

# در انتظار توفانی دیگر

کاظم فرج‌الهی



جامعه‌ی ایران، به‌ویژه در حوزه‌ی روابط میان ملت و حاکمیت در آستانه‌ی تغییر و تحولاتی، شاید نه بنیادی، اما بسیار مهم است. صرف‌نظر از رویدادهای مهم مسمومیت‌های زنجیره‌ای دانش‌آموزان، می‌توان گفت هم‌اکنون در قیاس با شش ماه پیش از این، روزهای به‌طور نسبی آرام‌تری را می‌گذرانیم یا به گفته‌ای دیگر در سطح جامعه جوش و خروش و تنش‌های کم‌تری دیده می‌شود؛ آرامشی بعد از توفان!

توفان خسارات بسیار برجای گذاشت؛ دیوارهای بسیاری را فرو ریخت، پرده‌های زیادی را کنار زد، برافکند و برخی سویه‌های پنهان پشت پرده را نمایان کرد. توفان ساختمان‌ها و سازه‌های سست و بی‌بنیاد، ناراست و ناسازگار با شرایط را تخریب می‌کند و خود منشأ برپایی و سازندگی بنیادهایی نوین می‌شود. در طبیعت شرایط درگرفتن توفان به شکلی تکرارشونده اما در فازهایی تازه، همیشه در حال پدید آمدن است و می‌توان گفت هر آرامش بعد از توفان خود به تعبیری دیگر آرامش پیش از توفان بعدی است و عاقل آن که سازه و بنیادهایی بنا کند که مناسب با شرایط تازه و توفان‌های بعدی باشد.

به جامعه بازگردیم. آنچه شرایط بحرانی جامعه را بحرانی‌تر کرد و توفان را برانگیخت فقر و سختی معیشت، بی‌کاری، بی‌عدالتی و تبعیض‌های فزاینده در تمامی عرصه‌ها بود؛ تبعیض میان خودی و غیر خودی، مسلمان و غیر مسلمان، شیعه و غیر شیعه، دارا و ندارِ محروم از امکانات، مرکز و پیرامون و سرانجام (و خیلی مهم) نابرابری حقوقی گسترده میان زن و مرد. مجموعه‌ی این ناداری‌ها و نابرابری‌ها وضعیتی را پدید آورد که پایینی‌ها و اکثریت ندار و نابرخوردار از امکانات و حقوق برابر دیگر نتوانستند و نخواهند که به سبک و شیوه‌ی گذشته زندگی کنند؛ و توفان درگرفت. نظم سازه‌ها و ساختار نابرابری‌ساز به‌هم ریخت و به لرزه افتاد و پرده‌هایی بسیار دریده شد یا به کناری رفت. بالایی‌ها اما، بدون آن که سازه‌ها و ساختار ناراست را مرمت و زمینه‌های نابرابری و تبعیض را اصلاح کنند نتوانستند، ولو به‌طور موقت، توفان را مهار کنند. اما به‌سان آنچه در طبیعت رخ می‌دهد زمینه‌های وقوع توفان فراهم و توفانی دیگر در راه است.

شرایط سیاسی اجتماعی منطقه و موقعیت ویژه‌ی ایران، توازن قوا و تعادل ناپایدار موجود در عرصه‌ی داخلی و در روابط بین‌المللی، مطالبات بدون پاسخ و پاسخ داده نشده و مطالبات بر زمین مانده‌ی طبقه‌ی کارگر و دیگر لایه‌ها و گروه‌های اجتماعی و... همگی از ضرورت تغییرات مهم در روبنای سیاسی و در نوع رابطه میان ملت و حاکمیت حکایت می‌کنند.

طبقه‌ی کارگر و مزدو حقوق‌بگیران ایران شامل میلیون‌ها نفر شاغل در بخش‌های خصوصی و عمومی، در بخش‌های صنعت و کشاورزی و انواع خدمات (تحت پوشش بیمه یا بدون این پوشش)، حدود ۴.۲ میلیون بازنشسته و حداقل بیش از ۳ میلیون بیکار، همراه با خانواده‌هایشان، بخش عمده‌ی جمعیت را تشکیل می‌دهند. آنان اغلب به‌طور فردی و شخصی و بدون برخورداری از هویت طبقاتی خود در همه‌ی عرصه‌های سیاسی و اجتماعی جامعه حضور کنشگرانه دارند. اما به دلایل مختلف از جمله (متأسفانه) نبود آگاهی طبقاتی کافی از برپایی و بهره‌مندی از تشکلهای مستقل کارگری قدرتمند و سرتاسری در پراتیک اجتماعی خود بازمانده‌اند. نتیجه آن که در روند رویدادهای اجتماعی و پدید آمدن تغییرات و جابجایی در روبنای سیاسی جامعه‌ی ایران و در شیوه‌ی حکمرانی، طبقه کارگر بدون هویت و پرچم طبقاتی توان اثرگذاری مستقیم در حرکات و تغییرات اجتماعی و کوتاه سخن توان مشارکت مستقیم در تعیین سرنوشت خویش را ندارد.

کارگران در ایران با آرایش و وضعیت طبقاتی‌ای که گفته شد در شرایطی به استقبال یکم ماه مه (یازدهم اردیبهشت)، روز جهانی کارگر (۱۴۰۲) می‌روند که در حوزه‌ی مسایل صنفی با این مشکلات و مسایل دست به‌گریبان‌اند:

**الف) بیکاری؛** بنا به آمار رسمی حدود ۱۰ درصد جمعیت در سن کار بیکار هستند. درصد و شمار واقعی کارگران بیکار بسیار بیشتر از رقم‌های اعلام شده است زیرا اضافه بر دست‌کاری‌های احتمالی آماری، شیوه‌ی تشخیص بیکاران منطبق با شرایط بومی شامل سطح دستمزدها و ساعات مجاز کار هفتگی و ماهانه‌ی مرسوم در ایران نیست. به عنوان مثال کارگرانی را که در هفته منتهی به روز آمارگیری چند (۲) ساعت کارخانگی، داشته‌اند، جزو کارگران شاغل شمرده می‌شوند. ساختار نظام سرمایه‌داری در پی پیشرفت‌های تکنولوژی برای نیروی کار به‌جای رفاه بیکاری تولید

می‌کند. سرمایه‌داری ایران (راست‌ترین و هارترین نوع نولیبرالی آن) طی چند دهه‌ی گذشته یا در پیش گرفتن سیاست‌های اقتصادی مبتنی بر صادرات مواد خام و واردات انبوه انواع کالاهای مصرفی، اضافه بر استفاده از انواع ترفندها برای سرکوب مزد، همواره از این لشکر انبوه بیکاران به‌عنوان تهدیدی بسیار جدی برای مزد و امنیت شغلی کارگران شاغل بهره برده است.

**ب) نبود امنیت شغلی و اعمال تبعیض؛** بی‌ثبات‌کاری، قراردادهای موقت کار، قراردادهای سفیدامضا و نبود حداقل نظارت بر روابط کار و اجرای قانون در کارگاه‌های کوچک و متوسط و حتی بنگاه‌ها و کارخانجات بزرگ، رعایت نکردن قانون کاری که هر روز به‌طور رسمی و غیررسمی بیش از پیش از جنبه‌های حمایتی آن از نیروی کار کاسته می‌شود، رعایت نکردن اصول ایمنی و بهداشت محیط کار و استفاده نکردن از وسایل و تجهیزات حفاظتی و بهداشتی به‌منظور کاستن از هزینه‌های تولید، همه و همه سبب شده‌اند که در عمل چیزی به‌نام امنیت شغلی برای کارگران وجود نداشته باشد. اضافه بر این، با ایجاد و افزایش شمار مناطق آزاد تجاری و مناطق ویژه‌ی اقتصادی و با برقراری دستورالعمل‌های ویژه‌ی ناظر بر روابط میان کارگر و کارفرما، کارفرمایان این مناطق از رعایت بسیاری از مواد قانون کار، که جنبه‌های حمایتی هرچند ناچیز از نیروی کار دارند، معاف شده‌اند.

**ج) فاصله‌ی مزد و معیشت؛** در حالی که در قانون کار حداقل مزد (سراسری) تعریف و به‌روشنی تأکید شده که حداقل مزد یک کارگر ساده و بدون تخصص باید به اندازه‌ای باشد که هزینه‌های (سبد معیشت) یک خانوار کارگری را تأمین کند، به‌ویژه در یک دهه‌ی گذشته هیچ‌گاه این حداقل مزد برابر یا متناسب با معادل ریالی سبد معیشت خانوار نبوده است. و از آن‌جایی که نرخ تورم در ایران، حتی از سال‌های پیش از انقلاب ۱۳۵۷، همواره دو رقمی بوده و در چهار دهه‌ی گذشته بحرانی و اخیراً شتابان و جهشی بوده است، ضروری‌ست، و این ضرورت در قانون نیز دیده شده، برای حفظ قدرت خرید مزد و حقوق‌بگیران (بخوان حفظ یا افزایش تقاضای مؤثر در بازار) دست‌کم سالی یک بار با افزایش عدد ریالی، میزان حداقل مزد و سایر سطوح مزدی متناسب با تورم ترمیم بشود. از سر عوام‌فریبی یا اگر خوشبینانه بگوییم به‌دلیل بی‌توجهی و

سهل‌انگاری این ترمیم‌مزدی و حفظ تقاضای مؤثر در بازار را افزایش‌مزد و حقوق نامیده‌اند؛ عده‌ای نیز آگاهانه و به منظور توجیه سرکوب‌مزدها و تأمین نیروی کار ارزان این افزایش‌عدد ریالی‌مزدها را افزایش‌مزد واقعی و تورم‌زا اعلام می‌کنند و دقیقاً به همین دلیل همیشه حداقل‌مزد بسیار کم‌تر از معادل ریالی سبد معیشت بوده و هیچ‌گاه سطح‌مزدها نیز به اندازه‌ی تورمی که به سبد معیشت خانوار تعلق می‌گیرد افزایش نیافته است. آزمندی نظام سرمایه‌داری و خصوصیات ویژه‌ی سرمایه‌داری نولیبرالی حاکم بر ایران سبب افزایش متوالی و حادث‌شده‌ی فاصله‌ی مزد واقعی با سبد معیشت خانوار شده است. به‌طوری که هم‌اکنون و در آستانه‌ی «یکم ماه مه» حداقل‌مزد یا مزد پایه‌ی ماهانه‌ی بیش از شصت درصد کارگران، اگر شانس اشتغال داشته باشند، ۵ میلیون و ۳۰۷ هزار تومان است که باز هم اگر این کارگران متأهل و دارای دو فرزند بوده و کارفرما نیز تمامی مزایای مزدی را به آنان پرداخت کند، تازه دریافتی ماهانه این کارگر خوش‌شانس به ۸ میلیون و ۲۰۸ هزار تومان خواهد رسید. یعنی کم‌تر از نصف خط فقر و معادل نیمی از مبلغ ریالی سبد معیشتی که گروه تصویب‌کنندگان حداقل‌مزد با روش خودشان برآورد کرده‌اند. در این‌جا باید اضافه کرد که در بسیاری از موارد حتی همین مبلغ ناچیز نیز به‌موقع، منظم و تمام‌وکمال به کارگران پرداخته نمی‌شود. بخش بزرگی از کارگران در فروشگاه‌ها و کارگاه‌های کوچک و گاه حتی بنگاه‌های بزرگی اشتغال دارند که نه‌تنها مزایای مزدی را بلکه حتی مزد پایه را نیز به‌تمامی پرداخت نمی‌کنند. صفحات خبری شماری از رسانه‌ها تقریباً همه روزه اخبار تجمع‌های اعتراضی کارگرانی را پوشش می‌دهند که همین حداقل حقوق را نیز ماه‌هاست دریافت نکرده‌اند.

**(د) بیمه و خدمات درمانی؛** مطابق قانون تأمین اجتماعی معادل ۳۳ درصد حقوق کارگران به‌عنوان حق بیمه به صندوق سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود؛ به این ترتیب که ۷ درصد از حقوق دریافتی کارگران به‌عنوان حق بیمه‌ی سهم کارگر پیش از دریافت از حقوق ماهانه‌ی کارگران کسر می‌شود. کارفرما نیز موظف است معادل ۲۳ درصد از حقوق کارگر را به‌عنوان حق بیمه سهم کارفرما به صندوق سازمان واریز کند. این مبلغ در واقع بخشی از ارزش اضافه‌ای است که از ناحیه‌ی کار کارگر نصیب کارفرما می‌شود و کارفرمایان نیز این مبلغ را جزو هزینه‌های پرسنلی و حقوق پرداخت‌شده به

کارگران محاسبه می‌کنند. دولت نیز موظف است مطابق قانون و در حمایت از مقوله‌ی تامین اجتماعی معادل ۳ درصد مزد کارگر را به سازمان تأمین اجتماعی واریز کند. سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یک سازمان بیمه‌گر معتبر و سراسری موظف است در ازای دریافت تقریباً یک‌سوم حقوق کارگر پوشش بهداشتی و درمانی کامل و رایگان و در دسترس را برای تمامی کارگران بیمه شده برقرار کند. امری که همواره و با روش‌های گوناگون از انجام کامل آن خودداری کرده است. درمان رایگان، و نه لزوماً کامل، فقط در بیمارستان‌ها، کلینیک‌ها و مراکز سازمان تأمین اجتماعی امکان‌پذیر است. اما شمار و پراکندگی این مراکز در قیاس با شمار و پراکندگی محل‌های کار و زیست بیمه‌شدگان بسیار ناچیز است و به همین دلیل دسترسی به این مراکز و استفاده از خدمات ناکافی آنها بسیار سخت و برای بیشترین شمار بیمه‌شدگان امکان‌ناپذیر است. اضافه بر این، این سازمان هر از چندگاهی با صدور بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌هایی شمار قابل توجهی از داروها و خدمات پزشکی ضروری و اغلب گران‌قیمت را از فهرست داروها و خدمات قابل‌ارایه‌ی این سازمان خارج می‌کند.

**ه) حوادث و بیماری‌های ناشی از کار؛** این حوادث و بیماری‌ها تقریباً بخشی کم‌وبیش دایم از روند روزمره‌ی کار و فعالیت‌های اجتماعی به‌ویژه در دنیای مدرن و صنعتی و گاه در جریان رویدادهای طبیعی است. اما مهم استفاده از روش‌های آموزشی و تکنیکی و بهره‌گیری از وسایل و تجهیزات لازم برای پیشگیری از و کاهش رخداد چنین حوادث یا بیماری‌هایی، یا پس از رخداد مقابله با آن و تلاش برای جبران خسارات یا درمان صدماتی است که در این رابطه به کارگران وارد می‌شود. متأسفانه در هر دو مورد پیشگیری و مقابله هم کارفرمایان در تهیه و استفاده از امکانات و تجهیزات حفاظتی و پیشگیری، بازرسان کار و سایر نهادهای در کنترل و نظارت بر تهیه و کیفیت و کاربرد این تجهیزات و هم سازمان تأمین اجتماعی در اجرای تعهدات خود در مورد درمان و ترمیم صدمات وارده کوتاهی بسیار نشان می‌دهند. مجموعه‌ی این عوامل سبب شده شمار و درصد بروز این گونه حوادث و بیماری‌ها در ایران بسیار زیاد و متأسفانه دارای رتبه‌ی بسیار بالایی در سطح جهانی باشد. دستگاه‌های مربوطه معمولاً از اعلام آمارهای صحیح و قابل اعتماد در مورد حوادث ناشی از کار خودداری می‌کنند اما بررسی

صفحات رسانه‌های فعال در این حوزه نشان از حوادث پرشمار منتهی به جراحت و مرگ به‌ویژه در صنایع ساختمان و معدن دارد.

**و) بازنشستگی؛** یکی از آرزوها و در عین حال دغدغه‌های هر کارگر شاغل رسیدن به مرحله یا دارا شدن شرایط احراز بازنشستگی و پس از آن بهره‌مندی از حقوق کافی در دوران بازنشستگی است. مطابق قانون سازمان تأمین اجتماعی برای رسیدن به شرایط بازنشستگی، در حالت عادی، حداقل سن متقاضی (مرد) باید ۵۰ و حداقل سابقه‌ی بیمه‌پردازی باید ۳۰ سال و مجموع اعداد سن و سابقه‌ی بیمه‌پردازی متقاضی باید به ۸۰ رسیده و قبل از بازنشسته شدن دست کم دو سال متوالی سابقه‌ی بیمه‌پردازی داشته باشد. اما مشکل جور کردن معادل بیست سال یا هفت‌هزار و ۲۰۰ روز سابقه‌ی بیمه‌پردازی است. امری که با توجه به همه‌گیری قراردادهای موقت در بازار کار و در رابطه‌ی میان کارگر و کارفرما و موقتی بودن شمار بسیاری از کارها مسأله‌ی آسانی نیست. به‌ویژه آن که شمار زیادی از کارفرمایان معمولاً از فرستادن فهرست بیمه به‌صورت کامل و سی روزه و در عین حال برای کم کردن هزینه‌ها از درج مزد یا بهتر بگوییم دریافتی واقعی در فهرست بیمه خودداری می‌کنند. در بیشترین شمار کارگاه‌های کوچک و متوسط و گاه بزرگ تعداد روزهای کارکرد ماهانه کم‌تر از سی روز و حقوق دریافتی پرداخت شده به کارگر را نیز حداقل مزد اعلام می‌کنند. موارد بسیار زیادی هست که به لحاظ عددی سابقه‌ی کار و بیمه‌پردازی بیست سال یا بیشتر است اما تعداد روزهای اعلام شده در لیست‌های بیمه توسط کارفرما با ۷ هزار و ۲۰۰ فاصله‌ی زیاد دارد. موارد بسیاری هم دیده می‌شود که کارگر به دلیل تخصص، تجربه یا کارایی زیاد دستمزد بهتری دریافت می‌کرده اما هنگام بازنشسته شدن از دید سازمان و برابر فهرست بیمه‌ی ارسال شده حداقل‌بگیر محسوب می‌شود. شیوه‌ی محاسبه‌ی حقوق بازنشستگی نادرست و ظالمانه و بر اساس میانگین بیمه‌پردازی دوسال آخر قبل از بازنشسته شدن است. به دلیل وجود تورم دو رقمی و ترمیم نسبی مزدها متأثر از نرخ تورم سالانه، همیشه میانگین به‌دست آمده کمتر از مزد و حقوق دریافتی و اظهار شده در فهرست آخرین سالی است که بازنشسته شده است. این روش به‌ویژه در مورد کارگران متخصص یا باسابقه‌ای که مزد و حقوقی بیشتر از حداقل دریافت می‌کرده‌اند و بر همان اساس بیمه‌پردازی هم کرده‌اند ولی به دلیل حادثه یا بیماری

تمام یا بخشی از دو سال آخر را در مرخصی استعلاجی بوده‌اند و همچنین در مورد کارگران متخصصی که به دلیل بیکار شدن (اخراج یا تعطیل شدن کارگاه محل کار) از بیمه‌ی بیکاری استفاده کرده‌اند سبب می‌گردد مستمری بازنشستگی این گروه از کارگران یک‌باره حداقل حقوق یا چیزی در همان حد محاسبه و برقرار بشود.

### ز) نبود نظارت کارگری بر عملکرد یا مشارکت در مدیریت و راهبرد

**سازمان بیمه‌گر؛** این امر مهم با هدف حراست و دفاع از منافع طبقاتی تا مدت‌های زیادی برای همه‌ی کارگران و حتا هم اکنون نیز برای بیشترین شمار کارگران (حتا پیشرو) مورد فراموشی و بی‌توجهی قرار گرفته است. امر مهم برقراری پوشش‌های بیمه‌ای و مهم‌تر از همه ارایه خدمات بهداشتی و درمانی و برقراری مستمری یا حقوق ماهانه‌ی دائمی تا پایان عمر پس از رسیدن به مرحله‌ی از کارفتادگی یا بازنشستگی به عهده‌ی سازمان‌های بیمه‌گر است و از آن جایی که این مهم همواره امر و نیازی حیاتی برای طبقه‌ی کارگر بوده یکی از وظایف مهم سازمان‌های توده‌ای کارگری (اتحادیه‌ها، سندیکاها، شوراهای انجمن‌ها و...) در همه جا پیگیری و رصد کارکرد و دارایی‌ها و سود و زیان این سازمان‌هاست و این سازمان‌ها نیز موظفند اسناد و ترازهای دقیق مالی و ... خود را از روش‌هایی که در هر کشور تعریف و معین شده (مثلاً از طریق سازمان‌های بورس) در معرض آگاهی عموم جامعه قرار بدهند. در ایران بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گری که برحسب قانون ارایه‌دهنده‌ی خدمات بیمه‌ای و بازنشستگی به کارگران بوده «سازمان تأمین اجتماعی» است. بررسی فرایند تشکیل و تولد و تکامل و شاید در سه یا چهار دهه‌ی گذشته روند دست‌اندازی دولتی به منابع این سازمان، دخالت‌های نادرست و نابه‌جای دولتی در مدیریت و سیاست‌های اجرایی و مصرف منابع مالی و غیرمالی این سازمان در امور غیر توسط دولت، اضمحلال و ناکارآمدی آن، گماردن مدیران نالایق دولتی بر این سازمان و غارت منابع توسط برخی از این مدیران و... موضوع بحث و گفت‌وگویی دیگر است. این سازمان از بدو تأسیس تاکنون به دلیل نبود تشکل‌های مستقل و کارآمد کارگری هیچ‌گاه مورد پایش و بررسی وضعیت و چون‌وچرا در مورد ارایه‌ی خدمات مورد تعهد خود قرار نگرفته است. از آن جایی که بزرگی سرمایه و نوع مالکیت این سازمان و همچنین میزان و نحوه‌ی تأمین و پرداخت حق بیمه‌ای (سهام



کارگر و کارفرما و دولت) که به این سازمان پرداخت می‌شود (دقیقاً معادل یک سوم مزد و حقوق کارگران) و منبع اصلی تأمین سرمایه‌ی آن است در نوع خود کاملاً استثنایی و بی‌نظیر و متعلق به تمامی کارگران شاغل و بازنشسته (سرمایه‌ی بینانلسی) این سرزمین است، بسیار ضروری است که امر «پایش و نظارت» بر عملکرد و کارکرد سرمایه‌ی این سازمان به‌عنوان یک بنگاه مالی بسیار بزرگ عمومی اما غیر دولتی از طریق «مشارکت مؤثر و تعیین‌کننده»ی طبقه‌ی کارگر در مدیریت و راهبری این سازمان انجام شود. این مشارکت و اعمال مدیریت نیز نمی‌تواند اعمال گردد مگر از طریق سازمان‌ها و تشکل‌های مستقل کارگری. اما متأسفانه تا مدت‌های طولانی این مهم مورد بی‌توجهی و فراموشی فعالان و پیشروان کارگری قرار گرفته بود و حتی بعضاً امر تأمین اجتماعی و بیمه را جزو امور و سازمان‌های بورژوازی و نامربوط به طبقه‌ی کارگر قلمداد می‌کردند.

ح) **نبود تشکل‌های مستقل و سراسری کارگری؛** همه‌ی مشکلاتی که در بالا بسیار کوتاه به آن‌ها اشاره شد و شماری دیگر از مسایل و تزییقات کوچک‌تر که اشاره به آن‌ها در حوصله‌ی این نوشتار نیست همگی حکایت از هجوم سراسری و سازمان‌یافته، با پیشینه‌ی دست‌کم چند دهه، به منافع طبقه‌ی کارگر دارد. هجوم و غارت منابع و حقوقی این چنین گسترده ممکن نمی‌شود مگر در نبود آگاهی طبقاتی و غیبت تشکل‌های سراسری مستقل و کارآمد کارگری. طبقه‌ی کارگر صنعتی ایران با بیش از صدسال پیشینه و تاریخی پر فراز و فرود همراه با مبارزات و سازمان‌یافتگی و دستاوردهایی قابل‌ملاحظه و سپس سرکوب‌های شدید دهه‌های سی و شصت و انشقاق و انتقال نیافتن تجربیات بین نسل‌های مختلف و در عین حال دارای پاره‌ای انحرافات گریزناپذیر و گریزپذیر در پی هم، هم در سطح جنبش بزرگ اجتماعی ایران و هم در سطح جنبش کارگری این سرزمین و همگی در بستر جنبش جهانی و اکنون در شرایط سازمان‌نیافته‌ی موجود.

سخن کوتاه، در فصل ششم قانون کاری که هم اکنون به‌ظاهر معتبر است و گاه بدان استناد می‌شود آشکارا و شفاف راه بر ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری بسته شده است. البته این سدهای قانونی و برخورد‌های پلیسی و امنیتی با امر تشکل‌یابی کارگران در محیط‌های کار و خارج از آن، کار را برای گریز از بن‌بست کنونی بسیار دشوار می‌کند.

اما کدام مانع و سدّ قانونی و غیر قانونی است که بتواند در درازمدت در مقابل اراده و حرکت طبقه‌ای آگاه و مصمم پایدار بماند. احزاب و سازمان‌های سیاسی کارگری و غیر آن داستان و مقوله‌ای دیگرند و موضوع این نوشته نیستند. اما سازمان‌ها و تشکل‌های توده‌ای (صنفي-طبقاتی) کارگری، دقیقاً به دلیل توده‌ای بودن و گسترش آن‌ها در پهنای طبقه، نباید و نمی‌توانند سازمان‌هایی غیرعلنی باشند؛ برای ایجاد این تشکل‌ها به نوعی و به هر شکل باید از موانع و سدهای موجود گذر کرد. هرچند بسیار مشکل است و امری دشوار می‌نماید اما با اصلاح و روزآمد کردن دیدگاه‌ها و روش‌ها، و کاربست امکانات و فناوری مدرن در عرصه‌ی ارتباطات اجتماعی به‌طور حتم می‌توان اشکال نوینی از تشکل‌ها و سازمان‌های توده‌ای و همبستگی‌های طبقاتی را پی‌ریزی کرد و به شرایط و روزهای بهتری رسید.