



فصل جدید نیشکر هفت تپه در ۹۹ نبرد کنترل و مالکیت



فصل جدید مبارزات هفت‌تپه در سال ۹۹ نبرد کنترل و مالکیت شرکت

کمیته عمل سازمانده کارگری

تیر ۱۳۹۹

 KSazmandeh

 Komite.Sazmandeh

 KSazmandeh

 KSazmandehi

www.KSazmandeh.com

فهرست

۲ مروری بر آنچه گذشت

سربازان پیاده رئیسی در زمین هفت تپه چه می‌کارند؟

۳ گذری بر تاریخ تولد پوپولیسیم جدید در جمهوری اسلامی

۴ بازی جناح رئیسی در صف‌بندی کارگری هفت تپه

۷ سلاح زمان در جنگ فرسایشی جناح رئیسی

نبرد کنترل و مالکیت در نیشکر هفت تپه

۱۰ «تشکل مستقل» و «کنترل کارگری»: دو سنگری که پس گرفتن‌شان ضروری است

۱۱ چرا کنترل کارگری

۱۲ چرا نبرد مالکیت کارگری مهم است؟

مالکیت کارگری و مسألهٔ تعاونی‌سازی

۱۴ از «تعاونی سرمایه‌داران» تا «تعاونی کارگران»

۱۵ ماهیت سرمایه‌دارانهٔ قانون تعاونی جمهوری اسلامی

۱۵ حفظ رابطهٔ کارگر و سرمایه‌دار

۱۶ اسطورهٔ عدم تمرکز سرمایه

۱۷ تعاونی سهامی عام: روکش جدیدی بر شرکت خصوصی سهامی عام

۲۰ ارزیابی از پیشنویس پیشنهادی «شرکت کارگری ویژه هفت تپه: شکوه»

۲۱ دادن «حق خرید» بدون «قدرت خرید»

۲۲ سهامداران جدید علیه کارگران بی‌سهام

۲۵ مسألهٔ تمرکز و توزیع سرمایه و سقف مالکیت

۲۶ امتیاز استخدام در حلقهٔ سهامداران

۲۷ بروکراسی سهام‌داران؟ یا کنترل و ادارهٔ کارگران؟

۳۲ کدام برنامهٔ عمل؟

۳۵ جنگ امروز و نه فردا

مقدمه

روزی نیست که خبر اعتراض و اعتصاب کارگری از چهارگوشه کشور مخابره نشود. آنچه اما هفت‌تپه را از سایر کارخانه‌ها متمایز کرده و می‌کند، سنگرهایی است که در هفت تپه فتح شدند و در سایر واحدها نشدند.

هفت‌تپه از نقطه درخشان سال ۹۶-۹۷ تا به امروز راه زیادی پیمود. همانقدر که مبارزه آن دو سال کلاس درسی برای کل طبقه کارگر ایران بود، دوسال اخیر هم به همین نسبت کلاس درسی برای شناخت انواع تکنیک‌ها و روش‌های سرمایه‌داری ج.ا. برای مهار آن جنبش بود. درس‌های دوره اخیر به یک معنا مهم‌تر و تعیین‌کننده‌تر است.

زمانیکه سرمایه‌دار با چهره خودش جلوی کارگر می‌ایستد -خواه با عبا و عمامه، خواه کت و شلوار و یا با چماق گارد ضدشورش- میدان جنگ روشن است. یکسو کارگر ایستاده و سوی دیگر سرمایه‌دار. یا با این جبهه هستید یا آن جبهه. خط وسطی وجود ندارد.

اما وقتی صدای سرمایه‌دار از گلوی یک کارگر بیرون بیاید، دیگر برای تشخیص این صدا باید مسلح به «قطب‌نمای طبقاتی» باشید. وقتی آن «قطب‌نما» باشد، دیگر تصادم میان جناح‌های مختلف کارگران را «اختلاف سلیقه» یا «ضد وحدت» نمی‌بینیم؛ بلکه آن را بخشی از روند طبیعی مبارزه طبقاتی می‌بینیم و به جای تلاش برای آشتی و سازش یا انکارش، خطوط اختلاف را در نسبت با منافع کارگران توضیح می‌دهیم.

با این مقدمه باید گفت که جنگ کارگران نیشکر هفت‌تپه هنوز هم در سه نبرد ۱- تشکل مستقل کارگری ۲- کنترل کارگری ۳- مالکیت، تعیین تکلیف می‌شود و موضع‌گیری نسبت به این سه محور است که اختلاف جناح‌بندی کارگری درون هفت‌تپه را روشن می‌کند.

در محور سوم یعنی مالکیت، «تعاونی‌سازی» یکی از پیشنهادهایی است که از سوی عده‌ای از کارگران به شکل جدی‌تر دنبال می‌شود. به همین خاطر بخش مهمی از این جزوه را به بررسی این طرح و جوانب مختلف آن اختصاص داده‌ایم.

مروری بر آنچه گذشت...

هفت ماه پیش توضیح دادیم^۱ که چطور مهرماه ۹۸، کارگران هفت‌تپه طولانی‌ترین تحصن یک دهه اخیر خود را رقم زدند؛ تحصنی که گرچه در کمیت خود طولانی بود، اما تحت تاثیر یک جناح جدیدالنفوذ در سطح تعرض‌اش عقب‌نشسته‌بود. اعتصابی که به‌جز آزادی اسماعیل بخشی، در سایر مطالباتش بدون دستاورد عینی خاصی پایان یافت و موفق به بازگشت به کار اخراجی‌ها هم نشد. البته حداقل در آن مقطع یک دستاورد ذهنی کوتاه‌مدت دیگر داشت و آن هم این بود که خستگی کارگران از آن تحصن یک ماهه آرام و افشای توخالی‌بودن وعده‌های جناح رئیسی باعث شد که در کمتر از دو هفته این بار کارگران بی‌توجه به این وعده‌ها خیابان‌های شوش را برای اعتراض برگزینند.

هفت‌تپه: از آبان ۹۷ تا آبان ۹۸

علیرغم آنکه آبان پارسال کارگران غریزاً تظاهرات خیابانی در شوش را راه فشار بهتری برای دستیابی به مطالبات‌شان یافته‌بودند، اما «بحران رهبری اعتصاب» به قوت خود باقی بود. کارگران رادیکالی بودند که یا اخراج شده بودند یا زیر ساطور دستگاه قضایی قرار داشتند. آن رهبری اعتصاب که در آبان ۹۷، هفت‌تپه را به کل کشور متصل کرد، این بار فقدانش باعث ایزوله نگه‌داشتن هفت‌تپه از مبارزه بزرگتر طبقه کارگر در آبان ۹۸ شده بود.

تفاوت آبان ۹۸ با آبان ۹۷ در آن بود که این‌بار خود طبقه کارگر به شکل سراسری به خیابان‌ها ریخته بود و گلوله در سینه‌ها و سرهایشان کاشته می‌شد، اینترنت قطع بود و اعتراض منحصراً «صنفی» هفت‌تپه نمی‌توانست بدون همبستگی عملی، به این آبان بزرگتر از خودش وصل شود؛ صدها جنازه کارگر و کودک روی دست مانده بود، بی‌شمار زخمی و هزاران زندانی بی‌صدا بودند که باید سرشماری می‌شدند. کمی آنسوتر از شوش، برای سرکوب معترضان ماهشهر تانک و دوشکا آورده بودند و دریای خون بود که بر زمین ریخته شد. بنابراین بدون این حلقه اتصال، اعتصاب آبان ۹۸ کارگران هفت‌تپه نه فقط بدون دستاورد خاموش شد، بلکه راهی به رسانه‌ها هم پیدا نکرد.

اگر یک سال پیش از آن، یعنی آبان ۹۷، هفت‌تپه در مرکز توجه کل کشور قرار گرفت به این خاطر بود که صدای یک جنبش بزرگتر از خود شده و به تبعش از سرتاسر کشور به سویس همبستگی سرازیر شده بود. آبان ۹۸ اما خود این جنبش سراسری به خیابان‌ها آمده بود و این هفت‌تپه بود که باید برای زنده ماندن خود را به این جنبش وصل می‌کرد.

¹ <https://ksazmandeh.com/?p=4281>

سربازان پیاده‌رئسی در زمین هفت‌تپه چه می‌کارند؟

مروری بر تاریخ تولد پوپولیسیم جدید در جمهوری اسلامی

هر کسی که مبارزات طبقه کارگر ایران را زیر نظر داشته باشد، به خوبی می‌داند که جناحی از حاکمیت با گرفتن نبض اوضاع از سال ۹۶، در حال پوست‌اندازی بیرونی خود و بازتعریف پایگاه اجتماعی‌اش و یارگیری از درون جنبش کارگری است. سابقه این تحركات به تشدید رقابت دو جناح سرمایه‌داری ج.ا. در دهه هشتاد برمی‌گردد. در شرایطی که اصلاح‌طلبان با آن سوابق سنگین سرکوب و جنایت مشغول موج‌سواری انتخاباتی از نارضایتی عمومی نسبت به خفقان سیاسی بودند و بخت خود را بر «طبقه متوسط» گذاشته بودند، جناح مقابل آن‌ها متوجه شد که در این رقابت شانسی برای مانور سیاسی و اجتماعی ندارد مگر آنکه علاوه بر وابستگان ایدئولوژیک همیشگی‌اش برای خود یک پایگاه اجتماعی جدید هم دست و پا کند: از میان کارگران و حاشیه‌نشینان.

پدیده «احمدی‌نژاد» و پوپولیسیم منحصربه‌فردش مولود چنین نیازی بود. بدین ترتیب همان اتاق فکری که پانزده سال پیش شعار «آوردن پول نفت سر سفره‌های مردم» را برای احمدی‌نژاد نوشت، در سال ۹۶ هم شعار «مبارزه با بیکاری» و «۴ درصدی‌ها» را بر سر در کمپین انتخاباتی «رئسی» و «قالیباف» گذاشت؛ با این تفاوت که اگر احمدی‌نژاد کمتر شناخته‌شده با آن کت مندرسش چهره‌ای متناسب با شعارهای عوام‌فریبانه‌اش داشت، اما رئسی و قالیباف که کل عمرشان در مقام‌های بالای حکومتی و رأس دستگاه‌های اقتصادی‌اش قرار داشتند نمی‌توانستند این نقش را به خوبی نفر قبلی بازی کنند. یکی با سلطه‌اش بر مافیای آستان قدس رضوی شناخته می‌شد و دیگری با اختلاس‌هایش در شهرداری. بنابراین ترسیم یک چهره «عدالتخواهانه» از این دو، مأموریت به‌غایت دشواری بود که تبلیغات و کمپین‌های اساسی‌تری می‌طلبید؛ به همین خاطر منابع و تریبون و نیرو را به سمت پایین‌ترین حلقه سلسله‌مراتب این جناح (یعنی شاخه‌های دانشجویی-کارگری «بسیج») سرازیر کردند تا آن‌ها مجری این «مأموریت ناممکن» شوند.

«بسیج دانشجویی» و «بسیج کارگری» قرار بود سربازان پیاده چنین کمپینی باشند. منتها این دومی (بسیج کارگری) چنان پوسیده و بدنام و شهره به آدم‌فروشی در محل‌های کار است که در عمل می‌توانست به ضد اهداف میدانی این جناح بدل شود. بنابراین وزنه اصلی بر دوش «بسیج دانشجویی» افتاد، تا سر حد آنکه همین‌ها هم برای دخالت موثر در کارخانه‌ها مجبور بودند تقریباً همیشه «بسیج کارگری» را دور بزنند و یک ضرب سراغ رهبران مستقل کارگری بروند تا با بدنامی آن اولی تداعی نشوند!

از سال ۹۶ که شورش‌های مکرر خیابانی به اوج رسیده، برای دو جناح حاکم مسجل شده که آن «نمایش‌های فسادستیزی» و «فعالیت این بسیجیان» فراتر از جنگ قدرت جناحی می‌تواند به نجات کلیت سرمایه‌داری بحران‌زده ج.ا. بیاید؛ خاصه آن که ننگ بی‌آبرویی کشتار ۹۶ و سرکوب‌های مکرر کارگری و آبان خونین ۹۸ هم بر دستانشان مانده است.

پس بی‌خود نیست که مصونیت و امکانات بیشتری به دست این نیروها داده شد؛ هرچه باشد جوانک‌هایی که هنوز در سلسله‌مراتب عریض و طویل جمهوری اسلامی پُست و مقام خاصی نگرفته‌اند و در دنیای سیاست تازه پشت لب‌شان سبز شده، بهتر و باورپذیرتر می‌توانند مقابل مردم ژست «استقلال سیاسی» بگیرند.

درحالی‌که یک کارگر ساده به خاطر سه خط انتقاد در تلگرام، شلاق می‌خورد^۲، این افراد مصونیت امنیتی برای گرفتن یقه هر مهره بالادستی نظام را -از فیروزآبادی و شمخانی تا صادق لاریجانی- داشته‌اند؛ تا مگر بهتر بتوانند فریب دهند که پوسیدگی جمهوری اسلامی، محصول فساد فلان یا بهمان مقام منفردش است و نه ماهیت طبقاتی و سیاسی‌اش.

مأموریت این سربازان پیاده آن بوده که هرجا تضاد طبقاتی حاد می‌شود، درست بعد از سرکوب‌های خونین عوامل نظامی و قضایی جمهوری اسلامی، سر و کله‌شان با دوربین و دفتر و دستک پیدا شود تا صدای «ستم‌دیدگان» شوند و از آن‌ها دلجویی کنند! با نمایشی مزورانه برخورد عوامل نظامی و قضایی را تقبیح کنند و وانمود کنند که این سرکوب‌ها استثنا بوده و نه قاعده سرپا ننگ داشتن جمهوری اسلامی. این شوهای قباحت‌بار و بازی‌های روانی سیاسی به تاکتیک اصلی نانوشته برای «کنترل بحران» در مناطق حساس بدل شده. در همین یک ماهه اخیر گسیل سریع و مستمر این سربازان «جنگ نرم» به شهرک فدک کرمانشاه^۳ و غیزانیه اهواز^۴، نشان داد که کارکردی که این نیروها برای مدیریت بحران‌های سیاسی-اجتماعی جمهوری اسلامی دارند، فراتر از آن چیزی است که در آغاز برایشان تعریف شده‌بود.

با تمام این اوصاف، از آنجایی که بحران سرمایه‌داری جمهوری اسلامی ساختاری است، این نوع کمپین‌ها نمی‌توانند به لحاظ مادی و عینی تغییری در وضعیت اجتماعی و اقتصادی ایجاد کنند، اما به لحاظ ذهنی و سیاسی و کنترل نرم اعتراضات می‌توانند مؤثر عمل کنند و مهمترین سلاحشان در این زمینه هم «خرید زمان» است.

بازی جناح رئیسی در صف‌بندی‌های کارگری هفت‌تپه:

در جریان اعتصاب آبان ۹۷، جناح پوپولیست «بسپجیان عدالتخواه» بعد از تجاریش در آزمایشگاه آلمینیوم المهدی و هیکو و ماشین‌سازی تبریز، سربازان پیاده خود را به هفت‌تپه گسیل کرد تا مأموریت «کنترل نرم» را پیاده کنند. منتها این حضور در آن مقطع به قدری با دستپاچگی و ناگهانی و بی‌مقدمه بود که آن اوایل مدام گاف به بار می‌آورد؛ یک روز افراد نامربوطی را به نام نمایندگان کارگران هفت‌تپه پشت بلندگوهایشان می‌بردند^۵؛

^۲ در خرداد ۹۹ یک کارگر نانوايي (به نام روح الله برزین)، به خاطر اظهار نظر انتقادی‌اش در تلگرام و شکایت امام جمعه، در چرام استان کهکلویه و بویراحمد ۵۵ ضربه شلاق خورد.

^۳ در تاریخ ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۹، مأموران شهرداری کرمانشاه برای تخریب خانه‌های غیررسمی در شهرک فدک اعزام شدند. زنی ۶۱ ساله به نام آسیه پناهی در حین مقاومت برای نجات خانه‌اش از تخریب از سوی مأموران شهرداری به قتل رسید.

^۴ در تاریخ ۳ خرداد ۹۹، در سال روز آزادی خرمشهر، ساکنان منطقه نفت‌خیز غیزانیه اهواز در اعتراض به بی‌آبی، جاده ترانزیتی جاده اهواز به رامهرمز و امیدیه را بستند که این اعتراض با شلیک گلوله‌های ساچمه‌ای به معترضین پاسخ گرفت و حداقل یک کودک در میان مجروحان بود.

^۵ <https://ksazmandeh.com/?p=2257>

روز دیگر با نمازخواندن وسط اعتصاب، مورد طعن و استهزا قرار می‌گرفتند؛ و روز دیگرش بدون اطلاع از تفاوت «سندیکا» و «مجمع نمایندگان» شعارهای التقاطی می‌دادند.

منتها دو سال، زمانی کافی برای نشست و برخاست با کارگران بوده‌است. بطوریکه نه فقط این جناح موفق به یافتن متحدانی از میان کارگران شده، بلکه در مقطعی موفق به تسخیر «سنگر» شد و با «جادوی رسانه» آن را تنها صدای کارگران هفت‌تپه جا زد. آن هم درحالیکه همزمان کارگرانی یا اخراج بودند یا زیر تهدید اداره اطلاعات چهره زیر چفیه می‌کردند و بنابراین صدایشان از سنگر منعکس نمی‌شد. حالا در سال ۹۹ اقدامات نمایشی قوه قضائیه (از محاکمه اسدیگی تا لغو احکام)، جای پای این جناح را سفت‌تر کرده‌است.

منتها درست از آن رو که اصل بحران در هفت‌تپه پابرجاست، درست در جایی که مبارزه کارگری به نقطه حادث می‌رسد، تعارض اهداف و چشم‌اندازهای جناح‌های مختلف کارگری هم روشن می‌شود و از پشت ابر بیرون می‌آید.

پاییز سال پیش گفتیم که چطور همزمان با اخراج‌ها^۶، تسخیر سنگر از سوی جناح کارگزار و مبلغ رئیسی راحتتر شد. در چشم به هم زدنی همان قاضی القضاتی که حکم صدها سال زندان را فقط طی همین دوره کوتاه ریاستش برای کارگران و معلمان و دانشجویان امضا کرده، از سنگر هفت‌تپه «حامی کارگر» جا زده شد. اعتصابی که باید محل قدرت‌نمایی کارگران می‌شد، به تضرع و روضه‌خوانی به درگاه رئیسی رسید و تریبونی که روزی صدای دی ۹۶ بود به «مرگ بر ضد ولایت فقیه».

در اعتصاب مهر و آبان ۹۸، این جناح اصرار بر آرام‌نگه داشتن اعتراضات (بدون توقف تولید) داشت؛ بدنه کارگری اما مُصر به کشاندن اعتراض به خیابان‌های شوش بود (که با چند هفته تأخیر در آبان ۹۸ محققش کرد).

حالا در خرداد-تیر ۹۹ مجدداً همان جناح بدواً جلوی شروع اعتصاب ایستاد. نهایتاً بعد از آنکه رکورد سه ماه معوقه مزدی شکسته شد و بدنه کارگری شورید، از موضع قبلی کوتاه آمد اما همین تمرکز را بر آرام نگه داشتن اعتراض گذاشت، تا بدانجا که با بی‌پروایی پیشنهاد «خیابانی کردن اعتراض» را «اغتشاش» بنامد و «اعتصاب» (به معنی خواباندن کار) را «خیانت».

این درحالیست که بدنه کارگران هفت‌تپه که آگاهی‌شان در «بستن جاده» و «اعتصاب» و «تظاهرات خیابانی» شکل گرفته و سنگینی معوقات مزدی را تحمل می‌کنند، به غریزه می‌دانند که جواب زور، زور است و تا نباشد مُزدشان را نمی‌گیرند. باینحال اگر تا دو سال پیش عباراتی مثل «اغتشاش» و «تخریب‌گری» مصادیق ادبیات ضدکارگری حکومت و کارفرمایان بودند، امروز همان ادبیات دارد از تریبون این «جناح کارگری» بازنشر و عادی‌سازی می‌شود.

در این معادله البته جناح مستقل دیگری هم وجود دارد که خود سابقاً پیش‌قراول و طلایه‌دار شعار «کنترل و اداره کارگری کارخانه» بوده و هزینه‌های سنگینی هم برایش داده؛ این جناح امروز باور دارد خواست‌های

^۶ خنیفر و اختری

قبلی‌اش را می‌تواند در قالب شعار «تعاونی‌سازی» دنبال کند. با اینحال لغو احکام تعدادی از فعالان هفت‌تپه، محاکمه‌اسدیگی و لابی سه‌ساله بسیجیان‌رئیدی خواه، تعدادی از این جناح را هم چه با توهم و چه با ملاحظات تاکتیکی غلط به این سمت سوق داده که گویا «سیاست صبر و مذاکره» بیشتر از «اقدام مستقیم کارگری» می‌تواند منجر به امتیازگیری شود. خطای این محاسبه آنجاست که در نظر نمی‌گیرد که همین حد از امتیازاتِ قوه قضائیه هم محصول ترس است؛ ترس از رادیکالیسم کارگری همان بدنه‌ای که حاضر است بی‌پروا جاده ترانزیتی را ببندد یا به خیابان‌های شوش بریزد.

به همین دلیل آن دسته از کارگران پیشرو که هزینه‌های شخصی برای مبارزه هفت‌تپه داده‌اند اگر به امید امتیازگیری از جناح رئیدی اعتبار خودشان را -با هر ملاحظه تاکتیکی- خرج رام نگه داشتن رادیکالیسم این بدنه کنند، دست به قمار بزرگی با نه فقط آن ذخیره اعتبار، بلکه اتفاقاً مهمترین کارت امتیازگیری در مذاکراتشان زده‌اند.

از تمام این‌ها بدتر آنجایی است که کارگزاران رئیدی، با ادبیاتی به غایت تحریک آمیز، هم اعتراضات طیفی از کارگران عاصی را به اسم «توطئه» و «اغتتاش» و «تخریب‌گری» منکوب کنند، هم به «حراست» و «اطلاعات» برای سرکوب آنها چراغ سبز نشان دهند و هم این رفتارها و مقاصد خود را پشت اسامی نمایندگان اخراجی پنهان کنند. این بازی تنها و تنها یک برنده دارد: حکومتی که دنبال «خرید زمان» است و چند «نماینده» کارگر را سپر دفاعی خودش کرده. اما وقتی که «سیاست صبر» ثمر ندهد، تازه لطمات سهمگین و جبران‌ناپذیر بی‌اعتمادی و تفرقه و چندپاره شدن کارگران خود را نشان داد. این‌ها آن مخاطرات جدی است که هر نماینده دلسوز کارگری باید در محاسباتش لحاظ کند.

مضاف بر این جناح‌بندی، به نظر ما سه نقطه کلیدی دیگر هم هست که برای تمایز خط کارگری از ضدکارگری تعیین‌کننده است؛ اتفاقی نیست که کارگزاران رئیدی در هر سه‌ی این موارد «سکوت» اختیار کرده‌اند:

۱- ایجاد تشکل مستقل کارگری با انتخابات آزاد

۲- اعمال کنترل و نظارت مستقیم کارگری بر تمام بخش‌های شرکت

۳- مالکیت کارگری بر نیشکر هفت‌تپه

جوانب مربوط به بند سوم را در بخش مربوط به «تعاونی» مفصلاً شکافته‌ایم؛ اما دو بند اول را می‌توان دستاورد مهم‌ترین سنگرهایی دانست که در مبارزه مهم سال ۹۷ با ساخت «مجمع نمایندگان» و فعالیت‌های کنترل و نظارتی‌اش بر کارخانه فتح شدند؛ انهدام این دو سنگر و خروج‌شان از برنامه عمل و شعار کارگران، به معنای اخص کلمه مهم‌ترین دستاورد «سرکوب نرم» کارگران هفت‌تپه بوده‌است.

البته دو سال کمپین مداوم و بی‌وقفه جناح رئیدی درون هفت‌تپه قرار بود چند هدف فرعی دیگر را هم برآورده کند:

۱- اولاً این کمپین بخشی از یک کارزار بزرگتر چهره‌سازی سیاسی برای شخص رئیدی بوده تا رزومه‌ای سیاسی برای نمایندگی ریاست جمهوری یا ولی فقیه آتی (چه بسا هر دو) دست و پا شود. ثانیاً رئیس بیدادگاه

قضایی چنان منجی و کارگردوست نمایانده شده تا این پیام داده شود که تظلم خواهی به درگاه او، بجای اعتصاب و خودسازمان یابی کارگری، چاره موثرتری برای امتیازگیری است. بدین ترتیب گزک اعتراض از دست کارگر هم گرفته می شود.

۲- تمام فلاکت کارگران هفت تپه صرفاً در هیأت یک فرد یعنی اسدبیگی خلاصه شود تا لابد با خلع ید از او چنین نمایانده شود که تمام مشکلات کارگران حل شده است؛ بدون اینکه مشخص شود بار اختلاس اسدبیگی را چه کسی باید پرداخت کند؟ تکلیف ارز یارانه ای و مافیای واردات شکر چه میشود؟ تکلیف نوسازی کارخانه چه می شود؟ سهم کارگران از تشکل و کنترل و نظارت و مالکیت چه می شود؟ در یک کلام وقتی تمام مشکلات در هیأت یک فرد خلاصه شود، وضعیت کارگران نیشکر هفت تپه هم نامرتب با موقعیت کل طبقه کارگر ایران و به تبعش مبارزه بزرگتر اقتصادی و سیاسی اش نمایانده می شود.

۳- این ایزوله کردن نیشکر هفت تپه از مبارزات عمومی تر طبقه کارگر (به بیانی نابودی دستاوردهای آبان ۹۷) البته فقط می توانست با دو تاکتیک «تفکیک و تمایز اعتراض صنفی از سیاسی» و نابودی «سنت همبستگی کارگری» در زمین هفت تپه محقق شود.

۴- در تقسیم کار نانوشته ای میان بازوی سرکوب سخت (نظامی و قضایی) و بازوی سرکوب نرم (کاسبان عدالت)، یکی کارگران را قلع و قمع و برایشان پرونده سازی می کند و دیگری در یک پروسه جانکاه و طولانی، منت عفو بر سرشان می گذارد. گویی افکار عمومی قرارست در این گردو خاک تبلیغاتی فراموش کند که دست از پا خطا کردن همانا و بازگشت به زندان و پرونده سازی های قبلی همانا!

۵- نهایتاً استراتژی کلیدی این شوالیه های دوربینی «عدالتخواه» چیزی است که شاید کمتر جلب توجه کند: مستهلک کردن کارگران در عقربه های زمان!

سلاح زمان در جنگ فرسایشی جناح رئیسی

سبک کار این سربازان دوربینی «رئیس خواه» همیشه واحد بوده: ابتدا نبض اوضاع محیط کار را می گیرند و توازن قوای درونی اش را می سنجند، سپس فرصت طلبانه مثل آفتاب پرست خود را هم رنگش نشان می دهند.

در هپکو و ماشین سازی، بر طبل «خصوصی سازی خوب» و «اهلیت سرمایه دار» می زدند و در هفت تپه تا سرحد قایم شدن پشتِ طرح «کارگر مالکی» عقب نشستند. در هپکو موفق شدند شورای اسلامی کار را که کمتر از دو سال قبل انتخاباتش تحریم بود، تبدیل به سخنگو کنند؛ در هفت تپه اما پروژه محور کردن شورای اسلامی شکست خورد و هنوز هم برای عقب زدن آگاهی «تشکل مستقل» در تلاش اند. در هپکو علیرغم تبرئه نمایشی اردیبهشت ماه هنوز هم ساطور احکام تعلیقی بر بالای سر برخی کارگران است و در هفت تپه لغو احکام بزرگتری ترتیب اثر داده شد. با اینحال ضربه کاری این دشمن درست در زمانی دارد زده می شود که توانسته خود را در چشم برخی کارگران «دوست» جا بزند.

نباید فراموش کرد که این دشمن در جعبه ابزارش همه چیز دارد: از پلیس و دادگستری و اداره اطلاعات و سخنگویان کارگری تا سرمایه و پول و اتاق فکر و رسانه. اما مهمترین سلاحش همان «وقت‌کشی» و «خرید زمان» است.

با خرید زمان است که بذر فراموشی می‌کارد. روحیه کارگران را می‌شکند. سنگر به سنگر، آگاهی‌ها و دستاوردهای کارگری را عقب می‌زند. تاریخ را تحریف می‌کند و از نو می‌نویسد. چنان جعل روایت می‌کند که سرکوب هم معنای عفو و بخشش بگیرد. در خرید زمان است که اراضی حواشی کارخانه را متر به متر اجاره یا تغییر کاربری می‌دهد؛ یأس و استیصال کارگران را به فلک می‌رساند و صف کارگران را صدپاره می‌کند.

در زمان است که گزارش‌های سریالی «بسیجیان» از «نجات هیکو»، باعث فراموشی این واقعیت می‌شود که هنوز هم تولید همان هیکو بر مدار «صفر» می‌چرخد و هنوز هم حقوق کارگرانش مثل هفت‌تپه با معوقات چندماهه روبروست! در خرید زمان است که کارگر را به چنان مرگی می‌گیرند که به تب دریافت حقوقش بعد از دو سه ماه رضایت دهد. حالا هم همین‌ها در هفت‌تپه موعظه صبر و «زمان دادن» را می‌کنند؛ به کارگران می‌گویند نان نخور و نخواه «تا محاکمه اسدیگی تمام شود»!

اما برای دیدن فرجام محاکمه اسدیگی نیازی به صبر نیست. کافی است مروری بر سرنوشت گروه ملی فولاد ایران و محاکمه امیرمنصور آریا کرد. از ده سال خصوصی‌سازی فولاد، سه سال فرسایشی‌اش صرف محاکمه امیرمنصور آریا شد. از محاکمه و صدور حکم و خلع مالکیت از او، چیزی به کارگران نماند جز بدهی‌هایش. محاکمه او همراه بود با دست‌اندازی قوه قضائیه به اموال فولاد و مصادره حساب‌های بانکی مجموعه و تبدیلیش به یک شرکت بدهکار. پاسکاری‌های فراوان شرکت به جیب طلبکاران امیر منصور (اول بانک ملی، سپس فروشش به یک سرمایه‌دار خصوصی و بعدتر پس‌گرفتنش و...)، این کارخانه را به گاو شیرده‌ای بدل کرده بود که کارگران در آن صبح تا شب جان می‌کنند تا جبران اختلاس‌های امیرمنصور شود. قوه قضائیه هم شده بود ناظر و ضامن اینکه هزینه اختلاس‌های امیرمنصور یک ضرب بر دوش کارگران بیفتد؛ به طوری که در دوره تصاحب کارخانه از سوی دادگستری، رکورد حقوق معوقه کارگران فولاد در کل تاریخش شکسته شد: ۷ ماه!

البته این اعداد و ارقام و محاکمه و بدهی و پاسکاری‌های مالکیتی برای طبقه سرمایه‌دار فقط یک مشت حروف بر روی کاغذند و فرصتی برای کمپین‌های تبلیغات انتخاباتی و گرفتن پُست و مقام؛ اما برای کارگران، زندگی‌هایی است که از دست رفت؛ طلاق‌هایی است که گرفته شد؛ کودکی جهنم‌شده فرزندان‌شان است؛ رؤیای بربادرفته تحصیل جوانان‌شان است؛ عشق و ازدواج‌هایی است که رنگ واقعیت نگرفتند؛ بیماری‌هایی است که اعضای خانواده را از پا انداخت و پول درمانش نبود؛ دندان‌هایی است که پوسید و ترمیم نشد و... خلاصه صفر تا صد زندگی کارگران بود که تباہ آن اختلاس‌ها شد.

اینجاست که باید درک کرد چرا امروز در نیشکر هفت‌تپه صحنه شطرنجی در برابر کارگران چیده شده که هنوز هم مهره‌های «زمان» و «رسانه» و «منابع مالی» در دست طرف قدرتمندتر است؛ در این سوی صحنه اما کارگران را از مهمترین سلاح‌شان که «تشکل»‌شان بود خلع کرده‌اند. طنز ماجرا اما آنجاست که از تریبون‌های ده گوشه

عالم (از رسانه‌های دولتی تا بی‌بی‌سی)، داد می‌زنند که نگاه کنید چطور رئیسی ورق را به نفع کارگران برگردانده است!

گوشت و پوست کارگران اما چیز دیگری بهشان می‌گوید، وقتی می‌بینند که:

- در خوزستانِ کرونازده با دفترچه‌های درمانی منقضی و بلااستفاده به حال خود رها شده‌اند.
- درحالی دارند وارد این تابستان جهنمی و بیگاری زیر آفتاب ۶۰ درجه‌اش می‌شوند که آخرین حقوق دریافتی‌شان مربوط به آخر سال ۹۸ است!
- نه فقط اخراجی‌های پارسال به کار برنگشته‌اند که در همین روزهایی که هفت‌تپه شده محل کاسبی دوربینی‌های جناح رئیسی بوده، ۷۰ کارگر نیشکری و ۱۳۰ غیرنیشکری از کار اخراج شده‌اند
- برداشت کارخانه به پایین‌ترین میزان در ۱۴ سال اخیرش رسیده و سقوط قیمت جهانی شکر هم به معنای آنست که ضربه موج جدید واردات شکر، یکراست روی کمر کارگران بخش صنایع نیشکری وارد خواهد آمد.
- درحالیکه منابع مالی نیشکر هفت‌تپه به دستور قوه قضائیه بلوکه شده، گروگان‌گیری سه ماهه دستمزد کارگران و حتی تقلیل آن به پایه حقوق و حذف مزایا و حق شیفت به معنای آنست که انگار بعد از آنکه خاندان اسدیگی‌ها شیرۀ جان کارگران را دوشیدند، حالا نوبت قوه قضائیه است که کارگران را برده بی‌مزد و مواجی بابت جبران همان اختلاس‌های نفر قبلی کند.
- روند جلسات دادگاه اسدیگی نشان می‌دهد که مالکیت این شرکت یا یکجا به عنوان رد دیون به دولت خواهد رسید یا آنکه واحدهای مختلف دولتی و شبه دولتی به عنوان طلبکار از خوان یغمای اراضی هفت تپه به اسم جبران بدهی اسدیگی بکنند و ببرند؛ این یعنی تازه بعد از صدور حکم اسدیگی، نوبت فاز جدید سهم‌خواهی لاشخورهای بانکی و دولتی می‌شود (کاری که در گروه ملی فولاد هم اجرا شد و بانک ملی تمام تلاشش را برای چوب حراج زدن به اموال شرکت، از جمله فولاد اُکسین خوزستان کرد که البته در برابر مقاومت کارگران موفق نشد).

تمام این‌ها یعنی در حساس‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین لحظه جدال ده ساله اخیر هفت‌تپه، سعی می‌کنند به کارگران چنین القا کنند که جنگ‌شان تمام شده (یا با امضای حکم دادگاه اسدیگی قرارست تمام شود).

برعکس، این جنگ تازه وارد فصل جدید و مهم‌ترش شده‌است. امروز که سرمایه‌داری بحران‌زده جمهوری اسلامی سعی می‌کند نیشکر هفت‌تپه را «جلوی دوربین‌ها» کانون کارزار تبلیغاتی-سیاسی خودش بکند و الآن که هفت‌تپه یک دوره گذار از خلع ید اسدیگی را تجربه می‌کند و هنوز تعیین تکلیف حکومت با اموال هفت‌تپه نهایی نشده، ضروری است که کارگران برنامه عمل خودشان را جلو بگذارند و دست پیش بگیرند.

نبرد کنترل و مالکیت:

«تشکل مستقل» و «کنترل کارگری»: دو سنگری که پس گرفتن‌شان ضروری است

در آبان ۹۷، کارگران نیشکر هفت‌تپه به طور بالفعل هم «تشکل مستقل کارگری» (مجمع نمایندگان) و هم «کنترل و نظارت کارگری» را در عمل به اجرا گذاشته بودند.^۷ دو سال بعد اما نه فقط این دو دستاورد منهدم شده، که جناح رئیسی‌خواه تمام تلاشش را کرده تا این دو را از چشم‌انداز برنامه‌ای و شعار کارگران حذف کند.

چرا تحمیل انتخابات آزاد کارگری و تشکل مستقل کارگران مهم است؟ به لحاظ تجربی نقطه‌ای بهتر از ارجاع به کارنامه مجمع نمایندگان در حیات کوتاه سه‌ماهه‌اش نیست: از بازگرداندن کارگران اخراجی تا اخراج مدیران، از نظارت بر فعالیت حسابرسان تا افشای اسناد تجزیه اراضی و اختلاس اسدیگی (که دادستانی آن را پنهان کرده بود). تا پیش از تشکیل مجمع نمایندگان، اعتصاب کارگران همیشه ماهیتی واکنشی داشت و صرفاً حقوق‌های معوقه چندماهه می‌توانست میان کارگران اجماعی برای اعتصاب به وجود آورد. اما بعد از تشکیل مجمع نمایندگان، این بار دیگر سلاح اعتصاب به اهرم دخالت در حوزه‌های وسیع‌تری از عزل مدیران تا توقف تجزیه اراضی و... تبدیل شد.

با اینحال نه فقط تجربه انشعاب چندباره سندیکای هفت‌تپه، بلکه تجربه خود مجمع نمایندگان و انحلالش در شورای اسلامی کار و رسوایی برخی از نمایندگان رشوه‌گیر موسوم به «جرینگی‌ها» نشان داد که چرا ضروری است یک تشکل مستقل کارگری الزاماً زیر نظارت مستقیم بدنه کارگری باشد. یعنی:

- حق کارگران برای عزل و نصب فوری نمایندگان در هر لحظه باید محفوظ باشد.
- برای جلوگیری از ایجاد یک قشر «مدیرمسلك» و «بوروکرات» کارگری، انتخابات‌های دوره‌ای باید مدام تجدید شوند.
- مذاکرات پشت درهای بسته باید تماماً ممنوع و ریز جزئیات دیدارها با کارفرما و مذاکرات شفاف رو به کارگران ارائه شود.
- تصمیمات مهم و سرنوشت‌ساز (مثل شروع یا شکستن اعتصاب) و توافق یا عدم توافق با کارفرما باید به اراده بدنه کارگری گذاشته شود و نه اراده نمایندگان.
- تمام اختلاف نظرهای میان نمایندگان کارگری، باید برای بدنه کارگری شفاف و روشن باشد و تشکل، نباید فقط پشت یک امضا یا اطلاعیه واحد مواضعش را اعلام کند. نظرات مخالف و موافق و ممتنع نمایندگان در هر مسأله باید به گوش کارگران برسد. تنها در این صورت است که کارگران می‌توانند تشخیص دهند که چه کسانی در چه زمانی چه موضعی گرفتند؛ چه کسانی در خط سازش و مماشات هستند و چه کسانی در خط دفاع کارگران (مثلاً در جریان اعتصاب آذر ۹۷، مجمع عملاً دوباره شده بود.

^۷ مصادیق این کنترل و نظارت را بارها مستند و درباره آن صحبت کرده‌ایم. از جمله در مقاله «توطئه احیای شورای اسلامی کار علیه مجمع نمایندگان» (دی ۹۷).

جناحی به پیشوازِ اعتصاب‌شکنی رفتند و جناح دیگر تا آنجا که شد مقاومت کردند. در آن مقطع چند اطلاعاتی ضد و نقیض با امضای مجمع صادر شد بدون اینکه نام نمایندگان هر جناح مشخص باشد). با ساز و کار انتخابات آزاد و نظارت کارگری بر نمایندگان است که نه کارگری احساس خواهد کرد که نمایندگان نامنخبی به او تحمیل شده‌اند و نه دعوایی از جنس آنچه در اعتصاب اخیر حول سنگر رخ داد، پیش می‌آید. کارگران عاصی روزمزد وقتی ببینند کارکنان رده مدیریتی بدون ساز و کار انتخاباتی- تریبون نمایندگی را به دست گرفته و کارگران را دعوت به آرامش، پرهیز از «اعتصاب» و حتی صراحتاً پرهیز از «اغتشاش» می‌کنند، آن را اختلاف نظر در مسائل تاکتیکی قلمداد نمی‌کنند، بلکه تعارض منافع خواهند دید.

اینکه امروز مسأله «تشکل مستقل کارگری» که در سیزده سال گذشته جزء جداناپذیری از مبارزه هفت‌تپه بوده، کلاً از تریبون سنگر حذف شده است، اصلاً اتفاقی نیست. بدنه کارگری معترض است و یک تشکل مستقل می‌تواند بالقوه به تسجم اراده اعتراضی این بدنه تبدیل شود و این در تضاد با برنامه جناح رئیسی برای هفت‌تپه است. بنابراین امروز شعار «ایجاد تشکل مستقل کارگری با یک انتخابات آزاد» یکی از سه ستونی است که با آن خط کارگری از ضدکارگری در هفت‌تپه متمایز می‌شود.

چرا کنترل کارگری؟

پیش از پرداختن به مسأله مالکیت، باید دانست که مالکیت چه در دست دولت باشد، چه به شکل تعاونی یا ترکیبی از این دو، آنچه باعث می‌شود که کارگران در هر صورت مرغ عروسی و عزای این سناریوها نشوند، تضمین «کنترل و نظارت کارگران» بر امور شرکت است؛ خصوصاً که بنا به توضیحات بالا، شرکت و کارگران هفت‌تپه پس از این محتملاً گروگانی در دست دولت برای تسویه بدهی‌های اسدیگی خواهند شد و احتمال دست‌درازی به اراضی و تجزیه آن به جبران این بدهی‌ها تقویت می‌شود. بدیهی است چنین کنترل و نظارتی از پایین، بدون داشتن تشکل مستقل (با مشخصاتی که در بالا شرحش رفت) ممکن نیست.

کارگران تجربه مالکیت و مدیریت دولتی را هم پیش از دوران اسدیگی دارند و می‌دانند که در آن زمان نیز هم «اخراج» بود و هم «حقوق معوقه» و هم «پرونده‌سازی» و هم حتی «فروش اراضی کشاورزی». پس سرنوشت هفت‌تپه فارغ از اینکه مالکیتش روی کاغذ به نام چه کسی زده شود، تا وقتی دو سلاح «تشکل‌یابی مستقل» و «کنترل و نظارت کارگری»، در دست کارگران باشد در عمل به دست کارگران خواهد بود.

وگرنه هیچ تضمینی وجود ندارد که:

- در مدت محاکمه اسدیگی که معلوم نیست چند ماه یا سال طول بکشد، مدیران منتصب‌شده او اموال کارخانه را به تاراج نبرند.
- حساب‌های بلوکه شده یا هزینه‌کرد حساب‌هایی که به دستور قوه قضائیه از بلوکه درآورده می‌شوند صرف دزدی‌های جدید نشود
- در فردای اختتام پرونده اسدیگی، دست به حراج اموال کارخانه و تجزیه و تغییر کاربری اراضی برای جبران اختلاس او نزنند.

- اینکه در همین ایام، اخباری از فاکتورسازی و اختلاس و فروش و اجاره بی‌ضابطه اراضی مخابره میشود، خود زنگ خطر و ضرورتی برای اعمال کنترل کارگری بر این اموال از همین امروز است. اگر قوه قضائیه بعد از سه سال یقه اسدیگی را صرفاً به خاطر طلب ارزی دولت گرفته است، اختلاس‌ها و دزدی‌های درون کارخانه را فقط خود کارگران می‌توانند شناسایی و افشا و خنثی کنند.

چرا نبرد مالکیت کارگری مهم است؟

تجاییکه مربوط به نبرد بر سر مالکیت می‌شود، تمرکز صرف روی شعارهای سلبی (اعم از خلع ید از اسدیگی یا بخش خصوصی) در این مرحله بسی عقب‌تر از جریان تحولات است. با پرونده پُر و پیمان اسدیگی و لیست اتهاماتش، خلع مالکیت او قطعی است. این چیزی است که نه فقط برای حکومت که برای هر ناظر بیرونی هم که محاکمه را دنبال کند مسجل است. نشان به آن نشان که در روز سوم تیر ۹۹ نماینده شوش فاش کرد که دولت از هم اکنون مذاکرات پشت پرده‌اش را برای واگذاری مالکیت شروع کرده و سازمان تأمین اجتماعی یکی از کاندیدهاست.^۸

سوال اینست که پس اگر خلع مالکیت اسدیگی مسجل و در پروسه اجراست، چرا حکومت اسدیگی را آزاد گذاشته و روند دادگاه را طولانی کرده یا حتی همین حالا هم بعد از عدم پرداخت دستمزد کارگران او را زندانی نمیکند؟ به این دلیل ساده که کارگران برای مطالبات روز و فوری خود به جای آنکه نوک پیکانشان را علیه سرمایه‌دار بزرگ کشور (یعنی دولت و قوه قضائیه که حساب‌های بانکی شرکت را در مصادره دارند) برگردانند، همچنان دعوایشان را در سطح مالک اسمی شرکت نگه دارند. حفظ این وضع «بینابینی» تا «اطلاع ثانوی» برای حکومت بسیار مطلوب است. چون هم دولت حساب‌های مصادره‌شده شرکت را جبران طلب خود از اسدیگی می‌داند و تمایلی به تسهیمش با کارگران ندارد و هم نهادهای امنیتی تمایلی به دعوای جدید کارگران علیه حکومت ندارند.

حال سؤال اینست که «اگر خلع ید از اسدیگی» مطالبه عقبی است، پس چه شعاری برای تعیین تکلیف با مالکیت شرکت باید در دستور گذاشت؟

پاسخ به این سؤال در جریان اعتصاب آبان ۹۷ به بهترین وجهی از تریبون سنگر هفت‌تپه فرموله شده بود: ۱- یا باید تماماً به کارگران واگذار شود (یعنی هم مالکیت و هم مدیریت در دست کارگران باشد) ۲- یا اگر هم دولتی می‌شود، تماماً زیر کنترل و نظارت کارگری باشد.

با اینحال این دو سال جنگ جانکاه میان کارگران و دستگاه سرکوب، گویا این فرمول را از حافظه‌ها حذف کرده است. چنانکه امروز متاسفانه بر سر تعیین سرنوشت مالکیت هفت‌تپه هنوز اغتشاش و سردرگمی زیادی وجود دارد:

بخش-استان-ها-۱۵/۴۸۲/۹۳۰-پرداخت-حقوق-کارگران-شرکت-نیشکر-هفت-تپه-در-چند-روز-آینده/https://www.ilna.news⁸

- ۱- عده‌ای از کارگران مدافع دولتی‌کردن مالکیت شرکت هستند (بدون اینکه قید «کنترل و نظارت کارگری» را ضروری بدانند).
 - ۲- عده‌ای فقط به شعارِ سلبیِ خلع ید از بخش خصوصی بسنده می‌کنند و برنامه‌ای برای فردای خلع ید از اسدیگی ندارند.
 - ۳- بخش دیگری اصلاً پرداختن به موضوع مالکیت شرکت را فرعی می‌دانند و در همان سطح دریافت معوقهٔ مزدی درجا می‌زنند.
 - ۴- عده‌ای اما معتقدند شرکت، مال و حق کارگران است و باید «به کارگران واگذار شود»، منتها تفاسیر مبهمی از این نوع مالکیت دارند.
- در مورد این دستهٔ آخر که موضوع تمرکز بحث بعد است، به تعبیر ماهیتاً متفاوتی که از «تعاونی» وجود دارد، و جوانب مختلفش خواهیم پرداخت.

مالکیت کارگری و مسأله تعاونی‌سازی

از «تعاونی سرمایه‌داران» تا «تعاونی کارگران»

پیشنهاد «تعاونی کارگری» اولین بار از دل اعتصابات دو سال پیش هفت‌تپه درآمد؛ در همان زمانی که کارگران عملاً در برابر قدرت کارفرما، قدرت مستقل خودشان را با «کنترل کارگری» در شرکت پیاده کرده بودند؛ هرچند خود عبارت «تعاونی» به شکلی کاملاً گذرا و شاید فقط یکبار طرح و به فاصله اندکی به «اداره شورایی» مبدل شده بود، منتها هرچه بود آن «تعاونی» و «مالکیت کارگری» در انسجام و هماهنگی با «کنترل کارگری» و «اداره شورایی» فهمیده می‌شدند و نه در تقابل با آن.

در جبهه مقابل اما دولت سرمایه‌داری، شعار تعاونی را تنها زمانی در ارتباط با هفت‌تپه طرح کرد که بازوهای نظامی و امنیتی‌اش همزمان مشغول درهم شکستن «کنترل کارگری» در کارخانه بودند.^۹ همین به تنهایی نشان می‌دهد که میان آن «تعاونی» و این «تعاونی» قاعدتاً باید تفاوت‌های بسیاری باشد.

در هر حال برای اولین بار در جریان اعتصاب آبان ۹۷ بود که وزیر اقتصاد (فرهاد دژپسند) از لزوم بازنگری در شیوه خصوصی‌سازی‌ها و استفاده از ظرفیت‌های تعاونی‌ها به‌عنوان روش جایگزین خصوصی‌سازی صحبت کرد؛^{۱۰} سخنانی که واضحاً مرتبط با تحولات کارگری هفت‌تپه فهمیده می‌شد. همین پیشنهاد به فاصله چند هفته بعد از سوی وزیر کار با ارجاع به مشکلات نیشکر هفت‌تپه تکرار^{۱۱} و به تناوب از سوی وزیر اقتصاد بازگو شد.^{۱۲} همچنین در شهریور ۹۸، رئیس اتاق تعاون از پیشنهادها و پیگیری‌هایش برای واگذاری نیشکر هفت‌تپه به بخش تعاونی پرده برداشت.^{۱۴}

در سال ۹۹ اما موضوع تعاونی‌کردن نیشکر هفت‌تپه همزمان با شروع محاکمه اسدبیگی‌ها از سوی «بسیج عدالتخواه» وارد سطح جدیدتری شد. این جریان با جمع‌آوری امضا از تعدادی از کارگران هفت‌تپه و اعضای شورای اسلامی کار هپکو و دانشجویان بسیجی در یک نامه سرگشاده به ابراهیم رئیسی، خواستار «تعاونی‌کردن» نیشکر هفت‌تپه شدند.^{۱۵} به فاصله چند روز بعد از این نامه، نماینده مجلس مرتبط با همین جناح، به دفاع از طرح «تعاونی‌کردن نیشکر هفت‌تپه» پرداخت.^{۱۶}

^۹ زندانی کردن و پرونده‌سازی برای نمایندگان کارگری در جریان اعتصاب آبان ۹۷ و پرونده احیای شورای اسلامی کار

^{۱۰} <https://ftp.ttbank.ir/fa/news/42848-اقتصاد-نمودن-مردمی-عام-فراگیر-در-مردمی-نمودن-اقتصاد-42848>

^{۱۱} <http://taavononline.ir/شرکت‌های-دولتی-به-بخش-تعاونی-واگذار-م/>

^{۱۲} لینک پانوشت قبل

^{۱۳} <https://www.eghtesadonline.com/بخش-اقتصاد-کلان-۳۱۰۷۲/۳-دژپسند-واگذاری-بنگاه-های-دولتی-باید-با-کمترین-حاشیه-باشد-ضرورت-آسیب-شناسی-خصوصی-سازی>

^{۱۴} <http://taavononline.ir/50/میلیون-نفر-در-ایران-عضو-تعاونی-ها-هست-50>

^{۱۵} <https://snn.ir/fa/news/849176/دادگاه-متهمان-ارزی-هفت-تپه-را-علنی-برگزار-کنید-مدیریت-شرکت-در-قالب-یک-تعاونی-به-کارگران-آن-محول-شود>

^{۱۶} <https://www.mehrnews.com/news/4933297/نیشکر-هفت-تپه-باید-به-شیوه-کارگر-مالکی-واگذار-می-شد-4933297>

یک هفته بعد از این ماجرا، یک پیشنهادی برای اساسنامه شرکت تعاونی هفت‌تپه (شکوه) از مجرای کانال‌های تلگرامی مرتبط با کارگران منتشر شد.^{۱۷}

در اینجا ابتدا به مختصات «مالکیت تعاونی» در چهارچوب قوانین جمهوری اسلامی می‌پردازیم تا مقصود مقامات از «تعاونی‌کردن» هفت‌تپه را بفهمیم. سپس جوانب مثبت و منفی طرح پیشنهادی «شکوه» را مورد بررسی قرار می‌دهیم و خواهیم گفت که چرا چنین طرحی به تنهایی و با این مختصات نه می‌تواند کارگر هفت‌تپه را نجات دهد و نه هفت‌تپه را. نهایتاً در بخش آخر درک خود را از چهارچوب یک «تعاونی کارگری» مترقی و برنامه عمل جایگزینش ترسیم خواهیم کرد.

ماهیت سرمایه‌دارانه قانون تعاونی جمهوری اسلامی

نزدیک به یک قرن از تصویب اولین بندهای قانون تعاونی در ایران می‌گذرد. قوانینی که با ترجمه از روی دست قانون تجارت کشورهای سرمایه‌داری به ایران منتقل شد و علیرغم قبض و بسطش در این سال‌ها، اما یک برداشت واحد بر آن جاری بوده: تعاونی به مثابه شرکتی که با مشارکت و تجمیع سرمایه‌های خرد پدید می‌آید.

تا جاییکه مربوط به تعاونی‌های کار و تولید^{۱۸} می‌شود، این شرکت‌ها نقش کاتالیزوری برای تبدیل خُرده‌مالکان (خواه خُرده‌دهقانان، خواه خُرده سرمایه‌داران) به سهامداران یک شرکت بزرگتر را دارند. به این اعتبار تعاونی‌های کار و تولید در ایران ماهیتاً به لحاظ طبقاتی «تعاونی کارگری»^{۱۹} نبوده‌اند، بلکه «تعاونی‌های خُرده‌مالکان» بوده‌اند.

در اینجا به مهمترین خصلت‌های یک تعاونی کار و تولید در چهارچوب قوانین حاکم می‌پردازیم.

حفظ رابطه کارگر و سرمایه‌دار:

در شرکت‌های خصوصی، صف‌بندی کار و سرمایه کاملاً روشن است: در یک سو کارگران و در سوی دیگر سرمایه‌داران. منتها در شرکت‌های تعاونی این تقسیم‌بندی غالباً زیر اسامی حقوقی از جمله «عضو تعاونی» یا «سهامدار» پنهان نگه داشته می‌شود. در اینجا به طور کلی با سه گروه روبه‌رو هستیم:

الف. کارگران (که فاقد سهام و مالکیت در شرکت هستند و صرفاً به استخدام تعاونی درآمده‌اند)

ب. کارگر-سهامداران (کارگرانی که ضمن اشتغال در تعاونی، خود نیز سهام‌دار خرد در آن هستند)

ج. سرمایه‌داران یا سهامداران بزرگ (که بخش اعظم سهام مالکیت در دست آنان متمرکز است)

^{۱۷} نام طرح: شرکت کارگری ویژه هفت‌تپه: شکوه (منتشر در کانال مستقل هفت‌تپه)

<https://t.me/kargarane7tape/2944>

^{۱۸} در این متن هر زمان از شرکت‌های تعاونی صحبت می‌کنیم منظور تعاونی‌های کار و تولیدی هستند و نه تعاونی‌های مصرفی یا مسکن یا اعتباری.

^{۱۹} برخلاف تعاونی‌های توزیع و مصرف که اغلب کارگری هستند

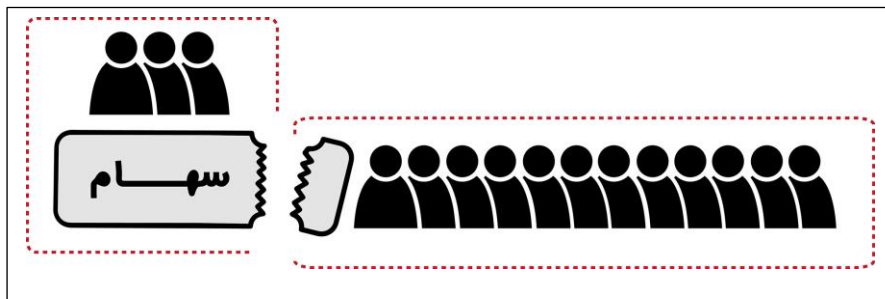
تضاد حادی که در شرکت‌های عادی میان «سرمایه‌دار و کارگر» وجود دارد، در شرکت‌های تعاونی با دادن قدر کوچکی از مالکیت به طیفی از «کارگران» تخفیف داده شده است. به طوریکه «گروه ب» (کارگر-سهامداران جدید) با دور شدن از «گروه الف» (کارگران بی‌سهم)، به لحاظ منافع طبقاتی به «گروه ج» (سرمایه‌دار بزرگ) نزدیکتر می‌شوند و سود هر دوی آن‌ها (ب و ج) در گروهی استثمار بیشتر گروه اول (کارگران بی‌سهم) است. البته گاهی هم این سهم مالکیتی «گروه ب» به قدری ناچیز است که ممکن است آنان را به صف اتحاد با «گروه الف» بکشاند. اما علی‌القاعده و به لحاظ مناسبات اقتصادی، تضاد میان کارگر بی‌سهم و مالکان بزرگ و کوچک شرکت به قوت خود باقی است.

بنابراین شکل «تعاونی‌کردن سرمایه» تغییری در مناسبات سرمایه و کار به وجود نمی‌آورد. چه بسا در آن دسته از شرکت‌های تعاونی که سرمایه‌های کوچکتری دارند، نرخ استثمار کارگران بیشتر هم باشد. چنانکه تجربه گواه می‌دهد که وضع کارگران تعاونی‌های تولیدی (که اغلب کوچک هستند) به مراتب بدتر از وضع کارگران بخش خصوصی (با سرمایه متوسط یا بزرگ) است.

تعاون سرمایه‌داران

وقتی صحبت از مناسبات طبقاتی درون «تعاونی‌های تولیدی» می‌کنیم، پای یکی دو مثال تجربی صرف وسط نیست. چهارچوب «قانون تعاون جمهوری اسلامی» است که ماهیت این شرکت‌ها را «تعاونی‌های سرمایه‌داران» می‌کند. در قدم اول به این دلیل ساده که برای فعالیت هر شرکت تعاونی، نیاز به سرمایه اولیه وجود دارد. چه کسانی از پس تأمین این سرمایه اولیه شرکت برمی‌آیند؟ کسانی که ذخیره و پس‌انداز و امتیاز وام‌های کافی را دارند؛ یعنی سرمایه‌داران و خُرده‌سرمایه‌داران، در مواردی شاید متخصصان؛ ولی نه عموم کارگران. حال هر قدر شرکت و سرمایه اولیه آن بزرگتر باشد، نقش سرمایه‌داران بزرگ در تأسیس اولیه آن پررنگ‌تر است.

اسطوره عدم تمرکز سرمایه:



مهمترین خصوصیتی که یک شرکت «تعاونی» را از یک شرکت «خصوصی» متمایز می‌کند آنست که قانون در اولی «سقف مالکیت» قرار داده است (یعنی هر سهامدار قانوناً فقط تا ۱۵٪

سهام شرکت را می‌تواند داشته باشد) و در دومی چنین محدودیتی وجود ندارد. کارکرد این قانون ظاهراً آن بوده که از تمرکز سرمایه در دست سرمایه‌داران بزرگتر درون شرکت جلوگیری کند. در رابطه با این قانون باید دو ملاحظه را در نظر داشت: اولاً به حال کارگران^{۲۰} یک «شرکت تعاونی» تفاوتی نمی‌کند که سرمایه شرکت به طور

^{۲۰} منظور کارگران بی‌سهم است

مساوی بین ۷ نفر گنده سرمایه‌دار تقسیم شده یا به طور نامساوی بین ۷۰ خرده‌سرمایه‌دار! سهم کارگران در هر دو سناریو همان استثمر است.

ثانیاً اصلاً بیاییم سناریویی را فرض بگیریم که در آن قرارست ۲ هزار کارگر یک شرکت تعاونی را سهامدار شرکت کنند. ساختار قانون تعاون به نحوی تدوین شده که اجازه می‌دهد به لحاظ مالکیتی، ۹۰٪ سرمایه شرکت در دست فقط ۶ نفر باشد^{۲۱} و ۱۰٪ باقی سرمایه در دست ۲۰۰۰ نفر! این یعنی آن سودی که اکثریت برایش استثمر شده‌اند به جیب همان اقلیت انگشت‌شمار همیشگی ریخته خواهد شد. و سود سالانه سهام کارگران شاید فقط کسری از دستمزد یکماه آن‌ها شود.

تعاونی سهامی عام: روکش جدیدی بر شرکت خصوصی سهامی عام

حال در مثال قبل، بیاییم فرض کنیم که آن ۲۰۰۰ کارگر سهامدار (با ۱۰٪ سهم مالکیت) در کنار آن ۶ سرمایه‌دار (با ۹۰٪ سهم مالکیت) قرارست با هم «تعاون» داشته و شرکت را اداره کنند. در شرکت‌های تعاونی متعارف، یک بند قانونی وجود دارد که قدرت انحصاری سرمایه‌داران بزرگتر را در تعیین سرنوشت شرکت محدود می‌کند (طبق این قانون، «حق رأی» تمام سهامداران، فارغ از سهم مالکیتی آن‌ها، برابر است^{۲۲}).

باینحال از نیمه دهه هشتاد و همزمان با «ابلاغیه اصل ۴۴»، ترکش‌های خصوصی‌سازی به قانون تعاونی‌ها هم اصابت کرد. اولاً شرط اینکه سرمایه‌داران جزو کارکنان شرکت باشند، سهل‌گیرانه‌تر شد^{۲۳} و ثانیاً قوانین دیگری برای دور زدن محدودیت‌های دست و پاگیر تعاونی متعارف تدوین شدند. یکی از آن‌ها ابداع دسته جدیدی از تعاونی‌ها به اسم «شرکت‌های تعاونی سهامی عام» بود که طبق آن، «حق رأی» سهامداران، بسته به وزن مالکیتی آن‌ها مشخص می‌شود (خیلی ساده یعنی هر سهامداری که مالکیت بیشتری داشته باشد، حق رأی بیشتری هم دارد). در این نوع تعاونی‌ها، نه فقط حق تصمیم‌گیری در امور شرکت مشروط به مقدار سهم افراد است، بلکه حتی شرط «شاغل بودن در شرکت» برای مالک شدن هم بالکل حذف شده‌است.

در حقیقت آنچه دولت با عنوان ظرفیت قانونی واگذاری بنگاه‌های دولتی به «تعاونی» عنوان می‌کند، اشاره به «تعاونی‌های سهامی عام» دارد و نه «تعاونی‌های متعارف».

این موضوعی است که رئیس اتاق تعاون نیز درباره نحوه تعاونی‌کردن نیشکر هفت‌تپه به آن اشاره داشته که «اگر دولت بپذیرد که این شرکت تعاونی شود، به شیوه «تعاونی‌های سهامی عام» خواهد بود^{۲۴}.

معنی تعاونی‌سازی به شیوه «سهامی عام» برای هفت‌تپه چه خواهد بود؟

^{۲۱} شش سهامدار عمده هرکدام تا سقف ۱۵ درصد مالکیت.

^{۲۲} ماده ۳۰ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران

^{۲۳} طبق ماده ۱۰ ابلاغیه اصل ۴۴، تا ۴۹٪ مالکیت و ۳۵٪ حق رأی میتواند به سرمایه‌دار بیرونی واگذار شود.

^{۲۴} http://taavononline.ir/50/میلیون-نفر-در-ایران-عضو-تعاونی-ها-هست-24

- شرط شاغل بودن در شرکت برای سهامدار شدن حذف می‌شود. سرمایه‌داران مختلف (چه در پوشش افراد حقیقی یا شرکت‌های حقوقی) می‌توانند از طریق بورس، سهام نیشکر هفت‌تپه را از آن خود کنند.
- هر سهامدار بسته به میزان سهم مالکیتی خود می‌تواند بر سرنوشت شرکت اعمال رأی کند. بنابراین حق رأی یک سرمایه‌دار یا سهامدار منفرد می‌تواند از کل کارگران شرکت هم بیشتر باشد و خلاصه کلام آنکه دست آخر مدیریت شرکت به دست سهامدار بزرگتر خواهد افتاد.

بنابراین برخلاف تبلیغاتی که حکومت مبنی بر معادل گرفتن «تعاونی‌کردن» با «مالکیت کارگری» به راه انداخته، در این شیوه تعاونی‌کردن (سهام عام) این بار هم با صف «اقلیت سرمایه‌داران بزرگ» علیه اکثریتی از کارگران طرف خواهیم بود که یا سهم مالکیتی ندارند یا اگر هم داشته‌باشند، به قدری ناچیز است که نه عایدی سالانه چندانی برایشان خواهد داشت و نه حق اعمال اراده در سرنوشت و تصمیم‌گیری‌های شرکت را به آنان می‌دهد. به این ترتیب حکومت با کلی منت شرکت را اسماً «تعاونی» اعلام می‌کند، درحالی‌که عملاً نوع دیگری از خصوصی‌سازی را اعمال کرده. سپس به اسم آنکه خواسته کارگران را محقق کرده، حق هرگونه اعتراض بعدی را هم از آن‌ها سلب می‌کند.

شرکت تعاونی متعارف	شرکت تعاونی سهامی عام							
<p>برابر</p> <p>ماده ۳۰ قانون بخش تعاونی اقتصاد ج.ا.</p>	<p>بنا به میزان سهم</p>	<p>حق رأی اعضای تعاونی</p>						
<p>مجموع حق رأی سرمایه‌داران بیرونی تا سقف ۳۵٪ خواهد بود</p> <p>ماده ۱۰ قانون سیاستهای کلی اصل ۴۴</p>								
<p>تا ۴۹٪ مالکیت می‌تواند به سرمایه‌دار بیرونی واگذار شود</p> <p>ماده ۱۰ قانون سیاستهای کلی اصل ۴۴</p>	<p>هیچ الزامی به شاغل بودن سهامدار در شرکت نیست</p> <p>سهام قابل عرضه در بورس است</p>	<p>رابطه مالکیت و اشتغال در شرکت</p>						
<p>برای سهامداران شاغل تا سقف ۱۵٪ (معادل یک هفتم کل سرمایه)</p> <p>ماده ۱۱ قانون شرکت‌های تعاونی</p>	<table border="1"> <tr> <td>حقیقی</td> <td>نیم درصد</td> </tr> <tr> <td>حقوقی</td> <td>۵٪</td> </tr> <tr> <td>مجموع شرکت‌های دولت و مؤسسات عمومی غیردولتی</td> <td>۴۹٪</td> </tr> </table>	حقیقی	نیم درصد	حقوقی	۵٪	مجموع شرکت‌های دولت و مؤسسات عمومی غیردولتی	۴۹٪	<p>سقف مالکیت برای هر سهامدار</p>
حقیقی	نیم درصد							
حقوقی	۵٪							
مجموع شرکت‌های دولت و مؤسسات عمومی غیردولتی	۴۹٪							
<p>در صورت عدم حصول حد نصاب، جلسه دوم با هر تعداد از اعضا رسمیت دارد</p>	<p>در صورت عدم حصول حد نصاب، جلسه دوم با صاحبان حداقل یک سوم سرمایه رسمیت دارد</p>	<p>رسمیت مجامع عمومی سهامداران</p>						
<p>حداقل سه نفر و حداکثر هفت نفر</p>	<p>حداقل پنج نفر و حداکثر نه نفر</p>	<p>تعداد اعضای هیأت مدیره</p>						
<p>سه سال</p>	<p>حداکثر دو سال</p>	<p>مدت مدیریت</p>						

ارزیابی از پیشنویس پیشنهادی «شرکت کارگری ویژه هفت‌تپه: «شکوه»

اوایل خردادماه امسال، پیشنویس یک اساس‌نامه پیشنهادی برای تعاونی‌کردن نیشکر هفت‌تپه (شکوه)، از مجرای «کانال مستقل کارگران هفت‌تپه» منتشر شد که ظاهراً برخی کارگران در تدین آن مشارکت داشته‌اند (متن پیش‌نویس در ضمیمه جزوه آمده‌است).

مقدمتاً بگوییم که طبق قانون ج.ا، «هیأت مؤسس» هر تعاونی می‌تواند اساس‌نامه پیشنهادی خود را «مادامیکه در تعارض با بندهای قانون تعاون جمهوری اسلامی» نباشد، تدوین کند؛ اما اگر مغایرتی میان بندهای «اساسنامه پیشنهادی» و «قانون تعاون» بود، اجازه ثبت شرکت داده نخواهد شد.

پس در همین قدم اول یعنی حصار تنگ قانون تعاونی ج.ا چندان هم اجازه ابتکارعمل برای تدوین اساس‌نامه یک تعاونی ماهیتاً کارگری را نمی‌دهد. مگر اینکه کارگران تعاونی‌شان را -فارغ از تعارض‌های قانونی آتی- با «فشار از پایین» به دولت «تحمیل» کنند.

نکته دوم آنکه طرح «شکوه» بر مبنای اصول یک «شرکت تعاونی متعارف» تدوین شده و نه یک شرکت «تعاونی سهامی عام». چنانکه در جدول مقایسه‌ای قسمت قبل نشان دادیم، یکی از تفاوت‌های مهم این دو نوع تعاونی در این است که در اولی، «اغلب سهامداران، کارکنان شرکت هستند» و در دومی نه.

با این اصرار دولت و اتاق تعاون به تعاونی‌سازی هفت‌تپه به شیوه «سهامی عام»، کارگران باید از همین اول کار این توهم را دور بریزند که می‌توانند با مذاکره و چانه‌زنی صرف طرح شکوه را به اجرا درآورند. چون هم سنبه دولت نسبت به آن‌ها پرزورتر است و هم اینکه کلی بند و تبصره زاپاس برای «غیرقانونی» دانستن طرح شکوه و جلوگیری از اجرایش دارند. پس برای کارگران هم راهی نمی‌ماند جز اینکه بر زور و اراده خود از پایین تکیه کنند. این موضوعی است که بعداً به آن برمی‌گردیم.

اما در اینجا می‌خواهیم نشان دهیم که چرا طرح «شکوه» علیرغم تلاش برای گنجاندن چند بند مترقی درون خودش، نهایتاً فراتر از چهارچوب یک «تعاونی سرمایه‌داران» نمی‌رود و هنوز با یک «تعاونی کارگری» تفاوت دارد.

بندهای پیشنهادی طرح «شکوه» را به طور کل به دو دسته می‌توان تقسیم کرد: دسته اول بندهایی هستند که جنبه «وعده و وعید» درباره آینده شرکت را دارند: مثلاً وعده افزایش تولید، رسمی کردن قراردادهای، کاهش ساعات کار، ایجاد مجتمع‌های رفاهی و مهدکودک و...

این وعده‌ها همه عالی هستند، منتها تنها زمانی می‌توانند رنگ واقعیت به خود بگیرند که «ابزار مادی» و بنیه اقتصادی تحقق‌شان وجود داشته باشد. به همین دلیل، تمرکز ما در اینجا بر دسته دوم از قواعد طرح شکوه است که به تعیین تکلیف با همان «ابزار مادی» (یعنی مالکیت و اداره کارخانه) می‌پردازد.

دادن «حق خرید» بدون «قدرت خرید»

در اولین بندهای این طرح عنوان شده که «تمامی همکاران اعم از نی بُر، قرارداد موقت و فصلی و... در شرکت سهامدار خواهند شد». اینجا اعلام نشده که منظور از سهامدار شدن همه کارگران، امری «اجباری» است یا «داوطلبانه»؟ منتها چون طبق قانون، تعاونی الزاماً خصلتی «داوطلبانه» دارد، فرض می‌گیریم که مبنای طرح شکوه نیز داوطلبانه بودن عضویت در آن است.

سپس اعلام شده «تبعیضی بین کارگران در بخش‌های مختلف شرکت و یا کارگران با انواع قرارداد یا جنسیت، قومیت و یا عناوین شغلی مانند مدیر، سرپرست، کارگر، کارمند و امثالهم نخواهد بود» و قیمت سهام، به شکل قسطی «از حقوق ماهیانه کارگران کسر خواهد شد» و به حساب دولت واریز می‌شود.

در این عبارات اما به «مهمترین تبعیض» بر سر سهم‌بری از مالکیت اشاره نشده: تبعیض بین آن‌هایی که پول توی جیب دارند و آن‌هایی که ندارند. هزاران بار هم که از «برابری» و «برادری» و «عدم تبعیض» میان مدیر و سرپرست و نی‌بر و کارگر دفع آفات حرف زده شود، اما واقعیت آنست که یک تفاوت مهم بین اینان هست: اندازه جیب.

درست به این می‌ماند که قصابی یک محله تابلویی بر سر در مغازه‌اش بزند که گوشت‌ها را بدون تبعیض به هر قوم و طبقه و جنسیت ارائه می‌کند، ولی این را نگوید که هر کسی به اندازه قدرت خریدش می‌تواند گوشت ببرد!

اینجاست که در عمل برای طیف مهمی از کارگران روزمزد و فصلی و طیف دیگری از کارگران ثابت که در این جهنم تورم و گرانی به زور دخل را به خرج‌شان می‌رسانند، شرط «پول در ازای سهام» ولو به شکل اقساطی، آنان را به سمت انصراف داوطلبانه از این «حق خرید» سوق خواهد داد. به فرض مثال برای یک کارگر حداقل‌بگیر، تصاحب یک سهم در طول یک سال (با همان قیمت‌گذاری شکوه) به معنای کسر ماهانه ۷٪ از دستمزدش خواهد بود. پیشنهادی شکوه «سعی کرده» با اقساطی کردن، سنگینی این پرداخت کمتر شود؛ اما توفیری در این واقعیت نمی‌کند که برای آن دسته از کارگرانی که «برای یک و دوپست خود را آتش می‌زنند»، کسر همین میزان از حقوق دافعه خواهد داشت و اتومات منجر به حذف این قشر از کارگران از تعاونی می‌شود.

این انصراف از آنجایی تشدید می‌شود که طبق قانون^{۲۵}، سود و عایدی سهام تنها زمانی به افراد پرداخت می‌شود که تمام اقساط آن‌ها تسویه شده باشد. تازه این درحالیست که در نظر نگیریم طبق همان قانون^{۲۶}، شرط سهامدار شدن الزام به پرداخت نقدی حداقل یک سهم در همان بدو تأسیس شرکت است. یعنی اگر محاسبات تخمینی شکوه را مفروض بگیریم^{۲۷}، همان اول کار، فیلتر بزرگی درب شرکت قرار خواهند داد که

^{۲۵} تبصره یک ماده ۱۱ قانون شرکت‌های تعاونی

^{۲۶} تبصره یک ماده ۱۱ قانون شرکت‌های تعاونی

^{۲۷} مبلغ قیمت گذاری شکوه بر نیشکر هفت تپه ۵۰ میلیارد و اقساط هم ۵ ساله است.

هر کسی توان پرداخت نقدی و فوری حداقل ۱/۶۶۶ میلیون را داشته باشد می‌تواند به عضویت تعاونی درآید و هرآنکه پولش را نداشته باشد، حذف!

در ظاهر امر البته چنین نمایانده می‌شود که این کارگران «داوطلبانه» از حق خرید صرف نظر کرده‌اند و خواسته‌اند که سهامدار باشند. در واقعیت ولی می‌خواسته‌اند، اما نمی‌توانسته‌اند.

محور قراردادن فاکتور «قدرت خرید» در سهامدار شدن، باعث می‌شود تعریف اساساً مخدوشی از «کارگر» در طرح شکوه داده شود. به نحوی که مدیران به لحاظ برخورداری از امتیاز خرید سهام در رده برابر با یک کارگر نی‌بر قرار داده شده‌اند؛ بدون اینکه توجه شود یکی حائز قدرت خرید است و دیگری فاقد آن. خلاصه آنکه نتیجه چنین خواهد بود که بخش‌های مدیریتی، سرپرست‌ها، کارکنان متخصص و طیفی از کارگران یقه سفید و صنعتی که یا دستمزد بیشتر یا شاید پس‌اندازی در بانک دارند، می‌توانند به عضویت تعاونی درآیند ولی برای طیف وسیعی از کارگران کم‌درآمدتر روزمزد و فصلی و حتی طیفی از کارگران با کار ثابت، سهامدار شدن اتفاق نمی‌افتد.

سهامداران جدید علیه کارگران بی‌سهام و تبعات آن

همانطور که گفتیم فیلتر «پول در ازای مالکیت» منجر به حذف طیفی از کارگران کم‌درآمدتر (که اکثراً هم در سختترین مشاغل کشاورزی مشغول به کارند و از مناطق روستایی جذب می‌شوند) خواهد شد. نتیجه این امر خلق دینامیسم کاملاً جدیدی درون نیشکر هفت‌تپه خواهد بود که این بار کارگران رسمی‌تر و سهامدار را در کنار مدیران و سرپرستان، در مقابل کارگران بی‌ثبات‌تر، کم‌درآمدتر و بدون سهام قرار خواهد داد.

از آنجایی که سود سهامداران، در گروهی استثمار و بی‌حقوق کردن هرچه بیشتر کارگران بدون سهام است، گریزناپذیر است که این تقابل به مرحله خود برسد. در حقیقت در این چهارچوب بجای اینکه اتحاد همه کارگران هفت‌تپه علیه سرمایه‌دار بزرگ (دولت) تقویت شود، با یکدیگر درگیر می‌شوند. اما نکته مهم دیگری هم وجود دارد. مبلغ قیمت‌گذاری کارخانه در طرح شکوه، به اندازه یک پنجم قرارداد پنج‌سال پیش اسدیگی^{۲۸} و میزان پرداخت اقساطی پیشنهادی آن هم تا حد امکان طولانی و پایین در نظر گرفته شده تا به نفع کارگران باشد و پایه سهامداران را به لحاظ کمی وسیع‌تر کند؛ منتها دولت یقیناً به چنین رقمی تن نخواهد داد و مبالغ به مراتب کلان‌تری را برای واگذاری شرکت طلب خواهد کرد. افزایش مبلغ قیمت‌گذاری دولت، یعنی افزایش مبلغ اقساط کارگران؛ و افزایش مبلغ قسط، یعنی افزایش انصراف کارگران از خرید سهام و کاهش چشمگیر تعداد سهامداران. به همین خاطر اشتباه است اگر «مبلغ سهام» را موضوع چانه‌زنی با دولت کرد؛ چون بی‌سهامی طیفی از کارگران در هر صورت قطعی خواهد بود.

همین سهامدارشدن یک طیف و بی‌سهام ماندن طیفی دیگر باعث می‌شود که این بار بجای یک سرمایه‌دار منفرد مثل «اسدیگی» و یا سرمایه‌دار اعظم یعنی «دولت»، این قشر نوپا از سهام‌داران جدید و مدیران

^{۲۸}. مبلغ هفت‌تپه در طرح شکوه، ۵۰ میلیارد تومان ارزش‌گذاری شده که یک پنجم مبلغ قرارداد اسدیگی با دولت در سال ۹۴ است.

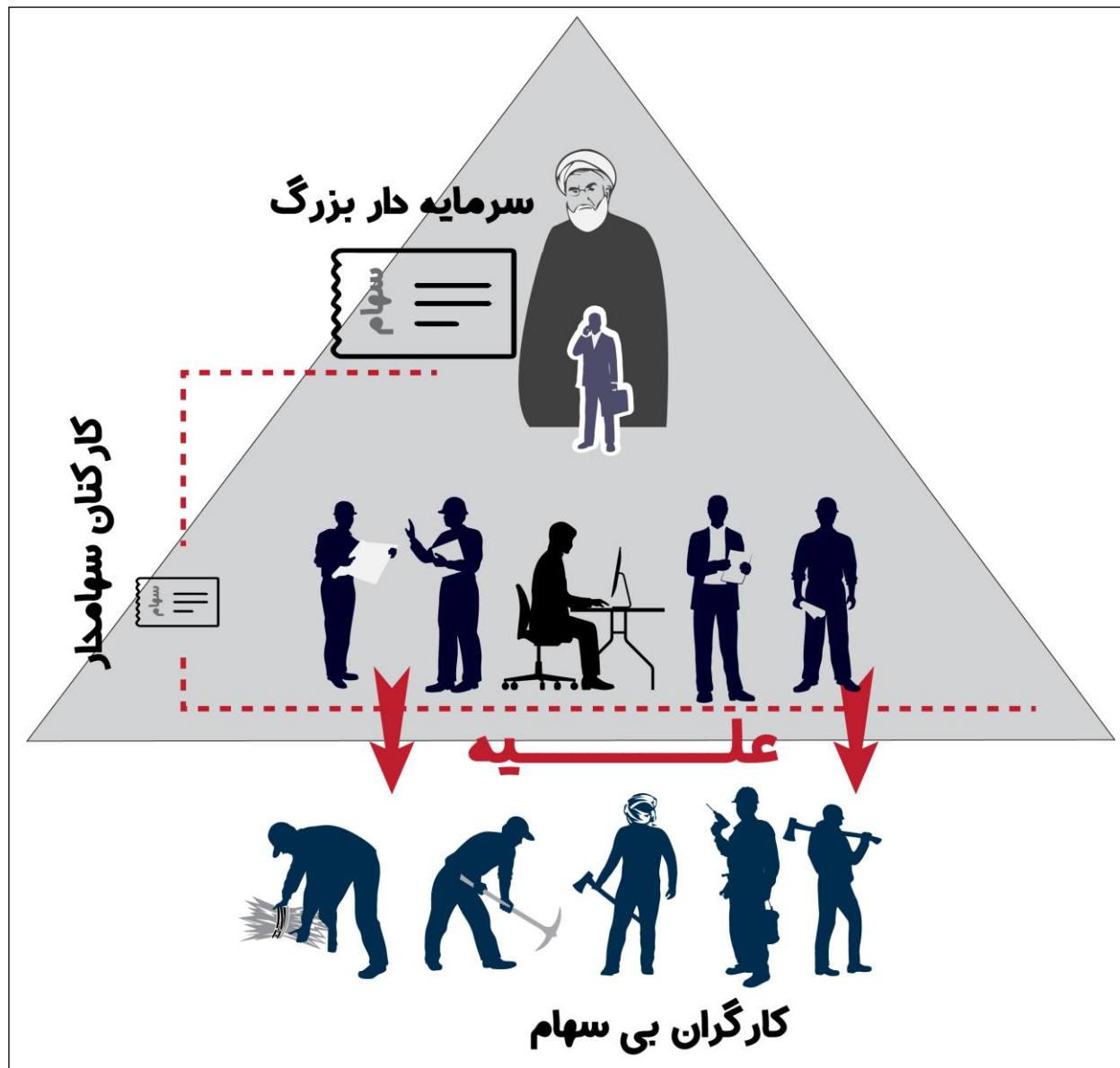
منتخب آنان باشند که نقش واسطه استثمر هرچه بیشتر کارگران کفِ هرم را ایفا کنند: یعنی استثمر کارگر به دست کارگر. به همین خاطر شاید اتفاقی نیست که در طرح «شکوه» نه تشکلیابی کارگری به رسمیت شناخته شده و نه «حق اعتصاب» مجاز:

«سهمدار-کارگر، مجاز نیست بدون هماهنگی رسمی از کار کردن در شغل/محل کار تعیین شده سر باز بزند» - طرح شکوه (بخش دوم)

تبعات این طرح که با شکاف انداختن در صفوف کارگران، آنان را بجای اتحاد یکپارچه علیه سرمایه‌دار بزرگ، در مقابل یکدیگر قرار می‌دهد، فاجعه‌آمیز خواهد بود. خصوصاً از آنجایی که اکثر کارگران بی‌ثبات بخش کشاورزی از روستاهای عرب‌نشین اطراف برای مشاغل سخت به کار گماشته می‌شوند، تضادی که ماهیتاً خصلت «طبقاتی» دارد به انواع دیگری از اختلافات قومیتی در میان کارگران دامن خواهد زد.

«شرط مالکیت در ازای پول»، ساختار کارگری و دینامیسم مبارزه کارگری درون شرکت را تغییر خواهد داد:

تصویر سمت راست (وضع کنونی) - تصویر سمت چپ (تعاونی سازی در چهارچوب شکوه)



مسأله تمرکز و توزیع سرمایه و سقف مالکیت

یکی از مهم‌ترین بندهای طرح شکوه آنست که سعی شده با مسأله سقف مالکیت به نحوی تعیین تکلیف کند که مانع ایجاد تمرکز سرمایه در شرکت شود. به طوری که کارکنان با سابقه پانزده سال به بالا تا سقف «هفت سهم» بتوانند «حق خرید» داشته باشند و کارکنان با سابقه یک تا سه سال تا سقف «چهار سهم».


این یعنی فاصله بین سقف خرید کارکنان بخش‌های مختلف با هم کمتر از دو برابر است.

با اینحال همانطور که در بخش قبل گفتیم، نادیده گرفتن فاکتور «قدرت خرید» باعث می‌شود تصویر درستی از تمرکز و توزیع سرمایه در شرکت داده نشود. برای تصویر واقعی‌تر از جبهه‌بندی کار و سرمایه در شکوه باید فاکتور «قدرت خرید» را هم لحاظ کرد:

- در یک سو ممکن است «کارگران بی سهام یا با یک سهم» وجود داشته باشند و در سوی دیگر «اعضایی با هفت سهم». یعنی فاصله میان عواید سود، تا سقف «هفت برابر» یا در مواردی «هفت به صفر» خواهد بود. این نسبت تصویر دقیق‌تری از تضاد منافع قشر نوپای سهامداران با کارگران رده‌پایین به دست می‌دهد.

البته دو بند مثبت هم در طرح «شکوه» گنجانده شده که لازم است از آن دفاع و حفظش کرد:

- ✓ بند اول: فقط افراد شاغل در شرکت حق سهامدار شدن دارند^{۲۹}.
- ✓ بند دوم: واگذاری و فروش سهام فقط به اشخاصی که سهامدار نیستند مجاز است.



«کارگران-سهامداران مجازند سهام خود را تنها و تنها به نفری غیر از سهامداران موجود واگذار کنند. به عبارت دیگر با خروج یک نفر از جمع سهامداران باید الزاماً فرد جدیدی جایگزین وی شود»- طرح شکوه (بخش دوم)

بند اول هدفش مشروط کردن حق خرید سهام به اشتغال داخل شرکت است تا راه ورود سرمایه‌دار بیرونی گرفته شود.

و بند دوم، از تمرکز سهام در دست تعداد انگشت‌شماری از سرمایه‌داران جلوگیری می‌کند و به سقف مالکیتی «هر فرد حداکثر ۷ سهم» جنبه واقعی می‌دهد.

علیرغم این دو بند ضروری اما می‌بینیم که شروط دیگری هم در «شکوه» آمده که موقعیت ویژه سهامداران بزرگتر را در برابر «کارگران بی‌سهام» و «قشر میانی سهامداران» تثبیت می‌کند:

^{۲۹} . «کسی حق ندارد سهم خود در شرکت تعاونی مالکیتی را به فردی واگذار کند که حاضر به کار کردن در شرکت نیست»

« {بعد از واگذاری سهام} نفر جدید، دارنده سهام و سنوات ... نفر قبلی خواهد بود » - طرح شکوه 

معنای بند بالا آنست که در صورتی که یکی از اعضا اقدام به فروش سهمش به یک فرد جدید بیرون از شرکت کند، فرد جدید بدون هیچ سابقه کار و از خارج شرکت، تنها به اتکای «قدرت خریدش» می‌تواند بلافاصله تا سقف هفت سهام را تصاحب کند؛ آن هم درحالیکه کارگری با سال‌ها سابقه کار در شرکت به خاطر ضعف «قدرت خریدش» یا از مالکیت محروم شده یا در بهترین حالت در پروسه کسب قسطی سهامش است.

اما از همه این‌ها مهم‌تر آن که چون بار مالی پرداخت بابت مالکیت شرکت و تسویه بدهی‌هایش بر روی دوش کارگران گذاشته شده، عملاً با ناتوانی مالی کارگران، راه پذیرش مشارکت سرمایه‌داران بیرونی باز گذاشته می‌شود!

امتیاز استخدام در حلقه سهامداران

در طرح شکوه، از یک طرف «سهامدار شدن» با «اشتغال در شرکت» مرتبط است و از طرف دیگر، امکان «انتقال سهام و حق استخدام» از سوی یک سهامدار به اعضای خانواده یا فروشش به غیر، مفروض گرفته شده.

اگر طرح شکوه «تبعیض در مالکیت کارگران» را مبنا نمی‌گرفت، این بندها قابل دفاع بودند. اما حال که «قدرت خرید کارگران» ملاک سهامدار شدن است، اتومات به نوع جدیدی از «تبعیض استخدام‌ها» منجر خواهد شد: اولاً به این صورت که این مدیران منتخب سهامداران هستند که تعیین می‌کنند چه کسانی استخدام شوند و این یعنی پارتی بازی برای استخدام‌های جدید در حلقه سهامداران شدت خواهد گرفت. دوم آنکه حق «انتقال سهام و استخدام» به اعضای خانواده و یا هر فردی که از بیرون از شرکت آماده خرید سهام باشد، یعنی آنکه اولویت استخدام یا با اقوام سهامداران خواهد بود یا با کسانی که از بیرون پول خرید حق استخدام را داشته باشند. تمام این‌ها به راه‌اندازی نوع جدیدی از بازار سیاه تبادل رانت در استخدام‌ها منجر می‌شود.

باتوجه به معضل شدید بیکاری در منطقه، این موضوع نهایتاً نه فقط به اختلاف میان کارگران بی‌سهام و سهامدار، بلکه میان مردم بیکار منطقه با مدیر-مالکان جدید شرکت دامن خواهد زد.

البته تدوین‌کنندگان پیش‌نویس «شکوه»، «معضل بیکاری» و «اشتغال ناقص» (فصلی) را می‌بینند و برای همین هم «کاهش ساعات کار کارگران» و در عوض به کار گم‌کردن کارگران فصلی در دیگر بخش‌ها را در فصل‌های غیر از کاشت و داشت پیشنهاد داده‌اند؛ منتها این تمهیدات منوط به فراهم بودن ابزار مادی و

بنیه اقتصادی تحقق آنست و صرفاً در حکم وعده‌های «بالقوه» است. درحالیکه بحث خرید و فروش سهام و انتقالش، امور «بالفعل» شرکت پس از تأسیسش خواهد بود.

«بیکاری» و به تبعش رقابت کارگران برای «استخدام»، برخاسته از وضعیت کلی سرمایه‌داری است که در منطقه‌ای مثل خوزستان تشدید شده‌تر است؛ اینکه تعهد بدهیم با اراده و تعاونی‌کردن شرکت می‌توان این «رقابت استخدامی» را منحل کرد، وعده محال است. با اینحال ظرفیت استخدامی را با توجه به «منابع در دست» می‌توان بیشتر کرد.

از آنجایی که «شکوه»، هیچکدام از دو فاکتور «مالکیت بدون پرداخت غرامت به دولت» و «بخشودگی بدهی‌های شرکت» را به عنوان مطالبات خود از دولت در برنامه عملش قرار نداده، شرکتی مقروض را تحویل خواهد گرفت که جبران بدهی‌هایش بر گرده کارگران خواهد افتاد. این یعنی نه فقط وعده‌های زیبای اشتغال کامل و کاهش ساعات کار محقق نمی‌شود، بلکه «رقابت کارگران بر سر حفظ شغل» در نیشکر هفت‌تپه تشدید خواهد شد. به این موضوع در بخش «برنامه عمل» بیشتر خواهیم پرداخت.

بوروکراسی سهامداران؟ یا کنترل و اداره کارگران؟

بندهای مربوط به مجامع عمومی (سهامداران)، نحوه انتخاب و وظایف هیأت مدیره و بازرسان در طرح شکوه، برداشتی مستقیم از متن قانون تعاون ج.ا است و به جز یک مورد جزئی هیچ ابتکار جدیدی در آن اعمال نشده است. یعنی به طور خلاصه ساختار بوروکراسی مدیریتی که در طرح شکوه فرمول‌بندی شده، عین همان چیزی است که در تمام هزاران تعاونی مسکن و مصرفی - که پیله فساد و اختلاس در آنها به تن بسیاری از کارگران خورده است - اجرا می‌شود. در حقیقت ساختار مدیریتی شکوه، نه فقط هیچ ربطی به مصادیق اداره یا حتی کنترل کارگران بر شرکت ندارد، بلکه برعکس منجر به ایجاد قشری از کارمندان بوروکرات‌هایی خواهد شد که به لحاظ طبقاتی و امتیازات منحصر به فردشان به سرعت جای سرمایه‌داران قبلی را پر خواهند کرد. چطور؟

- همانطور که گفتیم شرط «پرداخت در ازای مالکیت»، طیف بزرگی از کارگران را از پروسه سهامدار شدن حذف کرده.
- این شرط، به لحاظ طبقاتی، سهامداران را در مقابل این دسته از کارگران فاقد سهام قرار خواهد داد.
- آنچه تحت عنوان «مجمع عمومی» و حق رأی این مجمع در انتخاب «هیأت مدیره» در نظر گرفته شده، صرفاً منوط به سهامداران شرکت است و نه تمام کارگران. و این یعنی کارگران بی‌سهام اتومات از حق هرگونه تعیین سرنوشت در آینده شرکت محروم خواهند شد.
- این محرومیت از حق اعمال اراده، زمانی تشدید می‌شود که پیش‌نویس «شکوه» نه فقط حق تشکلیابی مستقل کارگران را به رسمیت نشناخته، بلکه حق اعتصاب را هم از آنان سلب کرده است.^{۳۰}

^{۳۰} در این پیش‌نویس، فقط حق داشتن رسانه برای کارگران به رسمیت شناخته شده که در واقع مصداق «روغن ریخته را نذر امامزاده کردن» است. کارگران که برای ایجاد رسانه‌های خودشان از جمله کانال تلگرامی و واتس‌آپی نیاز به مجوز از کسی ندارند، خودانگیخته و

- اگر در بست فرض بگیریم که دولت می‌پذیرد که هیچ سهامی در «شکوه» نداشته باشد و در مدیریتش اعمال اراده نکند، یا سقف مالکیت را با بند و تبصره تغییر ندهد و یا حق رأی سهامداران را منوط به وزن مالکیتی‌شان نکند و به عبارتی اگر فرض بگیریم حق رأی تمام سهامداران فارغ از تعداد سهام‌شان با یکدیگر برابر باشد، باز هم ساختار مدیریت شکوه به نحوی چیده شده که از میان همان کارکنان سهامدار نیز تعداد انگشت‌شماری قشر بوروکرات (تحت عنوان «هیأت مدیره») برخوردار است که تمام منابع شرکت و تصمیم‌گیری بدون ساز و کار نظارتی از پایین در دست آن‌ها متمرکز خواهد شد، بدون اینکه بدنه کارکنان سهامدار درگیر شوند. به این دلیل که:
 - تشکیل مجامع عمومی سهامداران تنها به شکل سالانه خواهد بود و حتی تشکیل این مجامع عمومی سالانه (یا فوق‌العاده هم) ممکن است با اهمال تعمدی یا غیرتعمدی هیأت مدیره شرکت منتفی شود. چه آنکه قانون تعاون، این اجازه را به مدیریت می‌دهد که اگر در فراخوان اول، تعداد اعضا به اکثریت نرسد، در فراخوان دوم با هر تعداد از سهامداران جلسه رسمیت پیدا کند. بگذارید این موضوع را در قالب یک مثال توضیح دهیم، فرض بگیرید ۸۰۰ تن از کارکنان سهامدار نیشکر هفت‌تپه در اولین مجمع عمومی، هفت نفر را به عنوان هیأت مدیره انتخاب می‌کنند. سال بعد که موعد تشکیل مجمع عمومی دوم فرامی‌رسد، هیأت مدیره با چند ترفند ساده (از جمله عدم اطلاع‌رسانی مناسب) پس از به حد نصاب نرسیدن اولین فراخوان، می‌تواند با حضور فرضاً فقط ۵۰ سهامدار، تیم مدیریت خود را برای سال آینده تثبیت کند. بدون اینکه مرتکب هیچ «حرکت غیرقانونی» شده باشد.
 - تازه این پیش‌پاافتاده‌ترین خلأ قانونی این ساختار است. در این ساختار، بدنه کارکنان سهامدار، از پروسه مدیریت و نظارت جدا گذاشته شده‌اند و سال به سال فقط به عنوان شنونده گزارش‌های هیأت مدیره و بازرسان حضور خواهند داشت. در عوض دو بازرس قرار است کار نظارتی را به نیابت از کل کارکنان انجام دهند. نتیجه انتصاب ۲ نفر برای نظارت بر یک مجموعه ۲۰ هزار هکتاری با پنج هزار کارگر از پیش معلوم است. حتی متعهدترین افراد هم یک‌تنه از پس بازرسی شرکتی به این بزرگی برنخواهند آمد. از سوی دیگر چون شغل بازرسی برای آن‌ها ثابت و بدون نظارت فرض شده، همین موضوع احتمال زد و بند و تبادل رشوه با مدیران را زیاد می‌کند. نبود مکانیسم‌های قوی نظارتی از پایین به نحوی که بدنه کارگران را به شکل مستمر و دائمی درگیر مسائل اداره شرکت کند، به زد و بند میان بازرسان و هیأت مدیره دامن خواهد زد (چنانکه در غالب تعاونی‌هایی که اختلاس از آن‌ها صورت می‌گیرد چنین است) و راهی برای شناسایی این زد و بندها، افشا و عزل فوری آن‌ها در دست نیست.
 - اصل محرمانگی اسناد و قراردادهای حساب‌های شکوه به مهمترین عامل رواج فساد مالی در شرکت خواهد انجامید. در طرح شکوه این اسناد نه در دسترس کارکنان

نقداً این کار را می‌کنند. مسأله «حق ایجاد تشکل‌ها و انتخابات علنی و آزاد» است که باید بی‌چون و چرا در شرکت به رسمیت شناخته شود.

سهامدار است و نه در دسترس کل کارکنان شرکت. بلکه در انحصار هیأت مدیره و ۲ بازرس خواهد بود.

- در حقیقت، حتی درکی که از «اداره کارگری کارخانه» در تعاونی «شکوه» وجود دارد یک درک «سرمایه دارانه» است. «مدیریت» در شکوه، همچنان یک امر تخصصی انگاشته شده که در یک تقسیم کار باید در دست یک اقلیت این بار «منتخب» محفوظ بماند. درحالیکه یکی از اهداف «اداره کارگری» آنست که بدنه کارگران از چهارچوب مشاغل جزئی که به آن گمارده شده‌اند، فراتر رفته و بطور روزانه و مستمر درگیر جوانب مختلف تصمیم برای امور کارخانه شوند.
- هرچند حق عزل مدیران، بدون تشریفات برگزاری مجمع عمومی و به صورت رأی گیری اینترنتی در شکوه گنجانده شده و این ابتکار عمل جدیدی است، منتها این ابتکار در مقابل بندهای اساسی تر مثل: حفظ مدیریت در حلقه بسته سهامداران، حفظ محرمانگی قراردادها و اسناد و عدم وجود تشکل های مستقل کارگری تأثیری ندارد.

بندهای مثبت پیشنهادی شکوه
مبلغ پایین قیمت گذاری روی کارخانه (یک پنجم قرارداد اسدیگی)
تأکید بر واگذاری ۱۰۰٪ سهام به کارگران
پایین گرفتن سقف مالکیت هر سهامدار
لغو شرط پرداخت نقدی سهم اول و اقساطی کردن تمام پرداختها
حق عزل اعضای هیأت مدیره بدون تشریفات مجمع سهامداران (رأی گیری اینترنتی)

بندهای منفی پیشنهادی شکوه
حق مالکیت کارگران در ازای پرداخت غرامت مالی به دولت
عدم بخشودگی بدهی های شرکت
از آنجایی که بار مالی پرداخت مالکیت بر روی دوش کارگران گذاشته شده، با ناتوانی مالی کارگران عملاً راه پذیرش سرمایه داران بیرونی باز گذاشته است
به رسمیت نشناختن حق تشکل پابی مستقل کارگران
به رسمیت نشناختن حق اعتصاب برای کارگران
حفظ محرمانگی حسابها و اسناد و قراردادها
حفظ مدیریت شرکت در دست یک اقلیت منتخب با ایجاد یک بوروکراسی کارگری بجای دخیل کردن کارگران و تشکل هایشان در اداره شرکت

شرکت تعاونی سهامی عام	شرکت تعاونی متعارف	پیشنویس پیشنهادی شکوه	
بنا به میزان سهم	<p>برابر</p> <p>مجموع حق رأی سرمایه‌داران بیرونی تا سقف ۳۵٪ خواهد بود</p> <p>ماده ۱۰ قانون سیاستهای کلی اصل ۴۴</p>	برابر	حق رأی اعضای تعاونی
هیچ الزامی به شاغل بودن سهامدار در شرکت نیست (قابل عرضه در بورس)	<p>تا ۴۹٪ مالکیت می‌تواند به سرمایه‌دار بیرونی واگذار شود</p> <p>ماده ۱۰ قانون سیاستهای کلی اصل ۴۴</p>	سهامدار الزاماً باید داخل شرکت شاغل باشد	رابطه مالکیت و اشتغال در شرکت (سرمایه‌گذاران بیرونی)
پرداخت نقدی	<p>پرداخت نقدی نخستین سهم الزامی است</p> <p>تبصره یک ماده ۱۱ قانون شرکت‌های تعاونی</p> <p>امکان اقساطی کردن پرداخت مبلغ سایر سهم‌ها</p>	اقساطی کردن پرداخت مبلغ سهم‌ها	شرط مالی عضویت در تعاونی
-----	<p>پرداخت نقدی حداقل یک سوم سرمایه</p> <p>ماده ۲۱ قانون بخش تعاونی اقتصاد ج.ا.</p>	-----	شرط مالی ثبت تعاونی

<table border="1"> <tr> <td>حقیقی</td> <td>نیم درصد</td> </tr> <tr> <td>حقوقی</td> <td>۵%</td> </tr> <tr> <td>مجموع شرکتهای دولت و مؤسسات عمومی غیردولتی</td> <td>۴۹%</td> </tr> </table>		حقیقی	نیم درصد	حقوقی	۵%	مجموع شرکتهای دولت و مؤسسات عمومی غیردولتی	۴۹%	<p>تا سقف ۱۵%</p> <p>ماده ۱۱ قانون شرکتهای تعاونی</p>	<p>تا هفت سهم (اینکه چند درصد از کل سهمها خواهد بود بعداً مشخص خواهد شد)</p>	<p>سقف مالکیت برای هر سهامدار</p>
حقیقی	نیم درصد									
حقوقی	۵%									
مجموع شرکتهای دولت و مؤسسات عمومی غیردولتی	۴۹%									
<p>حداکثر دو سال</p>		<p>سه سال</p>	<p>یک سال</p>	<p>مدت مدیریت</p>						
<p>انتخاب بازرس و گزارش در مجامع عمومی سالانه</p>		<p>انتخاب بازرس و گزارش در مجامع عمومی سالانه</p>	<p>انتخاب بازرس و گزارش در مجامع عمومی سالانه</p>	<p>ساز و کار نظارتی</p>						

کدام برنامه عمل؟ کدام تعاونی؟

امروز که سرمایه‌داری بحران‌زده جمهوری اسلامی سعی می‌کند نیشکر هفت‌تپه را «جلوی دوربین‌ها» کانون تبلیغات سیاسی خود بکند و هفت‌تپه یک دوره گذار از خلع ید اسدبیگی را تجربه می‌کند و هنوز تعیین تکلیف حکومت با اموال هفت‌تپه نهایی نشده، ضروری است که کارگران برنامه عمل خودشان را برای آینده شرکت جلو بگذارند. بدیهی است در این جنگ، نه باید از ظرفیت‌های قانونی برای طرح «مالکیت کارگران بر هفت‌تپه» صرف نظر کرد و نه باید توهمی هم به این ظرفیت‌ها داشت.

ما بدو یک قدم عقب‌تر می‌رویم و معتقدیم طبقه حاکم مطلقاً به سادگی به طرح تعاونی (از هر نوعی) تن نخواهد داد و در عوض استراتژی «فرسودن کارگران» و «به مرگ گرفتن و به تب راضی‌کردن» را ارجح بر هر برنامه دیگری می‌داند. به این دلیل که:

اولاً مالکیت به شکل تعاونی (حتی در چهارچوب همان قانون ضدکارگری موجود) هم مستلزم دادن امتیازات مالی خواهد بود که دولت هیچ آمادگی و تمایلی برای این نوع خرج‌ها آن هم در اوج کسری بودجه‌اش ندارد.

ثانیاً دولت با بازپس گرفتن شرکت (به عنوان رد دیون اسدبیگی) به منبع درآمد جدیدی دست خواهد یافت که از آن به راحتی صرف‌نظر نمی‌کند؛ البته نه از آن حیث که تمایلی به حفظ شرکت داشته باشد؛ بلکه از این حیث که یا یکجا آن را در ازای پول نقد به سرمایه‌دار دیگری واگذارد یا به ثروت نهفته در تجزیه و فروش اراضی گرانبهای هفت‌تپه چشم طمع بدوزد. باتوجه به مقاومت کارگران در برابر خصوصی‌سازی مجدد، این دومی محتمل‌تر است.

و اما دلیل سومی که باعث می‌شود حکومت تمایلی به تعاونی‌سازی نداشته باشد به این خاطرست که هرگونه طرح تعاونی در هفت‌تپه، الگویی را به دست کارگران کارخانه‌های بحران‌زده سرتاسر کشور خواهد داد که از این به بعد با استناد به این تجربه از دولت سهم‌خواهی مالکیتی کنند. چنین تجربه‌ای نه به لحاظ اقتصادی، نه به لحاظ سیاسی و امنیتی برای حکومت مطلوب نیست.

اما اگر اعتراضات کارگران هفت‌تپه با محوریت شعار «کارخانه به دست کارگران» به قدری وسیع و تعرضی باشد که حکومت هزینه آن را زیاد بداند، به شیوه خاصی از «تعاونی‌سازی» که از آبان ۹۷ آن را در اتاق‌های فکرش به‌عنوان نقشه جایگزین در دست بررسی داشته، تن خواهد داد. این شیوه از تعاونی‌کردن (سهامی عام) که روکش جدیدی برای نوع دیگری از خصوصی‌سازی است، از مالکیت دولتی به مراتب بدتر خواهد بود. حتی اگر جرح و تعدیل‌هایی هم در چهارچوب قانون تعاونی متعارف برای نیشکر هفت‌تپه صورت گیرد (مانند پیشنهاد پیش نویس طرح شکوه)، مادامیکه برخی شروط اصلی و اساسی (خصوصاً دو شرط «مالکیت بدون پرداخت غرامت» و بخشودگی دیون) در آن گنجانده نشده باشد، اولاً بار تمام اختلاس‌های اسدبیگی بر دوش کارگران سرشکن خواهد شد و شرکت برای جبران این کوه بدهی‌ها مجبور می‌شود یا دست به تجزیه اراضی ببرد یا کاهش بار مالی از طریق اخراج و زدن از امتیازات کارگران؛ در هر دو صورت اما این کار را از طریق قراردادن کارگران قوی‌تر در مقابل کارگران ضعیف‌تر، ایجاد یک قشر اشرافیت کارگری جدید و سرکوب و استثمار خواهد کرد که تحت لوای این تعاونی علیه کف هر کارگران بی‌حقوق‌تر اعمال می‌شود.

سپس همان «تعاونی‌کردن» اسمی شرکت باعث بهره‌برداری‌های تبلیغاتی جناح‌های حکومتی خواهد شد؛ و از طرف دیگر همان جناح‌ها تقصیر هرگونه شکست و کاهش تولید و ورشکستگی آتی را به پای همان کارگران خواهند نوشت. تبعات درونی این وضع بر کارگران را هم باید اضافه کرد؛ اختلاف صفوف و بدنامی و ایستادن کارگر علیه کارگر و ناامیدی از مبارزه.

پس چاره چیست؟

برنامه‌ای باید داشت که هم سرنوشت مالکیت کارخانه را بدون تبعیض به نفع تمامی کارگران تعیین کند و هم تولید آتی را تضمین. اولی بدون یک سلسله اعتراضات تعرضی ممکن نیست و دومی بدون متصل کردن نیشکر هفت‌تپه به زنجیره کلی‌تر اقتصاد و مبارزات بزرگتر طبقه کارگر. یک چنین تعاونی کارگری متشکل از این اجزاء است:

- **شرط مالکیت کارگری بدون پرداخت غرامت:** صد در صد مالکیت نیشکر، بدون هیچ غرامت و شرط مالی باید به کارگران واگذار شود. بدین ترتیب تمامی کارگران، بدون پرداخت یک ریال و صرفاً با اتکا به سابقه اشتغال صاحب سهام مالکیتی نیشکر خواهند شد.
- **بخشودگی تمامی بدهی‌های بانکی و دولتی شرکت:** کارگران، اسدبیگی را نیاوردند که حالا تاوان اختلاس‌های او را به دولت بدهند. برنامه دولت و قوه قضائیه برای مقروض کردن نیشکر هفت‌تپه به اسم جبران بدهی‌های اسدبیگی را باید به فوریت خنثی کرد. این اسدبیگی و دولت هستند که به کارگران و نیشکر هفت‌تپه مقروض‌اند و تمامی حساب‌های بلوکه شده شخصی و شرکتی او را باید بدون برداشت یک ریال، به هفت‌تپه تحت کنترل کارگران بازگردانند.
- **الغای محرمانگی تمامی اسناد و حساب‌ها:** محرمانه نگه‌داشتن قراردادهای تجاری، اجاره زمین‌ها، موجودی انبارها، منابع مالی و بانکی شرکت، دفاتر حسابداری، فیش‌ها و پاداش‌های مدیران و... یکبار برای همیشه باید ملغی شود تا راه هرگونه زد و بند و فساد مدیران (ولو منتخب کارگران باشند) بسته شود.
- **تمهیدات تشکلیابی وسیع و همه‌جانبه کارگران:** نه فقط هیچ کسی حق ندارد تحت هر مالکیتی (ولو تعاونی) و تحت هر شعاری (ولو اتحاد) حق تشکلیابی و اعتصاب کارگران را از آنان سلب کند، بلکه تنها تضمین‌گر نجات شرکت و استمرار مبارزه، متشکل‌شدن در وسیع‌ترین سطح و تمام بخش‌های شرکت است. تشکیل مجامع عمومی پای سنگر یک فرم و لحظه موقت از گردهم‌آیی ناپایدار است و هنوز تشکلیابی دائمی کارگری نیست و به مجرد اتمام اعتصاب، از هم می‌پاشد. باید در شرایطی که کارخانه در حال گذار و کارگران در حال تحسن یا اعتصاب هستند، به طرح تشکل مستقل کارگری با یک انتخابات آزاد از پایین در تمامی بخش‌ها شکلی دائمی داد. بدین صورت نه نمایندگی تلویحی کسی به کارگران تحمیل می‌شود و نه صدای جناح‌های مختلف کارگری حذف می‌شود. علاوه بر آن بخش‌های مختلف کارگری (بسته به شرایط ویژه کار، یا مواضع برنامه‌ای و غیره) حق دارند در فراکسیون‌های مختلف کارگری با رسانه‌های مستقل خود متشکل شوند و شرکت موظف است امکانات این تشکلیابی‌های متنوع را فراهم کند (مثلاً: کارگران روزمزد، اخراجی، اداری و...). به دست گرفتن مالکیت کارگری کارخانه، بدون وجود تشکل‌های کارگری برپایه انتخابات آزاد بی‌معنی است.

- **تشکل‌های کارگری پایه اداره کارگری کارخانه:** بجای اینکه «مدیریت شرکت» به عنوان یک امر تخصصی و پشت‌درهای بسته در انحصار یک اقلیت انگشت‌شمار (ولو منتخب) باشد و آن هیأت مدیره، شروع به انتصاب مدیران بخش‌های مختلف شرکت کند، این بدنه کارگران هستند که با تشکل‌های دائمی مبتنی بر انتخابات و فراکسیون‌های درونی متعددهشان باید در هر بخش از پایین مدیران و سرپرستان مختلف شرکت را از بین کارکنان گزینش کنند. کارگران هر بخش تجربه و مهارت کافی برای انتخاب مدیران تخصصی هر بخش را دارند، بنابراین این حق اعمال اراده باید به آن‌ها و تشکل‌های بخش خودشان واگذار شود و نه اینکه یک هیأت مدیره ۵ نفره برای ۵ هزار نفر تصمیم بگیرد. این معنای واقعی «شورای کارگری» و «اداره شورایی» است.
- مشروط کردن سهامدار شدن به اشتغال در داخل شرکت و حفظ سقف مالکیت مشابه طرح پیشنهادی شکوه.
- اگر تمام شروط بالا در عالی‌ترین سطح خود محقق شود، تازه با یک جزیره کوچک در دل دریای سرمایه‌داری طرف شده‌ایم که به دست کارگران افتاده. اما این جزیره هنوز با نخ‌های زیادی به دنیای بیرون از خودش وصل است. بطوریکه حیاتش همانقدر که در گروهی کار و تولید شرکت است، به دنیای بیرون هم وابسته است (از تأمین تجهیزات، فروش شکر، بستن قرارداد، گرفتن وام و اعتبار و...).
- دولت و سایر بازوهای سرمایه‌داری حتی اگر اجازه دهند که نیشکر هفت‌تپه به دست کارگران بیفتد و آن را به شکل سخت سرکوب نکنند، اما با فشار اقتصادی بالقوه می‌توانند آن را خرد کنند. همان مافیایی که تا چندماه پیش شکر را با ارزش دولتی وارد می‌کرد و به هشت برابر قیمت واردات به مردم می‌انداخت^{۳۱}، زور آن را دارد که شکر تولیدی هفت‌تپه را نیز از بازار حذف کند. انحصار سرمایه‌داران در تمام حوزه‌های زنجیره تأمین، بازرگانی و بانکی و سایر بخش‌ها می‌تواند اهرم فشاری علیه نیشکر هفت‌تپه و کارگرانش باشد. برای اینکه کارخانه در زمان مالکیت کارگری، زیر فشار بازار و کارشکنی بخش دولتی در هم نشکند، ضروری است که مبارزه کارگران هفت‌تپه به مبارزه و همکاری با کارگران سایر بخش‌ها و به یک معنا مبارزه عمومی‌تر و سیاسی طبقه کارگر هم گره بخورد و ایزوله نماند. الگوی کنترل کارگری، تشکلیابی و تصاحب مالکیت را به سایر واحدها منتقل کند. در این صورت است که حتی اگر هم هفت‌تپه را تحریم کنند، اینبار کارگران هیپکو و فولاد و سایر کارخانجات هستند که می‌توانند بالقوه با ارسال تجهیزات به کمک هفت‌تپه بیایند؛ اگر خرید محصولاتش را در لیست سیاه قرار دهند، اینبار تعاونی‌های مصرف کارگری در سرتاسر کشور هستند که می‌توانند با بستن قرارداد خرید شکر به نجات کارگران هفت‌تپه بیایند. و اگر به هر صورتی عزم سرکوب سختش را کنند، مردم محلی و خانواده‌های کارگری‌شان هستند که می‌توانند صفوف دفاعی برای آن‌ها بسازند.
- اما تمام این‌ها مستلزم آنست که چشم‌ها بر به تنها متحدان واقعی، یعنی طبقه کارگر، متمرکز باشد و باور داشت که میتوان این الگو را از یک یا دو کارخانه به کل اقتصاد تعمیم داد و مالکیت منابع عمومی را از چنگ طبقه سرمایه‌دار در آورد.
- معضل بی‌آبی، ریزگردها و تخریب محیط‌زیست خوزستان با کاشت نیشکر در وسعت صدها هزار هکتار به دست شرکتهای کشت و صنعتی گره خورده که هفت‌تپه یکی از آنهاست و در این معضل سهیم است.

³¹ <https://www.yjc.ir/fa/news/7324205> واردات-شکر-با-ارز-۳۶-هزار-تومانی-مسبب-افزایش-قیمت-شکر-کیست

جمعیت ساکن مناطق اطراف هفت‌تپه (که بخشی از آن‌ها خود خانواده‌های کارگری شرکت هستند) و بخشی دیگر از کشاورزان روستاهای اطراف در کانون ضربه‌پذیری از این تخریب محیط زیست قرار دارند و در فردای مالکیت کارگری هفت‌تپه باید حق نظارت و دخالت آن‌ها بر جوانبی از فعالیت شرکت که با محیط زیست آن‌ها در ارتباط است، محفوظ بماند: از جمله ۱- نظارت مستقیم بر استانداردهای محیط‌زیستی شرکت ۲- نحوه توزیع و تخصیص آب منطقه به نحوی که حق آب کشاورزان اطراف ضایع نشود ۳- نظارت بر اجرای بلندمدت کشت‌های جایگزینی که آب‌بر نباشند. این دخالت و کنترل مردمی ممکن نیست مگر اینکه خود کارگران هفت‌تپه مستقیماً به سازمان‌یابی مردمی در سطح شهر و روستاهای اطراف کمک کنند و اتحاد استراتژیک با کارگران شرکت‌های اطراف و بیکاران منطقه را جزوی از مبارزه خود بدانند.

جنگ امروز و نه فردا

چه هدف، مالکیت کارگری کارخانه بدون غرامت باشد، چه هر نوع دیگری از تعاونی‌سازی و چه مالکیت دولتی زیر نظارت کارگری، باید دانست که نه دولت و نه هیچ‌یک از جناح‌های حکومت به دلایلی که در بخش پیش برشمردیم به سادگی به آن تن نخواهند داد. این یعنی کارگران چه بخواهند در آینده «مالکیت دولتی» برای خود «حق کنترل و نظارت» را تضمین کنند و چه بخواهند که حق «مالکیت و اداره کارگری» را تأمین کنند؛ باید نه فردا، بلکه همین امروزی که شرکت دوره گذاری را تجربه می‌کند که در آن اسدیگی پابند محاکمه است و پای سرمایه‌داران جدید (اعم از دولت و قوه قضائیه) هنوز به شرکت باز نشده و از سوی حکومت هم به دلایلی میلی به سرکوب عریان هفت‌تپه در این مقطع ندارد، از این شرایط برای تغییر توازن قوا به نفع خود استفاده کنند. یعنی سنگ بنای مدیریت کارگری آتی را همین امروز با کنترل هفت‌تپه چکش بزنند:

- برگرداندن کارگران و نمایندگان اخراجی به شرکت در حلقه تحصن‌کنندگان و صدور کارت پانچ برای آن‌ها
- تصفیة بخش حراست از عناصر ضدکارگر و اطلاعاتی
- بیرون کردن مدیران انتصابی اسدیگی از کارخانه، نظارت بر اموال، موجودی انبارها، حساب‌های بانکی، قراردادهای و بازرسی منابع نقدی شرکت به منظور اولویت در پرداخت دستمزد کارگران
- تشکیل یک کمیته حقیقت‌یاب برای رسیدگی به فاکتورسازی و دزدی‌هایی که در بخش‌های مختلف شرکت اخبارش درز کرده
- تمهیدات برای اعتراضات فاز بعدی چنانچه دولت و قوه قضائیه از واگذاری منابع نقدی بلوکه شده به کارگران امتناع کردند
- مقدمات لازم برای برپایی انتخابات آزاد کارگری از تمام بخش‌ها (با شروطی که در بخش قبل آورده شد) به نحوی که نه صدای گرایش‌های مختلف کارگری حذف شود و نه کارگری تصور کند نمایندگی نامنتخبی به او تحمیل شده

بدین ترتیب فارغ از فرم اعتراض، «ماندن در کارخانه» یا «جلوی فرمانداری» زمانی معنادار خواهد بود که:

- ماندن در کارخانه بجای تحسن سمبلیک، تبدیل به اعمال اهرم کنترل کارگری در کارخانه و سرنوشت آن شود
- اعتراض خیابانی به عنوان یک تاکتیک «تعرضی» به عنوان بخشی از نبرد برای برگرداندن اموال بلوکه شده به هفت تیه تحت کنترل کارگران به کار گرفته شود

طرح شکوه	ویژگی یک تعاونی تولید واقعاً «کارگری»	
مالکیت در ازای پرداخت پول	مالکیت کارگری بدون پرداخت غرامت به دولت	شروط مالکیت کارگری
آن دسته از کارکنانی که قدرت پرداخت مبلغ سهام را داشته باشند	تمام کارگران بسته به سوابق کاری‌شان (بدون پرداخت یک ریال)	مشمولان حق مالکیت
جبران بدهی‌های اسدیگی بر دوش کارگران خواهد افتاد	بخشودگی بدهی‌ها با مسئولیت دولت	وضعیت بدهی‌های بانکی، ارزی، دولتی و عمومی شرکت
حفظ محرمانگی اسناد	الغای محرمانگی تمام اسناد	وضعیت اسناد و حساب‌ها و قراردادهای شرکت
به رسمیت شناخته نشدن حق تشکلیابی و اعتصاب کارگران تنها تشکل‌های مُجاز «مجمع سهامداران» و «هیأت مدیرهٔ منتخب آن‌ها» هستند	به رسمیت شناختن انواع تشکلیابی کارگران فراهم آوردن تمهیدات انتخابات آزاد، سالن اجتماعات و ایجاد فراکسیون‌های مختلف کارگری	حق تشکلیابی و اعتصاب کارگری

<p>به عنوان یک وظیفه تخصصی به عهده یک هیأت هفت نفره منتخب سهامداران گذاشته شده</p>	<p>با اراده بدنه تشکل‌های کارگری و از طریق انتخاب دوره‌ای مدیران از میان کارکنان هر بخش</p>	<p>مدیریت شرکت</p>
<p>به عنوان یک وظیفه تخصصی به عهده ۲ تن از منتخبان سهامداران گذاشته شده</p>	<p>با الغای محرمانگی اسناد و قراردادهای و دخالت تشکل‌های کارگری شکلی مستمر و دائمی دارد</p>	<p>نظارت و بازرسی کارگران</p>
<p>سرمایه‌دار بزرگ - کارکنان سهامدار - کارگران بی‌سهم امتیاز «سهامدارشدن»، کارکنان سهامدار را علیه کارگران بی‌سهم قرار خواهد داد و این کارکنان میانی واسطه استثمار و سرکوب کارگران بی‌حقوق‌تر خواهند شد</p>	<p>اتحاد کارگران علیه سرمایه‌دار بزرگ (دولت)</p>	<p>صف‌بندی طبقاتی درون شرکت و تبعات آن</p>
<p>تلاش برای انطباق با چهارچوب قانون تعاونی ج.ا. اولویت به نامه‌نگاری و مذاکره با رئیسی به جای اقدام مستقیم کارگری مطالبه‌محور بودن بجای اقدام‌محور بودن</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ برگرداندن کارگران و نمایندگان اخراجی به شرکت در حلقه تحصن‌کنندگان و صدور کارت پانچ برای آنها ○ بیرون کردن مدیران انتصابی اسدیگی از کارخانه ○ تصفیه بخش حراست از عناصر ضدکارگر و اطلاعاتی ○ نظارت بر اموال، موجودی انبارها، حساب‌های بانکی، قراردادهای و بازرسی منابع نقدی شرکت به منظور اولویت در پرداخت دستمزد کارگران ○ تشکیل یک کمیته حقیقت‌یاب برای رسیدگی به فاکتورسازی و دزدی‌هایی که در بخش‌های مختلف شرکت اخبارش درز کرده ○ تمهیدات برای اعتراضات فاز بعدی چنانچه دولت و قوه قضائیه از واگذاری منابع نقدی بلوکه شده به کارگران امتناع کنند ○ مقدمات لازم برای برپایی انتخابات آزاد کارگری از تمام بخش‌ها (با شروطی که در بخش قبل آورده شد) به نحوی که نه صدای گرایش‌های مختلف کارگری سرکوب 	<p>اقدامات عملی فوری برای برنامه مالکیت و مدیریت کارگری</p>

	<p>شود و نه کارگری تصور کند نمایندگان نامنتخبی به او تحمیل شده‌اند</p>	
<p>شرکت را به عنوان یک واحد ایزوله از مبارزات بزرگتر طبقه کارگر نگه می‌دارد</p>	<p>اتحاد با کارگران کارخانه‌های اطراف، مردم محلی و سایر بخش‌های طبقه کارگر برای فشار به دولت جهت تحمیل «مالکیت کارگری بدون غرامت» و «بخشودگی بدهی‌ها»</p> <p>بدیهی است بسیج این متحدان زمانی می‌تواند جنبه عملی بگیرد که کارگران هفت‌تپه خود را در پیوند با سایر جنبش‌های اجتماعی و علیه سرکوب سیاسی قرار دهند و صدای آنانی باشند که انتظار اتحاد عمل و یاری‌شان را دارند</p> <p>انتقال الگوی کنترل کارگری، تشکلیابی و تصاحب مالکیت به سایر واحدهای خصوصی‌سازی شده</p> <p>اتخاذ استراتژی برای مقابله با شرایط تحریم تولیدات شرکت در بازار داخلی، تحریم شرکت توسط سیستم بانکی، حمله پلیس و دستگاه امنیتی و غیره در اتحاد با سایر کارگران ایران</p> <p>اتحاد عملی، کمک به تشکلیابی مردم محلی و بیکاران و پیوند دادن مبارزه هفت‌تپه به مبارزات ویژه آن‌ها</p>	<p>استراتژی مبارزاتی و چشم‌اندازها</p>

ضمیمه

(متن پیشنهادی طرح شکوه)

○ پیشنهاد شرکت تعاونی کارگری هفت تپه (شکوه) ○

مقدمه

✓ نحوه سهامدار شدن کارگران، ارزش سهام و نحوه پرداخت اقساط

✓ کلیات و اصول اساسی شرکت تعاونی و نحوه تصمیم گیری و دخالت مستقیم کارگران در تمامی امور شرکت تعاونی.

توضیح: متن حاضر فقط مقدمه است و ادامه این نوشته در چند قسمت منتشر میشود.

✓ نکته اساسی و بسیار مهم!! قابل ذکر است که شرکت تعاونی کارگری هفت تپه به این معنا نیست که علاوه بر کارگران هفت تپه یک فرد سرمایه گذار هم وارد مالکیت شرکت شود؛ بلکه تمام و صد در صد سهام و مالکیت شرکت به نام کارگران هفت تپه ثبت و واگذار میشود. برخی با آوردن نام " شرکت تعاونی " که موضوعی جذاب و محبوب است سعی میکنند افراد کارچاق کن و دزد و مال خوری مانند همین اسدیگی-رستمی ها ولی با اسامی دیگر را وارد میدان کنند و باز هم به دلالتی و جاسوسی و رشوه خواری و خیانت به کارگران و مردم منطقه ادامه بدهند. به این مزدورها میگوئیم که بدانند کارگران هفت تپه که شاه دزد هایی که پشتشان به انواع و اقسام مسئولین بود را بیرون میکنند دیگر اجازه ورود دزد دیگری را نخواهند داد. هفت تپه ملک و ثروت تمام کارگران و مردم منطقه است و نه سرمایه داران و مفت خوران و رانت خوران و آقازاده ها و اختلاسگران حتی اگر نام کلاهبردارانه و پفیوزانه ی " کارآفرین " را برای خودشان انتخاب کنند!

✓ هفت تپه از آن ماست و خودمان تولید و فروش و توسعه و مالکیت و همه چیز آن را کنترل خواهیم کرد!

برخی از رئوس اصلی در مالکیت خود ما بر شرکت از این قرار است که البته نکات بیشتر با جزئیات دقیق تر در ادامه متن و در توضیحات اصلی توضیح داده شده است:

◆ کارگران هفت تپه به طور صد در صد، صاحب و مالک و سهامدار تمامی شرکت اعم از املاک و تجهیزات و ... میشوند.

◆ تمامی همکاران اعم از نی بر-قرارداد موقت و فصلی و ... در شرکت سهامدار خواهند شد و از این پس و در قالب شرکت تعاونی کار روزمزد، فصلی، موقتی، پیمانی و ... نخواهیم داشت و برای همه این همکاران که سهامدار خواهند شد- چه نی بر چه فصلی و ...- در فصل های توقف کاری، در بخش های دیگر شرکت، اشتغال ایجاد خواهد شد.

◆ سود سالانه شرکت به نسبت سهام بین تمام کارگران تقسیم خواهد شد.

◆ شیفت های کاری حداکثر شش ساعت خواهد بود ولی دستمزد کامل پرداخت خواهد شد.

◆ هر کارگر حداقل از ۴۰ روز مرخصی با حقوق در سال بهره خواهد برد.

◆ تمامی امکانات لازم اعم از ایاب و ذهاب رایگان، مسکن رایگان، مهدکودک رایگان برای کودکان، مدرسه رایگان و مناطق و امکانات تفریحی-ورزشی- آموزشی برای کارگران و خانواده هایشان به طور رایگان توسط شرکت تعاونی تامین خواهد شد.

◆ هیات مدیره و بازرسان شرکت تعاونی به طور سالانه توسط مجمع عمومی کارگران-سهامداران انتخاب خواهد شد.

از کانال مستقل کارگران هفت تپه صمیمانه تشکر میکنیم که صدای حق خواهی کارگران هفت تپه است و اجازه بازتاب نظرات مختلف و تبادل نظر را به کارگران هفت تپه میدهد. طرح پیش رو- شرکت تعاونی کارگری هفت تپه- به کلیات نحوه تخصیص سهام و محاسبه ارزش سهام کارگران و نحوه پرداخت اقساط میپردازد. برخی اعداد و ارقام حدودی است ولی قابل تدقیق هستند.

از همه همکاران درخواست داریم نظر و پیشنهاد خود را در مورد شرکت تعاونی کارگری ویژه هفت تپه (با نام اختصاری شکوه)، به کانال مستقل اعلام کنند تا ما از طریق این کانال با نقدها و پیشنهادات همکاران آشنا شده و تغییرات لازم را در طرح وارد کنیم.

○ میزان سهم هر کارگر هفت تپه در مالکیت شرکت و کلیات و اصول شرکت تعاونی کارگری- قسمت اول

به منظور مالکیت کلیه کارگران/ کارمندان شرکت کشت و صنعت نیشکر هفت تپه بر ۱۰۰ درصد مالکیت شرکت و پس از خلع ید از بخش خصوصی اشغالگر، در مدت یک هفته توسط هیات موسس منتخب کارگران که آنها هم از کارشناسان مشورت میگیرند، اساس نامه شرکت تعاونی کارگران هفت تپه تهیه و به اطلاع کارگران رسانده میشود. پس از تجمیع نظرات همکاران و تصحیح پیش نویس اساس نامه، کاندیداهای عضویت در هیات مدیره و بازرسان اعلام آمادگی

میکنند و ظرف حداکثر دو هفته پس از گذشت زمان خلع ید از بخش خصوصی، انتخابات برگزار شده و کارگران به اساس نامه و همچنین به افراد مورد نظر برای عضویت در هیات مدیره و بازرسان شرکت تعاونی رای خواهند داد.

✓-هیات مدیره منتخب موظف است ظرف مدت سه روز آیین نامه و جدول محاسبه میزان سهم هر کارگر را تهیه و به عموم اعلام کند. پس از جمع آوری نظرات کارگران و در صورت لزوم برگزاری انتخابات برای تایید جدول تعیین سهام، بلافاصله هیات مدیره اقدام به بررسی سوابق کارگران میکند و میزان سهم هر کارگر معین و برگه رسمی سهام ابلاغ خواهد شد.

✓ برای تعیین میزان سهم هر کارگر هفت تپه در شرکت تعاونی کارگری هفت تپه که میزان سهم او از مالکیت در کلیه اموال اعم از املاک و تجهیزات و دارایی های منقول و غیر منقول هفت تپه خواهد بود بر اساس سنوات هر نفر و (مثلا) از این جدول استفاده خواهد شد:

◆ پایه اول: يك تا سه سال سابقه کاری: چهار سهم
(بر اساس مجموع سنوات پراکنده در شش سال اخیر)

◆ پایه دوم: سه تا هفت سال سابقه کاری: پنج سهم
(از مجموع سنوات پراکنده در یازده سال اخیر)

◆ پایه سوم: هفت سال تا پانزده سال سابقه کاری: شش سهم
(از مجموع سنوات پراکنده در بیست و سه سال اخیر)

◆ پایه چهارم: از پانزده سال و به بالا: هفت سهم
(از مجموع سنوات پراکنده در هر میزان بازه زمانی)

◆ پایه افتخار: همکاران بازنشسته در ده سال اخیر: هر نفر دو سهم

✓-چنانچه کارگری دارای سابقه کار ثبت شده در هفت تپه باشد چه مستقیم چه پیمانی، چه فصلی و چه ثابت و چه نی بر یا غیره باشد- و این سابقه مورد تایید بر اساس اسناد- باشد اما سابقه بیمه او به همین میزان نباشد، همان عدد بزرگتر سابقه کاری برای او منظور خواهد شد.

✓-هر کارگر حق دارد در طول سال از چهل روز مرخصی با حقوق استفاده کند.

✓-کارگران در هر شیفت از يك وعده غذای گرم و يك وعده میان وعده مغذی به صورت رایگان استفاده میکنند. همچنین ایاب و ذهاب کارگران باید به صورت رایگان توسط شرکت مهیا شود.

✓-شیفت های کاری نباید بیش از شش ساعت باشد. اما دستمزد هشت ساعته پرداخت خواهد شد.

✓- تقسیم سود سالانه بر اساس میزان سهم هر کارگر، میزان دستمزد و مزایا، و یا اختصاص بخشی از سود برای سرمایه گذاری های جدید و امثالهم تماما باید به تصویب مجمع عمومی سالانه سهامداران-کارگران برسد.

✓-هیات مدیره موظف به تامین ایمنی و بهداشت در سطح استانداردهای جهانی برای تمامی کارگران میباشد.

✓-در ابتدای سپیم شدن در مالکیت شرکت و عضو شدن در شرکت تعاونی کارگری تفاوتی و تبعیضی بین کارگران در بخش های مختلف شرکت و یا کارگران با انواع قرارداد(موقت، پیمانی، رسمی، فصلی و ...) یا جنسیت، قومیت و یا عناوین شغلی مانند مدیر، سرپرست، کارگر، کارمند و امثالهم نخواهد بود و تنها معیار، سنوات کاری هر فرد و اشتغال وی در هفت تپه خواهد بود. تمام این اعضا و سهام داران، کارگر خوانده میشوند.

✓- پس از تعیین و ابلاغ برگه سهام، شرکت تعاونی موظف به ایجاد محیط کاری و صنایع جانبی برای کارگرانی است که سابقا فصلی-موقت بوده اند و یا از این پس در کارهایی با ماهیت فصلی کار میکنند. برای این کارگران باید در واحدهای دیگر در شرکت و در تمام سال و به صورت کامل، کار ثابت تدارک دیده شود.

✓-اعضای هیات مدیره و بازرسان شرکت تعاونی کارگری هفت تپه از طریق رای گیری در میان کارگران انتخاب خواهند شد. هیچ محدودیتی برای کاندیدا شدن کارگران وجود ندارد و تنها ملاک برای انتخاب شدن در هیات مدیره شرکت تعاونی کارگری، آرا کارگران میباشد.

✓-اعضای هیات مدیره شرکت تعاونی و بازرسان آن که برای مدت يك سال انتخاب و شاغل خواهند شد همان دستمزد/مزایا مانند سایر کارگران را دریافت خواهند کرد. آنها مانند سایرین بر اساس جدول سهام، سهم دارند و پس از پایان دوره هیات مدیره (یا بازرسی) خود به کار سابق خود و یا به کاری که مدیران شرکت تصمیم خواهند گرفت باز خواهند گشت.

○میزان سهم هر کارگر هفت تپه در مالکیت شرکت و کلیات شرکت تعاونی کارگری هفت تپه- بخش دوم

✓- کارگران-سهامداران مجازند سهام خود را تنها و تنها به نفری غیر از سهامداران موجود واگذار کنند. به عبارت دیگر با خروج يك نفر از جمع سهامداران باید الزاما فرد جدیدی جایگزین وی شود. در اینصورت نفر جدید، دارنده سهام، سنوات، ... نفر قبلی خواهد بود. هر کارگر میتواند به صورت مکتوب یکی از اعضای خانواده و یا فرد مورد نظرش را معرفی کند که در صورت بازنشستگی و یا فوت وی شخص نامبرده، جایگزین وی در شرکت تعاونی و مشغول به کار شود و شخص جدید صاحب همان میزان سهام خواهد بود.

✓- نحوه واگذاری سهام از يك کارگر-سهامدار به فرد دیگر (که هنگام شروع به کار باید بالای ۱۸ سال سن داشته باشد) به توافق خود آنها بستگی دارد و فقط لازم است توافق کتبی خود را در شرکت تعاونی ثبت کنند.

✓- کسی حق ندارد سهم خود در شرکت تعاونی مالکیتی را به فردی واگذار کند که حاضر به کار کردن در شرکت نیست. در صورت غیب غیر موجه شخص جایگزین شده، حق سهم وی سلب شده و نفر جدیدی باید از سوی صاحب سهم معرفی شود.

✓- هیچ سهامداری مجاز نیست سهام خود را به شخص غیر بومی واگذار کند.
تعریف شخص بومی، بر اساس آیین نامه مخصوص معین خواهد شد. به جز این شرط، شرکت تعاونی حق ندارد برای واگذاری سهام از فردی به فرد دیگر هیچ گونه محدودیت جنسیتی، قومی، و ... قائل شود. در صورت تغییر در ترکیب جنسیتی در میان سهامداران و یا وجود محدودیت های بدنی-حرکتی در میان برخی از سهامداران، هیات مدیره موظف به تدارك فضای کاری مناسب و شایسته برای همه سهامداران-کارگران می باشد.

✓- سهامدار-کارگر، مجاز نیست بدون هماهنگی رسمی از کار کردن در شغل/محل کار تعیین شده سر باز بزند. هر کارگر در صورت اعتراض میتواند اعتراض خود را به بازرسان اعلام کند و در صورت وارد بودن اعتراض وی، هیات مدیره با هماهنگی با مدیران نسبت به جابجایی وی اقدام کند. میزان حداکثر حق هر نفر در بازه زمانی معین برای اعتراض و جابجایی توسط آیین نامه تعیین خواهد شد.

✓- هیات مدیره حق ندارد مصوبه ای بگذارند که راستای کلی کشت و تولید شرکت را تغییر دهد و هر گونه تغییر اساسی و یا تغییر کاربری باید به تصویب مجمع عمومی سالیانه سهامداران (کارگران شرکت) برسد. هیات مدیره میتواند در چهارچوب همان الگوی کشت و تولید مصوب، نسبت به نگهداری و تعمیرات اقدام کند.

✓- هیات مدیره شرکت تعاونی، در ماه یازدهم فعالیت خود، گزارش عملکرد و صورت حساب های مالی دوره فعالیت خود را در اختیار بازرسان قرار میدهد و در صورت تایید گزارش ها توسط بازرسان، این گزارش ها به صورت عمومی از طریق رسانه عمومی شرکت به اطلاع همگان رسانده میشود.

✓- هیات مدیره موظف است مقدمات برگزاری مجمع عمومی سالانه سهامداران را تدارك ببیند. کاندیداهای عضویت در هیات مدیره و بازرسان نیز آمادگی خود و نامزدی خود را به اطلاع هیات مدیره رسانده و اسامی آنها از طریق رسانه عمومی شرکت تعاونی به اطلاع عموم کارگران-سهامداران خواهد رسید.
✓- در صورت اعتراض حتی يك کارگر به نحوه عملکرد هیات مدیره، موضوع توسط بازرسان بررسی شده و اعتراض آن همکار و نیز پاسخ بازرسان از طریق رسانه عمومی شرکت به اطلاع همه رسانده میشود.

در صورت عدم رضایت آن همکار از پاسخ دریافتی، او حق دارد از طریق رسانه عمومی شرکت تعاونی درخواست استیضاح يك یا چند تن از اعضای هیات مدیره را کند و با رای گیری اینترنتی از کل همکاران و زیر نظر بازرسان و جمع پنج نفره مورد انتخاب آن همکار و جمع پنج نفره منتخب هیات مدیره، نتیجه استیضاح معین خواهد شد. چنانچه شخص استیضاح شده رای نیاورد از عضویت در هیات مدیره معلق خواهد شد و نفر علی البدل جایگزین او خواهد شد. همچنین چنانچه یکی از مدیران بخش ها مورد استیضاح قرار بگیرد در صورت رای کارگران همان بخش به لغو مدیریت آن فرد، مدیر جدید منتخب شرکت تعاونی جایگزین وی خواهد شد.

✓- نحوه برگزاری مجمع عمومی سالیانه کارگران-سهامداران چه به صورت تمام حضوری یا اینترنتی یا ترکیبی بر اساس شرایط، امکانات و ضروریات زمان تعیین خواهد شد.

✓- کارگران-سهامداران حق دارند علاوه بر استفاده از رسانه عمومی شرکت برای اظهار نظر و نقد و پیشنهاد، رسانه های مستقل خود را ایجاد کنند .

✓- شرکت تعاونی کارگری موظف به ایجاد مکان های لازم برای تفریح، ورزش و امکانات و مکان های رفاهی عمومی و امکانات آموزشی و فنی برای کارگران و خانواده های آنها، مهدکودک، مدرسه و نیز تهیه مسکن رایگان برای سهامداران-کارگران میباشد.

روش محاسبه ارزش سهام کارگری و مبلغ قسط ماهیانه آن

بخش سوم

مستحضرید که قیمت کارشناسی و قیمت واقعی شرکت به هنگام واگذاری تماما اعداد مختلفی بوده اند اما این اختلاسگران و باند دولتی همدست آنها شرکت را به قیمت حدود هشت میلیارد تومان خریداری کرده اند. ما کارگران هفت تبه به پنج برابر این قیمت کل شرکت را میخریم. ما برای رفع هر بهانه و به عنوان پولی به دولت دزد ولی همیشه گرسنه این مبلغ را خواهیم داد. پنج برابر قیمت قبلی میشود چهل میلیارد تومان. ما ده میلیارد هم به ضرر خودمان اضافه میکنیم: ۵۰ میلیارد تومان.

✓ هفت تبه حدود ۵ هزار کارگر دارد. در شرکت تعاونی و سهامدار شدن همگی با هم برابرند و فقط بر اساس سنوات سهام افراد معین میشود. کارگر روزمردی و فصلی نخواهیم داشت و همه استخدام دائم و سهامدار خواهند شد.

✓ بر اساس جدول پیشنهادی تعیین سهام، سهامدار در رتبه اول، دو سهم و رتبه آخر هفت سهام دارد. (ارقام دقیق و نهایی این جدول به تصویب مجمع عمومی کارگران خواهد رسید). اگر به سنوات همکاران دسترسی داشته باشیم عدد دقیق مجموع سهام را میتوان به دست آورد. اما به طور سرانگشتی و میانگین مجموع سهام کل، عددی حدود سی هزار سهم میشود. با احتساب قیمت پنجاه میلیارد تومان برای کل شرکت، ارزش هر تک سهم خواهد شد: یک میلیون و ششصد و شصت و شش هزار تومان.

✓ دولت شرکت را به صورت اقساط بلند مدت به اسدیگی-رستمی واگذار کرد و آنها البته هیچ پولی هم ندادند اما ما در اقساط تا ۵ سال این پول را پرداخت میکنیم. این قسط از حقوق ماهیانه کسر خواهد شد و توسط شرکت تعاونی به حساب دولت واریز خواهد شد. البته با توجه به اینکه سهام شرکت صد درصد در تملک خودمان خواهد شد فقط با توزیع سود شرکت در سال اول چندین برابر مبلغی که برای خرید کل سهام میدهیم به ما برمیگردد و از سال دوم نیازی به بازپرداخت قسط نیست و میتوانیم تمام آنرا یکجا پرداخت کنیم.

✓ با در نظر گرفتن ارزش حدودی هر سهم به قیمت سه میلیون تومان و ... جدول پرداختی برای هر رتبه و کل ارزش سهام برای هر کارگر در رتبه معین، ش بدین ترتیب خواهد بود:

◆ پایه اول: یک تا سه سال سابقه کاری: چهار سهم

ارزش مجموع سهام: شش میلیون و ششصد هزار تومان
در اقساط پنج ساله: هر ماه صد و یازده هزار تومان پرداخت میکند

◆ پایه دوم: سه تا هفت سال سابقه کاری: پنج سهم

ارزش مجموع سهام: هشت میلیون و سیصد و سی هزار تومان
اقساط پنج ساله: هر ماه صد و سی و هشت هزار تومان

◆ پایه سوم: هفت سال تا پانزده سال سابقه کاری: شش سهم

ارزش مجموع سهام: ده میلیون تومان
در اقساط پنج ساله: هر ماه صد و شصت و شش هزار تومان

◆ پایه چهارم: پانزده سال به بالا: هفت سهم

ارزش مجموع سهام یازده میلیون و ششصد و شصت و شش هزار تومان
اقساط پنج ساله: هر ماه صد و نود و چهار هزار تومان

◆ پایه افتخار: همکاران بازنشسته در ده سال اخیر: هر نفر دو سهم

ارزش مجموع سهام، سه میلیون و سیصد و سی هزار تومان
اقساط پنج ساله: هر ماه پنجاه و پنج هزار تومان

ارقام فوق ممکن است تا چند درصد جزئی تغییر کند.

✓ روش دوم پرداخت این است که دولت که به این اختلاسگران برای ابد وقت داده بود به ما یک سال و سه ماه وقت بدهد و ما سر این وقت تمام سهم قسط خودمان را از محل سود سالانه پرداخت خواهیم کرد.

✓ بدین ترتیب شرکت پس از خلع ید بخش خصوصی و واگذاری به شرکت تعاونی کاملاً کارگری به طور کامل در مالکیت کارگران در می آید و سود سالانه آن نیز بر اساس میزان سهام بین کارگران-سهامداران توزیع خواهد شد. طی پنج سال، مبالغ فوق طبق جدول پرداخت از حقوق کارگران-سهامداران کسر خواهد شد.

✓ نکته مهم: در شرکت تعاونی کارگری هفت تپه قرار نیست هیچ سرمایه گذار از بیرون و هیچ مفت خور جدیدی بر سر محصول مبارزه و رنج و تلاش ما بیاید. کل سهام کارخانه توسط کارگران خریداری شده و کل اموال و املاک شرکت به نام کارگران خواهد شد.

✓- سود شرکت به طور سالانه بین تمام کارگران تقسیم خواهد شد.

✓- کارگر موقتی و فصلی نخواهیم داشت و همگی به طور دائم مشغول خواهند شد. و سهم هر کارگر فقط از مالکیت زمین ها، بیش از نفری چهار هکتار خواهد بود.

✓- هر کارگر در طی سال ۴۰ روز مرخصی با حقوق دارد و از مسکن رایگان، غذای رایگان، ایاب و ذهاب رایگان، مهدکودک و محیط های آموزشی برای فرزندان و محیط های رفاهی و تفریحی برای خانواده ها برخوردار خواهد شد. هر کارگر حق دارد از اعضای خانواده و یا هر فرد مورد نظرش را معرفی کند تا در صورت بازنشستگی یا فوت، صاحب سهام او شود.

تهیه: شرکت کارگری ویژه هفت_ تپه (#شکوه) - خرداد ۱۳۹۹