



مقاله



ابراهیم طغیانی

شوراهای اسلامی کار ناموفق در هدف، بی اختیار در تصمیمات

معایب هم به درستی ریشه یابی نمی شوند. پیدایش نهاد کارگری شورای اسلامی کار مستقیماً به زیرساخت‌هایی چون تاریخچه ظهور کارخانه‌ها و کارگاه‌ها در ایران، تکوین نیروی کار و کارگر در کشور، خصوصیت اجتماعی و اخلاقی کارگران و شیوه تولید و مالکیت در جامعه بستگی دارد و از همه مهمتر عرصه سیاسی کشور است که پیوند دهنده و در حقیقت محور هماهنگ کننده تمامی آن عوامل است و باید دقیقاً مد نظر قرار گیرد. در این بحث اختصاراً به برخی از آنها می‌پردازیم:

اوضاع اجتماعی ایران

می‌دانیم که تا اواخر عهد قاجاریه و پس از مشروطیت، مملکت ما کشوری کشاورزی بوده و اثر چندانی از صنایع در آن دیده نمی‌شد. هر چند دو بیست سال از انقلاب صنعتی اروپا می‌گذشت، سیستم اجتماعی ما هم نه مشخصات دوران برده‌داری را داشته و نه با شرایط حاکم بر جامعه فئودالی مطابق بوده، بلکه نظام آسیایی مخصوصی بر آن حاکم بوده که ارباب بر عیثی نام داشته است. اربابان آن جامعه اصولاً در عرصه تولیداری موجودیت می‌یافتند که کاملاً زبردست و مقهور سلاطین و استبداد حاکم بر کشور بوده‌اند. البته خرده مالکانی هم بودند که اندکی از سیستم ارباب بر عیثی نداشتند، بنابراین عمدتاً جامعه را رعایا تشکیل می‌دادند که موجودات بی‌نقش و اثری بوده و کاملاً در اختیار اربابان قرار داشتند. اربابان البته در روستا ساکن نبودند، بلکه در پایتخت یا شهرهای بزرگ سکونت داشتند و عمال آنها در سطح روستا امورشان را مدیریت می‌کردند. این عمال گاهی از خود اربابان هم بی‌رحم‌تر و سفاک‌تر بودند. اربابان معمولاً خدمت و حشم و نوکر و کلفت دستیاران خود را از میان همین رعایا برمی‌گزیدند و آنها را به شهر می‌آوردند. این گروه شاید اولین مهاجران

حق طلبانه داشته و آن را به چشم و کیل دلسوز خود می‌نگرند و در سوی دیگر مدیریت کارخانه‌ها قرار دارند که توقع دارند تصمیمات بجا و نابجای آنان درست مورد تأیید این شوراهای واقع شود، یعنی از آن استفاده ابزاری به عمل آورند در حالی که خود این شوراهای در تمامیت به دلیل غیر همسطح بودن فکری عناصر تشکیل دهنده‌شان فاقد انسجام و حتی

مطالبات کارگری جامعه ما مشابه خواسته‌ها و مطالبات جوامع دیگر است، اما در غرب سیر تکامل اجتماعی در روندی طبقاتی رشد کرده و در نتیجه مبارزات سرنوشت‌ساز طبقاتی را بوجود آورده که از مراحل خاص خودش عبور کرده، ولی در جامعه ما به جای هدایت طبقاتی، نقش و اثر روشنفکران پررنگ‌تر بوده و در دوران معاصر معمولاً آرمان‌های کارگری جامعه ما از زبان روشنفکران مطرح می‌شده است

برای آنکه با شورای اسلامی کار، این نهاد نوپیدای پس از انقلاب آشنا شویم ضرورت دارد تا به زمینه‌های ایجاد آن توجه کنیم. می‌دانیم که این نهاد برخاسته از مطالبات چندین ساله کارگران و مطرح شده در دوران انقلاب اسلامی است. از سویی ریشه این خواسته بر تکوین نیروی کار تا پیش از انقلاب استوار است. طبیعتاً این ریشه‌یابی ما را رهنمون می‌سازد تا به داشته‌ها و کاستی‌های این قشر توجه نموده و تاریخچه پیدایش جامعه کارگری را بهتر درک کنیم. در دید کلی باید متوجه بود که اصولاً مطالبات کارگری جامعه ما مشابه خواسته‌ها و مطالبات جوامع دیگر است، اما در غرب سیر تکامل اجتماعی در روندی طبقاتی رشد کرده و در نتیجه مبارزات سرنوشت‌ساز طبقاتی را بوجود آورده که از مراحل خاص خودش عبور کرده، ولی در جامعه ما به جای هدایت طبقاتی، نقش و اثر روشنفکران پررنگ‌تر بوده و در دوران معاصر معمولاً آرمان‌های کارگری جامعه ما از زبان روشنفکران مطرح می‌شده است. متأسفانه انبوه کارگران، فاقد تفکر آرمانخواهانه بوده‌اند و شاید این هم در جای خود نوعی محرومیت باشد که در این طبقه به وجود آمده است. به هر صورت تصویر اولیه شورای اسلامی کار در اندیشه کارگران، نهادی اتحادیه مانند تصور می‌شد ولی در هر حال اگر همین بنای نیم بندهم بر بنیادی مستحکم بنامی شد شاید می‌توانست بخشی از خواسته‌های کارگری را محقق سازد، ولی متأسفانه شوراهای اسلامی کار با تمام آمیدی که به آن ابراز می‌شد نتوانست موفق پدیدار شود. اکنون می‌خواهیم نظری بر این نهاد انداخته و ارزیابی کنیم که ریشه‌های اصلی این عدم موفقیت در چه عواملی بوده است و البته از بررسی انتزاعی و مجرد به نتیجه نمی‌رسیم. اصولاً این نهاد در عمل دارای تصویری دوگانه است؛ در یک سوی آن کارگران هستند که به آن‌گانه‌ای آرمانگرایانه و

برنامه‌ریزی بلندمدت هستند، به همین دلیل قادر به نوآوری نیز نبوده و در حل تنش‌های کارگری-کارفرمایی ناتوان ظاهر شده‌اند، زیرا این معجون نه خاصیت سندیکایی دارد و نه قدرت اتحادیه‌ای و از حمایت‌های دولتی هم بهره‌مند نیست. به‌طور کلی عوامل نهانی مهمی که در ساخت هر پدیده وجود دارند اگر به درستی شناسایی شوند

شورای اسلامی کار: دی و بهمن ۱۳۸۸

روستایی بودند که رفته رفته از طبقه رعایا جدا شده و به استقلال می‌رسیدند، ولی هنوز بافت کاری پیدانکرده بودند. به هر حال رعایا کاملاً محروم و فاقد ابتدایی‌ترین امکانات رشد و ترقی بوده و از هر لحاظ عقب‌مانده‌ویی سواد بودند. پس از ایجاد تنظیمه یعنی بعد از انقراض قاجار و ایجاد شناسنامه توسط رضاخان، جوانانی از رعایا را که به سن سرریزی می‌رسیدند به اجبار به بادگان‌ها می‌بردند و چون دست چپ و راستشان را نمی‌شناختند مشهور است که با سنگ و ذغال برایشان مشخص می‌کردند و به آنها تعلیم نظامی می‌دادند و در میان آنها هر کدام اندک سواد داشتند درجه‌دار می‌شدند. گاهی از میان همین نیروها حتی به درجه افسری هم می‌رسیدند و جذب زندگی جدید شده و در شهرها می‌ماندند. اینها هم برخی دیگر از مهاجران روستا بودند. این افراد در صد کمی بودند و رعایای روستا همچنان محروم بودند. در توضیح این نقیصه کافی است بدانیم کلمه ملت نخستین بار در انقلاب مشروطیت وارد فرهنگ ما شد (۱) و تا مدتی بین مردم کاملاً مصطلح نشد و مردم همچنان رعایا لقب داشتند، ولی قدم‌های اولیه از مشروطیت برداشته شد. به طور کلی جامعه ابتدای قرن بیستم ایران به هیچ وجه قابل مقایسه با غرب نبوده، برای نمونه بدنیست بدانیم که گمرکات کشور ایران خیلی دیر و در دوره ناصرالدین شاه ایجاد شد و به علت فقدان نیروی ماهر در دور مظفرالدین شاه اداره آن را به عهده مسیونر بلژیکی گذاشتند تا بتوانند برای آن دفتر ثبت و صورت مالی ایجاد کنند. (۲) آنها نیز نقل کرده بودند که ایرانیان عددنویسی هم نمی‌دانسته‌اند و همه مستوفیان ایران که بیش از ۱۵۰۰ نفر بوده‌اند به خط سیاق صورت برداری می‌کرده‌اند. این کشور با آن شرایط در دست تعدادی امیر بوده و بقیه امریر بودند، یعنی قشری بنام کارگرنوزهم موجودیت نیافته بود، در صورتی که در غرب سندیکا، اتحادیه و حتی احزاب کاری هم تشکیل شده بود.

وضع صنایع و کارخانجات در ایران

زمینه بعدی ایجاد شورای اسلامی کار اصولاً وجود کارخانه یا کارگاه و مالکیت آنها بوده که نیروی کار باید در آنجا کار تولیدی انجام بدهد، از این رو برای تجزیه و تحلیل شورای اسلامی کار بدون شناخت کارخانه‌ها و کارگاه‌ها - که مظهر و شورای اسلامی کار هستند - به دیدگاه صحیحی نمی‌رسیم. جای تأسف است که اقرار کنیم با آنکه از قرن هفدهم به بعد نیروی بخار، صنعت چاپ و کشتی‌سازی و بسیاری صنایع در اروپا رواج یافته بود تا ۲۰ سال بعد از آن هم هنوز در ایران خبری از این پیشرفت‌ها نبود. حتی نشر و چاپ کتب به اجبار در هندوستان و یا ترکیه انجام می‌شد و تا مشروطیت

فقد برای ایرانیان کلاً از روسیه و بلژیک وارد می‌شد. ایران کشور کشاورزی بود در حالی که از خود بیل هم تولید نمی‌کرد و بیل زارغان، انگلیسی بود. پس از سال ۱۳۰۰ کارخانه‌های کوچک ریستدگی و بعدها قند و سیمان و... وارد ایران شدند و پس از جنگ دوم جهانی برخی شرکت‌های خارجی امتیاز آوردن بعضی صنایع را به دست آوردند که سرمایه‌گذاری آنها با مشارکت دولت به انجام می‌رسید، البته برخی از مالکان یا همان اربابان نیز در شهرها کارخانه‌های کوچکی را برای برخی از تولیدات ایجاد کرده بودند. پیشه‌وران سطح روستا در آن روزگار هم فقط تولیداتی را که مورد نیاز جامعه کشاورزی بود تولید می‌کردند و در مشاغلی مثل نجاری، آسیابانی، آهنگری و قالیبافی اشتغال داشتند، ولی هنوز به عنوان کارگر معرفی نمی‌شدند و از مکانیزم‌های صنعتی هم استفاده نمی‌کردند. آنها با همان ابزارهای اولیه به کارشان ادامه می‌دادند، این گروه حتی حقوق مشخصی دریافت نمی‌کردند و رعایا پس از برداشت

در دوران ملی شدن صنعت نفت با پرداخت حقوق و تشویقی به کارگران آنها را وادار می‌کردند تا در کلاس‌های اکابری که تشکیل شده بود شرکت کنند و هر کس خواندن و نوشتن و یا دوره ابتدایی را قبول می‌شد به کارمندی ارتقا می‌یافت

محصول سالیانه هر کدام مقداری از محصول خود را به آنها می‌دادند، در نتیجه این پیشه‌وران هم کارگر به شمار نمی‌آمدند و فقط زائده‌ای بودند بر پیکر کشاورزان.

پیدایش نیروی کاری

افزون بر رعایایی که توسط اربابان از جامعه روستایی به شهر آورده می‌شدند و مقداری پیشرفت می‌کردند، پیشه‌وران شهری هم از آگاهی نسبی کمی بهره‌مند بودند. برخی از رعایای روستایی هم که به کار معامله و سوداگری می‌پرداختند دارای آگاهی‌هایی بودند، اما هنوز به جامعه کاری تغییر وضعیت ندادند و بودند، زیرا در عرف و تعریف: کارگر به کسانی اطلاق می‌شود که با فروش نیروی بدنی خود کسب درآمد نمودند و گیشان را می‌گذرانند. پس از روی کار آمدن پهلوی و ایجاد جاده راه آهن و گسترش راه‌سازی پای روستایان به راحتی به شهر باز شد، سپس ساخت تأسیسات عمرانی و ابنیه‌های

وزارتی و دولتی نیروهای آزاد شده بیشتری را به شهر جلب کرد و در مرحله ساخت کارخانه‌ها نیروهای بیکار روستا رسماً به صورت کارگر در این مراکز به کار غیر حرفه‌ای مشغول شدند. این روند ادامه داشت و حتی سوندی‌ها، ژاندارمری را به اسم امنیت ایجاد کردند و نیروهایی را به کار مشغول کردند. (۳) هر چند این مورد به پروسه کاری ارتباط ندارد، ولی شهرنشینی را افزایش داده و به نیروهای غیر کشاورز افزوده شد. به علت فقر شدید علمی بیشتر این کارگاه‌ها و کارخانه‌ها به وسیله کارشناس خارجی اداره می‌شدند. نقطه شروع رسمی نیروی کاری در ایران به معنی واقعی کلمه در زمان ایجاد تأسیسات نفتی در جنوب آغاز شد که خارجیان آموزش‌هایی را در حد بسیار ابتدایی به آنها می‌دادند، مثلاً یک نفر مسئول بود خواندن ساعت را برای آغاز و پایان کار به آنان یاد بدهد تا بدانند چه موقع باید سر کار بیایند. این آموزش‌ها باعث شد تا افرادی را برای کارهای نیمه‌فنی از بین این روستاییان کشف کنند. این روش فرهنگ‌سازی ادامه یافت و حتی در دوران ملی شدن صنعت نفت با پرداخت حقوق و تشویقی به کارگران آنها را وادار می‌کردند تا در کلاس‌های اکابری که تشکیل شده بود شرکت کنند و هر کس خواندن و نوشتن و یاد دوره ابتدایی را قبول می‌شد به کارمندی ارتقا می‌یافت. به این ترتیب کارگران با علم و دانش نیز پیدا شدند، اما عمده نیروی کاری ایران پس از انقلاب سفید شاه به وجود آمد، زمانی که صنایع موتاز وارد ایران شد و روستاییان با الوای ارباب - رعیتی آزاد شدند و برخی نیز بیکار شدند و به صورت انبوه به حاشیه‌نشینی شهرهای بزرگ سرازیر شدند و کارگران به عنوان طبقه‌ای جدید تولد یافتند. البته تمامی این صنایع یا مستقیماً توسط دولت ایجاد شدند مانند ذوب آهن و پالایشگاه‌ها و یا با وام دولتی تأسیس شدند مانند ناسونال و... ولی در صفحات جنوب کارگران با ساز و کارهای مدنی و اجتماعی هم آشنا شدند و برایشان باشگاه‌هایی با همان نام «کلوب» ایجاد کردند و برخی اصطلاحات خارجی هم وارد محاورات روزمره آنها شد و اولین اتحادیه هم در صنعت نفت به وجود آمد.

نظریه بر حركات همدنی کارگران

متأسفانه تکوین و ظهور نیروی کاری با شرایطی که پدید آمد باعث نشد تا این قشر با حقوق انسانی و طبقاتی خود دقیقاً آشنا شوند. تنها قشری از کارگران که تا حدی به حقوق اجتماعیشان آشنا شدند. آن دسته از کارگرانی بودند که به نوعی با تشکیلات کاری حزب توده آشنا می‌شدند، و گرنه این طبقه اصولاً سابقه حرکت‌های کاری را در ساختار خود نداشتند. اولین بار که از کارگران دفاعی به عمل آمد توسط حاکم کرمان صورت

گرفت. او در آن خطبه دستور داد از گماردن کودکان کمتر از ۱۰ سال در کارگاه‌های قالیافی جلوگیری شود. (۴) در مرکز بزرگ کارگری ایران اولین دفاعی که از قشر عظیم کارگران صنعت نفت به عمل آمد توسط مرحوم دکتر محمد مصدق بود که بیمه‌های اجتماعی را ایجاد کرد (کارگران همیشه مدیون دکتر مصدق هستند) در صورتی که در اروپا کارگران آن خطبه برای مطالباتی به مراتب کمتر از این، مبارزات زیادی انجام داده بودند آنها از قرن هجدهم سندیکا و اتحادیه و حتی احزاب کارگری را ایجاد کرده و دولت‌هایشان هم این تأسیسات اجتماعی را به رسمیت می‌شناختند. در ایران اولین اتحادیه کارگری توسط کارکنان چاپخانه‌ها ایجاد شد که به علت اختلافات داخلی و نداشتن تجربه فعالیت‌های اجتماعی خیلی زود منحل شد. اما پس از آن اتحادیه کارکنان صنعت نفت با توانمندی بهتری پدید آمد و توفیقاتی هم به دست آورد. یادآوری این مطلب ضروری است که نخستین قانون کار در سال ۱۳۳۹ از مجلس وقت گذشت.

مدیریت حاکم‌پرو کارخانه‌ها

آن گونه که ذکر شد پس از مشروطیت کارگاه‌های کوچک و متوسط، توسط مالکان ساکن در شهرها ایجاد گردید که نقش چندانی در فرایند طبقه کارگری نداشت، ولسی پس از جنگ جهانی اول و روی کار آمدن رضاخان، کارخانه‌های نسبتاً بزرگی - البته با سرمایه‌گذاری دولتی - ایجاد شد که در اختیار دولت بودند، ولی باعث رشد نسبی طبقه کارگر شدند. تفاوت کشور ما با کشورهای اروپایی در قرن ۱۸ این بود که کارخانه‌های اروپا متعلق به بخش خصوصی بودند و در بسیاری موارد تنش‌های کارگری با مالکان و سرمایه‌داری به وقوع می‌پیوست و دولت نقش میانجی داشت، در حالی که در ایران حقوق کارگران توسط مدیریت دولتی صنایع پایمال می‌شد. در اینجا برخلاف اروپا کارگران نه در برابر سرمایه‌داران بلکه در برابر دولت می‌ایستادند. مبارزات کارگران در اروپا نوعی حق طلبی محسوب می‌گردید، ولی در ایران این حق طلبی اتهام خیانت در پی داشت. تضاد مردم در اروپا با سرمایه‌داری، تضادی منطقی و دیالکتیکی بود و حاصلش رشد فکری و مدنی کارگران بود که مولود آن اتحادیه‌ها و سندیکاها و در نهایت احزاب بودند، اما در ایران این روند رویی با سرکوب حکومت‌های دیکتاتوری رویه‌رو می‌شد. به طور کلی مدیریت حاکم بر صنایع در ایران مدیریتی آمرانه و جابرانه بود، در نتیجه مفاسد آن با گذشت ۶۰ سال هنوز هم پابرجاست،

یعنی شایسته‌سالاری و رشد انگیزه در آن جایی ندارد و تملق و چاپلوسی هنر محسوب می‌شود، از این رو امروز هم مادر کشور هرگز تولیدی که بتواند از نظر کمی و کیفی با تولیدات مشابه خارجی رقابت کند نداریم.

آنچه در این مختصر بررسی شد نشان می‌دهد که تا پیش از انقلاب سال ۵۷ داشته‌های ما عبارت بود از کارخانجاتی با آن نابسامانی، نیروی کاری با این ناتوانی و مدیریتی دولتی و غیررقابتی با آن بیوگرافی. اگر در کشور ما تولیدات کارخانه‌ای به صفر برسد و کارخانه تعطیل شود کارگر و بویژه مدیر منتظر حقوق معوقه و پاداش است. در حالت عادی هم بدهی‌ها متعلق به دولت است و سوددهی‌ها از سر کات مدیریت توانمند این کارخانه‌ها، با آن وضع و شیوه تفکر بود که انقلاب شد و مدیران کارخانه‌های خصوصی هم همراه

اگر بخواهیم شوراهایی
کار آمد در کارخانجات تولیدی
داشته باشیم باید به کارکنان
آموزش بدهیم که مشکل
انتخاب اعضای شورا منحصر
با صنفی‌نگری حل نمی‌شود
زیرا در این رهگذر کسانی که
افکار عمومی را فریب می‌دهند
موفق می‌شوند که صندلی
این نهاد را در اختیار گرفته
ولی اعتبار خود را در تعامل با
مدیریت از دست بدهند

صاحبان مقروض به دولت صحنه را ترک کردند و این بار سنگین بایار قبلی جمع شده به عهده دولت پس از انقلاب افتاد که شرح آن توسط دانشمند و دلسوز گرامی آقای مهندس سبحانی قبلاً به تحریر در آمده است. بنابراین به شرح شوراهای اسلامی می‌پردازیم که اگر خوب بنا نهاده می‌شد شاید می‌توانست کمکی به حل این معضل باشد.

شوراهای اسلامی کار در کارخانه‌ها

پس از انقلاب اسلامی که نیروهای حامی انقلاب مثل معلم‌ان، دانشجوین، کارگران به سرکار خود برگشتند منتظر بودند تا معجزات انقلاب را در محل کارشان لمس نمایند. برخی از مدیران هم که پیش از انقلاب همراه حرکت جامعه و مردم نبودند با ظاهر جدید به سرکارشان مراجعه کردند. نیاز تولید کشور باعث شد تا مداخلی را که در انحصار این گونه افراد بود مجدداً به اجبار به همان افسراد و اگذار

کنند. از سویی لازم بود تا نیروی مردمی و بومی در کارخانه‌ها برای تعدیل نارسایی‌های گذشته امور را به عهده بگیرند، ولی متأسفانه انقلاب برای چنین روزی هیچ کس را در آستین نداشت. از سویی دیگر کارکنان خواهان سیاست‌گذاری‌های جدید بودند و در طول انقلاب از رهبران جنبش مانند دکتر بهشتی و آیت‌الله طالقانی و صف شوراهای کرات شنیده بودند، بنابراین اقدام به تشکیل شوراهای حتی پیش از تصویب قانون آن در مجلس کردند. این شوراهای تجربه جدید کارکنان و اولین نهاد مردمی تولید یافته‌ای بود که به قول مولانا هر کسی از ظن خود یار آن شده بود. نظارت دولت به عنوان متولی این کارخانه‌ها نیز از طریق مدیرعامل‌هایی که برای این مؤسسه‌ها منصوب می‌شدند اعمال می‌گردید. پیش از انقلاب در شرکت‌های بزرگ برای جلب توجه کارکنان و کارگران اقدام به انتخاب نماینده کارگران می‌کردند. این گزینش تنها انتصابی دولتی بود و برای ظاهر سازی به عمل می‌آمد، اما این بار وضعیت با سابق تفاوت چشمگیری داشت و آن حضور مردم در انتخاب این شوراهای بود و طبیعتاً توقعشان نیز از آن خیلی بیشتر بود، در حالی که این شوراهای فاقد تجربه کافی بودند و مدیرعامل‌هایی هم که از طرف دولت می‌آمدند هر چند بیشترشان انسان‌های در سنکاری بودند ولسی تجربه و تحصیلاتشان متناسب با مدیریت این صنایع نبود، در نتیجه ناهماهنگی‌هایی به وجود می‌آمد که هم اعتبارشان کاهش می‌یافت و هم شوراهای ربه‌بست می‌کشاندند و مدیریت کلان کشور نیز همسنگ مدیریت‌های رژیم سابق قلمداد می‌شد. این وضع به آرامی و کندی ادامه یافت تا در سال ۱۳۶۳ مجلس قانون انتخابات شوراهای کار را تصویب کرد. این قانون با تمام کاستی‌ها و بن‌بست‌ها و خلاهایش به وسیله اداره کار در کارخانه‌ها به اجرا درآمد.

قانون شوراهای اسلامی کار

بر اساس این قانون کارگاه‌ها و کارخانجاتی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائمی دارند باید دارای شورا باشند. برای این کارگاه‌ها تعداد اعضای شورا ۳ تا ۷ نفر و به نسبت افزایش کارکنان مؤسسه ۵، ۷ و ۹ نفر انتخاب می‌شوند، ولسی از ۵۰۰۰ نفر کارمند به بالا تعداد اعضای شورا یا زده نفر است. اعضای علی‌البدل از ۲ تا ۶ نفر در نوسان است. طبق ماده دیگر آن قانون اجراء بر نامه‌ریزی این انتخابات و حتی تاریخ رأی‌گیری توسط نماینده اداره کار منطقه مشخص می‌شود. متولی انجام این کار در سازمان‌های بزرگ کارگری مثل صنایع فولاد و شرکت نفت شورای عالی کار می‌باشد. (۵)

از ارزیابی دو ماده بالا کاملاً مشخص می‌شود که شوراهای اسلامی کار در کارخانجات تابعی از

ادارات کار هستند و مدیران عامل و هیئت مدیره هائیز با انتخاب دولت و با نظارت دولت تعیین می شوند، در نتیجه مشخص می شود که کارخانه هادر گرداب سانتر الیسم گرفتارند، بنابراین در این گونه سیستم ها هر کس سعی دارد گلیم خود را از سیلاب نجات دهد و تولید که محور اصلی هر کارخانه است به فراموشی سپرده می شود. طبق همان قانون شوراها موظفند نظرات مشورتی خود را به مدیریت ارائه دهند، از این رو اجرای نظرات شورا که خواسته های کارکنان است منوط به پذیرش مدیریت می باشد. طبق ماده دیگری از همان قانون، نماینده شورای اسلامی در مدیریت که در جلسات مدیران شرکت می کند فاقد حق رأی می باشد، بنابراین مخالفت یا موافقت نماینده شورا که نماینده کارکنان است هیچ تأثیری در تصمیم گیری های مدیریت ندارد. نماینده شورا در مدیریت سعی می کند با مدیران دوستی و همراهی پیشه سازد چون از مخالفتش بهره ای نمی گیرد. طبق همان قانون اگر مدیریت از عملکرد شوراناراضی بود بلافاصله مدیریت گزارشی به اداره کار شکایت کرده و برای شورا تقاضای تشکیل ماده ۲۲ می شود و اداره کار سر بعا اعتبارنامه نمایندگان شورا را باطل و کارخانه را به مدت یکسال از داشتن شورا محروم می کند. طبق همان قوانین چنانچه شورای اسلامی کار از مدیریت، انحرافی مشاهده کرد باید تا تهیستند ات رسمی به قوه قضاییه مراجعه کرده و رسماً از مدیران شکایت کند تا قانون با ضوابط رسمی پیگیری نماید. معمولاً مدیریت برای این موارد از وکلای خبره ای که در استخدام دارد استفاده می کند. وقتی شورایی باطل شود شورای جدید طبق ضوابط به صورت زیر انتخاب می شود:

اداره کار طی اعلامیه ای به کارخانه از مدیریت تقاضای کند که در تاریخی مجمع عمومی تشکیل شود تا از کارکنان خواسته شود برای تشخیص صلاحیت، کاندیدا شوند. مدیریت و اداره کار در اولین قدم یکی را برای اینکار با رأی مردم و نظر خود انتخاب می کنند. فرد منتخب به همراه نماینده اداره کار و یک نفر که از سوی مدیریت انتخاب می شود جمعا سه نفر هیئت تشخیص صلاحیت را تشکیل می دهند. در اینجا باز هم نماینده کارکنان کاملادر اقلیت است و میان نماینده اداره کار و نماینده مدیریت که معمولاً از مدیران امرداری و منابع انسانی هستند در اقلیتی ضعیف قرار گرفته و تابع توافق مدیریت و اداره کار می شود. سپس به کارکنان اعلام می شود که کاندیداها خود را به این هیئت معرفی و کتباً تقاضای شرکت در انتخابات کنند. تقاضاها به وسیله هیئت تشخیص بررسی و عده ای از آن میان برگزیده می شوند که غیر مستقیم حراست کارخانه ها هم بر آن نظارت می کنند و پس از مشخص شدن کاندیداها

نهایی تاریخ رأی گیری توسط اداره کار مشخص می شود. انتخابات در تاریخ مشخص با نظارت هیئت تشخیص و کنترل اداره کار انجام و حائزین اکثریت معرفی می شوند.

نکته این است که تا اینجا کار نظارت مردمی و کارگری بر انتخابات شوراها بسیار ضعیف و نقش اداره کار و مدیریت کاملاً قوی است. زمانی که اعضای شورای اسلامی کار به هر صورت انتخاب شدند در اولین جلسه باید رئیس شورا، معاون، نماینده شورا در مدیریت، منشی، مسئول مالی و... مشخص شده و طی یک صورتجلسه به اداره کار و مدیریت معرفی شوند. در چنین جلسهای متأسفانه عدم هماهنگی و تنش های مخرب میان اعضای شورا به وجود می آید که گاهی تا انحلال شورا هم کشیده می شود، زیرا مدیر عامل کارخانه ها معمولاً برای موارد اضطراری باری رئیس شورا مشورت می کنند، از این رو اعضای منتخب تلاش می کنند که رئیس شورا شوند یا نماینده شورا در مدیریت باشند تا به نوعی مورد تقدیر مدیریت قرار گیرند، چرا که اختیارات مدیران در کفه ترازو همواره سنگین تر است و در بسیاری موارد مدیریت با دور زدن کارکنان و نمایندگان شورا باری رئیس شورا به توافق می رسند و این یکی از نقاط آسیب پذیر شورا است. نقاط ضعف دیگر کمی اطلاع و پایین بودن آگاهی نمایندگان شورا است که در مقام رهنمود دادن یا اظهار نظر از خرد کافی بهره مند نبوده و باعث سرشکستگی کارکنان می شوند.

از ناتوانی قانونی شورا این اندازه کافی است که بدانیم شوراهای اسلامی کار برای تغییر در اساسنامه داخلی خودشان هم باید با موافقت اداره کار دست به تغییرات بزنند، در غیر این صورت تغییرات انجام شده معتبر نخواهد بود. از دیگر مشکلات داخلی شورا این است که در چالش های پیش رویه جای حل معضل، عمومآ و در روی یکدیگر قرار گرفته و تصفیه حساب های شخصی بر آنها غالب می شود و اگر شورا از رئیس توانمندی برخوردار نباشد خیلی زود به دست خویش منقرض می شود و عموماً این مشکل به خاطر ضعف تشکیلاتی و کمی تجربه اجتماعی اعضای پیش می آید. اعضای شورا گاهی مطالبات شخصی را بر مطالبات عمومی ترجیح داده و از مدیران نفع شخصی خود را می طلبند و این باعث بی اعتباری شوراهای می شود. نمونه هایی دیده شده که عضوی از شورا با سواد کم و پایه تحصیلی پایین گروه شغلی خود را تارده سرپرستی افزایش داده است. از مشکلات رأی دهندگان هم نباید غافل بود که کارکنان و کارگران کارگاه ها که در اکثریت هستند و بیشترین رأی را به شورا داده اند گاهی از شوراهای انتظار و توقعات فراتر می روند، مثلاً حضور نماینده

شورا در کمیته تشویقی را صحیح می دانند، ولی رأی او را در کمیته انضباطی خود فروختگی می دانند. البته این عملکرد نادرست گاهی به وسیله مدیران هم اجرا می شود و اگر پیشنهادی از شورار سید و مفید بود آن را به حساب تدبیر خود می گذارند و چنانچه زیانی در پی داشت آن را به عهده شورا گذاشته و در مواردی آن را به اداره کار هم منعکس می کنند تا سرپوشی بر بی مدیریت خود بگذارند. متأسفانه برخی از این مشکلات به عدم آگاهی رأی دهندگان بر می گردد زیرا گاهی افرادی را برای احراز این مسئولیت انتخاب می کنند که نه تنها پایه علمی معمولی ندارند بلکه حتی خط تولید کارخانه صنعتی خود را به خوبی نمی شناسند در نتیجه مدیریت، مشورت با چنین شورایی را بی حاصل دانسته و رفته رفته شورا به حاشیه رانده می شود. اگر بخوایم شوراهایی کارآمد در کارخانه جات تولیدی داشته باشیم باید به کارکنان آموزش بدیم که مشکل انتخاب اعضای شورا منحصر اباً صنفی نگری حل نمی شود زیرا در این رهگذر کسانی که افکار عمومی را فریب می دهند موفق می شوند که صندلی این نهاد را در اختیار گرفته ولی اعتبار خود را در تعامل با مدیریت از دست بدهند. جای تأسف است که گاهی در میان اعضای شورا افرادی یافت می شوند که ششم مدیریتی آنها قوی تر از روحیه شورایشان است. این افراد هنگام ورود به شورا به وسیله مدیریت جذب می شوند و حتی گاهی پس از اتمام دوره دو ساله شورایشان تصدی برخی پست های سرپرستی را به عهده می گیرند و کارکنان کارخانه این مطلب را دلیل بر خیانت او تلقی کرده و از همراهی با چنین سرپرستان بر گزیده ای خودداری می کنند. تمامی این موارد به اضافه مواردی که از ذکر آنها خودداری شد باعث شده تا چنین قضاوت شود که شوراهای اسلامی کار در تصمیم گیری های کلان بی اختیار و ناتوان از پیگیری اهداف کارگران هستند. شاید به زمان زیادی نیاز باشد تا رأی دهندگان و انتخاب شوندگان جامعه کارگری مابنوانند از هر لحاظ نهاد های مردمی شایسته ای ایجاد کنند، زیرا در تعریف شورای اسلامی کار تأکید شده که این نهاد برای ایجاد قسط اسلامی به وجود آمده (۶) که با شکل و محتوای موجود به هدف مشخص شده در قانون نمی رسند.

پی نوشت:

- ۱- فریدون آدمیت، اندیشه ترقی، انتشارات خوارزمی.
- ۲- عبداله مستوفی، شرح زندگانی من، انتشارات زوار.
- ۳- حسن قاضی مرادی، کار و فراغت ایرانیان، نشر اختران.
- ۴- ۵- تشکل های کارگری و کارفرمایی، مؤسسه کار و تامین اجتماعی.