مدیرعامل (آقای قمصری) را می‌گیرند که حتی من شنیده بودم که او را زده‌اند. همین عاملی شد تا مدیریت با افرادش، کارگران را تحریک کند و جو کارخانه را به درگیری بکشد. آن موقع بین فعالین اختلاف بود و دو نگاه وجود داشت. یک نگاه این بود که ما باید از این حرکت حمایت کنیم. نگاهی که بیشتر در واحد بهداشتی بود این بود که به ما ربطی ندارد؛ دعوا بین خودشان است. مدیرعامل مگر کیست؟ هر که هست منصوبِ حسن صانعی است. این‌ها را می‌شناسیم که همه از یک تیپ و یک قماش‌اند. این تحلیل باعث شد روز اول اعتصاب، کارگرهای واحد بهداشتی شرکت نکنند. در آن سال‌ها به دلیل اینکه شدیداً روحیه ضد انجمن میان کارگران حاکم بود، که دلیل آن هم عملکردهای انجمن در محیط کار بود، کارگران به این حرکت بچه‌های انجمن اعتراض و اعتصاب می‌کنند. وقتی اعتصاب می‌کنند، درگیری ایجاد می‌شود و خلاصه جو کارخانه شلوغ شد. نفرت کارگران در سال‌های ۶۰ و ۷۰ از این‌ها به حدی بود که کارگران دور گردنِ اکبرزاده، رئیس بسیج شال گردن بستند و روی زمین کشیدند و با کتک او را از کارخانه بیرون کردند. در صورتی که این کارها در آن مقطع بعید بود، کسی جرأت نمی‌کرد به انجمن اسلامی، به شورا یا به بسیج حرفی بزند و به آن‌ها تعرض بکند یا کتک‌شان بزند. این اتفاق برای خود ما در آن دوران هم خیلی عجیب بود. وقتی این افراد را از کارخانه بیرون می‌کنند، انجمن اسلامی یک دفعه جا می‌خورد که چه اتفاقی افتاد؟ بسیج کارخانه‌ی ما چون هماهنگ با بسیج اسلامشهر بود، ساعت ۴ بعد از ظهر از پادگان نیرو می‌آورند که دم در کارخانه ساعت ۴ که کارگران می‌خواهند به خانه بروند درگیری ایجاد می‌شود. نیروهای بسیج با کمربندهایشان به کارگرانی که به سمت سرویس‌ها می‌رفتند حمله می‌کردند و آنها را کتک می‌زدند. آن موقع هنوز این نیروها باتوم نداشتند. بخشی از کارگرها سوار سرویس می‌شوند. بسیجی‌ها به کارگرانی که هنوز داخل

کارخانه بودند و اضافه کار داشتند حمله می کنند و دنبال کارگرانی می گشتند که می شناختند و می دانستند که اعتراض کرده اند و در جریانات فعال هستند. ۸ نفر از کارگران و کارمندان و یکی از مدیران فنی را هم دستگیر می کنند و به پادگان اسلامشهر می برند. فردا صبح وقتی که کارگران متوجه می شوند که این قضیه اتفاق افتاده، اعتصاب می کنند. بچه های واحد بهداشتی هم از آن روز به این حرکت پیوستند. این اعتصاب ۴ روز طول کشید. روز سوم کارگران تا ساعت نه شب ماندند. حتی خانم ها هم تا ساعت ۹ شب ماندند. تا این که روز سوم چون بسیج زد و خورد کرده بود، از دادستانی و تامین استان به کارخانه آمدند و گفتند چرا دوباره کارخانه ی تولیدارو شلوغ شده؟ چون کارخانه ی تولیدارو سابقه ی شلوغی زیاد داشت. در این شلوغی مدیرعامل یک سر قضیه قرار داشت.

سر و صدای اعتصاب در منطقه پیچیده بود. در آن سال ها هم خیلی عجیب بود که این موارد در محیط های کارگری اتفاق بیفتند. چون شرکت ما هم در یک منطقه کارگری قرار داشت و خانه های زیادی در اطراف شرکت وجود داشت. روز چهارم اعتصاب تمام شد. این اتفاق در سال هفتاد افتاد و در واقع مشکلاتی که طی چندین سال در درون کارگران جمع شده بود با سه روز اعتصاب متوالی و برخورد با بسیج بروز پیدا کرد.

علت این که این اتفاق خلاف وضعیت عادی پیش آمد چه بود؟

نارضایتی کارگرا از عملکرد، از شیوه، فشار و تمام مسائلی که سالیان سال در محیط های کارگری وجود داشت، به روش های مختلف خودش را نشان می داد. در واقع مسائل و مطالبات کارگری از زمان جنگ انباشته شده و یکی یکی مطرح می شد و هم این که اختلاف در شیوه مدیریت در درون بخش مدیریت به وجود آمده بود. و مجموعه این عوامل، باعث به وجود آمدن یک چنین روندی شد.

شما گفتید بین فعالین اختلاف وجود داشت بر سر شرکت کردن یا نکردن و یا نوع شرکت در این اتفاق. ممکن است بیشتر توضیح دهید؟

بله. آن دوران بین ما و دوستان مان و بخشی از فعالین کارگری بر سر شیوه ی برخورد با بعضی از مسائل اختلاف نظر وجود داشت. خود ما شاهد بودیم که مدیریت این قضیه را سازماندهی می کند. آقای قمصری که همیشه هفته ای یک بار به کارخانه سر می زد فردای آن روز صبح مثل ژنرال ها در کارخانه رفت و آمد می کرد. محوطه ها را شستند و تمیز کردند. به سرپرست هایی که ما می شناختیم که ضد کارگری هستند گفته بود که به کارگران فشار نیاورید که به سر کار برگردند چون همیشه این طور بود که سرپرست های تولید، با انواع و اقسام تهدید و توطئه های مختلف سعی می کردند کارگرهایی را که ضعیف تر هستند، به محیط کار برگردانند و اعتصاب را بشکنند. ولی این دفعه خود سرپرست های تولید در را می بستند و می رفتند که هیچ کس دیگر وارد نشود. یعنی این ها عملن یک نوع ارتباط نزدیک با این حرکت داشتند. چون اهداف خاص خودشان را داشتند. در این قضیه، روز دوم و سوم آقای قمصری هم آمد و ایستاد و گفت که من پیگیری می کنم. من از بالا این

حرکت را انجام می‌دهم که روز چهارم شورای تامین استان آمد. یک موردی را که اینجا باید اشاره کنم این است که در سال ۶۰ وقتی کارگران اعتصاب کردند و کارگران نماینده انتخاب کردند، این کارگراها بعدها تحت فشار قرار گرفتند و اخراج شدند. این دفعه وقتی شورای تامین استان آمده بود و گفت که نمایندگان را بفرستید که با آنها حرف بزنیم کارگران همه گفتند که ما نماینده نداریم. کارگران همه ذهنیت و تجربه سال‌های ۶۰ را داشتند که همین شورای تامین استانی که آمده بود قول داده بود که به قضیه رسیدگی کند بعد از اینکه سر و صدای قضیه خوابید، چگونه تعدادی از کارگران و فعالین کارگری را شناسایی کرد و مدیریت آنها را اخراج کرد. شورای تامین استان هر کاری کرد، کارگران زیر بار نرفتند و گفتند ما نماینده نداریم. تامین استان هم ناچار شد که جلوی در اداری با کارگران صحبت کند. و خواسته‌های کارگران را بپرسد. کارگران همگی گفتند که حقشناس و بلوچ و فلان اینطوری هستند، با ما اینطوری برخورد می‌کنند، شغل‌های کلیدی را خودشان به دست گرفته‌اند، حقوق ما را نمی‌دهند، طرح طبقه‌بندی را اینطوری اجرا کردند، هر امتیازی در این طرح بوده، به افراد خودشان تعلق دادند. آن شب چون بحث‌ها خیلی طول کشید، تا ساعت ۹ شب کارگران ایستادند. یعنی کارگران که ساعت ۴ و یا حداکثر ساعت ۷ می‌رفتند، تا ساعت ۹ شب ایستادند. خانم‌ها هم حضور فعالی داشتند. ایستادند تا تکلیف‌شان روشن شود. به کارگران قول دادند که آن ۸ نفر را آزاد کنند. همان روز یعنی چهارمین روز ساعت ۴ یک نفر از ۸ نفر را آزاد کردند و تا ساعت ۷ هم بقیه را آزاد کردند. کارگران از روز پنجم به سر کار برگشتند.

آیا توضیحی هم به کارگران درباره‌ی ماهیت هر دو گروه می‌دادید؟

روز اول که این قضیه شکل گرفت، افرادی بودند که نماینده مدیریت بودند و به اصطلاح لیبرال بودند. ما سال‌های سال این افراد را می‌شناختیم و می‌دانستیم که با انجمن اسلامی مشکل داشتند اما طرفدار کارگراها هم نبودند. آدم‌هایی بودند که در بخش مدیریت از نظر قدرت عملکرد و سیاست گذاری دست پایین را داشتند. این افراد با قسمت‌های مختلف هماهنگ کرده بودند که می‌خواهند چنین کاری بکنند. و گفته بودند که چون قمصری را کتک زدند می‌خواهند اعتصاب کنند. یک سری افراد به واحد ما آمدند و با توجه به شناختی که از افراد فعال داشتند گفتند که می‌خواهیم اعتصاب کنیم و شما هم به ما کمک کنید، چون اینها سال‌هاست که شما را اذیت می‌کنند. بچه‌های واحد ما زیر بار نرفتند. گفتند که این‌ها درگیری‌های خودشان است و به ما ربطی ندارد. اگر اینها جا به جا هم شوند، فرقی به حال ما نمی‌کند. دار و دسته قمصری از بسیجی‌ها بدتر نباشند، بهتر هم نیستند. یک سری از دوستان هم می‌گفتند که الان باید از این قضیه استقبال و در آن شرکت کرد. اما هنگامی که ۸ نفر دستگیر شدند دیگر برای همه قضیه فرق کرده بود و در نهایت از روز دوم همه در اعتصاب شرکت کردند.

اختلاف نظر بر سر این موضع بود که ما باید چه چیزهایی را به کارگران منتقل کنیم. ما می‌خواستیم به آنها بگوییم که دو روز دیگر باند قمصری هم منافع شما را برآورده نمی‌کند. الان ممکن است نارضایتی شما را تایید

کند چون می‌داند که شما ناراضی هستید و می‌گوید که من آقای بلوچ و شریفی و حقشناس و دیگران را کنار می‌زنم و شما که سالها تحت فشار این تیپ آدم‌ها بودید راضی می‌شوید. ولی ما می‌دانیم جانشین این آدم‌ها می‌خواهد X و Y بگذارند که عملکردی بهتر از اینها نخواهند داشت. یعنی معتقد بودیم باید واقعیت‌ها را در همین زمان به آنها گفت ولی بعضی از دوستان می‌گفتند نه صرف حرکت را باید ستایش کرد.

بسیار ممنون. حالا برگردیم به بخش دیگری از بحث. ما الان داریم درباره‌ی دوره‌ی بعد از جنگ حرف می‌زنیم. در جایی از صحبت‌هایتان اشاره کردید که اختناق کمتر شده بود. دلیل آن چیست؟

در دوران جنگ به دلیل روحیه‌ای که وجود داشت کارگران خود سانسوری می‌کردند. مثلن درباره فلان مطالبه می‌گفتند به خاطر جنگ الان این را مطرح نکنیم. مدیریت هم همیشه جواب داشت برای سرکوب اعتراضات که آقا شما چه می‌گویید؟ مردم در جبهه‌ها کشته می‌شوند تو مثلن کفش می‌خواهی؟ اضافه حقوق می‌خواهی؟ طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌خواهی؟ یعنی این بخش فشار روانی وحشتناکی وارد می‌کرد. وقتی جنگ تمام شد در فضای اجتماعی دیگر بهانه‌ای برای سرکوب نبود و خود کارگران هم احساس می‌کردند که یک مدتی فشار را تحمل کرده‌اند و حالا باید به دنبال مطالباتشان بروند. در دوران موشک‌زنی‌ها مردم خیلی از شرایط ناراضی بودند. یکبار هم من یادم می‌آید که تلویزیون با مردم مصاحبه کرد و آنها می‌گفتند که ما از این وضعیت خسته شدیم. تحت این شرایط که مردم ناراضی بودند و نارضایتی‌شان را هم بروز می‌دادند حاکمیت عقب‌نشینی کرد و خمینی گفت که می‌توان پایان جنگ را اعلام کرد. جامعه در آن دوره انعکاس حرکت‌هایش را در اشکال مختلف به مسئولین نشان داد. حتی یادم هست که در گزارش‌های خبری تلویزیون هم به شکلی اعتراض مردم به حملات موشکی منعکس می‌شد.

در واقع اعتراض و فشار مردمی باعث می‌شود که اختناق کم شود.

بله، قطعاً تاثیر داشته است، و گرنه حکومت به این راحتی با مسئله کنار نمی‌آمد.

آیا اعدام‌های دسته جمعی فعالین سیاسی در کم شدن اختناق تاثیر داشت؟ یعنی آیا با اعدام‌های سیاسی توانستند فعالین سیاسی را قلع و قمع کنند؟ می‌توانیم بگوییم کمی کنترل‌ها را کمتر کردند چون خیالشان راحت شده بود که تعداد زیادی از این نیروهای سیاسی کشته شده بودند؟

من معتقدم که نمی‌توانیم بگوییم بی‌تاثیر بود. واقعا تاثیر داشت. از منظری دیگر نگاه کنیم فعالینی که هنوز مانده بودند، عده‌ای نگاهشان واقعا نگاه کارگری نبود. بسیاری از فعالین کارگری درک خاصی از مسائل کارگران داشتند. و در بسیاری از این افراد خواسته‌های کارگری هنوز نهادینه نشده بود. خواسته‌ها به شکل سطحی، مقطعی و هیجانی بود و وقتی با یک بحران و فشار روبرو شدند نتوانستند جهت اصلی را پیدا کنند. بخش‌های

زیادی از فعالین کارگری که در سال‌های دهه‌ی شصت تأثیرات خودشان را گذاشته بودند، در کارخانه ماندند. هنوز هم من دوستانی دارم که برای مثال از سال‌های ۶۵-۶۶ وارد کارخانه شدند و هنوز بازنشسته نشده‌اند، البته اکثر بچه‌های سال‌های ۶۰ بازنشسته شدند. ولی خیلی‌ها بودند که به دلیل نوع نگاه‌شان در کارخانه ماندند. یک عده می‌گفتند که این طور نمی‌شود کار کرد، باید از بیرون کار کنیم و به خارج از کشور رفتند. من اصلاً نمی‌خواهم در مورد این نوع نگاه قضاوت کنم و آن را رد کنم. خیلی از این افراد واقعا حق داشتند و این که بگویم اصلاً نباید چنین می‌کردند قابل توجیه نیست. این جا بیشتر از این نمی‌شود به این بحث پرداخت. ولی عده‌ایی گفتند که الان فقط باید کار سیاسی کرد، باید پایه‌ی تشکیلات‌های سیاسی را محکم کرد و به این شکل از ایران رفتند. یک سری هم بودند که روال زندگی‌شان تغییر کرد و تغییر موضع دادند و در مقابل جامعه کارگری قرار گرفتند، خودشان کارخانه‌دار و سرمایه‌دار شدند و تعداد این افراد هم کم نبود.

می‌توانید این جریان‌ها را اسم ببرید؟

اصلاً نمی‌شود از یک جریان خاص نام برد. می‌شود گفت تعداد این افراد در یک جریان زیادتر بود و در یک جریان دیگر کمتر بودند. ولی من در تمام جریانات دیدم. و این طور نبود که بتوان گفت یک جریانی پاک و منزله از این مسائل بود. این نشان دهنده‌ی یک بحران بود. و آن بحران این است که خواسته‌های طبقاتی حتی در فعالین کارگری نهادینه نشده بود. یعنی مطالبات کارگری در فعال کارگری نهادینه نشده بود. بخش زیادی از این فعالین کارگری تحت تأثیر جو سیاسی و اجتماعی هستند و این جو که تغییر بکند، این افراد هم تغییر می‌کنند.

اما مسئله‌ی دیگری نیز وجود دارد. حاکمیت از نظر ذهنی آماده تعرض است و نیروهای خود را سازماندهی می‌کند. ولی واقعیت این است که بحران اقتصادی روزبه‌روز شدیدتر می‌شود. در آن زمان ذخایری از قبل مانده بود و کارخانجات با ارز هفت تومنی کار می‌کردند. به فرض ارز دولتی را در کارخانه‌ی ما هفت تومن می‌دادند در صورتی که ارز آن موقع هفتاد و هفت تومن بود. در آن زمان دولت توانایی پرداخت این ارز را داشت ولی دیگر در سال‌های بعد توانایی پرداخت این ارز را نداشت. این باعث شد که کم‌کم قیمت‌ها تغییر کرد. چرا که ارز را از آنها گرفت و ارز آزاد به آن‌ها داد. در واقع مدل وضعیت اقتصادی جامعه این طور شده بود. این مسئله باعث شد که قیمت را بالا ببرند و به جامعه فشار بیشتری وارد شد. سهمیه‌ایی که حتی بخشی از کارگران می‌گرفتند، دیگر ارزش گذشته را هم نداشت. می‌خواهم بگویم فشار اقتصادی فزاینده حاکمیت را ناچار به باز گذاشتن فضا می‌کرد.

برگردیم به ترفندهای مدیرعامل برای بهره برداری بیشتر از کارگران...

بله. به نظر من مسائلی که در سال‌های ۷۰ در شرکت ما اتفاق افتاد، به این شکل بود که مدیرعامل از ترفندهایی استفاده می‌کرد و از نارضایتی و اعتراض کارگران به نفع خود بهره‌برداری می‌کرد.

درباره‌ی ترفندهای مدیرعامل توضیح می‌دهید؟

از این نوع ترفندها در محیط‌های کارگری زیاد اتفاق می‌افتد، مخصوصا اگر حضور فعالین کارگری کم‌رنگ باشد. که در کارخانه‌ی ما حضور فعالین خیلی کم بود. چون کارگران از شرایط کاری خود راضی نبودند مدیریت از این نارضایتی سوءاستفاده می‌کرد و وعده می‌داد که مشکلات شما را حل می‌کنم. در واقع هیچ وقت به ریشه‌ی مشکلات توجه نمی‌کردند.

در ادامه اشاره می‌کنم که کارگران اعتراض کردند و بسیجی‌ها را از کار گذاشتند.

من آمارها را هم نوشته‌ام. در سال ۷۰ درگیری‌ها و اعتراض‌های کارگران در انتخابات شورا، انتخابات تعاونی مصرف و انتخابات تعاونی مسکن بود و در این مسائل بود که نشان می‌دادند کدام طرفی هستند و چه می‌خواهند. انتخاباتی برگزار شد و از هزار و اندی کارگر فقط هفتاد نفر شرکت کردند. چون زمانی بود که آقای ملکی و عده‌ای وابسته به او عضو انجمن بودند. تمام کاندیداها انجمنی بودند و کارگران نمی‌توانستند حرف‌های خود را مطرح کنند. آقای ملکی ۷۰ رای آورد. یک دوره‌ی دیگر هم انتخابات گذاشتند و آقای واگف که آدم مردم‌داری بود و در تعاونی فعالیت می‌کرد، ۶۶۰ رای آورد و آقای ملکی یک رای هم نیاورد. به دلیل مشکلاتی که پیش آمد، ۲ سال بعد در تعاونی دوباره انتخابات صورت گرفت. اتفاقی که افتاد این بود که در انتخابات دوره‌ی بعد جریانات وابسته به آقای قمصری جریان غالب بودند. همان کارهایی را که مدیریت‌های قبلی انجام می‌دادند، همان تبعیض‌هایی که آنها می‌گذاشتند، همان فشار کاری که آنها می‌آوردند و همان شکل استثماری که آنها داشتند این تیم هم ادامه می‌دادند. تفاوت‌شان این بود که این آقای دیگر به صورت خانم‌ها دستمال کاغذی نمی‌کشید یا به کارگران نمی‌گفت چرا آستین کوتاه پوشیدی. ولیکن استثمار و شدت کار و فشار روانی و ندادن حقوق کارگران همچنان وجود داشت. دوباره کارگران رای‌گیری کردند و دوباره آقای ملکی بالاترین رای را آورد و واگف چهل، پنجاه رای آورد. چه چیزی دوباره جابه‌جا شد؟ من قصد دارم به برخی روحيات کارگران اشاره کنم. اول این که کارگران در هر شرایطی نسبت به اجحاف‌هایی که علیه آنها می‌شود عکس‌العمل نشان می‌دهند و دوم به این دلیل که نیروهای آگاه در محیط حضور ندارند کارگران نمی‌توانند شناخت درستی از شرایط داشته باشند و آگاهی‌شان در همان سطح برخوردارهای روزمره باقی می‌ماند. در حقیقت حرکت‌های متناقض کارگران با حضور عناصر فعال اصلاح می‌شود.

در ادامه اگر ممکن است درباره‌ی ترفندهای مدیریت و بهتر بگوییم روش‌های سرمایه داری برای خنثی کردن احتمال انتقال تجربه‌ی کارگری و در نتیجه اعمال استثمار بیشتر به کارگران بیشتر صحبت کنید.

یکی از این ترفندها این بود که با طرح شغل‌های سخت و زیان‌آور مجموعه‌ی زیادی از کارگران قدیمی را به مرور بازنشسته کردند. این کارگران که در جامعه‌ی شهری زندگی کرده بودند و تجربیاتی از اعتصابات

کارگری در ذهن داشتند، کسانی بودند که خواسته‌هایی داشتند. بخش‌هایی از خانم‌ها بودند که در حرکت‌ها بسیار متمرکز بودند و همواره خواسته‌هایشان را مطرح می‌کردند این خانم‌ها را با بیست سال سابقه کار در خط تولید بازنشسته می‌کردند. در واقع کاری می‌کردند که مجبور می‌شدند خود را بازنشسته کنند. در خط‌های تولید کارخانه‌ی ما از سال ۷۱-۷۲ نسبت خانم‌ها به آقایان تغییر کرد. و درصد خانم‌ها کم شد. مدیریت به این فکر می‌کرد که چرا کارگر خانم استخدام کند؟ چرا برای مهد کودک هزینه بکند؟ کارگر خانم یک روز به خاطر مریضی بچه‌اش سرکار نمی‌آید. مدتی به خاطر حاملگی و موارد دیگر سرکار نمی‌آید. و در نهایت به خاطر اینکه استخدام کارگران زن برایشان بیشتر هزینه دربرداشت، دیگر به ندرت کارگران زن استخدام می‌کردند.

از طرفی تا آن موقع حداقل سطح تحصیلات کارخانه دیپلم بود، یعنی اکثریت کارگران دیپلم داشتند. ولی یکدفعه سطح لازم تحصیلات برای استخدام کارگران نزول کرد. تعداد زیادی از کارگران روستایی را در کارخانه سرکار آوردند و کارهای سطح پایین را به آن‌ها دادند و بر فرض من نوعی را که تحصیلات لازم بخش لابراتوار را نداشتیم را به این بخش منتقل کردند. یا یکدفعه کسی را مدیر واحد بهداشتی کردند که قبلاً سرپرست کنترل کیفیت بود. در صورتی که قانون این بود که کمتر از دکتر نباید مدیر واحد بهداشتی باشد. در نتیجه کارگری که می‌داند که در سطحی بالاتر از سطح واقعی خودش مشغول به کار شده است، دیگر ساکت می‌شود و اعتراض نمی‌کند. چون خودش را مستحق نمی‌دانست که حقوقی بخواهد.

روشن‌تر بخواهم بگویم در آن دوران جامعه ما با موج عظیم مهاجرت روستاییان به شهر روبه‌رو بود. مدیریت وقتی پشت درهای شرکت این بیکاران را دید با استخدام آنها و آوردن آنان به محیط کار چند هدف داشت اولاً آنان را جایگزین کارگران زن بازنشسته کرد به طوری که آنان هم مطیع‌تر و هم کاری‌تر بودند و مسائل و مشکلاتی که کار زنان برای کارفرما ایجاد می‌کرد را نداشتند. بعد از مدتی این کارگران مطیع و تابع را در شغل‌هایی می‌گمارد که اصلاً از نظر سواد در حد آنان نبود که همانطور که اشاره کردم این کار نتایج سودمندی برای مدیریت داشت. مخصوصاً کارخانه‌ی ما یکدفعه دویست نفر کارگر روستایی را در بخش ساختمانی سرکار آورد. این کارگران اهل دهات‌های کردستان بودند که از عراق کوچ کرده و در منطقه‌ای در کردستان ساکن شده بودند و به موسیلائی معروف بودند. این‌ها از کارهای نظافتچی و کارهای ساختمانی شروع کردند تا اینکه به خط تولید رسیدند. خانم‌ها از خط تولید رفتند و این‌ها جایشان را گرفتند. معمولاً خانم‌ها این جور بودند که تیز کار می‌کردند، حرف نمی‌زدند تا کارفرما راضی باشد و به جای آنها کارگر مرد استخدام نکند. در اکثر مواقع سرشان به کار خودشان بود، کمتر اعتراض می‌کردند، حقوق کمتری می‌خواستند، این‌ها هم همین خصوصیات را داشتند. سرشان را پایین می‌انداختند و به هیچ چیز هم کاری نداشتند. مثلاً من به آن‌ها می‌گفتم: "کریم این‌ها باید به ما قند بدهند." در جواب می‌گفت: "آقا ول کن، قند می‌خواهیم چه کار." سهمیه‌های دیگر را هم که قطع می‌کردند، این‌ها هیچ اعتراضی نمی‌کردند.

من خیلی کنجکاو شدم که بدانم علت این قضیه چیست که موسیلانی‌ها این‌جا ماندگار شدند. وقتی با این افراد ارتباط برقرار کردم واز نزدیک زندگی‌شان را دیدم، فهمیدم که این‌ها در روستا امکانات زندگی‌شان خیلی کم بوده است. زن‌هایشان در زمستان یخ رودخانه‌ها را می‌شکستند تا بتوانند برای احتیاج خانواده آب تهیه کنند. این افراد با اینکه آن موقع در اکبرآباد که بدترین منطقه‌ی اسلامشهر است، زندگی می‌کردند چون آب لوله‌کشی داشتند و به دکتر و بیمارستان نزدیک بودند و در مقایسه با قبل یک رفاه نسبی را به دست آورده بودند، در نتیجه به مسائل دیگر اعتراض نمی‌کردند. با ورود این افراد به محیط‌های کار (و نه فقط تولیدارو) یک افت شدیدی در انتقال تجربه، آگاهی، و مسائل صنفی و کاری به وجود آمد. مثلاً ما یک انتخابات برگزار کردیم و دیدیم که ۶۰۰ نفر هستیم و ۲۰۰ نفر موسیلانی داریم. یک نفر از این موسیلانی‌ها خود را کاندید کرد و همان یک نفر هم رای آورد. به خاطر اینکه همه فامیل‌هایش به او رای داده بودند.

از سویی تعدادی دیگر از کارگران را داشتیم که از روستاهای اطراف تهران یا ساوه می‌آمدند و هنوز به طور کامل از مناسبات کشاورزی و زمین‌هایشان کنده نشده بودند. بنابراین به نوعی به محصول کشاورزی و زمین‌شان نیز وابسته بودند. یعنی چنانچه لازم بود در کارخانه اعتراضی صورت بگیرد برای این قشر به شکل صد در صد مثل دیگران که فقط از طریق فروش نیروی کار امرار معاش می‌کردند، قضیه برایشان اساسی نبود. یعنی نوعی از تزلزل در مواقع اعتراض و یا پیگیری مطالبات از این بخش از کارگران رخ می‌داد.

مسئله‌ای که به نظر من باید مورد توجه قرار گیرد، این است که جنبش کاری با این وضعیت و فشارهایی که در جامعه بود نمی‌توانست حرکت اعتراضی به خودش بگیرد، خواسته و مطالباتی را که داشت نمی‌توانست مطرح کند. آگاهی لازم وجود نداشت و همین بخش تا سالیان سال در کارخانه اخلاص به وجود می‌آوردند و نمی‌گذاشتند حرکتی انجام شود.

خوب اگر ممکن است با توجه به شرایطی که ترسیم کردید برایمان از وضعیت تولید و دستمزد و مطالبات کارگران در این دوره صحبت کنید.

نکته‌ی مهم درباره‌ی شرکت ما این بود که با توجه به محصولاتش که کالاهای دارویی و بهداشتی بود، در جامعه نیاز شدیدی به آن بود و همواره محصولات خریدار داشت و بنابراین خط تولید حتی‌الامکان با ظرفیت بالا کار می‌کرد. مثل به خاطر جنگ بسیاری از محصولات دارویی شدیداً مورد نیاز بود. بنابراین معضل فروش نرفتن محصول یا چنین چیزی وجود نداشت که در آن دوره طبیعتاً باعث می‌شد دستمزدها به موقع پرداخت شود.

واقعاً تا سال ۸۰ حرکت‌ها فقط بر سر بهره‌وری بود. ما کارگران قدیمی که حدود ۱۰۰-۱۲۰ نفر می‌شدیم، هر شب عید یا اول تابستان (چون دو بار افزایش تولید می‌گرفتیم) جمع می‌شدیم، دعوا می‌کردیم، اعتراض می‌کردیم و افزایش تولید را می‌گرفتیم و این اتفاقات فراوان انجام می‌شد.

در مورد این قانون بهره‌وری هم یک مقدار توضیح دهید.

در زمان شاه ۳ ماه از حقوق کارگر را هر سال به عنوان سود ویژه به کارگر می‌دادند بدون اینکه فرمولی از تولید را در نظر بگیرند و با کارکرد و راندمان کار هیچ کاری نداشتند. ولی در دوره‌ی جدید به شکلی ارتجاعی‌تر این طرح را تغییر دادند و گفتند که "کارخانجات خیلی سود ندارند چرا ما به کارگران سود بدهیم؟" و برای اینکه کارگران را به تولید بیشتر تشویق کنند، طرح بهره‌وری بیشتر را ارائه دادند. و یک فرمولی را تعیین کردند. گفتند به فرض اگر امسال دو میلیون شامپو تولید شده این را مبنای قرار می‌دهیم و سال بعد باید دو میلیون و صد شامپو تولید بشود. اگر افزایش تولید صورت بگیرد، این افزایش به کارگران تعلق می‌گیرد. در غیر این صورت چیزی به کارگران تعلق نمی‌گیرد. این را در اکثر کارخانجات اجرایی کردند و در بعضی کارخانجات اسم این طرح را آکورد گذاشتند. این قانون بهره‌وری در قانون کار هم وجود دارد.

در واقع یعنی شدت استثمار بالاتر می‌رفت و سود بیشتری به سیستم سرمایه‌داری تعلق می‌گرفت و یک بخش کوچک را هم به کارگر می‌دادند تا مجبور بشود کار بیشتری انجام دهد. یک سوال دیگر این است که شما به شیوه‌های جدید و یا اقدامات ارتجاعی‌تر در دوره‌ی جدید اشاره کردید، منظور شما تغییر شیوه‌های سرمایه‌داری برای کسب سود بیشتر است؟

بحث اصلن بر سر نوع نهادهای سیاسی نیست و گرنه در دوره‌های قبلی هم نهادهای مرتجع و عقب مانده وجود داشتند. قطعن بحث بر سر نوع نگرش سرمایه است که از روش‌های جدیدتر استفاده می‌کند.

در واقع سرمایه‌داری از روش‌های جدید و به یک مفهوم ضد انسانی‌تر استفاده می‌کند. این بهره‌وری را کارفرما تحمیل می‌کند یا خود کارگر فکر می‌کند که باید بیشتر کار بکند تا سال بعد بیشتر پول بگیرد؟

نه. مدیریت آمار و فرمول داشت و فرمول‌ها را اصلن اجرا نمی‌کرد. خودشان یک میانگین داشتند. بستگی به این داشت که فشار کارگران به کارفرما چه میزان است. ۳،۲ ماه قبل از عید همه‌ی افزایش تولید در کارخانه شروع می‌شد. و جو روانی خاصی در کارخانه به راه می‌افتاد. مثلن ما در سال‌های دهه‌ی ۶۰ حقوق‌های پایینی داشتیم و مثلاً صد و پنجاه هزار تومن می‌گرفتیم. در این سال، صد و پنجاه هزار تومن بهره‌وری گرفتیم ولی در سال هشتاد، بیست هزار تومن گرفتیم. در قانون کار کاملن این فرمول هست که بر چه اساسی باید بهره‌وری را محاسبه کرد. نماینده‌ی کارکنان باید در جلسه‌ی شورا و مدیریت حاضر شود و بهره‌وری را تعیین کنند. ولی همه این‌ها فرمالیته است. و در این سال‌ها هم هیچ مرجع قانونی‌ای نبود که بگوید چرا آیین‌نامه‌های اجرایی وزارت کار اجرا نمی‌شوند.

از سال‌های ۷۴ به بعد سهمیه‌ها قطع شد. در واقع سهمیه‌ها دیگر ارزش نداشت و وقتی کارگر کیسه‌ی سهمیه‌ها را می‌گرفت می‌دید که نهایتاً این سهمیه ۲ هزار تومن ارزش دارد. به همین دلیل کارگران فشار و اعتراض‌شان را

بر روی بهره‌وری متمرکز کردند. همچنین در مورد تغییر شغل‌ها، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و در مورد اضافه دستمزد اعتراض می‌کردند. برای مثال به بسیجی‌ها اعتراض می‌کردند که تو که چند ماه است سر کار آمدی حق نداری که این شغل را داشته باشی و حق کسی است که هفده سال در اینجا کار می‌کند. این نوع اعتراض‌ها از طرف کارگران وجود داشت که به صورت خود جوش و به شکل فردی بود. اعتراض‌های جمعی در کارخانه‌ی ما بر سر مسائل بهره‌وری، طرح طبقه‌بندی مشاغل و چندتا مسئله‌ی دیگر بود.

شما به جنگ در صحبت‌های قبلی‌تان اشاره کردید. اگر در این باب نکات بیشتری باقی مانده است توضیح دهید مثلاً کمی بیشتر درباره‌ی موضع، رویکرد و برخورد فعالین به مسئله جنگ بر اساس تجارب و زاویه دید خودتان در آن سال‌ها برایمان شرح دهید.

من توضیح دادم که در سال‌های جنگ یکی از مسائلی که مطرح بود، مسئله روحیات خود کارگران در قبال مسئله جنگ و دفاع از میهن بود. در این دوران تبلیغات وسیعی در دفاع از جنگ و رفتن به جبهه وجود داشت که بر روحیه‌ی کارگران تاثیر گذاشته بود و باعث ایجاد روحیات شوونیستی شده بود. و سالیان سال مبارزات کارگران و خواست‌ها و مطالباتشان را تحت تاثیر قراردادده بود. در همان سال‌های اول جنگ جو حاکم بر در محیط‌های کارگری این بود که چون کشور در شرایط جنگ به سر می‌برد، نباید درخواست اضافه حقوق و سایر مطالبات کارگری را مطرح کرد. و به دلیل جوی که حاکم بود، کارگران هم به این مسئله تن می‌دادند. بسیاری از کارگران و فعالین کارگری که در سال‌های قبل جنگ در کارخانه حضور موثری داشتند و در مورد مسائل مختلف کارگران نظریه پردازی می‌کردند، نسبت به مسئله جنگ توهم داشتند و مسئله دفاع از میهن را مطرح می‌کردند. این فعالین کارگری به جنگ به عنوان یک جنگ ارتجاعی و مخرب نگاه نمی‌کردند و کارگران و فعالین کارگری دیگر را برای رفتن به جبهه و دفاع از میهن تشویق می‌کردند. این به نظر من خیلی موثر بود و باید بیشتر به دلایل این نوع نگاه فعالین کارگری پرداخت.

در جایی شما اشاره کردید که برخی از جریان‌هایی که مدافع منافع طبقه کارگر بودند به اسامی مختلف، نهادها و جریان‌ها و سازمان‌های مختلفی که بودند، نشریاتی داشتند، یا به هر حال کاغذهایی منتشر می‌کردند که بین کارگران پخش می‌شد. شما گفتید که حتی کارگرانی که به این نشریات علاقمند بودند آنها را تکثیر می‌کردند. به نظر من بهتر است که به صورت عینی به آن جواب بدهیم که چه چیزی باعث شده بود که کارگران به آن نشریات علاقمند شوند؟ نشریات مختلفی وجود دارد ولی خیلی وقت‌ها می‌بینیم که بی‌ربط به مسائل جاری و عینی طبقه کارگر هستند. یا تنها از مسائل صرفاً اقتصادی و جزئی کارگران صحبت می‌کند یا اینکه افقی را که نشان می‌دهد آنقدر دور از زندگی واقعی کارگران است، که هیچ‌وقت قابل پیاده‌سازی در محیط زندگی و کار کارگران نیست.

بحثی که من کردم بیشتر مربوط به قبل از سال ۶۰ بود. و در این دوره جریانات سیاسی خاصی فعالیت می کردند و حتی نشریات کارگری منتشر می کردند. در این دوره یک شرایط انقلابی بر کل جامعه حاکم بود. و هنوز شوراهایی بودند که در جهت منافع کارگران بسیار فعال بودند و از درون خود طبقه کارگر بیرون آمده بودند. این جریانات در مسائل داغ سیاسی که در جامعه جریان داشت فعال بودند. یعنی این جریانات مسائل و خواسته‌هایی را که در سطح جامعه وجود داشت، مطرح می کردند. به عنوان مثال در کارخانه‌ای به کوچکی کارخانه‌ی ما تعدادی افراد فعال حضور داشتند و تاثیر می گذاشتند. من یک مثالی زدم که یک کارگر که نظافتچی کارخانه خودمان بود، بعد از وقایع سال ۶۰ هنوز حال و هوای سال‌های قبل از ۶۰ را داشت که به عنوان مثال از دستشویی که بیرون می آمد، شعار می داد. این یک کارگر ساده بود که با مسائل سیاسی غریبه بود ولی جو حاکم بر جامعه باعث شده بود که این افراد هم نسبت به این مسائل حساس شوند.

بخشی از این جریانات، از بدو انقلاب جهت گیری‌های رادیکالی داشتند. مسائل و خواسته‌ها و مطالباتی را مطرح می کردند که برای تداوم و پیشبرد مسائل جامعه کارگری بود. البته این به این معنی نیست که یک درک درست و عمیق و جامعی وجود داشت. نه اصلن. بحث من چنین چیزی نیست. یک مثالی زدم و گفتم که در کارخانه‌ی ایران خودرو نشریه‌ای منتشر می شد به اسم پیکان که مسائلی که در خود کارخانه اتفاق می افتاد، به همراه مسائلی که در سطح جامعه مطرح بود را چاپ و توزیع می کرد. و جزء نشریات خیلی فعال و پویای آن زمان بود. تا اینجا که من اطلاع دارم چندین مورد بودند. در واقع جو حاکم مردم و کارگران آن دوران این بود که فعال باشند. انقلاب و فضای انقلابی تاثیرات خودش را در جامعه کارگری گذاشته بود و هنوز دوران سرکوب جنبش‌های کارگری و اجتماعی شروع نشده بود.

خیلی ممنون. حالا یک سوال دیگر هم از دل صحبت‌های شما بیرون آمد. فضای سیاسی اجتماعی که در اوائل دوره بعد از قیام ۵۷ وجود داشت، به هر ترتیب تاثیر خودش را بر تمام شئون جامعه و در محیط‌های کار و کارخانه گذاشته بود. تا اینکه حتی تا سالیان بسیار بعد نظافتچی کارخانه‌ی شما، از دستشویی که بیرون می آمد، شعار انقلابی می داد. تا اینکه حتی در شورای اسلامی هم که بعدها شکل گرفت، هنوز ته مایه‌هایی از آن خواسته‌های کارگری باقی مانده بود، اگر چه بعد به آن قانون و فرمت خاص کشیده شد. یک بحثی را مطرح می کنند. می گویند که شوراها کارگری اوائل انقلاب توسط عناصر سیاسی و یا سازمان‌های سیاسی ساخته شد و هیچ ربط مستقیم و جدی به خود کارگران نداشت. تناقضی با حرف شما وجود دارد. اگر آن شوراها را سیاسی‌ها ساخته بودند و از دل کارگران بیرون نیامده بود، پس چطور امکان دارد که هنوز ته مایه‌هایی وجود داشته باشد که بعدها روی شورای اسلامی یا عناصری از شورای اسلامی تاثیر بگذارد. نظر شما چیست؟

نه. اصلن این جوری نبود. کلیت جامعه، سطح مطالباتشان بالا رفته بود. سطح خواسته‌هایشان بالا رفته بود. مسائل و مطالبات کارگری داشتند. واقعیت این بود که در بسیاری از محیط‌های کارخانجات این طور نبود که عناصر

سیاسی و فعالین سیاسی و فعالین کارگری شوراهای کارگری را ایجاد کرده باشند. بلکه این شوراهای کارگری از دل جامعه کارگری بیرون آمده بودند. البته این به این معنی نیست که صد در صد شوراهای اینطور بودند. ممکن است که یک سری عناصر فعال در این شوراهای حضور داشتند. در خیلی از جاها اینطوری بود. مثل شرکت نفت ولی در خیلی از محیط‌های دیگر چنین حضور گسترده‌ای نداشتند. ولی مطالبات، خواسته‌ها و مسائلی را که مطرح می‌کردند به خاطر واقعیت شرایط زندگیشان رو به جلو بود. و حاکمیتی که بر سر کار آمده بود هنوز نتوانسته بود نیروهای خودش را و طرح‌ها و برنامه‌های خودش را جایگزین کند. به علاوه در خیلی از زمینه‌ها با آن شوراهای در اوائل کار هم‌نوایی می‌کرد. بعد حتی خود داریوش فروهر، وزیر کار آن دوران، سطح حقوق‌ها را یک دفعه بالا برد و به کارگران وام مسکن می‌داد و خیلی از آن کارگرها در همان دوران مسکن گرفتند. یعنی این جو حاکم بر جامعه بود که باید حاکمیتی که تازه به سر کار آمده بود، در اوائل کار از خیلی از خواسته‌ها تبعیت می‌کرد.

ولی سوالی که من گفتم تقریباً موردی دیگر بود. من لزومن و به صورت مطلق طرفداریا علیه هیچ کدام از این دو نظریه نیستم. می‌خواهم از زاویه‌ی دید شما و بر اساس تجربه‌ی شما قضیه را بررسی کنیم. گفتم کسانی مطرح می‌کنند که این شوراهای بیشتر برساخته‌ی تشکیلات سیاسی بود. ولی حرفی که شما می‌زنید به این معنی است که از وضعیت اجتماعی همان موقع نشأت می‌گرفت که خود کارگران نقش زیادی در آن داشتند.

من معتقدم که همیشه همه‌جا یک دست نیست. در خیلی مکان‌ها حضور داشتند. خیلی مکان‌ها هم حضور نداشتند. به عنوان مثال من شوراهای اول محیط کارخانه خودمان را که بررسی کردم، ندیدم که فعالین کارگری در خط اول این شوراهای حضور داشته باشند. البته این فعالین در جاهای مختلف و در کارخانه‌جات مختلف حضور داشتند و فعالیت‌های کارگری را تقویت می‌کردند.

شما اشاره کردید که خیلی‌ها بعد از سرکوبی که از همان اوائل دهه ۶۰ شروع شد، به این سمت رفتند که باید رفت و نشست و مطالعه کرد تا بتوان شرایط را بهتر تحلیل کرد. بعضی‌ها هم گفتند که ضمن اینکه باید مطالعه و تحلیل کرد باید در دل پراتیک رفت و دید و تاثیر گذاشت. شما گفتید مدافع نظر دوم بودید به همین دلیل رفتید و شروع به کار کردید. حالا یک سوالی که اینجا مطرح می‌شود این است که آیا کسی که می‌خواهد فعالیت کارگری بکند، باید لزومن برود و در داخل یک کارخانه کار بکند؟ یا آیا کسی که فعالیت کارگری می‌کند حداقل باید خودش دست کم کارگر باشد، که متوجه شرایط باشد؟ چه کسی می‌تواند فعال کارگری باشد؟ چه کسی می‌تواند فعالیت کارگری انجام بدهد؟ یعنی خود فعال کارگری حتمن باید در محیط کارخانه باشد؟ کارگر باشد؟ یا مثلن می‌تواند دانشجو باشد؟

به نظر من ما الان در بستری هستیم که در همه جا حتی در خود ما هم تغییراتی به وجود آورده است. اما اگر بخواهیم بدون در نظر گرفتن تغییراتی که در طی این سالها ایجاد شده به سالهای قبل برگردیم و جریانات سالهای قبل را بررسی کنیم، این طور بود که اکثر تشکلهایی که در آن دوران وجود داشتند، تشکلهای رادیکالی بودند و دغدغه آنها این بود که هماهنگ با جریانات موجود در جامعه حرکت‌هایی را انجام دهند. درون این جریانات این بحث مطرح بود که برای کار مستمر و ادامه دار چه کار باید کرد؟ که به نظر من این دیدگاه آن موقع دیدگاه کامل و جامعی نبود. در آن دوران حتی بسیاری از فعالین کارگری درک درستی از ماهیت سازمان کارگری و سازمانی که مسائل و خواسته‌های عمومی و جامع طبقه کارگر را در بر می‌گرفت، نداشتند. و درک اکثریت از تشکل مستقل، حزب بود. بحثی که در آن دوران مطرح شد این بود که کسانی که می‌خواهند به عنوان فعال کارگری وارد طبقه کارگر شوند، چه کسانی باید باشند؟ به نظر من این طور نیست و نباید مکانیکی به مسئله نگاه کرد که فعال کارگری باید فقط کارگر باشد. من فکر می‌کنم که باید بین این دو یک رابطه‌ای برقرار باشد. یعنی این طور نباید باشد که یک جمع و جریانی بگوید که من فقط کار صرف تئوریک انجام می‌دهم. و فقط روی کار مطالعاتی تئوریک متمرکز شود، بدون اینکه از شرایط مادی جامعه درک و شناخت داشته باشد. من دفعات قبل هم گفتم که روحیات و حال و هوای و شرایط طبقه کارگر در دوران‌های مختلف متفاوت است. به همین دلیل کسی که بین تئوری و پراتیک یک رابطه‌ای برقرار کند و از شرایط عینی جامعه الهام بگیرد، می‌تواند همراه با مسائل جامعه، تئوری‌های خودش را هم به پیش ببرد. به نظر من یک سری بحث‌های انتزاعی نمی‌تواند به مسائل پاسخ دهد. و دوستانی که توانستند بین تئوری و پراتیک رابطه‌ای برقرار کنند، بهتر از بقیه توانستند مسائل را به پیش ببرند.

ممنون. من این وسط در میان بحث‌های شما، خارج از روند زمانی روایت شما سوال‌هایی هم طرح می‌کنم؛ اما حالا برگردیم به ادامه‌ی جریان. مباحث تا کنونی ما تا چه مقطع زمانی را در برداشته؟

من تا سال ۷۰ را بحث کردم. و الان می‌خواهم از سال ۷۰ به بعد را بررسی کنم. همان‌طور که در صحبت‌های قبلی گفتم بعد از جنگ، فضای اجتماعی کارگران یک مقدار بازتر شد و کارگران خواسته‌ها و مطالبات‌شان را بیشتر مطرح می‌کردند. بحث طرح طبقه‌بندی مشاغل را به صورت مستمر پیگیری می‌کردند. در محیط‌های کار، مسائل و خواسته‌های صنفی خودشان را پیگیری می‌کردند. و به دلیل شیوه برخوردی که مدیریت سالیان سال در کارخانه اجرا می‌کرد و فشار مضاعفی که به کارگران در عرصه‌های مختلف وارد می‌کرد، نارضایتی عجیبی در بخش‌های مختلف نسبت به مدیریت ایجاد شده بود. این نارضایتی در جاهای مختلف به نوعی خود را نشان می‌داد. در یک دوره‌هایی تنها ابزاری که کارگران داشتند این بود که چند جا می‌توانستند خودشان را متمایز کنند و بگویند که ما هستیم و حضورمان به این نحو است. یکی از این جاها انتخاباتی بود که برای تعاونی مصرف و یا تعاونی مسکن برگزار می‌شد. انتخابات شورایی اسلامی کار بود که کارگران نشان می‌دادند که ما کسان دیگری را بر شما ترجیح می‌دهیم. قبلن اشاره کردم که بخشی از فعالین کارگری در آن سال‌های اول

در محیط کارخانه خودمان به شدت تحلیل رفته بودند و تعدادشان کم شده بود. در سال‌های ۷۰ دو تن از همین کارگرانی که حتی سابقه کارگری داشتند و به سمت‌های سرپرستی قسمت‌های مختلف رسیده بودند، انتخاب و وارد شورا شدند. و این دو با افرادی که توسط انجمن اسلامی و مدیریت حاکم وارد شورا شده بودند، درگیر شدند. این درگیری‌ها ادامه داشت. که من الان نامه‌ها و اسناد مربوطه را اینجا دارم. حتی در یکی از نشریات خودشان هم بحث‌هایی را مطرح می‌کنند که شرایط کارخانه خراب است و یک سری به داخل کارخانه نفوذ کرده‌اند و به اصطلاح حزب اللهی‌ها را تحت فشار قرار داده‌اند. هفته‌نامه‌ای تحت عنوان ولایت در آن زمان چاپ می‌شد که در یکی از شماره‌های آن مطلبی تحت عنوان حذف حزب اللهی‌ها در کارخانه تولیدارو چاپ شده بود (۱). این اتفاقات همراه و هماهنگ شد با نگاهی که خود مدیریت کلان بنیان ۱۵ خرداد داشتند. مدیریت بنیاد هم از فشاری که این بخش از عناصر بر مدیریت و بنیاد تحمیل می‌کردند، عاصی شده بودند یک مدیری را انتخاب کردند و فرستادند به نام آقای قمصری که به قول خودش مدیر پاک‌سازی بود. این فرد از روز اول که کارش را شروع کرد چند تن از بچه‌های انجمن اسلامی و بسیج را از سرکار برداشت. و پیش‌تر گفتم که چه قضیه‌ای پیش آمد و ماجرای اعتصاب.

در سال‌های ۷۰ به بعد اتفاقات و تغییرات و ترندهای دیگری که واقع شد چه چیزهایی بود؟

در آن سالها به نظر من یکی از اتفاق‌های مهمی که افتاد بحث بازنشستگی‌ها بود. کم‌کم با طرح‌های مختلفی که از سال ۷۰ به بعد اجرا کردند کارگران قدیمی را بازنشسته و کارخانه را از آنها خالی کردند. آنهایی که از سال‌های ۵۰ حضور داشتند، آن دورانی که اوج حرکت‌های کارگری بود. بحثی که به نظر من برای جامعه‌ی کارگری ایران بسیار مهم است این است که مسئله‌ی بازنشستگی‌ها همزمان شد با شروع طرح قراردادی‌ها. در شرکت ما از سال ۷۳ این قضیه شروع شد یعنی از آن سال به بعد استخدام تمام شد. البته در ابتدا به شکل امروز نبود. حتی گاهی کارگران قراردادهایی می‌بستند و تا ۱۱ سال با همان قرارداد اولیه ادامه‌ی کار می‌دادند حتا بدون تمدید. این مسئله اینجا مهم است که جایگزین این بخش جامعه کارگری، کارگران قدیمی که تجربیاتی داشتند و به مسائل و مطالبات کارگری اشراف داشتند و در جامعه شهری رشد کرده بودند، چه کسانی آمده بودند. من قبلاً گفتم که سطح تحصیلات در کارخانه‌ی ما به این دلیل که شرکت دارویی-بهداشتی بود بسیار بالا بود. اکثراً دیپلم داشتند و کسانی که بالای دیپلم یا لیسانس بودند در قسمتهای خاصی مثل کنترل کیفیت مشغول بودند. و این به نظر من بسیار در مطرح کردن خواسته‌ها و مطالبات تاثیر داشت. اما این موج جدیدی که وارد کارخانه کردند کسانی بودند که از نظر سطح تحصیلی سطح پایینی داشتند. ابتدا این‌ها را آوردند به بخشهای بسته‌بندی، خدماتی، ساختمانی و به مرور آنها را وارد محیط کار و کارخانه کردند. این‌ها اکثراً شهرستانی بودند از روستاهای دور آمده بودند، چون می‌دانید که بعد از جنگ به طور گسترده‌ای مهاجرت شد به شهرهای بزرگ برای کار. این افراد خیلی راحت جذب محیط کاری شدند و جایگزین آن بخشی که بازنشسته شده بودند شدند. یا مثلاً ما طی سالهای ۶۰ تا ۷۰ در شرکت خانم‌های خیلی خوب و برجسته‌ای داشتیم که واقعا نیروهای کارگری خیلی خوبی بودند و در زمینه‌ی خواسته‌ها و مطالبات حرکت‌های خوبی انجام

می دادند ولی مدیریت طرح آورد که اینها با ۴۰ سال سن و با ۲۰ روز حقوق بروند. یا مهد کودک را بستند و فشار را زیاد کردند و دیگر جایگزین اینها خانمها را نگرفتند. آقایانی را آوردند که بسیار سطح برخوردشان با مسائل، مطالبات و خواسته‌ها از کارگران قبلی پایین تر بود. در سالهای قبل ما هر وقت می گفتیم که باید افزایش تولیدمان را بگیریم حتی در اوج دوران جنگ کارگران به راحتی جمع می شدند بر سر این خواسته و جلوی در کارخانه تجمع می کردند. اما از سال ۷۳، ۷۴ به بعد به مرور این مسئله ضعیف شد، کم رنگ شد و سطح مبارزات پایین آمد. بعد از یک مدتی همین کارگرانی که از پایین ترین بخش‌ها بالا آمده بودند سرپرست و رئیس قسمت‌ها شده بودند، جایگاهی که قبلا کارگران با دیپلم یا فوق دیپلم در آنها مشغول به کار بودند. در نگاه اول می شود گفت که خیلی خوب است یک کارگری که آدم بسیار بدبخت و نیازمندی است و سواد آنچنانی ندارد سرپرست قسمت شده است. اما من نگاهم به گونه‌ای دیگر است و به نظر من تاثیر این حرکت بر روی سطح مطالبات، خواسته‌ها و مبارزات بسیار منفی بوده است. به این دلیل که این کارگران جای خودشان را آنجا نمی دیدند و با همان شغل راضی می شدند احساس می کردند باید سکوت کنند و حرف نزنند تا جایگاهشان را از دست ندهند. چون تا حرف می زدند مدیریت می گفت طبق طرح طبقه بندی باید فوق دیپلم داشته باشی که بتوانی در این قسمت کار کنی تو سیکل هم نداری پس صدایت در نیاید. و دقیقا با همین ابزار، مدیریت روی اینها فشار می آورد و این بخش همان فشار را بر سطوح پایین تر منتقل می کرد. دقیقا در فاصله‌ی سال‌های ۷۰ تا ۸۰ اکثرا کسانی که در سطوح مختلف کارخانه بالا رفتند از این قشر بودند. مثلن ما در یک بخش سه دکتر داشتیم که کار می کردند. بعدها تبدیل شد به یک دکتر و دو سرپرست، که این دو سرپرست از سطوح بسیار پایین آمده بودند. درباره‌ی این سطح سواد و حتا اطلاعات عمومی مثال دیگری بزنم. ما در سال‌های ۶۰ می دیدیم که نشریات کارگری در دست کارگران می چرخد و حتی اطلاع داشتند که این نشریه‌ی چه سازمانی است. اما سال ۷۰ تا ۸۰ ناچار شدیم که مدیریت را وادار کنیم که روزنامه‌ی جمهوری اسلامی را بین کارگران پخش کند و روزنامه خواندن را با این کارگران جدید شروع کنیم تا بتوانیم بر سر مسائل مطرح شده بحث کنیم. یعنی یکدفعه‌ای با این افت مواجه شده بود. و این مسئله تنها در این کارخانه نبود و در کل جامعه کارگری اتفاق افتاده بود و بر حرکت‌ها تاثیر داشت.

در جاهای دیگر البته به دلیل شرایط ویژه‌ای که برای کارخانه‌جات نساجی پیش آمده بود در همین سال‌های ۷۰ تا ۸۰ اعتراضات مختلفی در این رسته شکل گرفت. کارگران زیادی از کار بیکار می شدند، باز خرید می شدند، و کارخانه‌جات زیادی تعطیل یا نیمه تعطیل می شدند. و نتیجتا اعتراضات در این بخش نسبت به بخش‌های دیگر کارگری بیشتر بود.

جایی دیگر از صحبت‌هایتان گفتید که در خط‌های تولید ۸۰ درصد پرسنل خانم‌ها بودند که مدیریت با ترفندهای مختلف و جدید آن را به مرور کمتر کرد و نیروهای دیگر و آن هم افرادی که از شیوه‌ی تولید اجتماعی دیگری آمده بودند و از سطح سواد کمتری هم برخوردار بودند را جایگزین کرد. سوال این است که آیا صرفا به این دلیل که تعداد زنان

کارگر در این کارخانه کاهش پیدا کرد شما این مسئله را منفی می‌دانید یا نه به این دلیل که شایستگی آن خانم‌ها بسیار بیشتر از مردان جایگزین آنها بود؟

من بیشتر تاکیدم روی پایگاه اجتماعی آن خانم‌ها بود و تفاوت آن با پایگاه اجتماعی مردانی که جایگزینشان شده بودند. چون می‌دانید که دلیلی که حتی از قبل از انقلاب خانم‌ها را استخدام می‌کردند این بوده که خانم‌ها کمتر مطالبات و خواسته‌هایشان را مطرح می‌کردند و روی اینکه اینها موقتی هستند هم حساب می‌کردند که مثلن یک مدتی می‌مانند یا ازدواج می‌کنند یا بچه‌دار می‌شوند و می‌روند. و حتی اگر نروند چون خرج اصلی یک خانواده را معمولن نمی‌دهند و کمک خرج هستند در نتیجه اعتراض‌شان همیشه کمتر است. می‌خواهم بگویم در همین سطح هم میان خانم‌ها با این شرایط که گفتم عده‌ای بودند که واقعن فعال بودند اما کسانی که جایگزین شدند از این هم پایین‌تر بودند. اینها اساسن راضی بودند. می‌گفتند خوب است دیگر آب داریم، برق داریم، نزدیک خانه‌هایمان بیمارستان است تلفن عمومی است و..

شما اشاره کردید به کم شدن فعالین کارگری در محیط‌های کار. دلیل این مسئله چه چیزهایی بود؟

هرگاه در جنبش کارگری بحران به وجود می‌آید طبیعی است که ریزش هم به وجود می‌آید. این ریزش تحلیل‌های مختلفی می‌تواند داشته باشد. ما واقعن کارگران و یا فعالین کارگری‌ای داشتیم که در آن سالها در محیط‌های کاری کار می‌کردند و انسانهای شریف و خوبی بودند ولی وقتی دیگر از نظر فکری و تشکیلاتی با مشکل روبه شده بودند ریزش کردند. کسی که سال‌های سال با من بود فعالیت‌های منسجمی می‌کردیم، اواخر دهه ۶۰ کم‌کم خودش را کنار کشید و بیرون رفت با اینکه اوایل دهه ۶۰ را گذرانده بود و مانده بود ولی در نهایت کنده شد و ریزش کرد. بعدها برخی از این افراد خودشان کارگاه‌های کوچک زدند و به اصطلاح کارفرما شدند. شاید خیلی از دوستان حرف من را نپسندند ولی آن بخش از فعالین کارگری که موقعیت تغییر و تحول داشتند مثلن مهندس فلان رشته بودند و تحت شرایط آن دوران به محیط‌های کارگری آمده بودند و کار می‌کردند، در زمان ریزش‌ها چنگ زدند دوباره به آن موقعیت اجتماعی‌ای که داشتند و کارخانه و کارگاه‌های کوچک و بزرگ زدند.

یعنی این مسائل باعث کمبود گسست نسل فعالین و کم شدن تعداد آنان شد که در شرایط حال حاضر اگر حضور جدی و سازمان یافته داشتند می‌توانستند تاثیر گذار باشند.

صد در صد تاثیر داشتند. ما در کارخانه‌ها حقیقتا دست تنها شده بودیم. مثلن ما در سالهای ۷۰، پنج شش کارخانه با هم جمع می‌شدیم و برنامه‌های مسافرتی می‌گذاشتیم. یعنی آن بخش از فعالین که مانده بودند و جاهای مختلف کار می‌کردند هنوز ارتباطات‌هایشان را با هم حفظ کرده بودند. خاطره‌ی جالبی از یکی از این سفرها بگویم: یکی از دوستان ما که در کارخانه ارج کار می‌کرد خوابیده بود کنار دوست دیگری که در کارخانه‌ی ایران تاجر بود. یقه‌اش را گرفته بود که نامردا چرا وقتی که کارخانه‌ی ما

اعتصاب کرد و خیابان را بستیم شما نیامدید و به ما کمک نکردید. طرف هم می گفت: بابا نصف شب من را از خواب بیدار کردی یقه ام را گرفتی همچین سوالی می پرسی؟! می خواهم بگویم که در همان دوران فعالینی که در کارخانه های مختلف بودند با یکدیگر ارتباط هم داشتند ولی اگر آن بخش دیگر فعالین که می خواستند کار تئوریک بکنند در جهت سازماندهی و انتقال تجربیات کار می کردند خیلی راحت تر می شد حرکت های منسجم را سازماندهی کرد. چون من معتقدم که از کسی که ۶ صبح از خانه خارج می شود و گاهی تا ۱۰ شب سر کار است نمی توان انتظار داشت که به لحاظ تئوریک به همه ی سلاح های جنبش کارگری مجهز باشد. برای همین می گویم باید این ارتباط تنگاتنگ باشد تا همان کارگر هم بتواند به مسائل تئوریک آگاهی بیشتری پیدا کند. اما متأسفانه اینگونه نبود. شکل روابط به صورت بسیار ابتدایی و عادی بود و ما هم آنقدر در آن زمان بضاعت نداشتیم که این شکل را گسترش دهیم.

در این سال ها وضعیت جامعه به گونه ای بود که همیشه دچار بحران بود. از مسائل و مشکلات اقتصادی بعد از جنگ تا شیوه های مدیریتی و ترکیب نوع حاکمیت و خیلی از مسائل دیگر که بر جامعه کارگری هم تاثیر زیادی می گذاشت. مثلاً در مورد ویژگی های مدیریتی و تاثیر آنها در اعتراض کارگران نکته هایی را می توان گفت. بین خود ما کارگران معروف بود که می گفتیم تیم های مدیریت شرکت مدیریت های اتوبوسی اند. یعنی یک مدیر می آید یک اتوبوس آدم همراه خودش می آورد و هنوز دو سال نشده است جا به جا می شود و اتوبوس بعدی. سیاست هایی که در طی این سال ها برای شرکت اتخاذ می کردند حتی در سطح استانداردهای جهان سرمایه داری نیز نبود چون با سوء مدیریت هایشان کارخانه را عملاً دچار بحران می کردند. ما مدیری داشتیم به نام آقای دکتر مودتی که جزو آن باندی بود که با آقای باهنر که الان در مجلس است از هندوستان آمده بودند. این ها یک گروه تحصیل کرده های هندوستان بودند که در کارخانه ها پخش شان کرده بودند. تز این آقای مودتی راجع به مدیریت کارخانه کلا زمین تا آسمان با مدیر قبلی فرق می کرد. مدیر قبلی معتقد بود ما باید تولید کنیم. تولید مستمر انجام بدهیم حتی باید اضافه کار هم داشته باشیم و وسیعاً کار کنیم. این آقا اما می گفت اصلاً تولید چیست؟ فروش چیست؟ اضافه کار چیست؟ و سریع اضافه کار را قطع کرد و گفت هر چه که هست را انبار کنید و به بازار ندهید و توجیه اش هم این بود که بازار کشش ندارد و کارخانه دارد ضرر می کند و ورشکسته می شود. طی دو سال همه ی تولید کارخانه را انبار کرد و از طریق کانال های مخصوصی که داشت تولیدات را وارد بازار آزاد کرد. هنوز در آن زمان این همه شرکت دارویی و بهداشتی راه نیافتاده بود و محصولات ما در سال های ۷۰ به بعد حرف اول را می زد. یک کالا حول و حوش ۱۲۰۰ تومن فروش می رفت چیزی که برای خودش ۷۰ تومن در می آمد. این مدیر عامل سیاست اش این بود که احتکار کند و با قیمت های چند برابر به بازار آزاد بفروشد. بعد از آن مدیر دیگری آمد که دوباره وضع را عوض کرد و گفت بازار تشنه محصول است و شروع کرد به تولید کردن وسیع و همه جانبه و به طور گسترده مواد اولیه و ماشین آلات خرید. حتی با چند شرکت آلمانی قرارداد بست و امتیازات آنها را اخذ کرد که مثلاً اینجا بسته بندی نهایی شود و به آلمان فرستاده شود و کارهای این تیبی که کارخانه را با بحران عظیمی مواجه کرد و مبنایی شد برای اعتراضات

کارگری. یا مثلاً دقیقاً سال ۸۰ استاد دانشگاهی به نام آقای محمد زاده مدیرعامل شرکت شده بود که می‌خواست تمام تزه‌های دانشگاهی‌اش را اینجا پیاده کند و ما به اصطلاح موش آزمایشگاهی آقایان مدیران شده بودیم.

تا اینجا که نقل کرده‌اید کلا یک شرکت هست و یک مدیرعامل و تمامی کارگران مستقیم با سیستم اداری کارخانه در ارتباط کارگری - کارفرمایی هستند. مورد شرکت‌های واسط و یا شرکت‌های پیمانکاری در کارخانه‌ی شما نبود؟

در سال ۸۱ این آقای محمدزاده کارخانه را دو شیفت کرد. و گفت که من تولید لازم دارم. کارگران اعتراض کردند که چرا و چه‌طور می‌خواهید کارخانه را دو شیفت کنید؟ بحث پیمانکاری از همان جا آغاز شد. کارگران گفتند نیازی به پیمانکار نیست ما خودمان هستیم و نیازی هم نیست که دو شیفت کار شود؛ سال‌های سال این کارخانه یک شیفت کار کرده و طبق قراردادش با وزارت کار و حتی قراردادی که ما با شما بستیم اصلن بحث دو شیفت مطرح نبوده است. سر این قضیه درگیری پیش آمد. کارگران اعتصاب کردند و گفتند که سر کار نمی‌رویم. تا اینکه شورای تامین استان آمد که قضیه چیست؟ و کارگران هم گفتند که ما مخالف شیفتی شدن کارخانه‌ایم. البته در آن دوره بچه‌های بسیار فعال و خوبی در شورا بودند که با کارگران در این بحث همراهی کرده بودند. یک روز تا ساعت ۶ بعد از ظهر ماندند و تجمع کردند. حتی خانم‌ها به دلیل اینکه ساعت ۴ مهدکودک بسته می‌شد و باید می‌رفتند که به سرویس برسند، هم ایستادند و بچه‌هایشان را از مهدکودک گرفتند و به حیاط کارخانه برگشتند. چون این مسئله‌ی شیفتی به خانم‌ها بسیار ضرر می‌رساند و عملن برنامه‌ی زندگیشان مختل می‌شد. حتی کارگران جمع شدند مدیر را در اتاق انداختند و در را رویش بستند و گفتند که حق نداری از اینجا بروی بیرون تا تکلیف‌مان معلوم شود. خلاصه این قضیه هم با پا در میانی شورای تامین استان که آمدند و جلسه‌ای را با شورا تشکیل دادند به پایان رسید. نظر کارگران که می‌گفتند مدیریت دارد کار غیر قانونی انجام می‌دهد جا افتاد و اینکه اگر قرار است که شیفت برقرار بشود باید ۲۰ درصد حق شیفت به ما بدهید. آنها هم قبول کردند و به این صورت کارگران اجازه ندادند که پیمانکار وارد کارخانه بشود. به نظر من تجربه‌ی بسیار خوبی بود که کارگران خواسته‌هایشان را به مدیریت تحمیل کردند. مدیریت که نمی‌خواست با این شرایط تن به این طرح بدهد در این مقطع از اجرای آن منصرف شد.

این موقعی که شما از آن یاد می‌کنید آیا هنوز شرکت در اختیار بنیاد ۱۵ خرداد بود؟ و نظارت بر مدیران و عوض کردن‌شان تحت نظر آنها بود؟

بله مدیریت دست آقای حسن صانعی بود. یعنی دست ۱۵ خرداد بود ایشان هم به چیزی که کار نداشت تولید بود و اینکه کارخانه به کجا می‌رسد. اصلن مسئله‌اش نبود. سیاست‌های دیگر مد نظرش بود که بعدها بتوانند به کرسی بنشانند.

شما گفتید مدیران به تناوب تغییر می کردند و هرکس هم می آمد برنامه‌ی خاص خودش را ارائه می داد، مثلن آن مدیری که احتکار می کرد و بعد جنس‌ها را به بازار آزاد می فروخت یا آن که به سیستم عادی بازار ارائه می داد. این تغییرات برای کارگرها چه قدر اهمیت داشت؟ چیزی که من از حرف‌های شما فهمیدم این بود که برای کارگرها وقتی این موضوع اهمیت بیشتر پیدا کرد که حداقل شدت کارشان بالا رفت. اینجا کارگرها وارد قسمت اعتراضی خودشان شدند و مثلن اعتصاب کردند. به نظر می رسد با این قسمت بیشتر کار داشتند که چرا شدت کارشان بالا رفته است..

نه به نظر من مسئله شدت کارشان نبود. یک چیزی را قبلا هم توضیح دادم. در آن دوره‌هایی که مدیریت تولید را تا اوج بالا می برد ولیکن اضافه کار را برقرار می کرد کارگرها راضی تر بودند. یعنی همان اضافه کار را تا ۷ شب ۸ شب بعضی اوقات تا ۹ شب می ایستادند کار می کردند که اگر شیفتی می شد ساعات کاری اضافه کار قطع می شد. یعنی ۷ صبح می آمدند تا ۲ بعدازظهر، ۲ بعدازظهر تا ۱۰ شب. در نتیجه آخر ماه دیگر اضافه کار نداشتند. چون بچه‌ها روی قوانین مربوط به شیفت، تحقیق و اطلاع رسانی کرده بودند که مثلن در کارخانه‌هایی که شیفت هستند چه شرایطی حاکم است. این بحث به درستی جا افتاد و کارگرها اطلاع داشتند و حتی می گفتند که اگر هم قرار است شیفت باشد باید حق شیفت داده بشود که این حق شیفت قانونا ۱۰ درصد بود ولی اینها با توجه به فشاری که به مدیریت آوردند ۲۰ درصد درخواست کردند. مدیریت بعد از چند ماه دوباره بحث شیفت را مطرح کرد و با فشار آوردن از کانال شورا می خواست به کارگران بقبولاند که این طرح از نظر اقتصادی به نفع شرکت می باشد همانطور که قبلن هم گفتم در این دوره از شورا کارگران اکثرا آدم‌هایی را انتخاب کرده بودند که با مدیریت مخالف داشتند. یکی از اینها شخصی بود به نام گروسی.

آقای گروسی در این قضایا نقش زیادی داشت. او کارمند قسمت تدارکات بود و بچه‌ی خود اسلامشهر هم بود. یک بخشی از کارگرها همیشه از کسانی حمایت می کردند که به اصطلاح با مدیریت درگیر می شدند و سعی می کردند که آنها را به تعاونی‌ها یا شورا بکشانند. این شخص هم یک مقدار مسائل و ویژگی‌های خاصی داشت. یک مقدار حالت مثلن لجبازی‌های مخصوص خودش را داشت. مثلن در دوران حق شناس که انجمن اسلامی در اوج قدرت بود از او خواسته بودند به اتاق دیگری برود. اما او ۴ سال در همان اتاق ماند و نتوانستند جابه‌جایش کنند. سماجت عجیب و پافشاری زیادی کرد که من باید در همین اتاق باشم، کار من در همین اتاق است. در صورتی که قسمتش را جای دیگری برده بودند. جالب است که همین آدم به دلیل اینکه رو در روی مدیریت می ایستاد و کارگرها نظر خوبی نسبت به او داشتند در انتخابات شورا کاندید شد. همه به حالت طنز به یکدیگر می گفتند که گروسی می خواهد کاندید بشود چون به اصطلاح تا حدودی شیرین عقل بود. ولی باورتان نمی شود که ۶۵۰ رای آورد که رای نفر بعدی اش ۱۰۰ و خرده‌ای بود. یعنی اختلاف بین این آدم و نفر بعدی اش اختلاف فاحشی بود. در یکی از این جلساتی که در آن زمان با آقای محمدرزاده که استاد دانشگاه بود و یک آدم تحصیل کرده و حزب اللهی دو آتیشه هم بود پیرامون مسئله‌ی شیفت برگزار شده بود گروسی بلند

شده بود و به محمدزاده گفته بود که آقای محمدزاده چه می‌گویی؟ کارگران شیفی شدن را قبول ندارند. تازه خودت را هم قبول ندارند و طی یک مشاجره جلوی مدیران و دیگر اعضای شورا سیلی محکمی به محمدزاده زده بود. که عینک‌اش پرت شده بود و شکسته بود. همه جا خورده بودند که قضیه چیست؟ این دیگر کیست؟ این قضیه باعث شد که آقای محمدزاده دو سه نفر را شبانه بفرستد دم در خانه‌ی این فرد که کمین کنند. صبح که آقای گروسی از خانه می‌آید بیرون این چند نفر با چوب می‌کوبند بر سرش و فرار می‌کنند که سرش شکاف بر می‌دارد. بعد پارچه‌ی سفیدی بر سرش می‌اندازد و سوار سرویس می‌شود و با همان حال به کارخانه آمد. دم در کارخانه ایستاد و داد زد که آهای ملت بیاید ببینید که محمدزاده‌ی کثافت با من چه کار کرده است. کارگرها هم که دیدند گروسی با صورت خونی آمده، پای این بحث ایستادند و گفتند که آقا ما باید تکلیفمان را معلوم کنیم. محمدزاده که آن روز ترسید و اصلن به شرکت نیامد. آبدارچی معاون شرکت هم به او خبر داده بود و او هم فرار کرد و به شرکت نیامد. کارگرها هم در شرایط به شدت عصبی‌ای ایستاده بودند دم در تا تکلیف‌شان را معلوم کنند. شورا که می‌دانست در آن جلسه گروسی مدیرعامل را زده‌هی به بچه‌ها می‌گفتند که گروسی محمدزاده را زده. من می‌گفتم: زده که زده! خوب کاری کرده زده! ولی محمدزاده چرا در خانه‌ی طرف آدم فرستاده تا با چوب او را بزنند؟ و کارگرها هم همگی واقعن ایستادند و این مسئله‌ی مجروح شدن آقای گروسی و مسئله‌ی شیفی را با هم حل کردند. یعنی بر روی هر دو پافشاری کردند.

با فشاری که کارگران به مدیریت وارد کردند مامورهای تامین استان وعده دادند علاوه بر اینکه تهاجم کنندگان به گروسی را شناسایی کنند، ۲۰ درصد حق شیفی نیز به کارگران پردازند. طرح شیفی هم به دلیل اینکه هزینه‌های سنگینی برای خود مدیریت داشت و هم به این دلیل که طرح‌های آزمایشی دانشگاهی را امتحان می‌کردند بیشتر از شش ماه طول نکشید و بعد از آن کارخانه به همان روال عادی برگشت.

یعنی دقیقا بعد از ماجرای آقای گروسی؟

نه آن موقع کارگران بیست درصد امتیاز حق شیفی را گرفتند و نگذاشتند که پیمانکار وارد کارخانه بشود و مهم‌تر از این‌ها اینکه نماینده‌ی شورای تامین استان قول داد که پرونده‌ی آقای گروسی در قوه‌ی قضاییه پیگیری بشود و مسبین آن ضرب و شتم به کارگران معرفی بشوند. به همین خاطر آن موقع کارگرها قبول کردند که بروند سرکار. در طی جلسه‌ای که با حضور شورا و مدیریت و وزارت کار برگزار شد این بحث به اینجا رسید که طرح شیفی که آقای محمدزاده مطرح می‌کرد غیرقانونی بوده است و باید حداقل ۱۰ درصد حق شیفی بدهند. کارگرها اعلام کردند که با بیست درصد حق شیفی حاضر می‌شوند طرح را اجرا کنند. و تنها شش ماه این طرح را اجرا کردند.

ماجرای آقای گروسی به کجا کشید؟ آیا بعد از اینکه کارگران به کار بازگشتند باز هم از گروسی حمایت کردند؟

روحیات برخوردار کارگران در محیط کار همیشه به گونه‌ایست که هنگامی در اوج حرکت هستند بسیار روحیه‌ی تعرضی خوبی دارند اما از آن اوج که می‌گذرد روحیه‌ی اعتراضی کارگران پایین می‌آید و کارفرما تعرض می‌کند. بعد از آن اتفاق آقای محمدزاده طبیعتاً خیلی سخت شاکی شده بود و ضربه‌ی سنگینی به او وارد آمده بود. تصمیم گرفت که آقای گروسی را به دادگاه بکشاند و در دادگاه تعدادی از اعضای شورا - که آن موقع توانسته بود با ترفندهای مختلف در شورا دو دسته‌گی ایجاد کند - را راضی کرده بود که در دادگاه بر علیه آقای گروسی شهادت بدهند و بگویند که او مقصر بوده. به این ترتیب گروسی را از کار معلق کردند.

کارگران با حکم معلق از کار گروسی چه کردند؟

آقای گروسی یک سال تمام دم در نگهبانی ایستاد! به نشانه‌ی اعتراض صبح با سرویس می‌آمد دم نگهبانی می‌ایستاد تا ساعت ۴ بعد از ظهر و بعد با سرویس به خانه می‌رفت. واقعیت این است که کارگران کاری نکردند. و این چند دلیل داشت. یکی اینکه تجربه‌ی من در این چندین سال این را ثابت کرده که مدیریت وقتی تحت فشار و شرایطی است که کارگرها به او حمله می‌کنند مجبور می‌شود و عقب نشینی می‌کند اما بعدها سعی می‌کند جبران عقب نشینی‌هایش را بکند و امتیازهایی که داده را پس بگیرد. و واقعا هم همیشه این کار را با نفوذ به کارگرها و خریدن یک سری از اعضای شورا انجام می‌دهد. در این مسئله هم این کار را کرد. یک بخش از شورا را خرید و با خودش هماهنگ کرد.

در واقع وقتی تشکل واقعی کارگران موجود نباشد و هیچ کنترلی از سوی کارگران بر نمایندگان‌شان نباشد ممکن است حتا برخی افراد خوب که مخالفت‌هایی نیز با مدیریت دارند در تشکلی غیر کارگری مثل شورای اسلامی وارد شوند اما نهایتاً کارفرمایا دولت می‌تواند در آنجا راحت‌تر نفوذ کند و آن‌ها را به طور کامل کنترل کنند و آن تعداد افراد را نیز خنثی کند.

اما درباره‌ی این که چرا کارگران در مورد آقای گروسی اعتراضی نکردند. دومین دلیل این بود که شرایط فشار را بر روی کارگران زیاد کرد. کارگران وقتی از آن حالت اعتراض دسته جمعی در می‌آیند دوباره جمع شدندشان سخت و زمانبر است. یکی از این دلایل هم این بود که کارگرها آن احساس بی‌گناهی یا میرا بودن از اشکال را کامل در گروسی نمی‌دیدند و می‌گفتند این بابا هم خودش قاطی دارد. یعنی روحیاتی داشت که باعث می‌شد با او به حالت طنزگونه برخورد بشود و خیلی راحت از کنارش بگذرند. مثلن می‌دیدند که ایستاده دم در اما بی تفاوت از کنارش رد می‌شدند و فقط می‌گفتند آقای گروسی چه طوری؟ من خودم آن موقع با بچه‌ها که صحبت می‌کردم می‌گفتم که گروسی با تمام مشکلاتی که دارد ولی یک چیزی را یادمان نرود که این آدم در اثر فشار و سیاست مدیریت که بر علیه‌اش اعمال شد این بلا سرش آمده و الان معلق از کار است و در آستانه‌ی اخراج؛ این به خاطر درگیری‌اش بر سر مسئله‌ی شیفت بود و ما نباید این جور بی تفاوت باشیم. اما کارگران توجه نمی‌کردند و این مسئله یک سال و نیم طول کشید.

در این دوره مدیران چه برخورد هایی با کارگران داشتند؟ یعنی نحوه‌ی مدیریت، پرداخت حقوق و مطالبات، نحوه‌ی کنترل کارگران و از این قبیل ویا ترفندهایشان برای پیشبرد سیاست‌های جدید اقتصادی و سرمایه داری و اعمال فشار بیشتر بر روی کارگران و...

در سال‌های ۸۲، ۸۳ فشاری که مدیریت بر کارگران اعمال می‌کرد بسیار زیاد بود. به اشکال مختلف سعی می‌کردند مطالبات و خواسته‌های بچه‌ها را سرکوب کنند. در همان دوران یعنی دقیقاً پس از جریان شیفت، مدیری آوردند به نام «طاهری» که این شخص معروف به مدیر تصفیه بود. خودش می‌گفت در شرکت قبلی‌اش حدود ۶۰۰ نفر را تصفیه کرده. اصلن تخصص‌اش در این بود که بیاید و به انحای مختلف شرایطی را فراهم بکند و آن بار نیروی انسانی در شرکت را کم کند تا به قول خودشان تولید از لحاظ اقتصادی برایشان مقرون به صرفه باشد. آقای محمدزاده اواخر دوره‌ی مدیریت‌اش این شخص را آورد و وقتی که این شخص با جو تولیددارو روبرو شد دید که نه اینجا مثل جاهای دیگر نیست که بشود ساده، کاری از پیش برد. ولی بعد از چند جلسه شروع کرد به مطرح کردن این امر که من در بیمه نفوذ دارم، در فلان کارخانه توانستم فلان قدر کارگر را بازنشست کنم. بچه‌ها هم پیگیری که کردند دیدند درست می‌گویند در بیمه هم دست به کار است و در دادن رشوه و ردیف کردن کارهای بیمه هم تخصص دارد. این شخص شرایطی را در شرکت به وجود آورد که بخش وسیعی از بچه‌های آن دوره که حوالی ۲۵ سال سابقه داشتند، یک سال مانده بود یا یک سال گذشته بود، بازنشست شوند. مرحله دوم بازنشستگی‌های پیش از موعد شروع شده بود، طرح آن هم تصویب شده بود. آن چیزی که به ما عنوان شده بود در آن دوران بازنشستگی به بهانه‌ی نوسازی صنایع بود. در تمامی شرکت‌هایی که در ارتباط با صنایع بودند و شرایط‌اش را داشتند این بازنشستگی پیش از موعد اعمال می‌شد. این مسئله باعث شده بود یک حالت انتظار در کارگران ایجاد شود. می‌گفتند: «ما باید از این شرایط دریابیم»، «فشار را دیگر نمی‌توانیم تحمل کنیم»، «هرچه زودتر بگذاریم و برویم و این برایمان خیلی مفیدتر است و دیگر ماندن در این محیط برایمان سخت است». و واقعاً هم شرایطی که ایجاد کرده بودند برای قدیمی‌ها شرایط بسیار سخت و طاقت فرسایی بود. هر روز به انحای مختلف معلق از کارشان می‌کردند، کارشان را ازشان می‌گرفتند یا اهمیت نمی‌دادند به کار آنها، به راحتی شخص دیگری را می‌آوردند و آنها بیکار می‌شدند. اصلن در آن دوره افرادی بودند که یک سال بیرون از شرکت بودند حقوق‌شان را می‌گرفتند می‌آمدند و تا بعد از ظهر می‌ماندند و هیچ کار خاصی نداشتند و یک حالت سرگردانی داشتند. جالب بود هنگامی که این بخش از کارگرها به نقطه‌ی استیصال رسیده بودند عملن در حرکت‌ها و اعتراضاتی که می‌خواست صورت بگیرد یک حالت عقب نشینی داشتند. می‌گفتند ما که رفتنی‌ایم، ما که می‌خواهیم برویم، ما چه کار به این کارها داریم؟ شرکت را می‌خواهند جمع کنند، می‌خواهند ببرند، به ما ربطی ندارند. افزایش تولید امسال ندادند جهنم که ندادند و از این جور توجیه‌ها. جالب بود که آن آقای طاهری هنگامی که این روحیات را در کارگرها مشاهده کرد تعرض‌اش را بیشتر کرد. کارگرها هنگامی که می‌خواهند بازنشسته شوند سنوات خدمتی می‌گیرند مثلن در ازای مقداری کاری که انجام داده‌اند قانون کار گفته است که کارفرما حداقل یک ماه را باید پرداخت کند. ولی می‌تواند

طبق قرار با کارفرما به دلخواه بیشتر هم بگیرد. در میان شرکت‌ها هم بوده است که مثلن سه ماه دادند، ۱۰۰ روز دادند. بستگی به محیط و فشار کارگرا داشته است. در شرکت ما حداقل چیزی که همیشه مرسوم بوده و تازه به کسانی که مدیریت قصد اذیت کردنشان را داشت تعلق می‌گرفت، ۴۵ روز بود. و حداکثرش هم ۱۰۰ روز. ولی این آقای طاهری گفت من به هیچ وجه یک ماه بیشتر نمی‌دهم هر کی می‌خواهد بیاید و این یک ماه را بگیرد. اول همه اعتراض کردند چون قدیمی‌ها برایشان خیلی تفاوت می‌کرد. مثلن یک دفعه بحث ۷،۶ میلیون بود در دریافتی‌شان. وقتی اعتراضات را دید گفت من هم هیچ بازنشستگی‌ای را رد نمی‌کنم و هیچ نامه‌ای هم برای بیمه نمی‌فرستم. چون در این قانونی که برای بازنشستگی بود حتمن باید مدیریت موافقت می‌کرد مازادش را اعلام می‌کرد و کارگر در واقع اینجا هیچ نقشی نداشت. نمی‌توانست بگوید که من می‌خواهم بروم چون از نظر قانون چنین حقی را نداشت. مگر این که از نظر کارفرما اعلام می‌شد که این نیرو مازاد است و من نمی‌خواهمش و به منظور نوسازی صنایع می‌خواهم نفر جدید بیاورم؛ در نتیجه کارگرا این تصور را داشتند که مدیریت دارد در حق آنان لطفی می‌کند که در این شرایط بحرانی و فشار که کارخانه در شرف ورشکستگی است و ممکن است که کارخانه بخواهد یا انتقال پیدا کند بازنشسته می‌کند. در این شرایط بود که یک روز صبح دیدیم آدم‌هایی که قَدَر بودند، حرف بزن بودند، صف کشیدند پشت در اداری که آقا باشه ما امضا می‌کنیم، حالا می‌گویند با همان یک ماه سنوات امضا می‌کنیم. جو طوری شد که مدیرعامل نه تنها سنوات را صد روزه و حتی دو ماه نداد بلکه همان یک ماه سنوات را هم یکجا نداد و قسط بندی کرد یعنی چیزی که دیگر اصلن سابقه نداشت. گفت من در سه قسط بهتان می‌دهم هر کس می‌خواهد بیاید و بگیرد. یک سری‌ها را همیشه در شرکت‌ها جلو می‌اندازند ولی با آنها توافق‌های پنهانی می‌کنند. ما داشتیم یک فردی را که از قدیمی‌های بخش دارویی بود و آدم همیشه درگیری بود. به این گفته بودند که بیا و بگو که همین شرایط را قبول دارم. ما بعدن از بچه‌های حسابداری فهمیدیم که به این فرد یک ماه را نقدی دادند و قسط بندی نکردند. ولی برای بقیه این جلو افتاد و گفت من می‌روم. ولش کن، بس است دیگر زندگیمان مهم‌تر است. می‌خواهم بگویم که این طرح باعث شد از نظر روحی روانی شرایطی حاکم بشود که قدیمی‌های شرکت هم که همیشه وزنه‌ای بودند، همیشه در مسائلی که کارگرا می‌خواستند حضور داشتند افت کرده بودند. از سال ۸۳، ۸۴ این جو حاکم شد تا اینکه دکتر امجد آمد با یک طرح جدید و بحث‌هایی که مقداری از آن را گفتم. اوایل کار دکتر امجد، طاهری هنوز سرکار بود ولی به دلایل اختلافاتی که...

طاهری مدیرعامل شرکت بود؟

نه طاهری مدیر اداری بود. زمان محمدزاده آمده بود و زمان امجد هم بود تا اینکه به اختلاف خوردند. زمانی که محمدزاده مدیرعامل بود امجد یکی از مدیران شرکت بود و طاهری او را بسیار اذیت کرده بود. در نتیجه زمانی که امجد مدیرعامل شد طاهری را از کار برکنار کرد. و مدیر اداری جدیدی آورد که از نفرات بازنشسته سپاه

بود و اولین طرح‌اش هم طرح بازخریدی بود و می‌گفت من در بیمه نفوذ دارم و فلان می‌کنم. حتی در جلسه‌ی اولی که ما فهمیدیم قرار است کارخانه منتقل بشود این شخص را به عنوان معاون امجد معرفی کردند. می‌خواهم بگویم که با اینکه طاهری رفت ولی جو سنگین و آن روحیات همچنان در شرکت باقی بود و ادامه داشت.

در کنار دلایلی که پیش‌تر برای عدم انسجام و تداوم اعتراضات کارگری ذکر کردید. مثلاً گفتید در اعتراض به قضیه‌ی آقای گروسی حرکت انی بوده. در واقع وقتی یک حرکت متشکل منسجم و سازماندهی شده نبود به راحتی به محاق رفت و ادامه پیدا نکرد. درست است؟

من در صحبت‌هایم توضیح دادم و اگر دقت کنید می‌بینید که حرکت‌ها خودجوش‌اند. حرکت‌ها در مقاطعی بر سر مسائل خاص پیش می‌آیند ولی چیزی که مهم است نقش و نیروی یک فعال کارگری و تاثیری که می‌گذارد است. فرض کنید در همین قضیه با اتفاقی که صبح آن روز افتاد همه آمدند و همه ناراضی شدند و نسبت به این قضیه اعتراض کردند، پای این بحث ایستادند و قضیه را پیش بردند.

مثلاً مدیریت در آن مقطع شرایطی را برای کارخانه پیش آورد بود که اولین حرفی که مدیرعامل بعدی زد این بود که: به من می‌گویند یا تو دیوانه‌ای یا عاشق که این شرکت را تحویل می‌گیری چون آقای محمدزاده این شرکت را ورشکست کرده و ۳۶ میلیارد بدهی به بار آورده است. میان این مدیرعامل که می‌گویم و آقای محمدزاده مدیرعامل دیگری آمده بود و کار کرده بود به نام دکتر باقری که در یک سال و نیمی که در کارخانه بود صدمات زیادی از کارگران خورد و در نهایت نیز به این دلیل که نمی‌خواست اضافه تولید پردازد کارگران او را از سالن بیرون کردند و او هم استعفا داد. ما از طریق کانال‌هایی توانستیم با او ارتباط بگیریم و تحقیق کنیم که این حرف مدیرعامل جدید یعنی آقای امجد چقدر صحت دارد؟ آیا واقعاً کارخانه ۳۶ میلیارد بدهی دارد؟ آن فرد گفت زمانی که من حساب‌ها را به دکتر امجد تحویل دادم ۵ میلیارد بدهی بود نه ۳۶ میلیارد.

اما امجد مدعی شد که ۳۶ میلیارد بدهی داریم و شرکت باید به تاجیکستان منتقل بشود. این شروع یک بحث جدید بود. چند سال قبل در زمان مدیریت مهندس قمصری شرکت در تاجیکستان زمینی را با قیمت خیلی بالا خریده بود. جالب این است که مالک این زمین فامیل یکی از اعضای هیات مدیره بود. زمینی در بیابان‌های تاجیکستان. یعنی با زد و بند، سرمایه‌ی بسیار زیادی از شرکت را برای خرید این زمین برداشت کرده بود. چندین سال بود از زمان قمصری به این طرف که با سیاست‌هایی که در مورد این زمین به کار می‌بردند بخش‌های بسیاری از سرمایه‌ی شرکت را به سرقت بردند. در بیابان‌های تاجیکستان سیلو زدند، کارخانه زدند نزدیک ۱۰، ۱۲ سال کسانی از این طریق خوردند که تصورش هم وحشتناک بود. مثلاً بعدها ما فهمیدیم که اصلاً بار تیرآهن آنجا نمی‌رفته ولی امضا می‌شد که ۱۸ بار آهن به آنجا منتقل شده. سیستم بی در و پیکری بود که یک عده واقعا

بردند و خوردند. آقای امجد که مدیرعامل شد گفت به دلیل مشکلاتی که داریم باید این مکان را بفروشیم و کارخانه را به تاجکستان منتقل کنیم. و یا این بحث که باید تعداد پرسنل را کم کنیم. واحد فنی به دلیل نارضایتی‌هایی که نسبت به وضعیت موجود و شرایط کاری داشت، جلسه‌ی مشترکی با دکتر امجد گذاشت. اتفاق خوبی که افتاد این بود که فهمیدند که اقدام بعدی آقای امجد مطرح کردن طرح بازخریدی است. خبر این طرح را همان روز بخش فنی به بقیه کارگراها داد. اطلاع رسانی گسترده‌ای شد و حتی روی این طرح و انتقال تجربیات دیگر کارخانه‌ها از این طرح نیز کار بسیار شد. که در کارخانه‌هایی که این طرح اجرا شده چه مسائلی پیش آمده و چه تاثیرها و عوارضی داشته است. تمامی این کارها بسیار به موقع بود. فردای آن روز یعنی ۲۴/۸ این طرح را به در و دیوار کارخانه زدند. که اینجا هم اطلاعیه‌اش است: (۲)

در واقع مدیریت این اطلاعیه را به در و دیوار زد با این استدلال که این طرح به نفع خودتان است. کسی که برای این طرح اقدام کند پول خیلی خوبی خواهد گرفت که برای آینده‌اش مفید است چون ما چه شماها بخواهید چه نخواهید تصمیم گرفته‌ایم کارخانه را منتقل کنیم و شما هم که نمی‌توانید به تاجکستان بیایید، برایتان سخت است. این مسئله باعث اعتراض کارگراها شد و روز ۲۴ ام، جو آرام کارخانه متشنج شد و کارگران از شورا خواستند که درباره‌ی این قضیه تصمیم بگیرد. شورا هم اعلام کرد که مدیریت مصمم است این کار را انجام بدهد و گفته است که هیچ‌کس هم نمی‌تواند جلوی اجرایی شدن این طرح را بگیرد. قرار است که کارخانه به تاجکستان منتقل بشود.

این انتقال واحد به واحد صورت می‌گرفت. یعنی اعلام کردند که اول واحد بهداشتی، شامپو و خمیر دندان و... را می‌بریم بعد واحدهای دیگر را. به همین دلیل که واحد بهداشتی در تیر رس بود، بچه‌های این واحد جدی‌تر اعتراض کردند و حتی دو ساعت در محوطه‌ی یکی از انبارها اعتصاب کردند. آنجا جمع شدند و گفتند که ما کار نمی‌کنیم تا تکلیف‌مان را روشن کنید و بگویید که در این قضیه قرار است چه اتفاقی برای ما بیافتد؟ در این اتفاقات مدیریت همیشه دنبال این است که جو را به نفع خودش تمام کند. و به این منظور ادعا می‌کند توطئه‌ای در کار است و این که یک سری قصد تخریب کارخانه را دارند. در آن زمان قسمتی داشتیم که سابقن کارخانه‌ی پودر دریا و شوما آنجا بود و این ساختمان به ساختمان پودر معروف بود که از سال ۵۶ به قزوین منتقل شده بود و از همان قبل از انقلاب شده بود انبار محصول و انبار مواد اولیه. طبقه‌ی چهارم آن را حسابداری گرفته بود و اسناد سال‌های سال شرکت را آنجا بایگانی کرده بود. در زمان همین اعتراض و تحصن این طبقه‌ی چهارم آتش گرفت و آقای دکتر امجد هم ادعا کرد که عده‌ای از کارگران کارخانه را آتش زدند. و چون برق آن ساختمان مدت‌ها قطع بوده منطقی بود که آتش سوزی عمدی اتفاق افتاده باشد. با اینکه مدیرعامل همچنین ادعایی کرد بعدها فهمیدیم کلیه اسناد تولید، فروش و غیره و مدارکی که او می‌توانست با آن، ۳۶ میلیارد ضرر را ثابت کند همه در آن اتفاق سوخته بود. حتی محصولات ضایعاتی را آتش زده بود و صحنه سازی کرده بود تا بتواند از بیمه مبلغی بگیرد. در این ماجرا کارگراها همگی اعتراض کردند که چنین چیزی نیست که کار کارگران باشد. این ساختمان عمدی آتش گرفته و این قضیه را باید مدیریت روشن بکند. جو کارخانه در آن

مقطع جو نارضایتی و تشنج بود و هر روز یک بحثی مطرح می‌شد. یعنی امنیت شغلی کارگراها در خطر بود. همگی احساس می‌کردند وضعیت ویژه ایست. امجد در جو سازی و بحران سازی آدم بسیار متبحری بود.

یک‌روز بچه‌های قسمت لابراتوار را صدا کرد - البته توضیح دادم که از سال ۷۳ به بعد بخش زیادی از قدیمی‌های کارخانه به مرور رفته بودند و در قسمت لابراتوار کارگران جدید همه قراردادی بودند - گفت که قرارداد شما از این تاریخ تمام میشود و باید بروید. کارگراها که حاضر نبودند طرح بازخریدی را اجرا کنند حالا با بحث اخراج قراردادی‌ها مواجه شده بودند. این بحث‌های پی در پی در داخل کارخانه اعتراض و جو نارضایتی زیادی را باعث شد. کارگران فشارشان را به شورا بیشتر کردند و از آن‌ها پاسخ می‌خواستند. خود اعضای شورا گفتند که ما نمی‌توانیم جواب مدیریت را بدهیم. بچه‌ها دقیقاً در ۹/۲۲/۸۴ جمع شدند و از قسمت‌های مختلف نماینده انتخاب کردند. چهار نفر را انتخاب کردند از قسمت بهداشتی، فنی، دارویی و خدمات.

این یک بحث جدید در کارخانه است. یعنی در حالی که شواری اسلامی وجود دارد شماها بحث نماینده‌ی کارگر را معرفی می‌کنید. عکس‌العمل کارگران چه بود؟

کارگرانی که از آنها می‌خواستیم در این انتخاب نماینده شرکت کنند سوال می‌کردند که وقتی شورای اسلامی هست این چهار نفر چه کاره‌اند؟ و ما هم پاسخ می‌دادیم که چون آنها خودشان اعلام کرده‌اند که نمی‌توانند حرف بزنند، کار ما را پیش ببرند، عرضه ندارند و وقتی پیش مدیرعامل می‌روند، می‌ترسند، ما خودمان باید حرف‌مان را بزنیم. مدیریت هم البته اعتراض کرد و گفت که من به هیچ وجه قبول ندارم. چون به لحاظ قانونی این‌ها نماینده نیستند و اگر هم قرار باشد من قراردادی با کارگراها امضا کنم و چیزی بخواهم بگویم باید با شورا باشد. جلسه‌ای میان کارگران برگزار شد و بحث‌های خیلی خوبی هم شد. دلایل و مدرک ارائه کردند که این شرکت ورشکسته نیست و ما کارگران این حرف را قبول نداریم. این یکی از موارد بود. دیگر این بود که شرکت باید در همین محل ادامه کار دهد. در رابطه با قراردادی‌ها با پافشاری، از آنها حمایت کردند. و اعلام کردند که دکتر امجد حق ندارد قراردادی‌ها را اخراج کند. بر اساس این مصوبات بیانیه‌ای نوشته شد در اختیار شورا گذاشته شد که شورا این را پیش مدیریت ببرد. حتی آقای دکتر امجد بحث پیمانکاری را تازه مطرح کرده بود و کارگران هم اعلام کرده بودند که پیمانکار حق ندارد به این شرکت بیاید و همین قراردادی‌ها باید مثل گذشته باقی بمانند. اسم این گروه نمایندگان ۴ نفره شد مکمل شورا. یعنی خود اعضای شورا این را گفتند. خود آنها به میزان زیادی در آن موقع به سمت کارگران بودند به این دلیل که خودشان در محیط کاری حضور داشتند و این بحث‌ها درباره‌ی منافع خودشان هم بود. اما نمی‌توانستند با قدرت عمل کنند.

صحبت از ایجاد تشکیلی دیگر خارج از چهارچوب شورای اسلامی نشد؟

یک بحثی را دوستان مطرح می کنند که در شرایط اوج اعتراض، درگیری و تشنج های روزانه فضا آماده است تا کارگران تشکل شورای اسلامی را کنار بزنند. آن زمان واقع دیدیم که چنین چیزی امکان پذیر نیست. اکثریت کارگرها می گفتند شورا بی عرضه است ولی چه جایگزین آن می شد؟ چیزی که از درون کارگرها برآمد همان جمع چهار نفره بود. چهار نفر را انتخاب کردند، چهار نفر از آدم هایی که واقع می شناختند از سال های قبل و سابقه خوبی داشتند و طی این چندین سال در حرکت ها تایید شده بودند و با منافع کارگرها بودند. ولی اسم دیگری برای آن نگذاشتند یعنی ما آن موقع می نشستیم صحبت می کردیم که سندیکا این است یا تشکل این است ولی واقعا جا نیافتاد. زورمان نرسید. توانش را نداشتیم. شاید هم به این دلیل که تعدادمان کم بود و هم اینکه بضاعتش را نداشتیم. شاید کارگرها هم در آن شرایط روحی بیشتر از این کشش نداشتند. آن ها می خواستند به همین شکل که نمایندگان خودشان حضور داشته باشند اما فشار از طریق قانونی، یعنی شورا منتقل بشود. مثلا می گفتند که شورا قانونا حق امضا دارند. مدیریت وقتی با این قضیه روبرو شد جهت کنترل امور دست به اقدامات مختلفی زد که یکی از آن ها این بود که فشار را به واحد فنی بیشتر کرد. چون معتقد بود بچه های این بخش این تحرکات را مطرح می کنند این بخش فنی هم در ۸۴/۱۰/۵ اعتصاب کرد و نامه ای منتشر کرد که در این اسناد من موجود است.

یعنی به بچه های واحد فنی فشار آوردند؟

بله. چون احساس کرده بودند که بچه های فنی در جریان اعتراضات خیلی فعال تر بودند و از قصد دستگاه ها را می خواباندند. مثلن چون کارگرها نمی توانستند اعتصاب کنند بخش فنی می گفت که این دستگاه خراب است و دستگاه را می خواباندند و عملا کارگرها هم مینشستند نگاه می کردند و اگر کارفرما چیزی می گفت پاسخ میدادند که دستگاه خراب است. ولی او می فهمید که این بخش فنی با این کار، چوب لای چرخش می کند. حتی بخش بهداشتی گفته بود عید می مانیم و با چوب و چماق هم شده نمی گذاریم دستگاه ها را کسی جای دیگر ببرد. مدیریت فهمیده بود که از کانال بخش فنی این قضایا منتقل شده. و جالب این بود کلیت واحد فنی بر اساس رابطه های قوی ای که در آن به وجود آمده بود، در این حرکت های اعتراضی یک دست و متحد بود. در این نامه ای که منتشر کردند، اعلام کردند به دلیل فشاری که شما به واحد فنی آورده اید ما از تاریخ ۸۴/۱۰/۵ از ماندن در زمان های کار اضافی که قانونا حق پرسنل می باشد معذوریم. کلیت فنی همگی پای این نامه را امضا کردند. (۳) سه روز این اعتصاب ادامه داشت. که بعدها من اشاره خواهم کرد که از مدیر این بخش فنی تا چند تن از عناصر آن را به دلیل ضرر و زیانی که به کارخانه وارد شده بود به اصطلاح به کمیته انضباطی کشاندند. اما در این مقطع اعتصاب این بخش تاثیر زیادی بر روحیه کارگران گذاشت. و آنها از این حرکت حمایت می کردند. مثلن مدیریت گفته بود اگر واحد فنی نیست اشکال ندارد شما تولید کنید. کارگران دیگر بخش ها به این منظور که از بخش فنی حمایت کنند، در اضافه کاری دستگاه ها را دستکاری می کردند و می خواباندند بعد می نشستند و کار نمی کردند. امجد که می دید دستگاه ها غیر فعال اند و کارگران بیکارند اعتراض می کرد و کارگران جواب می دادند دستگاه ها خراب هستند. جالب اینجا بود که ماشین کاران ما تنظیمات اولیه ی هر

دستگاهی که با آن کار می‌کردند را بلد بودند اما می‌گفتند ما همچنین حقی نداریم که دست به آچار بزنیم. کار ما هم نیست و ربطی به ما ندارد. سرپرستان قسمت‌ها هم شاکی می‌شدند که بابا من می‌دانم که شما بلدید و همیشه خودتان دستگاه‌ها را تنظیم می‌کردید. ولی آن‌ها می‌گفتند که نه. من حق ندارم به ماشین دست بزنم. یعنی این همکاری‌ها را می‌کردند. مخصوصاً که قسمت تاسیسات وقتی می‌رفت بخار کارخانه را هم می‌بست و در اوج سرما صدای کارگران هم در می‌آمد که آقا ما در سرما نمی‌توانیم کار کنیم. این قضیه شدت داد به مسئله درگیری‌ها.

بچه‌های مکمل شورا چگونه در پیشبرد منافع کارگران فعالیت کردند؟

در آن زمان حتی اعضای مکمل شورا رفتند و با ۱۸۶ نفر قراردادی شرکت صحبت کردند. که ما خبر داریم که قرار است قراردادهایتان را بعد از عید ببندند و شما را تحت فشار بگذارند. این طور شد که ۸۶/۱۲/۲۰ این ۱۸۶ نفر قطعنامه یا بیانیه‌ای نوشتند و و با مدیرعامل جلسه گرفتند. جالب بود که دکتر امجد هم شرط گذاشته بود که یک نفر استخدامی حق شرکت در جلسه را ندارد. حتی بچه‌های مکمل شورا را هم راه نداد. در جلسه این ۱۸۶ نفر بسیار شایسته و محکم با مدیرعامل صحبت کرده بودند به این دلیل که کارگران قراردادی از مفاد نامه‌ای که مکمل شورا به مدیرعامل داده بود اطلاع داشتند که در آن بحث حمایت همه جانبه از قراردادی‌ها عنوان شده بود. در آن جلسه امجد ناچارن عقب نشینی کرده بود و گفته بود باشد قراردادی‌ها بمانند ولی ببینید که چه بلایی سر خودتان و شرکت می‌آید با ۳۶ میلیارد قرض. ولی عملن ناچار شد که در طرح خودش عقب نشینی کند.

در همان سال تمام حرف‌های امجد مبنی بر این بود که کارخانه ورشکسته است، سود نداریم و برای اینکه جبران کنیم مجبوریم افزایش تولید نداشته باشیم. کارگران از حذف اضافه تولید باخبر شدند و قرار گذاشتند که در تاریخ ۸۶/۱۲/۱۵ جلوی در اداری تجمع کنند و دست از کار بکشند و خواستار توضیح مدیرعامل شوند. مدیرعامل هم شاکی شد که اینطور نمی‌شود که شما برای هر حرف کوچکی که دارید فوری تجمع و اعتراض کنید و دربارهی هر کاری که من می‌خواهم انجام دهم پاسخ بخواهید. کارگران سر و صدا کردند فشار آوردند و حتی هو کردند. در این شرایط ابتدا گفت من بیست هزار تومن به هر کس می‌دهم که این حرف نیز با اعتراض کارگران مواجه شد. در ادامه و با بالا گرفتن این اوضاع گفت باشد من اضافه تولید را به شما می‌دهم اما دیگر من در شرکت نیستم و می‌روم. چیزی که اتفاق افتاد تجربه‌ی خوبی بود به این لحاظ که ببینیم مدیریت در این قضیه از چه ترفندی استفاده کرد و با وجود روحیه‌ی اعتراضی و درگیری که کارگران مکمل شورا تقویت کرده بودند طرح اضافه تولید را به کجا رساند.

هر ساله از پانزدهم اسفند به بعد افزایش تولید پرداخت می‌شد با دو فیش جداگانه یکی برای افزایش تولید و دیگری برای حقوق، که فیش حقوق را بیستم اسفند می‌دادند.

دو بار در سال اضافه تولید می‌دادند؟

بله یک بار در تابستان و یک بار هم آخر سال. در آن سال امجد پانزدهم اسفند فیش اضافه تولید را نداد و حتی فیش‌های حقوقی را هم در روز بیستم نداد. روز آخر، ساعت آخر فیش‌های حقوق را داد و همه دیدند که چه کلکی خوردند. همان بیست هزار تومن را در فیش‌های حقوقی زده بود و بین کارگران پخش کرده بود. اعتراض و سر و صدا شد. از قبل هم همه قرار گذاشته بودند هر وقت فیش‌های اضافه تولید آمد و اگر همان بیست هزار تومن بود فیش‌ها را جمع کنند و تحویل اداری بدهند و بگویند که ما این‌ها را نمی‌خواهیم. اما با این ترفندی که مدیریت زده بود اگر فیش‌های حقوقی را بر می‌گرداندند عملن در تمام تعطیلات عید هیچ پولی نمی‌داشتند و مجبور بودند که فیش‌ها را بردارند. عده‌ای هم که می‌خواستند فیش‌ها را برگردانند آنقدر تعدادشان کم شده بود که همه به آنها گفتند بعد از عید شما را تحت فشار می‌گذارد و اذیت می‌کند و آنها هم این کار را نکردند. و این قضیه اینطور فیصله پیدا کرد.

لطفا کمی بیشتر راجع به اعضای مکمل شورا توضیح دهید.

این اعضای مکمل شورا در واقع کسانی بودند که در واحدهای خودشان همیشه حرف می‌زدند و اعتراض می‌کردند و در زمینه مطالبات با مدیریت درگیر می‌شدند. هنگامی که کارگران به فکر ایجاد مکمل شورا افتادند از هر جمعی که در هر واحد تشکیل شده بود ۴ یا ۵ نفر را انتخاب کرده بودند. این افراد که حدود ۳۰ نفر بودند در اتاق شورا جمع می‌شدند و درباره‌ی موضوعات مختلف و روز کارخانه تبادل نظر می‌کردند. حتی بچه‌های اداری هم که همراه با کارگران شده بودند می‌آمدند و اطلاعاتی که داشتند از اینکه مدیریت چه برنامه‌ای دارد را به جمع منتقل می‌کردند. در این جلسات کارگران از شورا دعوت کرده بودند بیاید و شورا هم با صراحت گفته بود که ما نمی‌توانیم مطابق خواسته‌های شما عمل کنیم و با امجد حرف بزیم زورمان نمی‌رسد. این تصمیم آنجا گرفته شد که از بین این ۳۰ نفر ۴ نماینده انتخاب شود که کمک شورا باشند و حتی شورا گفته بود شما هر چه می‌خواهید بنویسید ما آن را امضا می‌کنیم، مهر می‌زنیم.

آیا مدیریت اقدام به حذف این اعضای مکمل شورا کرد؟

این چهار نفر بیانیه‌ای نوشتند و منتشر کردند که درباره‌ی چند بند آن توضیح دادم. مدیریت هنگامی که دید این قضیه شکل گرفته و کار را هم پیش می‌بردند گفت من قبول ندارم. کی گفته اینها نماینده هستند و در تاریخ ۸۴/۲/۲۹ یک اطلاعیه داد که در آن گفته بود شما شورا را قبول ندارید و مکمل شورا نیز مورد تایید من نیست. و طوری وانمود می‌کرد که می‌خواست بگوید از ما دموکرات‌تر است. اطلاعیه داده بود که از هر قسمت چند نفر بیانیه برای مذاکره با مدیریت. (۴)

کارگران نشستی گذاشتند و بر سر اینکه هدف امجد از این کار چیست و چه باید کرد تبادل نظر کردند. یکی از مهمترین چیزهایی که در این اطلاعیه‌ی امجد بود حذف بچه‌های واحد فنی بود. طوری نیز انتخاب این ۵ نفر از هر واحد را برنامه‌ریزی کرده بود که مدیریت بر آن نظارت و دخالت داشته باشد. تصمیم گرفته شد هیچکس

در آن ساعت به جلسه نرود و تنها شورا را به این جلسه بفرستیم. حتی واحدها انتخابات هم برگزار نکنند و اعلام کنند که ما تنها همان ۴ نفر مکمل شورا را قبول داریم. و برای نشان دادن اعتراض هم همان ساعت ۱۴ برویم و پشت در اداری بنشینیم. همین اتفاق هم افتاد. امجد دید که هیچکس به جلسه نیامده. حتی برای این که بتواند این جلسه را به اطلاع بنیاد ۱۵ خرداد برساند فیلمبردار آورده بود اما با سالن خالی مواجه شد. سریع زنگ زد به مدیران هر قسمت و آنها را به زور به جلسه کشاند و کارگران هم همان روی زمین جلوی اداری نشستند و زیر بار تعیین نماینده نرفتند و اعلام کردند که ما همان ۴ نفر را قبول داریم.

شما اشاره کردید به جلسات ۳۰ نفره کارگران و بعد انتخاب مکمل شورا از دل این جمع. آیا حلقه‌ی کوچکتری از کارگران فعال و آگاه‌تر وجود داشت - شاید حتی نه به صورت آشکار - که بتوانند در جهت سازماندهی و به جلو کشاندن همان ۳۰ کارگر برنامه‌ریزی کنند؟

بله همچنین چیزی بود. یکی از واحدهای کارخانه که اعضایش خیلی فعال بودند در همین اتفاق‌ها در یکی از اتاقهایشان مرتب جمع می‌شدند و تبادل نظر می‌کردند و در کل هم این جمع شدن‌ها و تبادل نظرها در آن دوره قسمت به قسمت انجام می‌شد. ولی یک واحدی خیلی فعال بود که حتی مدیریت هم به آن می‌گفت اتاق توطئه. همیشه آنجا بحث و تبادل نظر بود. پیشنهادها معمولن انجا می‌آمد بر سر آنها صحبت می‌شد این افراد به نقطه‌ی مشترکی می‌رسیدند و سپس این بحث خاص در جمع بزرگتر مطرح می‌شد اما نباید اینطور استنباط شود که این کارها خیلی کلاسه شده و با نظم و انضباطی که در تصور خیلی‌ها هست صورت می‌گرفت.

مدیرعامل در جهت خنثی کردن این جمع چهار نفره که به نظر من مهمترین دلیلش این بود که این جمع از طرف خود کارگران انتخاب شده بودند، پیشنهاد به ظاهر بهتری را مطرح می‌کند که از هر واحد مثلاً ۵ نفر نماینده انتخاب کنید. اما کارگران اهمیتی به این پیشنهاد نمی‌دهند. آگاه کردن کارگران در جهت افشای مدیریت کار چه کسانی بود؟ یعنی آگاهی به این واقعیت که گرچه به جای ۴ نفر ۲۵ نفر نماینده می‌شوند اما شرایط انتخاب آنها همان طور که شما هم اشاره کردید شرایط قبلی نیست. و مدیر می‌خواهد نفرات خودش را روی کار بیاورد.

هنگامی که این اطلاعیه زده شد همان ۲۰، ۳۰ نفر یک جلسه‌ی فوری تشکیل دادند که البته در جلسه باز بود و هر کس دیگری می‌توانست بیاید و نظر بدهد. در آن جلسه این تصویب شد که هیچکس هیچ نماینده‌ای انتخاب نکند و اعلام کنیم که تنها همان ۴ نفر را به رسمیت می‌شناسیم. یعنی این تصمیم را یک جمع کوچک نگرفت یک جمع بزرگتری گرفت بر اساس صحبت‌ها و افشاگری‌هایی که در آن جلسه شد.

یک جایی درباره‌ی قطعنامه‌ی قراردادی‌ها صحبت کردید. آیا در میان این ۱۸۶ نفر قراردادی کارگری با تجربه نسبت به مسائل طبقه کارگر و یا احیاناً فعال کارگری حضور داشت؟

بله بچه‌های خوبی بودند به معنای واقعی فعال کارگری بودند و از دل خود کارگران هم بیرون آمده بودند و نسبت به مسائل خودشان آگاه شده بودند. بعضی از آنها در بخش فنی بودند که کارگران فعالی داشت، بخشی در لابراتوار بودند، حتی در خط‌های تولید هم کسانی بودند که واقعا حرف‌های استخوان داری می‌زدند و شجاعانه برخورد می‌کردند. چون احساس می‌کردند که از طرف بقیه کارگران حمایت می‌شوند و مکمل شورا هم به آنها بسیار کمک کرد و از آنها حمایت کرد. حتی در جلسه‌ی قراردادی‌ها با مدیریت تا جلوی در جلسه رفته بودند و وقتی راهشان نداده بودند همان بیرون منتظر نتیجه‌ی جلسه ایستاده بودند.

با این حساب قطعنامه‌ی قراردادی‌ها بدون حمایت باقی کارگران ضمانت اجرایی نداشت. به این هم اشاره کردید که کارگران با پیمانکاری به شدت مخالفت کردند. آیا کارگران راجع به شرایط کار پیمانکاری تجربه‌ای داشتند؟ اساسا این مخالفت از کجا ناشی می‌شد؟

در خود شرکت این تجربه نبود اما اتفاق خوبی که اغلب می‌افتاد و من در بحث شورا بیشتر آن را باز خواهم کرد این بود که تجربیات کارگران کارخانه‌های دیگر در شرکت رد و بدل می‌شد. چون این بحث‌ها با جمعیت بالا و میان نماینده‌ها مطرح می‌شد حرف‌ها و اطلاعاتی که در آن جلسه مطرح می‌شد توسط نمایندگان هر بخش به دیگر کارگران می‌رسید. البته جو نارضایتی و اعتراض به دلیل فشار زیادی که مدیریت به کارگران وارد می‌کرد وجود داشت. مثلن بعدها روزهای اولی که پیمانکار بر سر کار آمد ماشین کار بخش دارویی دستگاه را خراب کرد و چون کارگران جدید هنوز وارد نبودند، دستگاه خوابید و تا شب بیکار بودند.

امجد در جهت پیشبرد کارهایش چگونه متوسل به ایجاد کمیته انضباطی شد؟

با روحیه‌ای که آن زمان در شرکت حاکم بود، امجد می‌دید نمی‌تواند مانند طاهری عمل و برخورد کند و آن جو سرکوب‌عریان را پیش ببرد. کمیته‌ی انضباطی‌ای را که سال‌ها جمع شده بود و اصلن وجود نداشت را احیا کرد. به منظور اینکه به کارهایش شکل قانونی بدهد و بگوید من کار قانونی انجام می‌دهم و در قانون هم کمیته‌ی انضباطی تعریف شده است. در همان سال ۸۴ چند نفر از پرسنل فنی و مدیر فنی را محکوم کرد و ارجاع داد به کمیته‌ی انضباطی‌ای که در آن تاریخ اصلن وجود نداشت. بعد هم گفت که این افراد مشمول بندهای ۵ و ۱۰ و ۱۱ تخلفات درجه یک می‌شوند که باید به مسائل اینها رسیدگی شود. جالب این جاست امجد از میان بچه‌های فنی که همه باهم یکدست حرکت کرده بودند و با هم طومار را نوشته بودند و امضا کرده بودند و سه روز اضافه کاری نماندند، ضعیف‌ترین کارگرها را برای محکوم کردن انتخاب کرده بود و هدف‌اش از این قضیه یکی این بود که اختلافی در واحد میان کارگرها ایجاد کند و دوم اینکه، این آدم‌ها احتمال جازدنشان بیشتر بود. دو تا از این بچه‌ها قراردادی بودند دو تا هم قدیمی. ولی قدیمی‌هایی بودند که همیشه با بچه‌های واحد بر سر عملکردشان مشکل داشتند. در آن حرکت هم به این دلیل که کار جمعی و حرکت جمعی بود حضور داشتند.

کمیته‌ی انضباطی که وجود نداشت، پس به اصطلاح تخلف کارگران را به کجا حواله دادند؟

درست است. از این افراد شکایت شده بود اما کمیته انضباطی‌ای وجود نداشت در نتیجه بخش اداری ناچار شد که ترتیب جلسه‌ای را در تاریخ ۱۱/۱۷ بدهد و از کارگران دعوت کند در انتخابات کمیته انضباطی، کمیته طرح طبقه‌بندی مشاغل و کمیته بهره‌وری شرکت کنند. این سه کمیته را که تا آن موقع وجود نداشت قرار بود تشکیل بدهند. انتخابات انجام شد و انتخابات بسیار پرشوری هم بود. اکثریت افراد آمدند و در انتخابات شرکت کردند. جالب این است که سه نفری که برای کمیته انضباطی، کمیته طرح طبقه‌بندی مشاغل و کمیته بهره‌وری انتخاب شدند، سه نفر از چهار نفر مکمل شورا بودند. مدیریت این انتخابات را قبول نداشت و اعتراض کرد. ولی به دلیل این که اکثریت کارگرا- واقعاً ۹۹ درصد- رای داده بودند به این سه نفر هیچ راهی نداشت جز اینکه تمکین کند. در جلسات هر کمیته‌ای دو نفر از شورا می‌آمدند و یک نفر به عنوان نماینده‌ی سرپرستان و یک نفر هم نماینده‌ی مدیریت شرکت می‌کرد. اتفاقی که افتاد این بود که مدیریت منفورترین مدیر خودش را به عنوان نماینده انتخاب کرد. همین مسئله جو را ملتهب کرد. کارگرا می‌گفتند ما این نماینده را قبول نداریم و مدیریت هم می‌گفت اگر کسی دیگر بیاید من قبول ندارم. به لحاظ قانونی کارگران حق ندارند نظری درباره‌ی نماینده کارفرما بدهند. این نماینده کسی بود که در طی سالها خودش را از سطح سرپرستی با دغل بازی، دزدی و زد و بندی که با مدیران می‌کرد بالا کشیده بود تا جایی که مدیر بخشی شده بود. همین شخص، کسی بود که شرایط روانی‌ای را یک دوره برای یک سری از خانم‌ها ایجاد کرده بود که علی‌رغم میل‌شان خود را پیش از موعد بازنشسته کردند و رفتند. در واقع به این منظور که امتیازی از مدیریت بگیرد انواع فشارها را روی زیر دستانش اعمال می‌کرد. بعدها همین خانم‌ها بارها به کارخانه آمدند و جلوی همین مدیر را گرفتند و فحش دادند و نفرینش کردند که تو کاری کردی که ما مجبور به امضا شدیم.

اسم این فرد چه بود؟

حسین زاده.

کار کمیته‌ی انضباطی به کجا کشید؟

به هر حال جلسات اول و دوم برگزار شد. روال کار اینگونه بود که مدیریت از کارگری شکایت می‌کرد. در جلسه کمیته انضباطی این شکایت بررسی می‌شد. در صورت مقصر دانستن کارگر بعد از دو مرحله به او اخطار کتبی داده می‌شد و در مرحله‌ی سوم اگر همان مورد تکرار می‌شد با امضای کمیته انضباطی و امضای شورای اسلامی کارخانه مدیریت حق اخراج کارگر را داشت. (۵). به نظر من کار خوبی که صورت گرفت این بود که این نمایندگان کمیته‌ها با اعضای شورا اتمام حجت کردند که اگر در جلسات به نفع مدیریت رای بدهند تمامی کارگران را در جریان می‌گذارند.

در قانون کار حق اخراج از مدیرعامل مستقیماً سلب شده است. یعنی مدیرعامل نمی‌تواند کارگری را مستقیماً اخراج کند مگر اینکه از مجاری قانونی‌اش بگذرد. یکی از این مجاری قانونی این است که از طریق کمیته

انضباطی چند مرحله اختار به شخص داده شود و در آخر هم کمیته‌ی انضباطی حکم اخراج صادر کند و این حکم به تایید شورا برسد و سپس برای تایید نهایی به وزارت کار فرستاده شود. مدیریت کارخانه در آن زمان سعی داشت از این مجرا استفاده کند. پنج نفر را به کمیته انضباطی فرستادند. جالب بود که یکی از این پنج نفر مدیر واحد فنی بود. این مدیر فنی مهندسی بنگلادشی بود، مهندس چوزری، که سالیان سال در ایران زندگی می‌کرد و در صنایع مختلف کار کرده بود و بسیار مردمی و مثبت بود و با بچه‌های فنی و بخش‌های دیگر هم رابطه‌ی بسیار خوب و عاطفی‌ای داشت. خیلی از واقعیت‌های شرکت که مربوط به مدیریت بود را به کارگرا منتقل می‌کرد. مدیریت، نامه‌ی احضار این شخص را تحویل شورا داد و گفت که طبق توافق کارفرما و کارگر ایشان به تعهداتشان عمل نکرده‌اند و باید کمیته‌ی انضباطی تکلیف‌اش را روشن کند. (۶) پیرو این اقدام، بخش فنی همان روز جلسه‌ای گذاشت و اعلام کرد که ما این ادعا را قبول نداریم و از مدیران حمایت می‌کنیم. او باید بر سر کارش برگردد و هیچکس حق ندارد که به ایشان فشاری وارد کند. این فرد در جلسه‌ی کمیته انضباطی حاضر شد. جالب است که به دلیل جوی که در واحد فنی ایجاد شده بود نماینده‌ی مدیریت ناچار شد در جواب درخواست مدیرعامل بنویسد که اخراج این فرد عملی نیست. در کل در فضایی که در آن دوره در کارخانه حاکم شده بود هیچ کدام از بچه‌هایی را که مدیریت قصد داشت از کانال کمیته انضباطی بر آنها فشاری اعمال کند و یا آنها را به تمکین وادار کند و حرکت‌هایشان را کنترل کند، محکوم نشدند. با توجه به این مسئله مدیریت سعی کرد که فشار را بر اعضای شورا بیشتر کند که به نفع مدیریت رای دهند.

در کنار همه‌ی بحث‌هایی که کردیم، می‌دانیم هر ساله شورای عالی کار حداقل دستمزد کارگران را تعیین می‌کند. موضع کارگران در رابطه با افزایش دستمزدهای اعلام شده چه بود؟

این مسئله جالب است. به نرخ اعلام شده‌ی شورای عالی کار، هم کارگران اعتراض داشتند و هم کارفرما. کارگران از کم بودن آن حرف می‌زدند و کارفرما از زیاد بودن آن. مدیریت در آن سال اعلام کرد که من مصوبه‌ی دولت را قبول ندارم و این شرکت همراه با چند شرکت دیگر به این مصوبه اعتراض دارد و حاضر نیست همچین مبلغی را پرداخت کند. در ماه اول هم در فیش حقوقی همان دستمزد قبلی را زد و گفت که تا تکلیف اعتراض ما معلوم بشود همان حقوق را به شما می‌دهیم. اگر دستمزد زیاد شد تفاوت آن را پرداخت می‌کنیم. ولی کارگرا این قضیه را نپذیرفتند و در تاریخ ۸۵/۲/۴ جلوی واحد اداری تجمعی کردند و گفتند که تا مصوبه‌ای که قانون است اجرا نشود ما سر کار بر نمی‌گردیم. ساعت ۸ صبح به دکتر امجد خبر دادند. خودش را سریع به کارخانه رساند و شروع کرد به سخنرانی کردن که « شما از حد گذرانید. ما اینجا هیچ امنیتی نداریم. برای هر تصمیمی که می‌گیریم شما می‌آیید و تجمع می‌کنید و سیستم کار ما را به هم می‌ریزید. من مدیری بودم که سعی کردم هزینه‌ها را به حداقل برسانم که فشار بر شما زیاد نباشد. کدام مدیرعامل را دیدید که در اتاقش یک بسته شکلات برای مهمانش نباشد؟ من روی کارتن ضایعات نماز می‌خوانم و این طور سعی می‌کنم این کارخانه‌ی ورشکسته را نجات دهم و الان هم نگفتم که دستمزد قانونی شما را نمی‌دهم ولی...» این

حرف‌ها را می‌زد که کارگراها شروع کردند به هو کردن. از این حرکت به شدت عصبانی شد و گفت که باشد من این مبلغ را می‌دهم ولی از الان به بعد دیگر من نیستم و قهر کرد و رفت. کارگراها هم تا دم در کارخانه بدرقه‌اش کردند که برود خانه! این اتفاق که افتاد همان آقای حسین زاده و تعداد دیگری از مدیران جمع شدند و با هم نامه‌ای نوشتند و در آن از دکتر امجد خواهش و تمنا کردند که برگردد. در آن نامه وعده داده بودند که مسبب این اعتراض را تنبیه خواهیم کرد و چیزهای دیگر. اما کارگراها از رفتن امجد خوشحال بودند. آن چند مدیر نامه را برای مدیریت سرمایه‌گذاری البرز و بنیاد ۱۵ خرداد هم فرستادند. جلسه‌ای فرمایشی هم ترتیب دادند و به ترفندهای مختلف از تعدادی از کارگراها در یک نامه‌ای امضا گرفتند و بالاخره آقای دکتر امجد را به کارخانه برگرداندند. جالب این است که در از واحدهای فنی و دارویی هیچکس نامه را امضا نکرد. کل کسانی که امضا کردند حدود بیست و پنج درصد اعضای کارخانه بودند. که بیشتر آنها هم از بخش‌های مدیریتی و نیروهای تحت نفوذ آقای حسین زاده بودند. حدود ۹۰٪ از این افراد کارگران روستایی بودند. حتی سرپرست‌ها هم امضا نکرده بودند. حسین زاده بالای سر کارگر می‌ایستاد و می‌گفت این را امضا کن و تهدید می‌کرد که اگر امضا نکنی فلان می‌کنم. با توجه به جوی هم که در میان کارگران جدید، کارگران قراردادی و آن بخش از روستایی‌هایی که گفتم از کارگرهای ساختمانی به کار گرفته بودند، ایجاد شده بود این کنترل راحت صورت می‌گرفت. بعد از اینکه امجد بر سر کار برگشت دید با توجه به جو کارخانه و جو کمیته انضباطی عملن کارش پیش نمی‌رود و عملن سیاست‌هایش همه معلق مانده. به همین خاطر در تاریخ ۸۵/۲/۲۴ نامه‌ای به شورا داد و اعلام کرد که عضو کمیته انضباطی خودش در نظم اخلاص کرده است و جزو کسانی است که باید مورد بازجویی قرار بگیرد و از این تاریخ عملن نماینده کارگران در کمیته انضباطی نیست. امجد همچنین لیستی تهیه می‌کند از کسانی که در تجمع اردیبهشت موثر بودند و او را هو کرده بودند. طی نامه‌ای به کمیته انضباطی این افراد را مسببان اصلی اغتشاشات معرفی کرد. در این لیست چندتن از کارگران واحدهای مختلف بودند و دو نفر از اعضای مکمل شورا و دو کمیته. یکی در کمیته بهره‌وری و دیگری در کمیته انضباطی. این افراد هم به عنوان کسانی که در اخلاص نظم نقش فعالی داشتند و عملن کارخانه را به تعطیلی کشانده بودند معرفی شدند و خواسته بود که تکلیفشان مشخص شود. باید این عناصر را پاک می‌کرد و نفرات خودش را جایگزین می‌کرد. اعلام کرد باید انتخابات دوباره‌ای برگزار شود. کارگران اعتراض کردند که ما تازه انتخاب برگزار کردیم. ۱۷ بهمن سال قبل رای دادیم و الان اردیبهشت ماه است. با این وجود در انتخابات شرکت کردند و دوباره همان نفرات را انتخاب کردند. هنگامی که صورتجلسه‌ی انتخابات به دست امجد رسید برافروخته و عصبانی شده بود که یعنی چه؟ ما می‌گوییم این‌ها عامل اصلی هستند و بعد شما دوباره این‌ها را انتخاب می‌کنید؟ و از مدیر اداری هم شاکی شده بود. دوباره گفت این انتخابات را قبول ندارم و چند روز بعد اعلام کرد که ساعت ۳ بعدازظهر جهت انتخاب نماینده‌ی کمیته انضباطی بیاید در سالن غذاخوری. کارگران هنگامی که نتیجه‌ی انتخابات دوباره همان شد و مدیریت قبول نکرد جلسه گذاشتند و نظر خواهی کردند که چه باید کرد، چه نباید کرد. مدیریت هم البته توانسته بود با تهدید بر عناصری تاثیر بگذارد. صحبت‌هایی که در آن

جلسه شد این بود که چون مدیریت می‌خواهد یک نماینده‌ی وابسته به خودش را روی کار بیاورد فردی را کاندید می‌کند و اگر کسی رای ندهد همان فرد را تصویب می‌کند و آن را به عنوان کمیته انضباطی به وزارت کار معرفی می‌کند. با این وضعیت سوال این بود که آیا فضا را خالی کنیم که مدیریت نماینده‌ی خودش را بفرستد یا اینکه برویم و نماینده خودمان را درخواست کنیم؟ نظر به این شد که اعضای شورا در جلسه‌ای با حضور مدیریت شرکت کنند و مدیریت به صورت کتبی دلایل خودش را اعلام کند که به چه دلیل نماینده‌ی انتخابی کارگران را قبول ندارد. در مورد عضو کمیته انضباطی هم به یک شرط قرار شد که نماینده‌ی جدیدی انتخاب شود و آن شرط اینکه این نماینده به صورت مقطعی و تنها تا زمان روشن شدن تکلیف‌نامه‌ی مدیر مبنی بر متخلف بودن عضو کمیته، انتخاب شود. اگر نماینده کمیته انضباطی تبرئه شد که برگردد بر سر کارش و اگر نه نماینده‌شان باقی بماند و مدیریت هم این شرط را پذیرفت و گفت که اگر با مستندات مدیریت در جلسه کمیته انضباطی این فرد تبرئه شد من قول شرف می‌دهم که برگردد. این نماینده‌ی جدید کمیته انضباطی آدم ساکت و آرام و من الان می‌توانم بگویم آب زیر کاهی بود که سعی می‌کرد نان به نرخ روز بخورد و آینده‌نگر باشد. در جلسات هم موقعیتش را در نظر می‌گرفت و سعی می‌کرد جمع صحبت‌هایش را بپسندد ولیکن عملکردش به گونه‌ی دیگری بود. ولی متأسفانه این فرد را انتخاب کردند و شد نماینده‌ی کمیته انضباطی. به فاصله‌ی کوتاهی مدیریت در تاریخ ۲/۲۴ نامه‌ای زد که این دو نفر باید در تاریخ ۲/۲۵ در جلسه‌ی کمیته انضباطی شرکت کنند و پاسخگوی یک سری از سوالات باشند. در آن جلسه اعضای شورا، نماینده‌ی کارگران و نماینده مدیریت حضور داشتند. در ضمن مدیر اداری نامه‌ای را به این دو نفر نشان داد که امجد حکم اخراج این دو کارگر را زده بود اما با توجه به جو موجود در کارخانه جرات این کار نبود و مدیریت اداری به امجد گفته بود در چنین شرایطی، امکان انجام این کار را نداریم. اولین سوالی که مدیریت از آن دو نفر پرسید این بود که آیا شما در اغتشاشات آن روز حضور داشتید؟ که هر دو با صراحت گفتند که حضور داشتند و حق خودشان هم می‌دانند که اعتراض کنند و کار غیر قانونی‌ای انجام نداده‌اند. حتی اذعان کردند کسی که کار غیر قانونی انجام داده شماها بودید که مصوباتی که راجع به افزایش دستمزد بوده را رعایت نکردید. و روی این قضیه پافشاری کردند که حق قانونی ما بوده و مقصر اصلی در این اعتراضات مدیریت بوده و مدیرعامل جو را متشنج کرد. جالب اینجاست که با تمام فشارهایی که مدیریت بر روی اعضای شورا اعمال کرده بود در آن جلسه این دو نفر را تبرئه می‌کنند و زیر بار حرف امجد نمی‌روند. نماینده مدیریت هم این رای را صورتجلسه می‌کند و از جلسه خارج می‌شود و می‌گوید که ما هم تابع اکثریت هستیم.

آیا نماینده‌ی قبلی کمیته انضباطی به کمیته بازگشت؟ با توجه به اینکه توسط اکثریت جمع تبرئه شده بود؟

اتفاقی که افتاد این بود که بعد از این جلسه فاصله‌ی جلسات کمیته انضباطی را طولانی کردند و به نماینده قبلی کمیته انضباطی جلسات را خبر نمی‌دادند، چون باید طی نامه‌ای از نماینده می‌خواستند که در جلسه شرکت کند

و بدون نامه هم کسی را به جلسه راه نمی‌دادند. آن شخصی که موقتی نماینده کارگران بود عقب نشینی نکرد و به مرور نقش خودش را احیا کرد و به این صورت آن کارگر را از کمیته انضباطی حذف کردند.

سوالی که پیش می‌آید این است که آیا بهتر نبود کارگران بر سر مواضع خودشان می‌ماندند و تن به انتخابات جدید نمی‌دادند؟ و یا در انتخابات جدید باز هم همان فرد متهم را انتخاب می‌کردند و نه آن فرد موقت را؟

من فکر می‌کنم یک دوره‌ای در شرکت مدیریت مسائل زیادی داشت. هر دفعه سعی و تلاش خودش را می‌کرد، تاکتیک‌های خودش را تغییر می‌داد. آخرین کاری که توانست انجام دهد در مورد این افراد بود که با فشارهایی که به آنها اعمال می‌کرد عملن به اشکال مختلف به دنبال حذف آنها بود. یکی از افرادی که اسمش در لیست بود مهندس حیدری بود. ایشان جزو کسانی بود که در اعتصاب بخش فنی امضا جمع کرده بود به همراه فرد دیگری به نام مهندس صادقی. مهندس صادقی را مدیریت به دلیل اینکه قراردادی بود یک ماه بعد از آن اعتصاب اخراج کرد. اعلام کرد که به ایشان نیازی نیست و اخراج کرد. ولی در مورد مهندس حیدری چون هم مدیر بخش فنی بود و هم استخدامی بود همان برنامه‌ای را که در مورد آن دو نفر در دو کمیته پیاده کرد و موفق نشد، برای او هم اجرا کرد و چون این فرد سابقه‌ی کمتری داشت و به لحاظ برخوردی هم ضعیف‌تر بود مدیریت به راحتی نامه زد که شما باید بروید تا کستان و حوزه‌ی ماموریت شما عوض می‌شود. ایشان هم اعتراض کرد و گفت من با کار در تهران قرارداد بستم و آنجا نمی‌روم. مدیر نامه زد به نگهبانی که ایشان حق ورود به کارخانه را ندارند. اتفاق جالبی که اینجا افتاد این بود که این بحث در واحدهای مختلف پیچید و بچه‌ها بر سر اینکه چه کار باید کرد صحبت کردند. با توجه به اینکه مدیریت بر خلاف قانون به نامه‌ی کمیته انضباطی و امضای شورا اهمیت نداده بود، کارگران تصمیم گرفتند هنگامی که مدیریت خودش و بی‌توجه به عرصه و ابزارهای قانونی می‌خواهد عمل کند یک نوع فشار دیگری را به او وارد کنند. کار را به وزارت بکشاند و ببینند چه کار می‌خواهد بکنند. با مهندس حیدری هم صحبت کردند و او هم گفت که من می‌ایستم و شکایت می‌کنم و می‌گویم چیزی که از من می‌خواهد غیر قانونی است. بقیه هم حمایتش کردند و اتفاق خوبی که افتاد در واحد فنی این بود که حتی جمع شدند و پولی جمع کردند و چهار نفر برایش بردند که کمکی باشد برایش. چون حقوقش را هم قطع کرده بودند. گرچه خودش نپذیرفت ولی مهم این است که این کار را کارگران در حمایت از او انجام دادند. و کیلی به او معرفی شد که بتواند از مسیر قانونی به شکایتش رسیدگی کند و آموزش ببیند که حق و حقوقش چیست و چه طور باید در دادگاه برخورد کند. از یکی از اعضای مکمل شورا که یک سال و اندی به کارخانه راهش نمی‌دادند ولی حق حقوقش را گرفته بود مشورت گرفت و چشم انداز این بود که در این جریان هم دست و پنجه‌ای با مدیریت نرم کنیم و تجربه‌ای بشود برای کارگران که حتی اگر روزی شما را به وزارت کار فرستادند، اگر پشت هم باشید، اگر از هم حمایت کنید، اگر قانون را بدانید که چه است و روزنه‌هایش را بشناسید می‌توانید با این مسئله هم برخورد کنید و کارتان را پیش ببرید.

میشود سوال کرد که چرا در این شرایط فقط راه حل پیگیری قانونی باقی ماند و مثلاً چرا اعتراض کارگران باعث به کرسی نشاندن حقانیت ایشان نشد؟ شرایط به چه شکلی بود که به این طریق روی آوردند؟

سوال جالبی است. امجد فرد عجیبی بود. از ساعت ۷ صبح تا ۹ شب در شرکت بود. تنها مدیری بود که در آن دوران این همه ساعت در کارخانه حضور داشت. او بعدها گویا تا معاونت یک وزیر هم خودش را بالا کشیده بود. امجد تخصص عجیبی در حاشیه‌سازی و جوسازی و شانناژ داشت. آن قدر در این ساعات حضورش در کارخانه وقت و انرژی بر روی جریان‌سازی و جوسازی می‌گذاشت که باعث ایجاد اتفاقات و جریاناتی میشد. حتا در کار رده پایین‌هایش مثلاً در سطح سرپرست واحدها هم دخالت می‌کرد. در جریان این همه اتفاقات و اصطکاک و اعصاب خردی و مشکل و ماجرا که برای کارگران پیش می‌آورد کم کم باعث خستگی کارگران شد. به همین دلیل کارگران را سر هر موضوعی نمی‌شد پای اعتراض کشید. تحلیل ما هم این بود که در این وضعیت کارگران پای اعتراض نمی‌آیند. بنابراین بهتر بود که یک کانال دیگر به تجربه گذاشته شود و ضمن انرژی اعتراضی کارگران نیز ذخیره شود.

بالاخره ماجرای آقای مهندس حیدری به کجا کشیده شد؟

این فرد را ۶ ماه تمام به شرکت راه ندادند و حقوقش را نیز پرداخت نکردند. بعد از ۶ ماه دادگاه‌های مختلفی در وزارت کار تشکیل شد. با توجه به این که عملن مستندات که نداشتند و حتی یک نفر از اعضای شورا در آن جلسه به نفع این فرد رای داده بود و خلاصه مستندات کافی نبود و دیدند مدیرعامل عملن لجبازی می‌کند و هیچ مستند قانونی‌ای ندارد، حتی وکیل شرکت در دادگاه به آن فرد گفته بود من می‌دانم حق با توست اما مدیر من را می‌فرستد و من مجبورم بیایم، بارها هم به او گفته‌ام که کاری از پیش نمی‌برد ولی لجباز است و می‌گوید من نمی‌گذارم این فرد به شرکت بیاید و هر کاری که می‌خواهد انجام دهد. جالب است که وزارت کار رای داد مبنی بر اینکه این فرد برگردد سر کارش. اما باز مدیریت راهش نداد و دوباره شکایت کرد. این بار این کارگر نیز برای عدم پرداخت حقوقش به دادگستری شکایت کرد که قانون در این مورد اینگونه است که اگر حکم دادگاه مبنی بر تبریئه فرد باشد خودشان از حساب شرکت پول را برمی‌دارند و به کارگر می‌دهند. این پروسه هم باز ۶ ماه دیگر طول کشید. ولی بعد از آن تمام حق و حقوقش را گرفت و به کارخانه برگشت. اما در کارخانه کاری به او نداد. یعنی عملن یکسال و چند ماه این آدم را بیکار گذاشتند. در محیط کار این قضیه واقعن سخت است. یکی از فشارهای روانی است که کارفرمایان اعمال می‌کنند. اما در کل به نظر من تجربه‌ی خیلی خوبی بود. روحیه‌ی خوبی به کارگران داد که می‌شود از معجاری قانونی هم استفاده کرد. بعدها چند نفر دیگر هم این کار را کردند و از این تجربه استفاده کردند.

مهندس حیدری هم عضو مکمل شورا بود؟

نه نبود.

در انتخابات کمیته‌ی انضباطی آیا اعمال نظری مبنی بر تایید صلاحیت از سوی مدیر در آن وجود داشت؟

نه تایید صلاحیت نبود.

یعنی کارگران هر کسی را که می‌خواستند انتخاب می‌کردند؟

بیشتر از میان کارکنان بود. جایی مثل کمیته انضباطی را از میان سرپرستان انتخاب می‌کردند. یعنی نماینده‌ی سرپرستان در آن انتخابات کاندیدا می‌شدند.

چیزی مثل حراست در همه‌ی کارخانه‌ها ایجاد می‌شود و افراد حراست یا حداقل ریاست آن در کارخانه‌های بزرگ و محیط‌های اداری، مشخصاً نمایندگان مستقیم دستگاه اطلاعاتی هستند. در هیچ‌جای گفته‌های شما صحبت از حراست نیست، حراست کارخانه در این میان نقشی نداشت؟

در دوره‌های مختلف نقش‌های مختلفی داشت. مثلن در دوره‌ی قبل از سال ۸۰ آن بانندی که یک جای صحبت‌هایم به آن اشاره کردم، تیم آقای باهنر که از هند آمده بودند، تمامی‌شان قبل از اینکه وارد کارخانه‌ها بشوند افراد و روسای کمیته‌های انقلاب اسلامی در مناطق مختلف بودند. هنگامی که کمیته‌ها را جمع می‌کنند این روسا را که باسواد هم بودند در کارخانه‌جات مشغول می‌کنند. آقای مودتی که به کارخانه ما می‌آید یک معاون هم برای خودش می‌آورد، به عنوان مدیر اداری. فردی به نام خسروی. زیر مجموعه‌ی این فرد و تمام عناصرش از کمیته‌های انقلاب اسلامی بودند. این‌ها یک حراست خیلی قوی تشکیل داده بودند که حتی یکی را در کارخانه سرهنگ صدا می‌زدند. در برخوردها هم خیلی خشن بودند و یک جو خیلی پلیسی عجیبی در کارخانه ایجاد کرده بودند. ولی بعد از رفتن این تیم عملن حراست کارخانه جمع شد. به نوعی که خود نگهبانی و بخش‌های دیگر بعضی کارها را می‌کردند. مثلن خیلی از این نامه‌هایی که محرمانه بود و ما می‌توانستیم پیدا کنیم با همکاری این بچه‌ها و نگهبانی بود. کاری هم که زمان محمدزاده صورت گرفت دورین نصب کردن در جاهای مختلف کارخانه بود. در خط‌های تولید، در اتاق‌ها و... ولی در شرکت ما از سال ۸۲، ۸۳ به بعد عملن حراست غیر فعال بود و کارایی نداشت.

یک سوال دیگر این که این مدیر تصفیه، طاهری، که آن کلک‌ها را برای بازنشستگی پیش از موعد کارگران زد و موفق شد یک عده را بازنشسته کند، آیا بعد از آن، مثلن در دوران امجد کارگران متوجه حیل‌های طاهری و عملکرد خودشان شده بودند؟ آیا کارگران بر سر این موضوع که چرا موافقت کردند که آن یک ماه را قسط بندی کند صحبت کردند؟ آیا تجربه به کارگران بعدی منتقل شد؟

نه متاسفانه. ناراضی بودند و این قضیه بسیار برایشان سنگین تمام شد. ولی سنگینی این قضیه که کارخانه در شرف بسته شدن و تعطیل شدن است بر همه تاثیر گذاشته بود و فشار آن بر همه بود. خود من تحلیل آن زمان این بود که اصلن بازنشستگی چیست؟ برای چه می خواهید بازنشسته بشوید؟ ولی آنها می گفتند که امروز برویم بهتر از فرداست و احساس می کردند این حداقلی هم که الان می گیرند فردای آن روز نخواهند گرفت. در کمال ناباوری یک روز دیدیم همه ی کسانی که تک تک با آنها صحبت کرده بودیم جلوی اداری صف کشیدند و نگراند که این شرکت در حال بسته شدن است و روز به روز اوضاعش در حال بدتر شدن است. حتی آنهایی که در آن سال این قانون شامل آنها نمی شد رادیو مجلس را گوش می دادند که ببینند آیا برای سالهای دیگر هم این قانون تمدید می شود یا نه. حتی به مجلس زنگ می زدند و درخواست می دادند.

بعد از اینکه این ها بازنشسته شدند و رفتند...

سری سری ادامه داشت. در یک روز که اتفاق نیافتاد. موج اولش که همان سالهای ۸۴ بود که بخشی به عنوان کار سخت و زیان آور و بخشی هم به عنوان نوسازی صنایع زمان طاهری بازنشسته شدند. موج دوم آن در نیمه ی دوم سال ۸۶ آغاز شد و تا یک سال و چند ماه بعد ادامه داشت و کارگران بازنشسته می شدند و می رفتند. این ماه ۱۰ نفر ماه بعد ۲۰ نفر...

همه ی این افراد هم همان سالی یک ماه سنوات گرفتند؟

بله همان سالی یک ماه. ابتدا سه قسط بود ولی بعد شد ۹ قسط. یعنی فشار را بیشتر کردند. نکته ای در این رابطه وجود دارد. یکی از قوانینی که در ارتباط با بازنشستگی در شرایط سخت و زیان آور بود این بود که باید هیئت هفت نفره ای شرکت را بازدید و وجود کار سخت و زیان آور در آن را تایید می کردند. باورتان نمی شود چه زد و بندهایی صورت می گرفت. چون این سیاست از بالا تنظیم و هماهنگ شده بود و می خواست جامعه کارگری را به اجبار مطابق میل خود راه ببرند. مثلن کسی را با این قانون بازنشسته می کردند که اصلن شرایطش را نداشت یعنی محیط کارش محیط سخت و زیان آور نبود. به نمایندگانی که برای بازدید می آمدند به شکل های مختلف رشوه می دادند. مدیریت با وجود اینکه از نظر مالی بار سنگینی رویش بود اذعان می کرد که حاضر است این مبلغ را پردازد ولی بیمه در شرایطی چون می دید موج زیاد است نمی گذاشت این قانون اجرا شود ولی به طور کلی همراه بود و در اکثر مواقع کوتاه می آمد. من شرکت هایی را می شناسم که تعمیرگاه فنی اش یک منشی داشت. این فرد هم اسمش جزو مشاغل سخت و زیان آور رد شده بود. بعدها در بیمه تحقیقات و بررسی هایی شد و ماجرا لو رفت. کاری که کردند این بود که این خانم را که در شرکت قوه ی پارس مشغول به کار بود دوباره سر کارش برگرداندند. در شرکت ما هم اتفاقی که افتاد این بود که تمام حکم های سال های قبل را - چون می دانید که ما همه حکم کارگزینی داشتیم که از ابتدا در آن عنوان شده بود که در کدام بخش فعال هستیم و این برای طرح طبقه بندی مشاغل استفاده می شد که به امضای مدیرعامل هم می رسید- از بایگانی درآوردند و چون شرایط کارگران برای بازنشستگی بر اساس این قانون محیا نبود دوباره نشستند و پرونده های

جدید تشکیل دادند. حتی از سرپرست‌های بازنشسته برای پرونده سازی امضا گرفتند. این داستان در بیمه‌ی منطقه ۶ لورفت، لج کرد و گفت که من دیگر هیچکس را از شرکت تولیددارو بر اساس کار سخت و زیان‌آور بازنشسته نمی‌کنم. طاهری هم با استفاده از کانال‌هایی که داشت از طریق قانون نوسازی صنایع اقدام به بازنشسته کردن کارگران کرد.

با وجود اینکه برایشان در کوتاه مدت هزینه‌ای داشت اما خودشان هر کاری می‌کردند که کارگران را بازنشسته کنند...

بله. در نهایت می‌توان گفت دولت و مدیریت قصد داشتند به هر قیمتی و حتی با صرف هزینه‌های بالا، کارگران استخدامی و قدیمی را کم کنند و به جای آن کارگران قراردادی یا پیمانکاری را افزایش دهد. در واقع سیستم سرمایه با صرف هزینه افق دورتر خود را مد نظر قرار می‌داد.

در ماده‌ی ۱۸ آیین‌نامه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور در قانون کار، هیئتی که باید از کارخانه بازدید کنند و وجود مشاغل سخت و زیان‌آور را در آن تشخیص بدهند در حدود ۱۷، ۱۸ نفر هستند. آن موقع هم این روند انجام می‌شد؟

بله این افراد می‌آمدند. بازدید می‌کردند. شرایط کارخانه را بررسی می‌کردند. ولی فرمالیته بود. این بیشتر شکل قانون است. در زمان اجرا اصلن به این شکل نیست. ما بخش‌هایی داشتیم که اصلن سخت و زیان‌آور نبود. مثلن در قانون آمده است که روسا نباید جزو مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب شوند اما با همین قانون عده‌ی زیادی از آن‌ها را بازنشسته کردند. فقط زمانی که می‌خواستند ترمز کنند این هیئت عَلم می‌شد و مهم می‌شد و می‌گفتند که حتمن باید این هیئت به دقت بررسی کند. اما هنگامی که تامین اجتماعی راضی بود دیگر این مسئله مهم نبود. چون می‌دانید که تامین اجتماعی نهادی است که جزو سهامی عام است و در واقع متعلق به خود کارگران است. یعنی کارگران از ابتدای کار بخشی از مزدشان را برای بازنشستگی و بخشی را بابت درمانشان کنار می‌گذارند. تامین اجتماعی قبل از انقلاب هم وجود داشت. به لحاظ قانونی مدیریت را مجمع عمومی بر عهده داشت اما دولت به شدت در آن نقش داشت و دارد. همیشه وزارت کار در انتخاب مدیر آن نقش پر رنگی ایفا می‌کند ولی از نظر قانونی این نهاد مستقل شمرده می‌شود. زمان‌هایی که تامین اجتماعی احساس می‌کرد توان پرداخت ندارد برای جلوگیری یا ترمز در بازنشستگی از قانون مربوط به اعزام این هیئت استفاده می‌کرد.

تا اینجای بحث کم و بیش به شورای اسلامی کار اشاره‌هایی کردیم. در سال‌های آخر با توجه به وضعیت جدید معیشتی برای کارگران و سخت‌تر شدن اوضاع و عدم کارکرد شورا در راستای منافع کارگران، آن‌ها نظرشان درباره‌ی شورا چه بود؟ آیا مایل به شرکت در انتخابات آن بودند؟

بله. در سال ۸۶ شورای اسلامی کارخانه عملن دوره‌اش تمام شده بود و می‌بایست انتخابات جدیدی برگزار می‌شد. از مدت‌ها قبل هم اعلام کرده بودند که نمی‌توانند خواسته‌های کارگران را پیش ببرند ولی مدیریت اصرار داشت که این افراد بمانند. چون می‌دید اگر انتخاباتی برگزار شود احتمال رای آوردن افرادی که خودش می‌خواهد پایین است. اعضای شورا نیز آدمایی سست عنصر بودند که مدیریت به راحتی می‌توانست آنها را با مزایای مختلف به سمت خود بکشد. جلوی کارگران حرف‌های زیادی می‌زدند اما کار دیگری انجام می‌دادند. هرگاه یک مقدار جو کارخانه آرام می‌شد شورای اسلامی متمایل به مدیریت می‌شد. مدیریت هم از آنها حمایت می‌کرد.

اعضای شورا در این زمان چند نفر بودند؟

۶ نفر بودند.

و تعداد کارگران کارخانه چند نفر بود؟

تا سال ۸۶ نزدیک به ۶۰۰ نفر مانده بودند. اطلاعیه‌ای داده شد و قرار شد انتخاباتی در سطح کارخانه برگزار شود. جنب و جوش عجیبی راه افتاد که حالا که قرار است اعضای شورا عوض شوند جایگزین آنها چه کسانی باید باشد؟ نظرات مختلف بود. ما و دوستان دیگری می‌گفتیم که شورای اسلامی با توجه به قوانینی که دارد و شرایطی که بر آن حاکم است و مسائل دست و پاگیری که در آن وجود دارد و از همه مهم‌تر نقشی که مدیریت در آن دارد در آن و ترمزهایی که می‌تواند اعمال کند، هیچ‌گاه نمی‌تواند نماینده‌ی کارگران باشد و از کارگران حمایت کند و عملن آلت دست مدیریت خواهد بود. این بحث‌ها در سطح شرکت صورت می‌گرفت اما جو عمومی چیز دیگری را جایگزین نمی‌کرد. کارگران می‌گفتند بله این شرایط وجود دارد اما با این وجود مثلن فلانی که عضو شورا شد و آدم خوبی بود کارهای زیادی برای کارگران کرد. در حقیقت هم موارد اینچنینی وجود داشت که اعضای شورا با مدیریت درگیر می‌شدند و حق و حقوق کارگران را می‌گرفتند. آنها به اعضای مکمل شورا فشار آوردند که شما بیایید در انتخابات شرکت کنید و عضو شورا شوید. البته تجربه می‌گوید این نمایندگان و افراد خوب نیز چنانچه وارد شورای اسلامی می‌شدند یا جذب ترفندهای مدیریت می‌شدند و یا ناکارا و منفعل می‌شدند.

در آن زمان وزارت کار آیین‌نامه‌ای وضع کرده بود که از کسانی که برای شورای اسلامی کاندیدا می‌شوند باید امتحان کتبی گرفته شود. این امتحان‌ها بیشتر عقیدتی بود. درباره نماز و روزه و احکام و حتی سابقه جبهه... . اتفاق خوبی که در آن مقطع افتاد این بود که ۱۶ نفر از کارگرانی که برای شورا کاندیدا شده بودند، طی نامه‌ای به این حرکت اعتراض کردند (۷). در این نامه اعتراض شد که چرا به قانون عمل نمی‌شود. اما با این حال امتحان را گرفتند و بخشی را در امتحان رد کردند. بخشی را هم که مدیریت نمی‌خواست عضو شورا شوند به این بهانه که در حال بازنشسته شدن هستند رد کرد. این دو بخش را از لیست خارج کردند. در سطح شرکت

بحثی برای اولین بار راه افتاد. با عنوان کاندیدهای کارگری (۸)، کاندیدهای مدیریتی. یعنی عملن دو لیست بیرون آمد. افرادی که اسمشان در لیست طرفداران امجد بود معترض و عصبانی شدند که چرا شما این عنوان را بر روی ما گذاشتید. عنوان لیست کارگری این بود: «لیست کارگری شورای تولیدارو». همین یعنی نوشتند فقط شورا. این لیست کارگری مورد اعتراضی برخی واحدها قرار گرفت که چرا عضوی از واحد آنها در آن لیست نیست. هنگامی که درگیری بالا گرفت این مسئله به جمع گذاشته شد و کارگران خواستند که هم فکری و اجماعی صورت بگیرد و این لیست کارگری شامل بچه‌های دیگر واحدها نیز بشود. لیست دومی تهیه شد. اما روی عناصری از این لیست بحث بود. مثلن واحد دارویی حق داشت که بخواهد از اعضای خودش هم یک نفر در شورا حضور داشته باشد، اما آدمی که کاندید کرده بود آدم درستی نبود. یعنی بر اساس شناختی که از او وجود داشت می‌دانستیم که آدم دودوزه بازی است. الان بر ضد مدیریت حرف می‌زند اما انتخاب که شود با مدیریت همراه می‌شود. اما کارگران غالباً به این چیزها توجه نمی‌کردند و مقطعی تصمیم می‌گرفتند.

نکته‌ای که وجود دارد این است که واقعن کارگران تشکل دیگری را جایگزین نمی‌دیدند و همگی بر سر این مسئله توافق داشتند که همین تشکل (شورای اسلامی کار) باید باشد. اما می‌خواستند که اعضای شورا نماینده‌ی کارگران باشند نه نماینده‌ی مدیریت. آن‌هایی که نامشان در لیست مدیریت بود برای توجیه کردن خود فردی که سال‌های سال با مدیریت مشکل داشت و همیشه به خاطر اعتراضاتش از کار برکنار می‌شد را بدون اطلاع آن فرد، به لیست خودشان اضافه کردند. این فرد به آنها اعتراض کرد که به چه حقی بدون اجازه‌ی من اسمم را به لیست خودتان اضافه کردید؟ من نمی‌خواهم در لیست شما باشم. جالب است که این فرد خودش یکی از سرپرستان قسمت‌ها بود و سالها با تیپ مدیریتی‌ها کار کرده بود ولی همیشه می‌گفت من با اینها کاری ندارم.

اسمش چه بود؟

آقای بهادری. کاری کرد که اسمش را از لیست مدیریتی‌ها پاک کردند. انتخابات صورت گرفت و صورتجلسه‌ی آن به امضای وزارت کار رسید (۹). پنج نفر از لیست کارگری رای آوردند و بیشترین رای را هم آقای بهادری آورد. ۳۵۳ رای آورد. من درصد کسانی که انتخاب شدند را یادداشت کردم که الان برایتان می‌خوانم. ۶ نفر اول اعضای شورا بودند و ۲ نفر هم علی البدل. میزان رای‌ها را من تا نفر نوزدهم نوشته‌ام. یک نفر از کسانی که انتخاب شده بود کسی بود که از ابتدا عنوان کرده بود که من مستقل هستم و با هیچ لیستی نیستم. بعدها از ادامه کار انصراف داد و جایش را به یکی از مدیریتی‌ها داد که مشخص شد این حرکت برنامه‌ریزی شده بوده است. در این جا نوشته شده: در تاریخ ۸۶/۵/۹ انتخابات با حضور ۴۳۳ نفر از ۵۸۰ نفر پرسنل شرکت برگزار شد. با احتساب ۸۰ نفر که در آن روز مرخصی بودند حدود ۸۰ درصد در انتخابات شرکت کرده‌اند. یعنی دغدغه کارگران بسیار بالا بود. دوره‌ی قبل بالاترین رای ۷۰ بود و این دوره ۳۵۳ رای است. نکته جالبی هم که اینجا وجود دارد این است که فقط یک نفر از اعضای شورای قبلی در انتخابات این دوره شرکت کرده است و دیگران حاضر نشدند کاندیدا شوند. این یک نفر هم آدمی بود به اسم ولی‌الله

افشارپور که در نگهبانی کار می‌کرد. و جزو موسیانی‌ها بود. چون ۲۰۰، ۳۰۰ نفر موسیانی در شرکت بودند روی رای آن‌ها حساب کرد و این دوره هم کاندیدا شد اما کلا این آدم ۴۱ رای آورد. یعنی شد هجدمین نفر از میان نوزده نفر. یعنی جو کارخانه به صورتی بود که همان آدم‌ها هم دیگر بر اساس این گونه روابط رای نداده بودند.

در واقع در یک پروسه گروه‌های مهاجر شهری یا روستایی که به یک کارخانه می‌آیند و تعداد زیادی از آنها در یک کارخانه مشترک کارگری می‌کنند، نخست بیشتر بر اساس ضابطه‌ی قومی و آشنایی نفراشان را انتخاب می‌کنند اما در ادامه‌ی پروسه‌ی تجربه که متوجه می‌شوند منافعشان در چیست دیگر آن ضابطه‌ی قومی را مد نظر قرار نمی‌دهند.

بله. هنگامی که حرکتی صورت می‌گیرد اعتراضاتی صورت می‌گیرد و مسائل کارگری عمق پیدا می‌کند کارگران دیگر انتخاب بر اساس رابطه و خویشاوندی و هم محله‌ای و غیره را کنار می‌گذارند. این فاکتور خیلی مهمی است که اگر حرکت‌ها با برنامه باشد، سازمان یافته باشد، کار درست انجام شود این تیپ مسائل خود به خود محو می‌شوند و تقریباً آدمهایی در دل این شرایط بالا می‌آیند که بیشتر مسائل کارگری را مد نظر دارند.

ادامه‌ی جریان انتخابات و شورا به کجا کشیده شد؟

مدیریت قبل از انتخابات هم بیکار ننشسته بود و کار خودش را کرده بود. از قبل از انتخابات و هنگامی که دو لیست را دید، برنامه‌ریزی‌ها و دخالتگری‌های خودش را ادامه داد. مثلن عرف همیشه بر این بود که کسی که بیشترین رای را در انتخابات می‌آورد رئیس شورا شود. همه کارگران هم دوست داشتند که همین فرد رئیس شورا بشود. چون حرف بزن تر و قاطع تر بود و همیشه مسائل را با اندیشه و فکر بهتری مطرح می‌کرد. ولیکن قضیه جور دیگری شد. مدیریت جوی را در کارخانه به وجود آورد که اگر این آقای بهادری رئیس شورا بشود، حق و حقوق شما از بین می‌رود. در واقع به کارگران القا کرده بود که چون این آقا هر دفعه دعوا می‌کند و تشنج ایجاد می‌کند به ضرر شماست که رئیس شورا شود. بحث انتخاب نفر دوم به عنوان رئیس شورا مطرح شد. نفر دوم کسی بود که سعی کرده بود خود را مستقل نگه دارد و در عین حال در بین بچه‌های ورزشکار طرفدارهایی داشت. در نهایت هم با زد و بندهایی که برخی از اعضای شورا با مدیریت کردند، این آقای سرباخته در عمل رئیس شورا شد. اولین انعکاس جالبی که این اتفاق در بین کارگران داشت این بود که همه‌ی کارکنان از این وضعیت ناراضی بودند که چرا فلانی رئیس شورا شده است. این ناراضی باعث ایجاد درگیری شد و این درگیری‌ها تا ماه رمضان ادامه داشت.

چرا ماه رمضان؟

هر سال ماه رمضان بر سر ساعت کار بین مدیریت و شورا و کارکنان اختلاف نظر وجود داشت. در ماه رمضان درگیری‌های جدیدی بر سر ساعت پایان کار ایجاد شد. آقای امجد در هر شرایطی سعی می‌کرد که به حقوق کارگران تعرض کند. هر سال در ماه رمضان کارگران ساعت ۲ بعدازظهر تعطیل می‌شدند. ولی ایشان گفتند که

مثل ساعت کار عادی تا ساعت ۴ بعدازظهر باید کار کنند. کارگران اعتراض کردند و او هم زمان را ۴۵ دقیقه کاهش داد! بعد فهمیدیم که رییس شورا خودش به تنهایی نامه‌ی تایید این ساعت کار را نوشته و امضا کرده است. همین باعث ایجاد درگیری شد. بچه‌ها گفتند که ما کار نمی‌کنیم و در جلسه‌ای رییس شورا را هو کردند و گفتند که تو مگر کی هستی سر خود کاری انجام می‌دهی؟ رییس شورا وقتی که جو را دید از کارگران معذرت‌خواهی کرد و گفت من اشتباه کرده‌ام. در جلسه بعدی شورا مصوب کردند که از این به بعد ایشان به تنهایی حق امضا هیچ چیزی را ندارد.

یک بحثی که طرح آن ضروری است، این است که شورا اطلاعیه‌ی خوبی منتشر کرد که یکی از بندهای اول اطلاعیه این بود که شورا همواره موظف به پاسخ‌گویی به کارکنان هست. به همین دلیل هر هفته یک روز از ساعت ۲ تا ۴ بعدازظهر برای پاسخ‌گویی به سوالات و پیشنهادات کارگران در دفتر شورا، می‌نشینیم و صندوقی هم در هر واحد نصب می‌کنیم که کارگرها نظرات و پیشنهادات خودشان را در صندوق بیندازند و تبادل نظر کنند. باید دقت داشت که شرایط عینی کارگران در آن زمان خاص باعث شده بود تا راه نجات خود از پاره‌ای مشکلات را در انتخاب چند نفر بهتر اما در قالب همان شورای اسلامی پیگیری کنند.

انگیزه اصلی کارگران در این دوره برای شرکت در انتخابات چه بود؟

یکی از مسائل اصلی تاثیرگذار این بود که می‌گفتند کارخانه ورشکسته شده و می‌خواهند آن را تعطیل و منتقل کنند. یکی از انگیزه‌های کارگران جلوگیری از این انتقال و تعطیلی بود. می‌خواستند کسانی را به عنوان اعضای شورا انتخاب کنند که بتوانند مقابل نظرات مدیریت ایستادگی کنند. اکثریت اعضای شوراهای قبلی از نظر سواد و سطح توانایی در سطح پایینی قرار داشتند و آدم‌های سازش‌کاری بودند. انگیزه‌ی دیگر کارگران این بود که می‌خواستند کسانی به شورا راه یابند که مسئله‌ی بازنشستگی کارگرهای قدیمی‌تر را پیگیری کند. مسئله مهم دیگر هم این بود که کارگران می‌خواستند که افراد شورا در رابطه با طرح طبقه‌بندی مشاغل و مسئله‌ی افزایش تولید تاثیرگذار باشند.

یعنی تمام عوامل، مربوط به زندگی روزمره و جاری کارگرها بود و انگیزه‌ی دیگری در کار نبود. آن کارگرانی که به هر ترتیب به مسائل کارگری آشنا نبودند، انواع دیگر ساختار و ماهیت و محتوای تشکلیابی کارگری را هم می‌شناختند آیا توانستند بحث دیگری رادر میان کارگرها پیش ببرند؟ اگر این اتفاق رخ داد جواب کارگرها چه بود؟

من واقعاً لازم است که به سال‌های قبل برگردم و دوباره اشاره کنم که در سال‌های ۶۰ تا ۶۵-۶۶ فعالین کارگری آسیب زیادی خوردند و تعداد آن‌ها شدیداً کاهش یافت چون به دلایلی محیط کار را ترک کردند. و در نتیجه تعداد انگشت شماری در این عرصه باقی مانده بودند و توان کافی نداشتند که یک اندیشه درست را به درون کارگران ببرند. و یکی هم این که مساله تنها درست بودن یک اندیشه‌ای نیست. یک اندیشه‌ای برای اینکه تبدیل به آگاهی و شعور بشود، باید توسط انسان‌هایی که به آن اعتقاد پیدا کرده اند به داخل طبقه کارگر برده

شود. کارگری که از صبح زود تا ۹ و ۱۰ شب سرکار است فرصتی ندارد. در آن زمان هم به این اندازه ماهواره و اینترنت وجود نداشت، در نتیجه کارگان از مسائل روز آگاهی نداشتند و به نظر من در اینجا فعالین کارگری وظیفه دارند که نقش آگاهی دهنده را ایفا کنند که در آن دوره این تعداد بسیار کم بودند و این قدرت را نداشتند که این مسائل را در بین کارگرها مطرح کنند. این فعالین می رفتند و در بحث‌ها شرکت می کردند و می گفتند که تشکلهای دیگری هم هست. البته فعالین خودشان هم هیچ تشکلی نداشتند و حرکت‌هایی را که انجام می دادند به صورت انفرادی بود و این فعالین بیشتر از این توان و نیرو نداشتند.

جایی گفتید یک سری از کارگران معتقد بودند که شورا نمی تواند خواسته‌های آنان را برآورده کند. اما هیچ جایگزینی هم نداشتند. و نیرو و توان فعالین هم به حدی نبود که بتوانند تاثیر جدی بگذارند. از طرفی گاه افرادی به صورت انفرادی توانسته‌اند در شورای اسلامی مقاومت‌هایی از خود نشان دهند و کاری را پیش ببرند. بنابراین کارگران نتیجه گرفتند که بهتر است کاری کنیم که افراد بهتری به شورا بروند تا حداقل چند کار درست را انجام دهند. سوال این است که چه طور تعدادی از این کارگرها در آن دوران به این نتیجه رسیدند که شورا نمی تواند خواسته‌های آنان را برآورده کند. و این بحث را از چه منظری مطرح می کردند؟ چون ممکن است افرادی این بحث را بخوانند و انتظارشان این باشد که وقتی کارگران به نقد محتوای شورای اسلامی رسیده بودند چطور یک تعداد از کارگران پیشرو کاندید شورای اسلامی کار می شوند؟ به نظر می رسد که بر اساس شرایط عینی که الان تصویر آن را داریم این کارگران پیشرو نخست تلاش می کنند تا بگویند این شورای اسلامی نتیجه نمی دهد و حرف‌هایی می زنند و پس از این که کارگران نمی پذیرند در مرحله بعد خودشان کاندید شورای اسلامی می شوند و وقتی توسط کانال‌های گزینشی و تایید صلاحیت رد می شوند کارگران متوجه می شوند که به نمایندگان و پیشروان‌شان اجازه‌ی ورود نمی دهند پس ساختار و ماهیت این تشکل، کارگری نیست. درست است؟ این تاکتیک به چه دلیل اتخاذ شده بود؟ آیا جواب گرفت؟

تعداد افرادی که شورای اسلامی را نمی خواستند خیلی محدود بود. این تعداد محدود هم در حد توانشان سعی خود را کردند. در آن دوره اکیپ‌های ۵ نفره، ۶ نفره، ۱۰ نفره مختلفی وجود داشت که مرتب جمع می شدند و در مورد مسائل گوناگون بحث می کردند. من خودم در چند جلسه از این اکیپ‌ها حضور داشتم و این مسئله را مطرح می کردم که تشکلهای دیگری نیز وجود دارد. ولی کارگران به این مسئله توجه نمی کردند و نمی خواستند جایگزین دیگری را در این رابطه بپذیرند. برایشان راحت تر و قابل هضم تر بود که آنچه هست را بپذیرند. بحث را کارگران فعال اینگونه مطرح می کردند که با توجه به قوانینی که حاکم است عملن هیچ نوع ادامه‌ی حرکت فعال و آگاهانه و تاثیرگذاری نمی تواند در این شوراها وجود داشته باشد. و عناصر فعال از فیلترهایی که مدیریت گذاشته حذف خواهند شد. ولی کارگران می گفتند که شما شرکت کنید اگر حذف

شدید ما حرف شما را قبول می‌کنیم. ما می‌گفتیم مدیریت قصد دارد امتحان بگیرد و می‌خواهد که اصول خودش را بر امتحانات و گزینش حاکم کند. کارگران هم می‌گفتند: شما آدم‌هایی هستید که ما سال‌های سال شما را می‌شناسیم. به شما اعتماد داریم و جز شما کس دیگری را قبول نداریم.

این سوال برای فعالین مطرح شد که چه باید کرد؟ آیا باید کنار بکشیم و بگوییم که حرف حرف ماست و حرف‌های شما اشتباه است؟ و ما در انتخابات شرکت نخواهیم کرد چون معتقد هستیم که حرف ما درست است؟ اما به این نتیجه رسیدیم که در آن دوره باید راه دیگری را انتخاب کرد. راه دیگری که کارگران به صورت عینی بعضی چیزها را تجربه کنند. ما ماهیت قوانین را برای‌شان باز کردیم و علاوه بر این حتی نشان داده بودیم که مدیریت حاضر نیست که قوانینی را که وجود دارد رعایت کند. فعالین در انتخابات شرکت کردند و قبل از اینکه اسامی تایید نهایی شود اسم برخی از دوستان خط خورد. این باعث شد که دوباره یک سری مباحث مطرح شود. فعالین به کارگران می‌گفتند: متوجه شدید که این‌ها فیلتر دارند و نمی‌گذارند که کسی به راحتی از فیلترها عبور کند؟

با توجه به این جزئیات مهم است که من فکر می‌کنم لازم است کسانی که فعال کارگری هستند در زندگی روزمره کارگران حضور داشته باشند و در مسائل و مشکلات آنها شرکت کنند. کارگران خیلی از مسائل را نه با تئوری بلکه با پراتیک و از خلال تجربه یاد می‌گیرند. ما باید نگاه خود را تصحیح کنیم. در خیلی از اوقات، مسائلی که در زندگی کارگران اتفاق می‌افتد در طول مبارزه آگاهی آنان را بالا می‌برد. در رابطه با همین انتخابات شورای اسلامی و ترکیب آن، کارگران خودشان دیدند که چه طور این شورا آلوده‌ی دست مدیریت شده است. ما اگر حضور فعال و آگاهانه در میان کارگران نداشته باشیم، در عمل میدان را به ناآگاهی واگذار کرده‌ایم. ما باید حضور داشته باشیم و آگاهی بدهیم. خود کارگر هم می‌بیند و لمس می‌کند و واقعیت بعضی از مسائل را درک می‌کند. اگر ما در رابطه با شورا و ترکیب شورا بحث نمی‌کردیم، کجا باید این آگاهی را به دست می‌آوردند؟ بحث تئوریک به تنهایی کافی نیست. به نظر من رابطه تئوری و پراتیک در این مثال‌ها و این مواقع مادیت و عینیت پیدا می‌کند.

اگر امکان دارد بیشتر توضیح بدهید که آیا همیشه و همه‌جا می‌شود این طور استدلال کرد که بگذارید طبقه‌ی کارگر خودش در هر زمینه‌ای تجربه کند. و بعد که تجربه کرد، ما برایش توضیح می‌دهیم؟

نه همیشه این طور نیست. به عنوان مثال در سال‌های جنگ بعضی از دوستان با وجود تبلیغات وسیعی که برای رفتن به جبهه وجود داشت، گفتند که ما به جبهه نمی‌رویم و بر سر حرف خودشان هم ایستادند و تبلیغات خودشان را هم می‌کردند.

یا مثلاً با وجود این که من یا چند نفر محدود از اساس شورای اسلامی کار را قبول نداشتیم و لحظه لحظه در مسائل عینی سعی می کردیم نظریات خود را با کارگران در میان بگذاریم اما باز کارگران در این حد همراهی می کردند که برای همین شورای اسلامی کارگران معتمد خود را وادار به نمایندگی کنند. دوستانی که به عنوان نماینده‌ی کارگران در شورا انتخاب شدند به خاطر پروسه طولانی مبارزاتی خود مورد تایید کارگران قرار گرفتند. و این کار یکی دو روز نبود. کار بیست و چند سال بود. کارگران دیده بودند که این فعالین در عرصه‌های مختلف عینی زندگیشان، از جنگ بر سر یک کفش ایمنی گرفته تا مسائل سیاسی و برخورد با کارفرما و حاکمیت همراه آنان بودند. در واقع این فعالین جدای از زندگی کارگران نبودند. در واقع به این جریانات و فعالیت‌ها تزریق نشده بودند، بلکه این جریانات زندگی خود این فعالین هم بود. به نظر من جاهایی که امکان پذیر است، باید بحث‌ها مطرح کرد و حتی کوتاه نیامد تا به تجربه عینی زندگی کارگران تبدیل شود.

همیشه از برخورد مدیریت با کارگرها صحبت می کنیم. یک کارگر آگاه می داند که این مدیر از درون چه ساختاری بیرون می آید و محافظ سرمایه است. یک کارگر پیشرو می داند که بحث اصلی بحث تضاد کار و سرمایه است نه روی کار آمدن فلان مدیر و دولت. در محیط کاری شما کارگرها تا چه حد متوجه این موضوع بودند؟ آیا می دانستند اگر مدیر دیگری به جای امجد بیاید کمتر یا بیشتر به مرور زمان همین بلاها سرشان می آید؟ آیا می دانستند در کارخانه‌های دیگر هم همین بلاها به سر کارگران می آید. آیا از سیستم سرمایه شناخت داشتند؟

اگر به شکل انتزاعی‌اش بگوییم که بخواهد بحث را از زندگی جدا کند، نه چنین شناختی نداشتند. یعنی درکی از سیستم سرمایه نداشتند. ولی رابطه میان زندگی خودش، به عنوان کسی که هر روز در تلاش بود تا زندگی بهتری داشته باشد و حاکمیت سیاسی موجود را درک می کرد. در طی این سالها بخش‌های وسیعی از کارگران کم کم از سیستم موجود ناراضی می شدند و در حوزه سیاسی، حاکمیت را نقد می کردند. اما اینجا ضروری است که عناصر پیشرو آگاهی لازم را با مسائل موجود تلفیق کرده به درون طبقه کارگر وارد کنند و به حرکت‌ها جهت بدهند. متأسفانه سطح آگاهی جامعه کارگری ایران بسیار پایین است. کارگران در واقع در قدم اول سعی می کنند که از ابتدایی‌ترین حقوق خود دفاع کنند و در مرحله‌ی بعد برای مطالبات دیگر اقدام می کنند. چیزی که باعث این جهش می شود آگاهی است. عناصری که بخواهند آگاهی را به درون طبقه کارگر وارد کنند، باید در زندگی کارگران عجین شده باشند و با آنها زندگی کرده باشند. با فتوا دادن از دور آگاهی به وجود نمی آید. آگاهی انتزاعی بدون محک خوردن در پراتیک مشکلی را حل نمی کند. ارتباط میان تئوری و پراتیک باید به شکل مستمر، هدفمند و در کار طولانی مدت رخ دهد. استمرار در حرکت و مبارزه است که آگاهی را گسترش می دهد.

برگردیم به بحث کارخانه. کارگران چندین بار در مقاطع مختلف به ورود پیمانکار به کارخانه اعتراض کردند. چه طور در نهایت پیمانکار وارد کارخانه شد؟

در تاریخ ۸۶/۵/۱ مدیریت، قسمت قطره را در واحد دارویی که با ۱۲ نفر کار می‌کرد، به پیمانکار داد. در واقع می‌خواست ارزیابی کند که چه طور می‌تواند پیمانکار را به منظور کاهش هزینه‌ها در تمامی واحدها وارد کند. اولین واکنش کارگران این بود که احساس خطر کردند و به اصطلاح چوب لای چرخ مدیریت گذاشتند. مثلن ماشینی که قرار بود صبح زود راه اندازی شود بخش فنی تا ساعت ۱۱:۳۰ ظهر هنوز دستگاه را راه اندازی نکرد بود. و به اعتراض و درگیری مدیریت با واحد فنی منجر شد. ولی مدیریت سرمایه همیشه برنامه‌های خودش را دارد و اکثر مواقع از برنامه‌های خودش عقب نشینی نمی‌کند. به صورت مرتب و سیستماتیک سعی می‌کند برنامه‌های خودش را اجرا کند. هر جایی که بتواند فشار وارد می‌کند. اما در مقابل کارگران در اکثر مواقع برنامه نداشتند. آگاهی لازم را هم نداشتند و حرکت‌ها و اعتراضاتی که انجام می‌دادند همیشه به صورت خودبخودی بود. حرکت‌هایی که در اعتراض به سیستم پیمانکاری صورت گرفت حاصل تلاش فعالین بود که برای کارگران توضیح داده بودند اگر سیستم پیمانکاری اجرا شود به ضرر شما است. ولی باز هم حرکت‌هایی که شد، حرکت‌های فردی بود. از جمله حرکت‌هایی که شد، این بود که مثلن قسمت انبار جنس‌ها را به موقع به بخش پیمانکاری تحویل نمی‌داد و بهانه می‌آورد که جنس‌ها آماده نشده است. به این شکل نارضایتی‌ها بروز پیدا می‌کرد ولی در همین سطح باقی مانده بود. بلافاصله بعد از این جریان مدیریت سعی کرد مسئله بازنشستگی‌ها را پیگیری کند و دوباره طاهری را سرکار آورد.

در چه سالی؟

سال ۸۶ در واقع در این سال مدیریت اهدافی که از پیش تعیین کرده بود با برنامه‌ریزی پیش می‌برد. حدود ۲۰۰ نفر از کارگران قدیمی، که آگاهی و انسجام کاری داشتند را بازنشست کرده بود. با آوردن کارگران قراردادی و پیمانکاری توانسته بود حمایت کارگران را از هم و از اعضای شورا کاهش دهد. و البته در شورا نفوذ هم کرده بود.

نبود افراد با تجربه و کم بودن افراد فعال جهت انتقال تجربیات، زمینه‌ی تعرض مدیریت را افزایش می‌دهد.

بله. قطعاً. مثلن در سال ۸۲، ۸۳ طاهری را از کارخانه‌ی ما به شرکت تولی پرس در قزوین که پودر دریا-شوما تولید می‌کرد و جزء مجموعه‌ی تولیددارو بود، می‌فرستند. به دلیل ارتباطی که میان کارگران تولی پرس و کارگران کارخانه‌ی ما وجود داشت، آنان شناختی از شخصیت طاهری پیدا کرده بودند و از روز اول به حضور او اعتراض کردند. حتی با چوب او را زده بودند و از کارخانه بیرون انداخته بودند. در شرایطی اگر کارگران با هم این چنین روابطی نداشتند، باید عناصر آگاه این اطلاعات و تجربیات را به کارگران منتقل کنند و گرنه به کارگران ضربه‌های جبران ناپذیری وارد می‌شود. مثلن در زمان مدیریت مودتی، فردی به نام خسروی به کارخانه‌ی ما آمد. بعد از اعتراضات و درگیری‌های کارگران با این فرد، وی از کارخانه‌ی ما رفت و او را به همراه تیم‌اش به کارخانه‌ی روغن نباتی قو فرستادند و چون کارگران آن کارخانه هیچ شناختی از آن‌ها نداشتند،

مقاومتی در مقابل آن‌ها نکرده و آن‌ها به سرعت کارخانه را چاپیدند و ورشکست کردند. در واقع چون هیچ ارتباطی بین کارگران کارخانه‌ی ما و کارگران کارخانه‌ی روغن نباتی قو وجود نداشت، کارگران نتوانستند واکنش به موقعی از خود نشان دهند. البته این به این معنی نیست که اگر کارگران شناخت داشته باشند، لزوم و حتم واکنشی نشان می‌دهند. همیشه این طور نیست. ولی ضروری است که این ارتباط بین کارگران وجود داشته باشد تا این تجربیات و اطلاعات رد و بدل شود.

از مسائل سال ۸۶ می‌گفتید...

بله. مدیریت همیشه سعی داشت در نهادهایی که متعلق به خود کارگران است، دخالت کند و با گماشتن افراد خود در راس آنها بر این نهادها تاثیر بگذارد. یکی از این نهادها تعاونی مصرف بود که همیشه کارگران بر سر آن با مدیریت درگیر می‌شدند. مدیریت هم برای اینکه منافع خودش را پیش ببرد، نفرت خود را در تعاونی سر کار می‌گذاشت. البته معمولن برای تعاونی مصرف انتخابات صورت می‌گیرد ولی همیشه از میان کارگران افرادی انتخاب می‌شوند که مورد تایید مدیریت باشند. وقتی از دور به تعاونی مصرف نگاه می‌کنی فکر می‌کنی نهادی است که به کار ارزاق عمومی رسیدگی می‌کند و برای مدیریت نفعی ندارد. ولی در عمل این طور نیست. افرادی که در راس تعاونی مصرف حضور داشتند اگر در جهت منافع مدیریت حرکت می‌کردند زندگیشان تامین می‌شد.

مدیریت در نهادی مثل تعاونی مصرف چه منافعی دارد که سعی می‌کند افراد خودش را در آنجا وارد کند؟

مدیریت برای اینکه بتواند در میان کارگران نفوذ کند و تعداد هر چه بیشتری از آنان را به خود وابسته کند مثلاً با پاداش، ارتقای شغلی و گماردن آنها در جاهایی که می‌توانست برای آنان منافع مادی داشته باشد. مثلاً سعی می‌کرد تعدادی از آنان را در تعاونی مصرف وارد کند تا با زد و بندها و بخور بخورهایی که می‌توانستند در آنجا داشته باشند به سودهایی برسند و همیشه خود را مدیون مدیر بدانند و بدین ترتیب آن‌ها به نفرت حامی مدیریت تبدیل می‌شدند.

روند کار تعاونی مصرف به چه صورت بود؟

اجناس سهمیه‌ای وارد کارخانه می‌کردند. به عنوان مثال ۵ تا یخچال سهمیه‌ای برای کارخانه فرستاده می‌شد. قیمت هر یخچال ۸ هزار تومان بود. و در بازار ۵۰-۶۰ هزار تومان فروخته می‌شد. این یخچال‌ها را به صورت قرعه کشی به کارگران می‌دادند. در این قرعه کشی‌ها همیشه افراد خاصی انتخاب می‌شدند. بعدها که دوستان ما به تعاونی مصرف راه یافتند فهمیدیم که بسیاری از جنس‌هایی که حق کارگران بوده است، هیچ وقت به دست آن‌ها نرسیده. آقای لطیفی که سال‌های سال یکی از اعضای تعاونی مصرف بوده، به تمام دوستان بسیجی و انجمن اسلامی و کسانی که اطرافش بودند، ۴-۵ دفعه جنس داده بود. کارگران همیشه این تبعیض را لمس

می کردند. یک رویکردی که میان کارگران وجود داشت این بود که می گفتند تعاونی مصرف به چه درد ما می خورد؟ چرا باید برای جاهایی مثل تعاونی مصرف نیرو بگذاریم. معلوم است که در هر صورت مدیریت در تعاونی مصرف نیروهای خودش را می گذارد و این نیروها هم اموال تعاونی را می خورند. اما رویکرد دیگری نیز وجود داشت که تاکید داشت کارگر باید دخالت در امور زندگی روزمره را یاد بگیرد. باید یاد بگیرد که در نهادی که متعلق به کارگر است، دخالت گری کند و بگوید که این نهاد مال من است و من حق دارم که انتخاب بشوم و در این عرصه فعالیت کنم. این دخالت کردن باید به صورت متشکل باشد. و یاد بگیرد که به صورت فردی اعتراض نکند. به نظر من فعالیت در این عرصه بسیار ضروری بود زیرا به کارگران کمک می کرد متشکل شوند، آموزش ببینند و یاد بگیرند که کارها را به صورت جمعی و هدفمند انجام دهند.

در واقع آموزش برای اهدافی نظیر اتحاد و سازمان یابی و متشکل شدن باید از معبر مسائل روزمره و معیشتی کارگران که در آن لحظه برایشان مهم و قابل لمس است بگذرد...

بله. دقیقاً. از طرفی علاوه بر این اگر این نهاد از خود کارگران باشد، به کارگران پاسخگو است. خود من احساس می کردم مبارزه برای این نهاد لازم است اما یک سری از دوستان می گفتند شرکت در این نهاد فایده ندارد و بهتر است انرژی خود را صرف آن نکنیم. در نهایت لیستی تهیه شد و بعضی از دوستان فعالانه در انتخابات تعاونی مصرف شرکت کردند. رای هم آوردند. رای بالایی هم آوردند و عضو هیئت مدیره ی تعاونی شدند. وقتی که وارد تعاونی شدند تازه متوجه حجم فجایی که اتفاق افتاده، شدند. نزدیک به ۳۰-۴۰ میلیون سرمایه کارگران دزدیده شده بود و معلوم نبود چه بلایی بر سر این سرمایه آمده است. به عنوان مثال تعاونی یک وانت نیشان داشته. این ماشین از تعاونی خارج شده ولی هنوز هم به اسم تعاونی است و می گویند که تعاونی ماشین دارد. این باعث درگیری در داخل هیئت مدیره ی تعاونی شد. اعضای جدید هیئت مدیره با اعضای قبلی درگیر شدند. این افراد به صورت مرتب با کارگران صحبت می کردند و اخبار و اطلاعات جدید را در اختیار آنها قرار می دادند. جو اعتراضی ای در کارخانه به راه افتاد. آقای حسین زاده هم بیشتر عناصر و دوستان خودش را که در تعاونی بودند مورد حمایت قرار داد و اعضای جدید هیئت مدیره تعاونی را تهدید کرد. این اعضای جدید در تاریخ ۸۶/۶/۱۷ نامه ای نوشتند (۱۰) که کارگران پای آن را امضا کردند و به وزارت تعاون فرستادند. وزارت تعاون با مدیریت وارد گفت و گو شد و در نهایت اعلام کرد این کار وظیفه ی ما نیست. این موضوع باعث شد که شورا دخالت کند. آقای حسن طلایی آن موقع نماینده ی شورا در تعاونی مسکن بود. ایشان برای بررسی و پیگیری موضوع پیش مدیرعامل تعاونی مصرف رفت که کار به کتک کاری کشید. چون رسم نبود که کسی در امور تعاونی دخالت کند و بگوید پاسخ دهید با اجناس چه کرده اید.

قبل از سال ۸۶ این تعاونی مصرف وجود داشت؟

بله وجود داشت. از قبل از انقلاب وجود داشت.

با توجه به برداشتن نرخ‌های دولتی همه چیزها را می‌شد از بازار خرید، اصلن چرا تعاونی مصرف وجود داشت؟

سهام این تعاونی در اصل متعلق به کارگراهاست. یک دوره‌هایی اوج فعالیتش بود. جنس وارد و توزیع می‌کرد و حتی در یک دوره‌ای بن کارگری وجود داشت که با آن، برنج، روغن و.. می‌داد. یک سال هم جنس‌ها را به صورت تواتری با دیگر شرکت‌ها عوض کردند. به عنوان مثال رنگ مو، شامپو، خمیردندان و چیزهای دیگر به شرکت «آزمایش» می‌دادند و در عوض کولر می‌گرفتند. گاهی از بازار جنس می‌گرفتند و به صورت قسطی به کارگران می‌دادند. زمانی که هنوز نرخ‌ها آزاد نشده بود، این کارها انجام می‌شد. وقتی هم که نرخ‌ها آزاد شده، این نهاد همچنان وجود داشت. هم به این دلیل که بخشی از سرمایه‌ی کارگران بود و هم اینکه نیاز روز کارگران را پاسخ می‌داد. آنها به جای اینکه از مغازه‌های بیرون خرید کنند، به صورت قسطی از تعاونی جنس می‌خریدند.

انتخاب آن دو نفر در هیئت مدیره‌ی تعاونی به این دلیل بود که یک‌دفعه سال ۸۶ کارگراها نسبت به تعاونی حساس شده بودند یا اینکه این ۲ نفر به صورت انفرادی به ضرورت این رسیده بودند که باید بروند و در انتخابات تعاونی مصرف شرکت کنند؟

سال‌ها بود که نسبت به عملکرد تعاونی اعتراض وجود داشت. کارگران از اینکه باندهی در تعاونی وجود داشت که همه چیز را بالا می‌کشید، ناراضی بودند. این فعالین فکر کردند که از این طریق می‌شود وارد تعاونی شد تا مشخص شود که در تعاونی چه می‌گذرد.

در نهایت کار این ۲ نفر به کجا رسید؟

مدیریت در ادامه‌ی برنامه‌هایی که داشت، در سال ۸۶ تعداد زیادی از کارگران، یعنی حدود ۲۰۰ نفر را بازنشست کرد. تعدادی از خانم‌هایی که مشمول بازنشستگی‌ها نمی‌شدند را مجبور کرد که خود را بازخرید کنند. این ۲ نفر را هم از تعاونی بیرون کرد.

طرح بازنشستگی‌ها چه طور اجرایی شد؟

در تیرماه همین سال مدیریت طرح بازنشستگی‌ها را پیاده کرد. به صورت سری سری بعضی از کارگران را بازنشست کرد. در قانون کار مربوط به نوسازی صنایع مصوب شده است جایگزین کسی که می‌خواهد بازنشسته بشود، یک نفر معرفی شود. چون طرح نوسازی صنایع این طور است که صاحب کارخانه اعلام می‌کند که این نیروها فرسوده هستند و کارایی ندارند و می‌خواهم نیروی جدید را به جای آنها جایگزین کنم که بتوانند کار را پیش ببرند. این جزئی از قانون نوسازی صنایع است اما به آن عمل نمی‌شد و بدون معرفی جایگزین کارگران را بازنشسته می‌کردند. در واقع می‌بایست تامین اجتماعی اعتراض کند و بگوید که اول نیروی جایگزینت را معرفی کن بعد نیروی فرسوده را بازنشسته کن. ولی چون این قانون فرمالیته بود، در عمل تامین اجتماعی هم اعتراض

نمی‌کرد و نفر جدید هم جایگزین نمی‌شد. در واقع عده‌ای از نیروها را بازنشست می‌کردند ولی می‌خواستند که تولید را مانند قبل ادامه دهند و به همین دلیل فشار بیشتر به کارگران وارد می‌کردند. ساعات کار را بالاتر بردند. تا ساعت ۱۰ شب کارگران کار می‌کردند. بعضی از اوقات جمعه‌ها هم کار می‌کردند. در این شرایط با وجود اینکه کارگران از نظر مادی به این اضافه‌کار احتیاج داشتند ولی از نظر روحی و جسمی دیگر توانایی نداشتند. مدیریت اما همچنان به اشکال مختلف فشار می‌آورد تا تولید را بالا نگاه دارد. حتی به این سمت رفت که به روش‌های مختلف هزینه‌ها را کمتر کند. یکی از کارهایی که در این راستا کردند این بود که تعداد سرویس‌ها را نصف کردند. سرویس‌های قبلی کارگران را تا نزدیک خانه می‌رساندند. یا کار دیگری که برای کاهش هزینه‌ها انجام دادند این بود که ساعات نهار و صبحانه را کم کردند و کیفیت آن را پایین آوردند. هزینه پوشاک را هم کم کردند. قبل هر سال بعد از عید ۲ دست لباس به هر کارگر می‌دادند و برای فصل پاییز هم ۲ دست دیگر می‌دادند. ولی در آن مقطع سالی یک‌بار لباس دادند. یا بخش آموزش، که مسائل مربوط به ایمنی و بهداشت کار را به کارگران آموزش می‌داد را جمع کردند و گفتند ما به آموزش نیاز نداریم. طرح‌های مختلفی را اجرا کردند که باعث می‌شد سطح هزینه‌ها پایین‌تر بیاید. مهم‌تر از همه این که مدیریت به رقابت میان کارگران در سطح کارخانه دامن می‌زد. به عنوان مثال می‌گفت فلانی اگر فلان کار را انجام دهد، سرپرست خواهد شد و این مسئله باعث ایجاد رقابت بین کارگران می‌شد.

بعد از عید، یعنی سال ۸۷، ۴ ماه اضافه‌کار واحد بهداشتی را قطع کردند. این بار هم کارگران اعتراض نکردند. چون احساس می‌کردند اگر در این شرایط اعتراض کنند بیکار می‌شوند. در واقع امنیت شغلی وجود نداشت. یکی از دلایل عدم اعتراض به آوردن شرکت‌های پیمانکاری همین بود. در سال ۸۷ کم‌کم واحد بهداشتی را تعلق کردند. و شروع به تعطیل کردن این واحد کردند. این کاری بود که از قبل برایش برنامه‌ریزی شده بود. در آخر سال ۸۶ امجد بالاخره رفت. و مدیر جدیدی به جای او آمد. این مدیر جدید قبلن مدیرعامل کارخانه‌ی «اسوه» بود. وقتی که از کارگران آنجا در مورد این مدیر جدید سوال کردیم همه گفتند که آدم تحصیل کرده و خوش برخوردی است. ولی به کارخانه‌ی ما که آمد، رفتارش عوض شد. چون این فرد از بالا دستوراتی داشت و می‌بایست این دستورات و سیاست‌ها را اجرا کند.

این دستورات و سیاست‌ها چه بودند؟

در ادامه واحد دارویی را از بهداشتی جدا کردند. تولیددارو را که اسم عام بود به عنوان «شرکت داروسازی ایران» مطرح کردند. واحد بهداشتی را آرام آرم خفه کردند. به این صورت که کم‌کم شروع به بردن دستگاه‌ها کردند. در حالی که قبلن کسی جرات پیدا نمی‌کرد که طرف دستگاه‌ها برود. اول دستگاه‌های مربوط به خمیر دندان را بردند، بعد دستگاه‌های شامپو را بردند، بعد از مدت ۸-۷ ماه بدون اینکه مقاومت شدیدی وجود داشته باشد، همه‌ی دستگاه‌ها را از کارخانه خارج کردند و چون تعداد نفرات واحد بهداشتی کم شده بود، اعتراض شدیدی صورت نگرفت. خیلی از قراردادی‌ها را جواب کرده بودند و بعضی از افراد استخدامی واحد بهداشتی

را به واحد دارویی و واحد پنی سیلین منتقل کردند. در نتیجه در عمل تعداد نفرات واحد بهداشتی خیلی کم شده بود. طوری شد که در اوایل سال ۸۸ دیگر چیزی به اسم واحد بهداشتی وجود نداشت.

در مورد تمامی این اتفاقات، از حذف سرویس‌ها گرفته تا بالا بردن ساعات کار و تعطیلی واحد بهداشتی موضع شورا چه بود؟

واقعا در تجربه این شوراهای اسلامی نشان دادند که ظرفیت آنها در چه حدی است و در واقع کارگران باید به دنبال تشکل خودشان باشند. مدیریت با دخالت‌هایش شورا را تخریب کرده بود. آن فردی که اعلام کرده بود مستقل است استعفا داد و جایش را به فردی داد که عامل حسین‌زاده بود. رئیس شورا به دلیل فشارهای وارده استعفا داده بود و بهادری هم عملن در بایکوت بود. البته یک مساله می‌ماند که چگونه باید این موارد را به کارگران آموزش داد و این تجربه را به آنان منتقل کرد که باز در شرایط دیگری همین اتفاقات تکرار نشود.

از طرف مدیریت به بهادری فشار آورده بودند؟

بله. در عمل شرایطی را درون شورا پیش آورده بودند که اعضای شورا درگیر مسائل جزئی و سطحی شدند و با خودشان درگیر شدند. در آن موقع کارگران استخدامی از شورا حمایت می‌کردند اما بعد هنگامی که نیروهای پیمانکاری و قراردادی زیاد شدند، عملن حمایت از شورا هم کم شد. نیروهای پیمانکار هیچ ارتباطی با بقیه کارگران نداشتند و هیچ اعتراضی نمی‌کردند. وقتی در ناهارخوری همدیگر را می‌دیدیم انگار ۲ تا موجود متفاوت از ۲ سیاره‌ی متفاوت هستیم. این‌ها انسان بودند، هم‌نوع ما بودند، کارگر بودند ولی چنان از کنار ما رد می‌شدند که احساس می‌کردیم غریبه‌اند. این افراد مدت کوتاهی می‌ماندند. چون پیمانکار آن‌ها را نگه نمی‌داشت و به راحتی اخراج می‌کرد. مثلن می‌گفت در روز باید این کارها را انجام دهید و اگر انجام نمی‌دادند بیرونشان می‌کرد. ما هیچ کارگر ثابتی که بتوانیم با او رابطه‌ی دوستانه برقرار کنیم، سراغ نداشتیم. بعضی از کارگران بعد از ۱۰، یا ۲۰ روز، یا ۱-۲ ماه تعویض می‌شدند. تا می‌خواستیم به قیافه‌ی این فرد عادت کنیم یک کارگر جدید به جای او می‌آمد.

در صحبت‌هایتان از تعطیل کردن فلان واحد مشخص گفتید. معنی تعطیل کردن یک واحد چیست؟ اگر کل کارخانه را تعطیل کنند به هر حال سرمایه‌اش در یک رشته‌ی سودآور دیگر به گردش در می‌آید و محصولی هم تولید می‌شود که سودآور است. اما این که فقط یک واحد بهداشتی را تعطیل کنند، به چه معنی است؟

واقعا کارهایشان بر اساس اقتصاد سرمایه‌داری هم نبود. باندبازی نقش زیادی در مسائل داشت. توضیح دادم که کارخانه‌ی تولیددارو زیرمجموعه‌ی بنیاد ۱۵ خرداد بود اما قانونا از نظر ارتباط جهانی و داخلی به نام خسروشاهی بود. در واقع کارخانه به اسم خسروشاهی‌ها بود. بنیاد می‌خواست اقدامی بکند که دیگر چیزی به اسم تولیددارو وجود نداشته باشد. وقتی واحد بهداشتی را از تولیددارو جدا کردند و به تاکستان بردند، آن را به

عنوان واحد بهداشتی یک شرکت دیگر ثبت کردند. به نام «داروسازی ایران». در واقع بر سر تصرف بخش‌های سودآور در داخل حاکمیت رقابت وجود داشت. رقابت بین مدیریت‌ها باعث می‌شد که همدیگر را تخریب کنند و گاهی کارخانه را به ضرر دهی و تعطیلی بکشانند. یعنی کارخانه را به نقطه‌ی ضرر می‌رسانند تا این که بتوانند آن را تصرف کنند و به قیمت ارزان‌تر بردارند. سیاست‌شان این بود. به عنوان مثال کارخانه‌ای به اسم کارخانه‌ی «کیوان» در کنار کارخانه‌ی ما وجود داشت که مال خسروشاهی‌ها بود. شکلات و شیرینی کام تولید می‌کرد. شعبه دیگری نیز در همدان داشت. بنیاد به این بهانه که می‌خواهد کارخانه را به همدان منتقل کند، کارخانه به آن عظمت که تولید خیلی خوبی هم داشت و محصولاتش بازار خوبی داشت، را خواباند و تبدیل به انبار کرد. دستگاه‌های چندین میلیاردی آن را گذاشتند خاک بخورد. من توجیه اقتصادی‌ای برای این مسئله نمی‌بینم. این شرکت در حال حاضر از مدیریت بنیاد ۱۵ خرداد و آقای حسن صناعی بیرون آمده و تحت مدیریت مستقیم «بیت رهبری» قرار دارد.

ما مشاهده می‌کنیم که با ترفندهای گوناگون کارگران قدیمی را بیرون کرده‌اند، بازنشستگی، تعطیلی واحدها، شرکت پیمانکاری و ... می‌بینیم با شروع پیمانکاری چقدر قضیه متفاوت شده و روز به روز امنیت شغلی و سطح معیشت به شکل شکننده‌ای پایین آورده شده است... این سیر واقعا قابل مشاهده و تعمق و درس آموزی است. خیلی ممنون. یک سوال در باره‌ی این چند سال اخیر دارم. در مورد این اقدامات یا تهاجمات دیگری که به کارگران می‌شد هیچ نوع اعتراضی نشد؟

چرا. خوب است اینجا به یک مسئله‌ی دیگر هم اشاره کنم. در رابطه با مسائلی که در کارخانه اتفاق افتاد، اعتراضاتی شد. به عنوان مثال در تاریخ ۸۷/۱۱/۱۵ کارگران در رابطه با مسائل رفاهی نامه‌ای نوشتند و امضا کردند. به عنوان مثال در مورد پایین بودن کیفیت غذا معترض بودند. یا به تعطیلی واحد بهداشتی و اضافه کاری‌ها اعتراض کردند و در تاریخ ۸۸/۲/۱۳ دوباره نامه نوشتند. اما مدیریت برای سرکوب این اعتراضات و تحمیل فشار بیشتر به کارگران دوباره آقای طاهری را سر کار آورد و دوباره بحث بازنشستگی‌ها مطرح شد. اعضای شورا یک سری از کارگران را جلوی در اداری جمع کردند و اعتراض کردند که آقای طاهری باید از کارخانه اخراج شود، چون برخوردهای نامناسبی با کارگران داشته. فردای همان روز بین عده‌ای از کارگران تبلیغ شد که آقای طاهری کار بازنشستگی ۱۲۰ نفر از شما را درست کرده است و اگر طاهری برود شما ۱۲۰ نفر، بازنشست نمی‌شوید. بنابراین یک عده از کارگران از طاهری حمایت کردند. در واقع بین این دو بخش از کارگران درگیری به وجود آمد. شورا که قدرتش را از دست داده بود، یک سری از کارگران را به اعتراض تشویق کرده بود و مدیریت هم بخشی از کارگران را که می‌خواستند بازنشسته شوند را تحریک کرده بود.

مدیریت برای آرام کردن جو، طاهری را از مدیریت اداری برداشت و به عنوان مشاور در امور بازنشستگی منصوب کرد. و به جای طاهری یک مدیر جدید سرکار آورد و تا حدودی توانست جو را آرام کند.

اکنون که گفت و گو می کنیم اواخر سال ۸۹ است. آن کارخانه با آن تعداد کارگر استخدامی و آن حجم تولیدات به مرور به این وضعیت کشیده شد. الان وضعیت کارخانه چطور است؟

در حال حاضر کارخانه را به طور کامل منتقل کرده اند و فقط به شکل دارویی کار می کنند. پیمانکاری به شکل وسیعی در آن اجرا می شود. مجموع نیروهای قراردادی و استخدامی به زیر ۴۰۰ نفر رسیده است. حدود ۳۳۰ نفر هستند که در حدود ۱۲۰ نفر از آنها استخدامی اند و بقیه هم به شکل قراردادی کار می کنند. و بقیه ی نیروها با پیمانکار کار می کنند.

می توانید به صورت خلاصه بگویید که کارخانه چگونه منتقل شد؟

در طول این سالها بخش های وسیعی از کارگران در دسته های ۱۰ نفره و ۲۰ نفره بازنشست شدند. یک سری از قراردادی ها را هم جواب کردند. یکی از روشهای مدیریت در جواب کردن قراردادی ها دادن بخش هایی از کار به پیمانکار بود. در سال ۸۸ یکی دو مورد اعتراض صورت گرفت. ۲ نفر از بچه های قدیمی واحد بهداشتی که هنوز سابقه ی کارشان ۲۰ سال هم نشده بود، وقتی که دیدند کارگران استخدامی کارخانه بیکارند و کار آنها را به پیمانکار داده اند، با پیمانکار درگیر شدند و او را کتک زدند و از کارخانه بیرون کردند. مدیریت به عنوان تنبیه آقای بهاری و آقای اسلامی را معلق از کار می کنند و در اختیار اداری قرار میدهند. بقیه کارگران به این مسئله اعتراض می کنند. بعد از ۳-۴ روز این افراد را برگشت به کار میزنند و به آنها تذکر می دهد که دیگر حق دخالت در این کارها را ندارند. ما حقوق شما را کامل می دهیم شما بیکار در کارخانه برای خودتان بگردید. در واقع این از روشهایی بود که کارگران خودشان برای بازخریدی اقدام کنند. پیمانکاری به این شکل گسترش یافت و به صورت فاجعه آمیزی کارگران را استثمار می کند. به این نحو که مثلا خط تولیدی که همیشه با ۱۲ نفر، ۱۹ هزار تولید می کرد، الان پیمانکار با ۹ نفر ۲۲ هزار محصول تولید می کند. شرکت هیچ تعهدی در قبال این کارگران ندارد.

حقوق شان با کارگران دیگر فرق می کند؟

حقوق شان را پیمانکار می دهد. پیمانکار بیشتر از ۲ ماه، ۳ ماه یا ۴ ماه آنها را نگه نمی دارد.

قراردادی که مدیریت با پیمانکار می بندد می دانید که چه شرایطی دارد؟

مدیریت شرایط خوبی به پیمانکار می دهد. در واقع زیاد هزینه ها را کم نکرده اند اما تا حدودی اعتراضات کارگری را کم کرده اند. به عنوان مثال پیمانکار یک ماه است که حقوق کارگران را پرداخت نکرده است. کارگران پیمانکار برای اعتراض پیش مدیریت رفتند و گفتند که "ما حقوق نگرفته ایم". و در جواب آنها

مدیریت گفته است که "حقوق شما به من ربطی ندارد و من حتی پول بیمه شما را به پیمانکار داده‌ام و الان هیچ تعهدی در قبال شما ندارم". یک مورد دیگر اینکه کارهای واحد اداری همیشه با ۶-۷ نفر انجام می‌شد. ولی الان که پرسنل کارخانه کم شده‌اند، واحد اداری فقط یک نفر کارمند دارد. چون کارهای اداری باقی کارگران مثل سرویس، مرخصی‌ها، ساعات ورود و خروج و مسائل اضافه حقوق و... به مدیریت مربوط نمی‌شود. و به این صورت به راحتی هزینه‌های مربوط به این قسمت را کم کردند. در واقع در سیستم پیمانکاری بخشی از هزینه‌ها به جیب پیمانکار می‌رود. ولی در کل به نفع سیستم است.

من از یک شرکت پیمانکاری آمار دارم که کارفرمای اصلی به ازای هر کارگر حقوق ۸۵۰ هزار تومان گزارش می‌کند ولی به هر کارگر ۳۵۰ هزار تومان می‌دهد. به این صورت سود کلانی به جیب پیمانکار وارد می‌شود. از طرفی هم کارگران را تکه تکه کرده و طرف حساب کارفرماهای متفاوت و احتمال اتحاد بین کارگران کاهش می‌یابد. شما اعداد و ارقام حقوق کارگران پیمانکاری را ندارید؟

نه من از اعداد و ارقام حقوق کارگران پیمانکاری خبر ندارم. پیمانکار در قراردادی که با شرکت می‌بندد، پول بیمه کارگران را می‌گیرد، ولی بیمه کارگران را پرداخت نمی‌کند. خیلی از کارگران را قبل از اینکه یک ماه تمام کار کنند، اخراج می‌کند. البته خیلی از کارگران هم راضی هستند. پیمانکار به آن‌ها می‌گوید که اگر فلان تعداد تولید کنید، پول بیشتری به شما می‌دهم و کارگر پیمانکار هم در ازای گرفتن پول بیشتر، سرعت کار خود را بالا می‌برد. کارگران جوان با شادابی و سلامت روز اول، سرکار می‌آیند و بعد از مدتی چه بلایی که سر آن‌ها نمی‌آید. قبل از ارتباط میان کارگران بیشتر بود. کارگر جوانی اگر سرکار می‌آمد همه در بسته‌بندی به او کمک می‌کردند تا بتواند کارش را درست انجام دهد. کارگران از مشکلات خانوادگی هم خبر داشتند. این کارگران به مدت ۲۰ سال، ۲۵ یا ۳۰ سال در پروسه‌ی زندگی با دیگران در ارتباط بودند و از همه مشکلات همدیگر، بیماری‌های همدیگر، باخبر بودند و به هم کمک می‌کردند. ولی در این شرایط جدید هر بلایی سرکارگر بیاید، کسی باخبر نمی‌شود. یک مورد تاسف بار در مورد کارگران پیمانکاری دختر ۱۹ ساله‌ای بود که چنان با سرعت کار می‌کرد که به اندازه ۲ نفر کارگر تولید می‌کرد.

در همان شیفت ثابت، با همان ساعت کاری؟

بله. این طور کار می‌کرد که در زمان نهار در مسیر می‌دوید. در ساعت استراحت، این دختر استراحت نمی‌کرد. من خودم شاهد کارش بودم. با هیچ کس حرف نمی‌زند. به هیچ کس نگاه نمی‌کرد و با هیچ کس دوست نمی‌شد. فقط به این مسئله فکر می‌کرد که حقوقش را که ۳۰۰ هزار تومان بود به ۴۰۰ هزار تومان برساند. در گذشته براساس استانداردها تعریف کرده بودند که خط شامپو در روز باید ۴۰ هزار تولید کند. یعنی از ساعت ۷ صبح تا ۴ بعدازظهر. این تعداد را بر اساس هر نفر تعریف کرده بودند و همچنین در نظر گرفته بودند که کارگر روزی ۸ ساعت کار کند. در واقع یک سری استانداردها را تعریف کرده بودند. ولی الان دیگر این طور نیست.

استانداردی در کار نیست. تولید بیشتر، پول دریافتی بیشتر به همراه دارد. کارگر بیشتر کار می‌کند و بعد از مدتی از میزان فزاینده‌ی این استثمار و فشار خرد می‌شود ولی این خرد شدن را کسی نمی‌بیند. چون زمانی برای برقراری ارتباط و دوستی در محیط کار نداشته‌است.

یعنی ضمن این که سیستم سرمایه‌داری سودآوری خودش را دارد، شدت کار و استثمار را بیشتر می‌کند. در عین حال لشکر بیکاران را هم گسترش می‌دهد. با آدم‌هایی که امنیت شغلی ندارند قرارداد موقت و سفید امضا می‌بندد. حتی گاهی بدون قرارداد از کارگران کار می‌کشد، امکان برخورد و ارتباط کارگران با یکدیگر را از آن‌ها می‌گیرد و کارگران را تبدیل به اجزای منفرد می‌کند که حتی فرصت نمی‌کنند به بغل دستی خود نگاه کنند. این کارگران به زودی فرسوده می‌شوند. امکان این که دور هم جمع شوند و فکر بکنند را ندارند. کوچکترین افق‌های سیاسی برای دور هم جمع شدن و به دست آوردن منافع مشترک را از آن‌ها می‌گیرد.

نه تنها افق‌های سیاسی بلکه افق‌های انسانی را هم از آن‌ها می‌گیرد. به عنوان مثال آن موقع که یک دختر خانمی سر کار آمد که ما می‌دانستیم وضع خانوادگی نامناسب و وضعی دارد. می‌دانستیم که پدرش فوت کرده است و این دختر الان نان‌آور خانواده است. ماه اول که این دختر سرکار آمد، ما سر خط می‌رفتیم و به او کمک می‌کردیم تا کار را یاد بگیرد و بتواند به تعداد لازم بسته‌بندی کند. این باعث ایجاد یک حس انسانی متقابل می‌شد. زمانی که می‌خواست بازنشست شود به ما گفت که من هیچ‌وقت کمک‌هایی که شما دوستان روزهای اول کاری به من کردید را یادم نمی‌رود. به نظر من این سیستم، افق‌های انسانی را از کارگران می‌گیرد چه برسد به افق‌های سیاسی و جنبه‌های دیگر.

شما به درستی در بحث‌هایتان اشاره کردید که هر گونه دور هم جمع شدن کارگران هنگامی صورت می‌گرفت که احساس می‌کردند یک مطالبه‌ی مادی و عینی مربوط به معیشت زندگی‌شان در خطر است. و به غیر از این، دور مسئله‌ای جمع نمی‌شدند. الان با توجه به این انفراد بسیار افراطی که سرمایه‌داری در طبقه کارگر پیش آورده و با توجه به عدم امنیت شغلی و وجود شدت کار بالا و به قول شما حتی گرفتن افق‌های انسانی چه رسد به افق‌های سیاسی، فعالین کارگری باید از چه آغاز کنند؟ به هر حال وظیفه‌ی هر فعالین کارگری این است که بر اساس واقعیت‌های موجود حرکت کنند و نقطه‌ی عزیمت برای حرکت را از دل واقعیت موجود انتخاب کنند. الان حول چه چیزهایی می‌شود نمودها و نطفه‌هایی از حرکت متحدانه را در طبقه کارگر تجربه کرد؟ می‌توانیم به این نتیجه برسیم که در این مورد بحث قرارداد موقت می‌تواند یکی از مسائل مهم باشد؟

ما الان با این پدیده روبه‌رو هستیم. اول این که باید از پدیده شناخت داشته باشیم. اگر شناخت ما واقعی و عینی باشد، می‌توانیم با تفکر علمی از درون خود این پدیده، راه حل را پیدا کنیم. در حال حاضر جامعه کارگری

ایران خیلی صدمه خورده است و خیلی پراکنده شده است. ولی با این وجود هنوز در بعضی از کارخانه‌جات اتفاقاتی در حال وقوع است که نشان می‌دهد که کارگران با همدیگر دست به حرکت‌های متشکل می‌زنند مانند کارخانه ایران خودرو. فعالین کارگری باید در محیط‌های کارگری حضور مستمر و زنده داشته باشند. ما نمی‌توانیم بدون شناخت پدیده و از قبل نسخه بیچیم. سیستم کنونی سعی دارد جنبش کارگری را از متشکل شدن دور کنند. همین دولت خودش به ظاهر با پیمانکاری اعلام مخالف می‌کند اما در همه‌جا سیاست‌های تجارت جهانی را اجرا می‌کند. در عین حال سعی می‌کند بر ذهنیت جنبش کارگری سوار شود و با جنبش کارگری هم‌نوایی کند. پس می‌بینیم که مطالبات طبقه کارگر مادیت دارد و این مادیت هم به مدیریت این سیستم منتقل شده است و می‌دانند که کارگران اعتراض دارند. در نتیجه سعی می‌کند در بعضی از موارد در ظاهر با کارگران هم‌نوایی کند.

راستی گروسی کارگری که توی گوش مدیر عامل زده بود و او را جلوی در منزلش زده بودند چه شد؟!

گروسی بازنشست شد.

بعد از همان یک سالی که دم در کارخانه ایستاد؟

پس از آن ماجراهای دادگاه، او را مازاد اعلام کردند و در نهایت بازنشست شد.

خیلی ممنون. ما تقریباً مرور اجمالی مان بر سی سال تجربه‌ی شما به حیث یک کارگر فعال و یک فعال کارگری به پایان رسید. الباقی ماجرا به عهده‌ی دوستان و فعالین است تا با مطالعه و نقد دقیق خود چنانچه لازم است ابعاد بیشتری از این بحث را باز کنند. بسیار ممنون از شما بابت وقت و حوصله‌ای که در این گفت‌وگو صرف کردید.

پیوست ها:

پیوست ۱

الف:

شرکت سهامی تولید زارو (خائن)

تلاگرافی: تولیدارو - تهران
 دفتر مرکزی: ۲۱۵۶۳۳
 تلفن: ۲۱۲۵۱۶
 فاکس: ۹۹۵۴۴۹
 ۶۷۴۴۹۰

تاریخ: ۷/۷/۸۰
 شماره پیوست: ۱ - اینز

کلیه همکاران گرامی برسانیم کلیه اطلاعیه هائی که اخیراً " بنام شورای اسلامی کار صادر میشود بدون مشورت و اطلاع این جانبان بوده و مورد تأیید نمیباشد و به نظر میرسد در موقعیت فعلی صدور چنین اطلاعیه ها و دادن وعده و وعیدهای موهوم نه تنها سودی برای کارکنان در بر ندارند بلکه در جهت خلاف منافع کارکنان طی طوق میکند و چنین حرکتی به صلاح هیچکس نمیباشد و برای اینکار راههای بهتری - نیز وجود دارد و لذا یکبار دیگر برادران را به درایت و دور اندیشی توصیه میکنیم و از آنها میخواهیم که از صدور چنین اطلاعیه هائی جدا " خودداری نمایند چون - این حرکتها نه تنها مشکلی از مشکلات را حل نمیکند بلکه باعث بروز اختلافات بین کارکنان نیز میشود و همچنین کارکنان عزیز را به حفظ آرامش و نظم در محیط کار ، رعایت واجرائی مقررات ، صبر و بردباری و متانت و کوشش در جهت تولید بیشتر با کیفیت بهتر و اخلاق اسلامی دعوت میکنیم و از خداوند متعال به طلب توفیق برای کلیه همکاران ارجمند و عضو و هدایت برای این بندگان حقیر مسئلت داریم .

والسلام علی عبداللّه الصالحین
 اکبر نجفی عضو شورای اسلامی کار شرکت
 قربانعلی کاظمی " " " "

رونوشت: مشاور محترم وزیر کار و امور اجتماعی جهت اطلاع
 به هیئت محترم موضوع ماده ۲۲ جهت اطلاع

محرمانه

سرپایه پرداخت شد: ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال شماره ثبت ۵۱۱۸

محرمانه

صفحه ۲

حذف حزب الهی ها در کارخانه تولیدارو

هفته نامه ولایت قره‌قروین

بدنبال پروژه اختلافات بین مدیر عامل و انجمن اسلامی، شورای اسلامی و بسیج کارگری کارخانه تولیدارو بر سر مسائل کار و کارگری و تضعیف نیروهای حزب الهی و جایگزین کردن آنها، بنا افراد خاص دو تن از مدیران واحد بسته بندی کارخانه تولیدارو در شهر صنعتی البرز به جرم عضویت در انجمن اسلامی "شهید ستوده" اتحادیه انجمنهای اسلامی سرمایه گذاری البرز وابسته به شرکتهای تحت پوشش بنیاد ۱۵ خرداد توسط مدیر عامل کارخانه از سمت خود برکنار شدند.

بنابه گزارشات رسیده به نقل از یکی از کارکنان کارخانه تولیدارو چندی پیش در پی بروز اختلاف بین مدیر عامل و نیروهای حزب الهی و نهادهای انقلاب اسلامی کارخانه، مدیر عامل کارخانه تصمیم گرفت مهندس بلوچی یکی از مدیران دلسوز، متخصص و متعهد را به جرم فعالیت در انجمن اسلامی از کار برکنار کند که برای اینکار تعدادی از افراد خاص را تحریک به اخراج مهندس... که دومی با توجه به علاقه ای که کارگران به ایشان داشتند این نقشه عملی نمود، لذا مدیر عامل خود مستقیماً وارد عمل شده و ایشان را از سمت مدیریت معلق کردند.

محرمانه

این گزارش همچنان حاکمیت: بدنبال این اقدام مدیر عامل تصمیم موکبدیدی از مدیران واحد بسته بندی کارخانه تولیدارو را بخاطر فعالیت در انجمن اسلامی از سمت مدیریت برکنار کند که برای اینکار مستقیماً بنا همکاری مدیران از کارگران اخراجی کارخانه تولیدارو که بخاطر فعالیت اخراج شده بودند و با تحریک مدیران از کارگران در داخل کارخانه به همراه تعدادی از اعضای صنایع بنیاد ۱۵ خرداد، کارخانه میشود و با جمع آوری کارگران در نمازخانه کارخانه در یک اقدام از پیش تعیین شده قطعه های قرآنی میخواندند که در کارخانه را صادر و یکی از افراد معلوم الحال را جایگزین وی میکنند.

بر اساس همین گزارش در پی این اقدامات مدیر عامل کارخانه اعضای انجمن اسلامی، شورای اسلامی و بسیج کارگری در مقابل فرمانداری قزوین اجتماع کرده و خواستار رسیدگی عاجل به وضع موجود میشوند.


به گفته یکی از آگاهان به مسائل کارخانه تولیدارو از زمان بروز اختلافات در کارخانه سطح تولید روپوشه کنترل گذاشته که این امر نگرانی و دل سردی نیروهای مومن را بدنبال داشته است.

این منبع آگاه هیچ گونه اضافه نمیکند در طول این جریان تا به مدت ۳ روز کارخانه تحت کنترل افراد اخراجی و اشخاص خارجی بوده است که به برپایی مراسم جشن و سرور و پاکوبی در کارخانه پرداخته اند.

این منبع مطلع ادامه میدهد، با بهگیری قضیه و مراجعه به مسئولین مربوطه در تهران افراد اخراجی مجدداً از کارخانه اخراج شدند ولی هنوز خبری از ابقا مدیر واحد بسته بندی در سمت مدیریت قبلی نیست.

گفتنی است کارخانه تولیدارو دارای ۳ واحد (داروشی، بهداشتی و صنایع بسته بندی) میباشد که صنایع بسته بندی آن در صنعتی البرز و دو واحد (داروشی و بهداشتی) آن در تهران فعالیت دارند که هفته گذشته گروهی از کارگران کارخانه تولیدارو واحد تهران در یک اجتماع اعتراض آمیز در مقابل ساختمان وزارت کار و امور اجتماعی خواستار رسیدگی فوری به اختلافات مدیرعامل و نهادهای انقلاب اسلامی این کارخانه شده بودند.

پیوست ۲



بسمه تعالی

شرکت سهامی تولیدارو (عام)

کارخانه: تهران، اول جاده ساوه، تلفن ۹۱۰۳۱ صندوق پستی: ۳۹۱۹
 دفتر: خیابان جمهوری اسلامی، چهارراه یوسف آباد شماره ۲۴۷ تلفن: ۶۱۸۱

تلفن: ۸۴/۸/۴۶۰۰۰۰۰
 شماره: ۳۳۰۰۰۰۰۰
 پیوست: ۰۰۰۰۰۰۰۰

تلگرافی: تولیدارو - تهران

تلکس: دفتر مرکزی: ۲۱۵۶۳۳
 کارخانه: ۲۱۲۵۱۶

دورنگار: دفتر مرکزی: ۶۷۰۳۳۹۰
 کارخانه: ۶۶۹۵۳۳۹

اطلاعیه


قابل توجه کلیه همکاران ستادی و پشتیبانی (غیر تولیدی)

بر اساس شرایط خاص شرکت و تقاضای مکرر برخی از همکاران به منظور بهره مندی از مزایای بازخريد سنوات، بدینوسیله به اطلاع متقاضیان محترم که شرایط بازنشستگی ندارند می‌رساند چنانچه درخواست خود را تا پایان وقت اداری روز ۸۴/۹/۶ به امور اداری ارائه دهند می‌توانند بر اساس تقسیمات جدول ذیل نسبت به بازخريد سنوات اقدام نمایند.٪

مدت سنوات	میزان نرخ بازخريدی
پنج سال اول سابقه	به ازاء هر سال ۷۰ روز
از پنج تا ده سال سابقه	به ازاء هر سال ۶۰ روز
از ده تا پانزده سال سابقه	به ازاء هر سال ۴۵ روز
از پانزده تا بیست سال سابقه	به ازاء هر سال ۴۰ روز
از بیست سال به بالا سابقه	به ازاء هر سال ۳۰ روز

متقیان

معاون اداری و پشتیبانی



شماره ثبت ۵۱۱۸

پیوست ۳

بنام خدا ۱۴۰۱/۱۰/۸

مدیریت محترم عامل
جناب آقای دکتر امجدی

با سلام ، بطوریکه مستحضرید ، در خلال یکسال گذشته و در جهت اعمال سیاست تعدیل نیرو ، تعداد پرسنل فنی از حدود ۱۲۰ نفر به ۶۰ نفر تقلیل یافته است .

علی رغم افزایش حجم کار به ازاء هر فرد فنی ، پرسنل باقیمانده در مجموعه فنی در نهایت صداقت و تشریک مساعی ، حد اکثر همکاری را با سایر واحدهای شرکت در جهت انجام وظیفه بکار برده اند .

متأسفانه اخیراً تصمیماتی از سوی حضرتعالی اتخاذ میشود که به معنای از بین رفتن استقلال عمل واحد فنی و به زیر سؤال بردن فعالیتهای این واحد است از جمله اعلام دستور از سوی جنابعالی مبنی بر تأیید ارتقاء شغلی پرسنل فنی ، تأیید لیست اضافه کاری پرسنل و تأیید تشویق پرسنل فنی از سوی مدیران محترم تولید .


جناب آقای دکتر امجدی ، مطالب فوق به معنای زیر مجموعه قرار دادن یک واحد فنی و تخصصی تحت نظر افراد غیر فنی و متخصص می باشد که پیش از این نیز توسط آقای دکتر حیدر نژاد امتحان شده و نتایج معکوس بیار آورده است .

اینجانبان مجموعه پرسنل فنی در کمال تأسف باستحضار عالی میرسانیم که از تاریخ ۸۴/۱۰/۵ از باقیماندن در محل کار در ساعات اضافه کاری که قانوناً حق مسلم پرسنل می باشد ، معذوریم .

با احترام پرسنل فنی شاغل در تولیدارو

رونوشت : شورای محترم اسلامی کار شرکت تولیدارو

پیوست ۴



شرکت سهامی تولید دارو (عام)

کارخانه: تهران، اول جاده ساره، تلفن: ۹۱۰۳۱، صندوق پستی: ۳۹۱۹
دفتر: خیابان جمهوری اسلامی، چهارراه یوسف آباد، شماره ۲۴۷، تلفن: ۶۱۸۱

بسمه تعالی

تاریخ: ۸۴/۹/۲۲

شماره:

پیوست:

تلگرافی: تولید دارو- تهران

تاکس: } دفتر مرکزی: ۲۱۵۶۳۳
 } کارخانه: ۲۱۲۵۱۶

دورنگار: } دفتر مرکزی: ۶۷۰۲۳۹۰
 } کارخانه: ۶۶۹۵۴۴۹

اطلاعیه

کلیه همکاران محترم شرکت تولید دارو

سلام علیکم؛

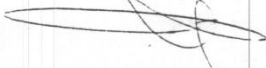
احتراماً، بدینوسیله با اطلاع همکاران محترم می رساند که به منظور رسیدگی به مشکلات پرسنل و توضیح وضعیت شرکت جلسه ای رأس ساعت ۱۴ روز چهارشنبه مورخه ۸۴/۹/۲۲ سالن اجتماعات شرکت و با حضور اعضای محترم شورای اسلامی کار شرکت برگزار می گردد.

برای پر بار شدن هر چه بیشتر جلسه کارکنان محترم شرکت می توانند از هریک از واحدها به شرح ذیل تعدادی افراد مورد توافق خود را به عنوان نماینده انتخاب و معرفی نمایند تا با حضور در جلسه و تبادل نظر برای عملکرد آینده همفکری و اتخاذ تصمیم نمائیم.

۱. از واحد تهیه محصولات دارویی ۵ نفر
۲. از واحد بسته بندی محصولات دارویی ۵ نفر
۳. از واحد تهیه محصولات آرایشی بهداشتی ۵ نفر
۴. از واحد بسته بندی محصولات آرایشی بهداشتی ۵ نفر
۵. از واحدهای اداری - مالی و پشتیبانی و انبارها ۵ نفر

دکتر امجدی

مدیر عامل



Letter84.09

پیوست ۵

قانون کار:

ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحد هائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند ، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف ، قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

تبصره ۱- کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند ، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است .

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها بموجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

پیوست ۶



شرکت سهامی تولید دارو (عام)

کارخانه: تهران، اول جاده ساوه، تلفن ۹۱۰۳۱ صندوق پستی: ۳۹۱۹
 دفتر: خیابان جمهوری اسلامی، چهارراه یوسف آباد شماره ۲۴۷ تلفن: ۶۱۸۱

تلگرافی: تولیدارو - تهران

تاریخ: ۱۳۷۱/۱۱/۸
 شماره: ۹۸۸۸-۸۴۶۸
 پیوست:

تلکس } دفتر مرکزی: ۲۱۵۶۳۳
 کارخانه: ۲۱۲۵۱۶
 دورنگار } دفتر مرکزی: ۶۷۰۳۳۹۰
 کارخانه: ۶۶۹۵۳۳۹

اعضای محترم کمیته انضباط کار

سلام علیکم

ضمن ارسال کپی نامه مورخ ۸۴/۱۰/۵ تعدادی از پرسنل واحد فنی با اطلاع میرساند که امضاء کنندگان نامه فوق الذکر، در تاریخهای ۶-۷ و ۸ دیماه جاری با وجود اینکه کلیه عوامل تولید در ساعات اضافه کار در محل کار خود حضور داشتند تا بوجه مصوب ابلاغی هیأت مدیره شرکت را تولید نمایند، متأسفانه این افراد در محل کار خود حاضر نشده و در نتیجه موجب توقف تولید شدند و این امر سبب بروز زیان عدم تولید به شرح ذیل شده است:

الف - ۸۱,۰۷۳,۹۰۰ ریال عدم تولید در واحد دارویی در تاریخ ۸۴/۱۰/۷

ب - ۳۶,۰۶۹,۲۸۰ ریال عدم تولید در واحد دارویی در تاریخ ۸۴/۱۰/۸

ج - ۵۶۷,۴۷۷,۹۰۰ ریال عدم تولید در واحد آرایشی و بهداشتی در تاریخهای ۶، ۷ و ۸ دیماه ۸۴

نظر به اینکه آقای مهندس لیاقت حسین چودری مدیر فنی، در پاسخ به نامه شماره ۶۰۷۸-۸۴/۳۰۰ مورخ ۸۴/۱۰/۷ و نیز توضیحات و تأکید شفاهی اینجانب درخصوص رفع شبهات پرسنل فنی و توجیه آنان به انجام وظایف محوله نه تنها قادر نشد پرسنل مربوطه را نسبت به انجام وظایف آنان در قبال شرکت هدایت نماید بلکه بطور مکتوب نیز اعلام نمود که قادر به رفع این معضل نبوده و پرسنل از دستورات و توضیحات وی تبعیت نمی نمایند.

از آنجائیکه این موضوع از مصادیق عدم قابلیت نامبرده در انجام وظایف محوله از سوی مقام مافوق است لذا اولاً مغایر تعهدات ایشان در قرارداد فی مابین تلقی می شود که جا دارد مورد رسیدگی واقع شود. (بند های ۷ الف- و ۷ هـ و ۸-۱ و ۸-۲ و ۸-۳ و ۸-۴ و ۸-۵ قرارداد فی مابین) مضافاً موضوع مشمول بندهای مختلف تخلفات درجه یک و درجه دوم فصل سوم آئین نامه انضباط کار شرکت که به تصویب اداره کل کار و امور اجتماعی رسیده است نیز می باشد لذا مقتضی است با عنایت به موارد فوق به موضوع رسیدگی و نتیجه اعلام گردد.

رکتر امجدی
 مدیر عامل

شماره ثبت ۵۱۱۸

پیوست ۷

Date:

بسمه تعالی

Form No. 1001
 Title: اتحادیه شوراهای اسلامی کار استان تهران

سلام علیکم؛

احتراماً، اینجانبان امضاء کنندگان ذیل، کاندیداهای شورای اسلامی کار شرکت تولیددارو، قانون و مصوبه مجلس شورای اسلامی در خصوص قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و ماده ۲ آن شرایط انتخاب شونده را ملاک دانسته‌اند با برگزاری آزمون جهت تعیین صلاحیت مخالف بوده و خواستار اجرای صریح ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشیم.

1	[Signature]
2	[Signature]
3	[Signature]
4	[Signature]
5	[Signature]
6	[Signature]
7	[Signature]
8	[Signature]
9	[Signature]
10	[Signature]
11	[Signature]
12	[Signature]
13	[Signature]
14	[Signature]
15	[Signature]
16	[Signature]

LENKVA - IRAN
 LOGID DZED Co.
 Chemical and Physical Tests Of Raw Material
 Certificate of Analysis
 QUALITY CONTROL LABORATORIES

پیوست ۸

کاندیدای کارگري شوراي توليد دارو

- ۱ - حسن بهادري
- ۲ - عباس احمدي
- ۳ - مجيد اصفهاني
- ۴ - غلام رضا حاج آقايي
- ۵ - حسن طلايي
- ۶ - حميد رضا عزيزي
- ۷ - علي رضا ستاد فکري

پیوست ۹

وزارت کار و امور اجتماعی
سازمان کار و امور اجتماعی استان تهران

تاریخ: ۱۳۹۵/۰۹/۰۹
شماره: ۴۲۹

بسمه تعالی

انتخابات نهایی شورای اسلامی کار

بر اساس آگهی شماره ۱۳۹۵/۰۹/۰۹ مورخ ۱۳۹۵/۰۹/۰۹ مجمع عمومی کارکنان در محل شرکت کارخانه / شرکت تولید دارو ساعت ۱۱ صبح روز سه شنبه مورخ ۱۳۹۵/۰۹/۱۹ با حضور ۴۲۳ نفر کارکنان شرکت و پس از توجیه مقررات قانونی، رأی گیری بعمل آمد. پس از شمارش آراء از تعداد ۴۲۹ برگ رأی ریخته شده به صندوق تعداد ۱۱ برگ باطل و بقیه صائزین آراء به شرح زیر می باشد:

ردیف	نام و نام خانوادگی	تعداد آراء	ردیف	نام و نام خانوادگی	تعداد آراء
۱	آقای حسن بهادری	۲۵۳	۱۱	آقای سعید میر احمدی	۱۱۹
۲	آقای عیاد سربان خسته	۲۷۸	۱۲	آقای علی احمدی	۱۱۰
۳	آقای سعید علی رضا ستادمنیر	۲۶۳	۱۳	آقای بهروز میر خوری	۱۰۷
۴	آقای محمد علی ابراهیم	۲۳۲	۱۴	آقای حمیدرضا عنبرزی	۹۱
۵	آقای حسن گلستانی	۱۶۹	۱۵	آقای مرتضی نبی بیاتی	۷۶
۶	آقای سعید ری زاده	۱۵۹	۱۶	آقای سعیدرضا لطفی	۶۵
۷	آقای فرزین سبازی	۱۵۷	۱۷	آقای حسن کاظم زاده	۵۷
۸	آقای حسن میبایی	۱۵۲	۱۸	آقای سعیدرضا حاجی آقا	۴۱
۹	آقای محمد رضا حاجی آقا	۱۴۴	۱۹	آقای محمد عربخانی	۴۲
۱۰	آقای داود آید	۱۲۹	۲۰		

از افراد فوق افراد زیر:

ردیف	نام و نام خانوادگی	ردیف	نام و نام خانوادگی	ردیف	نام و نام خانوادگی
۱	آقای حسن بهادری	۳	آقای سعید علی رضا ستادمنیر	۷	آقای حسن گلستانی
۲	آقای عیاد سربان خسته	۴	آقای محمد علی ابراهیم	۸	آقای سعید ری زاده

بعنوان اعضای اصلی و افراد زیر:

ردیف	نام و نام خانوادگی	ردیف	نام و نام خانوادگی	ردیف	نام و نام خانوادگی
۱	آقای فرزین سبازی	۲	آقای حسن میبایی	۳	آقای محمد رضا حاجی آقا

بعنوان اعضای علی البدل تعیین شدند. معترضین به انتخابات می توانند از تاریخ ۱۳۹۵/۰۹/۰۹ ظرف مدت یک هفته تا پایان وقت اداری روز سه شنبه ۱۳۹۵/۰۹/۰۹ مراتب اعتراض خود را بطور کتبی به سازمان کار و امور اجتماعی استان تهران اطلاع دهند. به اعتراضاتی که خارج از مهلت فوق واصل شود ترتیب اثر داده نخواهد شد.

نماینده سازمان کار و امور اجتماعی استان تهران

اداره تشکلات تارگری و کارگری

هیئت نظارت بر انتخابات

محمد علی ابراهیم

پیوست ۱۰



بسمه تعالی

شرکت سهامی تولید دارو (عام)

کارخانه: تهران، اول جاده ساه، تلفن ۹۱۰۳۱ صندوق پستی: ۳۹۱۹
دفتر: خیابان جمهوری اسلامی، چهارراه یوسف آباد شماره ۲۴۷ تلفن: ۶۱۸۱

تلگرافی: تولیدارو - تهران

تاریخ: ۱۷/۲/۱۳۷۰
شماره:
پیوست:

تلکس } دفتر مرکزی: ۲۱۵۶۳۳
 } کارخانه: ۲۱۲۵۱۶

دورنگار } دفتر مرکزی: ۶۷۰۳۳۹
 } کارخانه: ۶۶۹۵۳۲۹

شورای اسلامی کار تولیدارو

ببخدم

ما اعضاء تشنگان زیر الملاء می‌سازیم که بر امر عمل کرد تعاونی مصرف در طی این چند سال اخیر در
رابطه با مسائل مختلف از قبیل سرمایه شرکت تعاونی، سهام اعضاء، مورد شرکت تعاونی و عملکرد تعاونی برابر
درخواست رسیدن سریع و فوری و حسابی دقیق به این موارد اقدام کنیم. ضمناً متذکر می‌شویم که تاکنون به سبب
تخصیص انفرادی تاکنون هیچگونه یا بخشی از امور مدیرعامل شرکت تعاونی دریافت نکرده ایم.

[Handwritten signatures and stamps]

شماره ثبت ۵۱۱۸