

"زیان باری رویکردهای جانشین‌گرایی به جای خودسازماندهی طبقه‌ی کارگر"

حسین اکبری

سخن من خطاب به همه‌ی کسانی است که بنا به احساس وظایفی که در قبال طبقه کارگر ایران دارند، ناخواسته مباحثی را در مورد تشکلیابی طبقه کارگر ایران در همه‌ی عرصه‌های تولید، خدمات، کشاورزی، کارگران آنلاین در استارت‌آپ‌ها و شیوه‌های گوناگون کار مزدی توسط کارگران سایبری و خلاصه همه‌ی عرصه‌های کار و تولید، طرح می‌کنند و یا به پیش می‌برند که هیچ ارتباطی با خودسازماندهی طبقه کارگر ندارد!

سخن من با رویکردی است که موضوع سازمان‌های کارگری را نه در شکل و محتوی متناسب با شرایط بلکه با توجه به نظریه‌های انتزاعی و دریافت‌های نادرست از شیوه‌های سازمان شورای کارگری تحت عنوان اداره شورایی بدون توضیح امکان‌چگونگی اجرایی شدن این شیوه‌ها در شرایط استقرار سرمایه‌داری بیان می‌کنند و براین نظریات غیرانضمامی که به تجربه جز سردگمی برای کارگران را نداشته است، اصرار دارند!

سخن من با رویکردی است که استقلال سازمان‌های کارگری را تنها منوط به قطعیت یافتن شکل‌گیری مستقانه و ابتدا به ساکن هر سازمان کارگری میدانند و در قبال توده‌ی کارگران عضو سازمان‌هایی که به نسبت‌های مختلف بنا به شرایط غیر دموکراتیک تشکیل شده‌اند و یا متأثر از قوانینی که استقلال این تشکلهای را نقض می‌کند؛ کارگران آنها را نیز در دایره نفوذ و سلطه قدرت نظام سیاسی حاکم قرار می‌دهد، و وظایفی برای خود در قبال آن کارگران نمی‌شناسند!

سخن من با افراد و جریاناتی است که طبقه‌ی کارگر ایران را بنا به نوع سازمان یافتگی آنها در زیر ساختارهای قانونی و پذیرفته شده از هرگونه نیاز به آگاهی‌های صنفی و طبقاتی به دلیل عضویت آنها در آن تشکیلات زرد و وابسته نادیده می‌گیرند و برای تغییر وضعیت آنان و تشکیلاتی که به نام و به نمایندگی آنان فعالیت می‌کنند، هیچ کمکی نمی‌کنند. چرا هیچ‌گاه با ارائه‌ی راهکاری نمی‌گویند که این مرزهای مصنوعی بین کارگران قرار است چگونه و چه وقت برچیده شود؟

سخن من با رویکردهایی است که مدام از نبود جز چند تشکلی مستقل شناخته شده نگرانی خود را اعلام می‌کنند و با توجه به درک ضرورت ایجاد و برپایی سازمان‌های مستقل هیچگاه به طور جدی به این واقعیت نمی‌پردازند که چرا همین یکی دو یا سه سازمان سندیکایی جز دوره‌ای از فعالیت خود؛ در حال حاضر از

جنبه های گوناگون فعالیت اتحادیه ای خود باز مانده اند و قادر به توسعه و گسترش سازمانی در بین کارگران واحد و بنگاه محل کار خود نیستند.

سخن من با آن دسته از گروه‌هایی از کارگران شاعل و بازنشسته است که زیر هر بیانیه را بامضای گروهی از کارگران واحدهای کار و تولید و یا گروهی از کارگران و یا بازنشستگان فلان شهر امضا می‌کنند اما طی سالها نتوانسته‌اند این گروه‌ها را به سازمان‌های کارگری پایدار و دارای خط مشی و ساختارهای ضابطه مند رشد و ارتقاء دهند!

سخن من با آن دسته از گروه‌های موجود در فضای مجازی به ویژه گروه‌های تلگرامی است که تحت‌نام بازنشستگان با عناوین شورا و انواع اتحادهای بازنشستگی و خانوادگی بزرگ‌بازنشستگان و غیره؛ نماینده‌ی خودخوانده‌ی بازنشستگان شده‌اند و به رغم وجود کانون‌هایی که در برگیرنده‌ی صدها و هزاران عضو واقعی بازنشسته هستند و ماهیانه از مستمری آنها با توافق صندوق بیمه‌های اجتماعی حق عضویت برداشت می‌شود بی اعتنا هستند و به بهانه وابسته بودن مدیران کنونی این کانون‌ها، هر گونه فعالیت برای احقاق حقوق اعضا را از کانون را تقبیح می‌کنند و آن تلاش‌ها را در خدمت رفرمیسم می‌دانند و در حالیکه تنها فعالیت خود آنها، از اعلام فراخوان‌های اعتراضی و انتشار اخبار تکراری در گروه‌های تلگرامی فراتر نمی‌رود و در همین فراخوان‌ها هم بطوریکجانبه بدون هیچ‌گونه روابط دوجانبه و دموکراتیک به خود اجازه می‌دهند به جای بازنشستگان تصمیم بگیرند!

ما با کمک همه این دوستان باید دریابیم علل چنین رویکردهایی چیست و چگونه میشود این رویکردها را اصلاح و در مسیری هدایت‌کرد که طبقه‌ی کارگر ایران از توانمندی سازمانی و استقلال لازم تشکیلاتی برخوردار گردند؟ و درنهایت اینکه دریابیم و آن همبستگی لازمی که موجب اتحاد عمل و در نتیجه آن برآیند توازن قوا در عرصه‌های مناسبات و روابط کار و در جهت به رسمیت شناخته شدن حق تعیین سرنوشت کارگران و زحمتکشان توسط خود آنان باشد، حاصل گردد.

برای اینکه بتوانیم این تغییر رویکردها را ایجاد کنیم! پیش از هر چیز باید بپذیریم که خودسازماندهی طبقه‌ی کارگر؛ (تکرار می‌کنم خودسازماندهی طبقه‌ی کارگر) اصلی است که مصونیت لازم را برای سازمان کارگری از هرگونه وابستگی فراهم می‌سازد .

اما پیش تر از آن با توجه به تحلیل از شرایط مشخص و دورانی که طبقه‌ی کارگر ایران پس از انقلاب تاکنون از سر گذرانده است باید این واقعیت را هم در نظر داشته باشیم که در نبود دموکراسی ، نبود آزادی بیان و رسانه برای کارگران، نبود فعالیت احزاب و سازمان‌های توده‌ای و به ویژه احزابی که منافع طبقه کارگر را وظیفه‌ی خود میدانند و وجود سرکوب‌های مستمر و ایجاد انواع محرومیت‌ها و محدودیت‌های اجتماعی از نبود امنیت شغلی تا پیگردها و پرونده سازی‌ها و زندانی کردن کارگران به قصد بازدارندگی آن‌ها از تشکل یابی، خودسازماندهی طبقه‌ی کارگر با نوسانات بسیار مواجه بوده و خواهد بود و هر اندازه

از مبارزات کارگران بتواند میزان و درجه ای از آزادیهای اجتماعی و دموکراسی را تامین کند و سرمایه داری را از مواضع آزادی عمل برای جلوگیری و بازدارندگی از همبستگی کارگران عقب نشاند! به همان نسبت به کاهش نوسانات در خودسازماندهی کارگران خواهد انجامید و علاوه بر رشد و ارتقاء تشکیلاتی سازمانهای مستقل کارگری این اجازه را به کارگران عضو سازمان های وابسته و زرد خواهد داد تا به اصلاح ساختار و دموکراتیزه کردن آن از یک سو و اصلاح خط مشی آن سازمان ها از سوی دیگر بپردازند. پس شرط اولیه برای حصول چنین شرایطی به رسمیت شناختن خودسازماندهی طبقه کارگر در ایران است. این مهم هم مستلزم آنست تا از نسخه پیچی هایی که با هر نیتی منجر به سردرگمی و پرهیز کارگران برای خودسازماندهی مستقلانه؛ مانع عمل آنها می گردد، پرهیز شود.

نتیجه اینکه خودسازماندهی طبقه ی کارگر رابطه مستقیمی به دموکراسی گسترش یابنده دارد و دموکراسی گسترده هم دو شرط لازم دارد:

یکم_ فعالیت علنی مستمر برای کارگران هر واحد کار و تولید برای ایجاد تشکیلات

دوم_ انتخابی بودن نمایندگی در خود سازماندهی طبقه کارگر .

چیزی که تاکنون هر جا اتفاق افتاده! منجر به برپایی سازمان کارگری گردیده است و اگر در موارد بسیاری آنچنان که باید تحقق پیدا نکرده است. بطوری که شاهدیم در برنامه های نقد و گفتگو در رسانه های منتقد در فضای مجازی همه از آن شکایت دارند/ پس لازم است علتش را بدانیم.

اگر این علت ها بررسی و شناخته نشوند؛ استمرار این فعالیت علنی، هم از عوامل نوسان زا در درون سازمان کارگری و هم از بیرون توسط مخالفان آن، آسیب دیده و با دلمشغولی های غیر طبقاتی نمایندگان و غفلت اعضا؛ سازمان کارگری نه تنها به رشد و ارتقای سازمانی نمی انجامد بلکه از شکل و محتوا و مضمون اولیه آن به میزان زیادی کاسته می شود؛ و برعکس آنه هم چنین است که اگر کارگران با شناخت درست از خودسازماندهی اقدام کنند؛ هرگاه خواسته های جدی کارگران برآمد داشته است این نوسانات نمی تواند مانعی در راه ترمیم سازمان کارگری گردد.

برای توضیح این موارد که گفته شد لازمست شیوه هایی را که به جای خودسازماندهی طبقه ی کارگر می نشینند بیان کنم در اینجا من اصطلاح جانشین گرایی را به کار می برم

شیوه های جانشین گرایی علیه خود سازمانگری طبقه ی کارگر

یکی از عوامل بسیار مهم بازدارنده در برابر دموکراسی گسترده در سازمان های کارگری و مانع جدی ایجاد فعالیت خودسازمانده کارگری، پدیده ی **جانشین گرایی** است که در اینجا سه نوع معمول و متداول و شناخته شده ی آن را توضیح دهم:

جانشین گرای عملی

جانشین گرای نظری

جانشین گرای حکومتی

"جانشین گرای عملی" به این معناست که دستجات مختلفی با ایده‌های گوناگون باتصور اینکه فعالیت انقلابی می‌کنند به جای آگاهی‌بخشی به‌کارگران و یاری دادن آنها به امر خودسازماندهی، به جای آنها سازمان درست می‌کنند و به نیابت آنها فراخوان می‌دهند، از آنجا که انگیزه‌های خود را جانشین خواست‌ها و خط مشی کارگران برای تحقق آن خواست‌ها قرار می‌دهند. این دستجات هرکدام نمایندگی و قیمومیت خودخواسته و خود ساخته‌ای برای کارگران را به عهده می‌گیرند. بیهوده نیست که هر یک در عرصه‌ای مشخص مانند عرصه دفاع از حقوق بازنشستگان، نام‌های خاصی را برای خود برمی‌گزینند و منشور و قراردادهای خاص خود را مصوب می‌کنند و در مناسبت‌های گوناگون حتی حاضر به پذیرش نظرات یکدیگر نیستند.

نمونه‌هایی از این سازمان‌های کارگری که ابتدا جانشین‌گرا نبوده‌اند و در آغاز فعالیت، بنابر اصل خودسازماندهی شکل گرفته‌اند؛ بنا به وجود همان نوسانات که پیش‌تر گفته شد، نتوانسته‌اند کارگران عضو خود را در این سازمان‌ها حفظ کنند در نتیجه به هسته‌های کوچکی که بنا بر محبوبیت ناشی از مبارزات دوره‌ای از شروع فعالیت کسب کرده‌اند، به نام و اعتبار همان تشکیلات اولیه‌ی خودسازمانده؛ بتدریج همان نقش قیمومیت را پیدا کرده‌اند و نتوانسته‌اند دموکراسی گسترده‌ای را حفظ کنند و یا حداقل یکی از آن دو شرط گسترش دموکراسی درون سازمانی و یا علنی بودن و یا هر دو را از دست داده‌اند و در نتیجه تنها در هیات و قامت "پدرخوانده"‌های؛ رهبری سازمان‌کارگری را یدک می‌کشند و جانشین‌گرایی را جایگزین خود سازمان‌یافتگی کل کارگران واحد یا بنگاه کار و تولید خود قرار داده‌اند.

نوعی از این جانشین‌گرایی در مقاطعی از مبارزات وسیع کارگران چنان خلق الساعه، مرموز و پیچیده ظاهر می‌شود؛ که قابلیت ارزیابی سازمان جانشین با سازمانی واقعی و راستی آزمایی آن به عنوان یک تشکیلات خودسازمان‌یافته کارگری از نگاه ناظر بیرونی امکان پذیر نیست.

این گونه جانشین‌گرایی از آنجا که بنا به نبود دموکراسی گسترده و در عین حال نسبی که لازمه‌ی احراز انتخابی بودن تمامی نمایندگان بیش از هزاران کارگر در یک حوزه‌ی خاصی از تولید است و بنا به شرایط ویژه‌ی سرکوب‌ها و پیگردها عملاً اجازه خودسازماندهی بخش وسیعی از طبقه کارگر ایران را که اتفاقاً در کلیدی‌ترین حوزه‌های تولید ارزش، اشتغال دارند را از آنان سلب می‌کند و بدتر از آن، این‌تصور را که جانشینی، راه کم‌خطری برای حدی از هدایت یک مبارزه کارگری برای مطالبات آنهاست؛ موجه جلوه

می‌دهند و با توجه به تردیدهای جدی در عمل از آنجا که رابطه ارگانیک با توده‌ی کارگری حوزه‌های مورد نظر را ندارد! تنها به رسانه‌ای در خدمت بازتاب برخی مطالبات و کنشگری‌های کارگران بدل می‌شود.

جانشین‌گرایی نظری : به موازات این جانشین‌گرایی عملی نوع دیگری از جانشین‌گرایی وجود دارد که جنبه نظری دارد. **جانشین‌گرایی نظری** به ابداع و یا رواج شیوه‌هایی از خودسازماندهی کارگران به‌توصیه تئوریک می‌پردازد که نتیجه‌ی آن هم سردرگمی کارگران است. توضیح این نکته ضروری است که مقصود این نیست که نظریه‌های رشد یافته و متکی به تحلیل مشخص از شرایط مشخص را نباید بازتولید و توصیه کرد و یا تولیدتئوریک شیوه‌های خودسازماندهی کارگران را ناروا و نادرست دانست؛ بهیچ وجه چنین خطای خطای مطلق است! بلکه دقیقاً منظور آنست که نظریه پردازی و یا بازتولید نظریات و تجارب تاریخی را نباید بدون تحلیل مشخص از شرایط مشخص عینی موجود به‌کار بست. نمونه این گونه جانشین‌گرایی‌های نظری طرح "مجمع عمومی" موقت کارگران به عنوان سازمان‌کاری ناکارآمد و ناپایدار و جانشین کردن آن به جای فعالیت اتحادیه‌ای و سندیکایی است و یا طرح شوراهای کنترل کارگری، مدیریت شورایی و یا اداره شورایی در دوران ثبات سرمایه‌داری و یا در شرایطی که با وجود بحران‌های موجود در نظام سرمایه‌داری شرایط انقلابی و تغییر و تحولات بنیادین وجود ندارد و طبقه کارگر از کمترین میزان! هژمونی در تناسب و موازنه‌ی قدرت برخوردار نیست

این گونه جانشین‌گرایی در عمل، توسط عاملین و حاملین آن اتفاقاً تأثیرات منفی دوگانه‌ای دارد. یا به بهانه سلب مالکیت از سوی نظام سرمایه‌داری و با انواع توجیهات به وسیله‌ای برای سرکوب کارگران معترض منجر می‌شود و یا با اغماض از سوی دولت سرمایه‌داری نمونه‌هایی حتی با دادن امتیازات حقوقی و قانونی به کارگران خواستار این شیوه‌ی سازمانیابی در بنگاه مربوطه؛ این اختیار با امکانات محدود برای اداره فرایند تولید و فروش در بازار به آن شوراها تفویض می‌گردد تا در عمل بسته به همان محدودیت‌های تحریمی نامرعی که خود دولت و عوامل آن ایجاد می‌کنند؛ آن واحدهای تحت کنترل و اداره شورایی به لحاظ اقتصادی به ورشکستگی کشیده شوند و از این طریق ایده اداره شورایی را اسقاط کنند. نگاه به ایده‌ها و تجارب تاریخی انقلابی نیز نشان می‌دهد که رهبران آن انقلابات نیز این ایده و نظریه‌ها را رد کرده‌اند. برای توضیح این مدعا نقل قول‌هایی از لنین را یادآور شویم: لنین پس از تجربه انقلاب 1905 این موضع‌گیری روشن بیان کرده است.

« معلوم است که اولین دلیل این موفقیت (حزب انقلابیون حرفه‌ای) در این واقعیت نهفته است که طبقه کارگر که بهترین عناصر آن در سوسیال‌دموکراسی گرد آمده‌اند، به دلایل عینی اقتصادی بهتر از هر طبقه دیگری در جامعه سرمایه‌داری قابلیت سازماندهی دارد. اگر چنین شرایطی موجود نباشد. سازمان انقلابیون حرفه‌ای به یک اسباب بازی، یک ماجراجویی، یک نمای تو خالی بدل می‌گردد.»

نقل قول دیگری از لنین (نقل از کتاب دولت و انقلاب (1917))

لنین می گوید: «شوراها ارگان انقلاب پرولتری اند. آنها نمی‌توانند در دوران غیر انقلابی به حیات خود ادامه دهند. تاریخ گواهی می‌دهد که تلاش کمونیست‌های چپ هلندی "گورتر" و "پانه کوک" و همچنین اقدامات "حزب کمونیست کارگری آلمان" در این عرصه محکوم به شکست بود. اتحادیه‌های کارگری توده ای؛ نه شوراها – می‌توانند در دوران ثبات سرمایه داری رشد و گسترش یابند. همین طور که کارگران قدرت دولتی را تسخیر کردند؛ هر نوع نقصان در خود طبقه‌ی کارگری می‌تواند نقش شوراها به عنوان ارگان های اعمال قدرت مستقیم؛ پرولتاریا را محدود و یا از بین ببرد. بنابراین شوراها در خود و به خودی خود نوشاروی جهانی نیستند و می‌توانند به مثابه ابزار خود سازمانده و خود رهایی طبقه کارگر تنها زمانی که با دیگر شکل‌های سازمانی – اتحادیه ای کارگری توده ای و احزاب پیشگام پیوند داشته باشند؛ موثر افتند.

«

صراحت در اینکه شوراها به ویژه به عنوان ارکان انقلاب پرولتری دیگر شکی باقی نمی‌گذارد که برخی با درک صوری و تنها به اعتبار شکلی از شوراها در برابر اتحادیه ها و سندیکاها کارگری دفاع می‌کنند. در حالیکه اگر به مضمون فعالیت شورایی در ساختار اتحادیه ای و سندیکایی برای تامین دموکراسی گسترده پردازند و بکوشند به ترویج مضمون هدایت شورایی در خودسازمان کارگری همت گمارند؛ آنگاه ضمن تامین دموکراسی گسترده درون تشکیلاتی، امر آماده سازی توده کارگران را برای شرایط اعتلای انقلابی نیز به نوعی توانسته اند نهادینه کنند. اما این به هیچ وجه به معنی حذف سندیکاها و اتحادیه های کارگری توده ای و دموکراتیک نیست. در واقع در یک کلام می‌خواهم این را بگویم که: مضمون فعالیت شورایی است که اهمیت دارد و نه شکل آن در شرایط کنونی و اهدافی که متناسب با شرایط کنونی نیست! خواه آنرا در ذهن و خواه در عمل پیاده کنیم؛ عملاً در ذهن به سردگمی طبقه‌ی کارگر و در عمل به سرکوب طبقه‌ی کارگر منجر خواهد شد.

جانشین‌گرایی حکومتی: نوع دیگری که بیشتر در کشورهای سرمایه‌داری با نظام های سیاسی استبدادی و دیکتاتوری حاکم است جانشین‌گرایی با اعمال قدرت سیاسی و قانون است. برای درک بی‌واسطه ای از این نوع جانشین‌گرایی آنرا **جانشین‌گرایی حکومتی** نامگذاری کردم. تفاوت اساسی که این جانشین‌گرایی با دیگر جانشین‌گرایی ها دارد اینکه تمامی امکانات لازم برای نوعی از قیومیت موثر بر بخش‌هایی از طبقه‌ی کارگر را به کارگرفته و می‌گیرد. این امکانات عبارتند از: اهرم‌های قانونی و فراقانونی، بودجه و امکانات مالی، آزادی عمل و محلی برای پیشبرد سیاست‌های تشکیلات جانشین ناشی از این جانشین‌گرایی. این تشکیلات جانشین بنا به همین امکانات می‌تواند با کمیت قابل توجهی توده‌ی کارگران نیازمند و پیگیر مطالبات صنفی را در ذیل خود سازمان دهد و از سوی دیگر هم با سوء استفاده از این سازماندهی آنها را در راستای سیاست‌هایی که در نهایت ضد کارگری است بکشانند؛ آنطور که الان شاهدیم بیش هزاران تشکل

جانشین به جای تشکیلات خودسازمانده کارگری تحت عنوان شوراهای اسلامی کار ، انجمن های صنفی و نمایندگان کارگری وجود دارد.

نقطه مشترک این جانشین‌گرایی با دو جانشین‌گرایی دیگر (یعنی جانشین‌گرایی نظری و عملی) در این است که این نوع هم ایده و نظریات و شیوه‌ی عمل مطلوب خود را به کارگران دیکته می‌کند و این تشکیلات را به سود سیاست‌های قدرت مسلط هدایت می‌کند و در نتیجه کارگران را از مشارکت مستقیم در سرنوشت خود باز می‌دارد و آن دوشیوه‌ی دیگر نیز با ایجاد نوعی توهم، یا ناب‌نگری؛ نوعی خودسازماندهی کارگری که موجب ایجاد سردگمی در کارگران می‌شود را رواج می‌دهند و در نتیجه هر سه شکل جانشین‌گرایی طبقه‌ی کارگر را پاره‌چاره می‌کنند با این تفاوت که جانشین‌گرایی حکومتی از این چندپارگی سود می‌برد و مصونیت پیدا می‌کند ولی آن دو جانشین‌گرایی بانگ‌رش‌گزینشی نوعی از سازمان کارگری ایجاد می‌کنند که عملاً به چند دستگی و برخوردهای بیمورد و حفظ زواید جانشین‌گرایی حاشیه‌ای امن برای جانشین‌گرایان حکومتی را دوام می‌بخشند. و به این ترتیب توده کارگری سازمان‌های وابسته از ایفای نقشی ممکن و موثر در شرایط کنونی و رفتن به سوی خودسازماندهی مستقل و بنای ساختاری که متناسب با شرایط کنونی به همبستگی و اتحاد عمل همه‌ی توان مبارزاتی کارگری موجود باشد؛ باز میماند.

اما با همه برتری‌هایی که ناشی از اعمال قدرت برای **جانشین‌گرایی حکومتی** وجود دارد از آنجا که منافع دولت سرمایه‌داری عملاً در تضاد با کارگران است این جانشین‌گرایی حکومتی خود افشاگر است و در فرایند عاملیت کنترل و سرکوب ناچار در برابر توده‌ی تشکیلاتی جانشین قرار خواهد گرفت. چیزی که معمولاً از سوی برخی از نیروهای روشنفکری اردوی کار مغفول می‌ماند! نبود رویکردی مبتنی بر آگاه‌سازی این توده تشکیلاتی و کمک آنها به درک خودسازماندهی آنهاست. اگر چنین رویکردی شناخت‌عوامل‌وابسته‌ساز و رد و برکنارنهادن این عوامل اعم از قانونی و فراقانونی را در کنار و همراه با این توده‌های تحت‌قیمومیت سازمان‌های جانشین را با توجه به هر امکان مشروع مورد توجه قرار دهد و از انواع برجسب‌های رفرمیستی و راست‌گرایی هر‌اسی نداشته باشد ضمن اینکه نیروهای متحد بالقوه در زیر مجموعه این تشکیلات جانشین را به کارزارهای اصلاح ساختاری و اساسنامه‌ای به سود استقلال و خودسازماندهی به فعل و کنش مطالبه‌گرانه‌ی جدی ارتقاء خواهد داد! در فرایندی با کاربست دموکراسی گسترده مبتنی بر فعالیت علنی مستمر برای کارگران هر واحد کار و تولید برای ایجاد تشکیلات انتخابی و انتخابی بودن نمایندگی در خود سازماندهی طبقه‌کارگر موثر واقع خواهد شد. سیاست اتحاد عمل‌های موردی و موضوعی برزमितه اشتراکات وسیع طبقاتی، ریشه‌های جانشین‌گرایی حکومتی را در درون طبقه کارگر دچار آسیب جدی خواهد کرد و عوامل موثر در جانشین‌گرایی حکومتی را منزوی و کنش آنها را بی‌اثر خواهد کرد.

بنابراین آنچه مهم است اینکه بایدباهرگونه جانشین‌گرایی های نظری و عملی و حکومتی به شیوه هایی کاملا دموکراتیک و مبتنی بر آگاهی بخشی به کارگران و رواج همبستگی کارگری و اتحادگرایی به مقابله پرداخت و کوشید برای خودسازماندهی کارگری؛ همه ی عوامل ذهنی و عینی را به درستی بکار بست و عوامل گوناگون تاثیر گذار در مناسبات همبسته‌ی درون طبقه را هم به درستی مورد توجه قرار داد تا از راه همگون سازی، همگرایی و اشتراکات موجود با شیوه‌ی خودسازماندهی کارگران، آنها را یاری رساند و در عین حال به عواملی که در کنشگری کارگران در راه خودسازماندهی، نوساناتی ایجاد می کند توجه داشت ..

عوامل گوناگون تاثیر گذار و نوسان ساز در مناسبات درون و پیرامون طبقه

- . ناهمگونی سطح آگاهی کارگران ایران
 - . ناهمگون‌ی فرهنگی و اجتماعی کارگران و همه‌ی تفاوت هایی که موجب برکنار ماندن آنها از اشتراکات شان برای درک ضرورت همبستگی و خودسازماندهی می‌گردد.
 - . ناهمگونی در درک جغرافیای طبقه‌ی کارگر و وجود گرایشات متنوع و متفاوت اعم از گرایشات فکری- عقیدتی طرفداران طبقه کارگر
 - . نبود وحدت عمل در طبقه به دلیل گوناگونی عقاید سیاسی و تعلقات و وابستگی های عقیدتی و قومیتی و دیگر تعلقات غیر کارگری
 - . موضوع نبود احزاب سیاسی متمایل به کارگران در رابطه نزدیک و مستقیم با طبقه برای بردن آگاهی ها و ترویج برنامه و خط مشی‌هایی که در راستای تقویت خودسازماندهی و شیوه مبارزات می‌تواند تاثیر متقابل در توانمندی این دو برای موازنه قدرت سیاسی اردوی کار در جامعه گردد.
 - . وجود مناسبات ضددموکراتیک، قوانین‌بازدارنده انواع سرکوب و پیگردیکارگران که علیه خودسازماندهی طبقه‌ی کارگر برقرار می‌شود.
- آنچه مهم است پابندی به این اصل است که مبارزه برای رفع این ناهمگونی ها منجر به فهم بیشتر کارگران و درک خودسازماندهی گسترده به استراتژی و راهکار طبقه‌ی کارگر بدل شود. جز این همواره دچار دور باطل در درون طبقه خواهیم بود .