

# فصل سوم

## شکل جدیدی از سازمان‌یابی کارگری

همان‌گونه که در فصل اول توصیف نمودیم، کارگر روس در زمان حکومت تزار از حداقل حقوقی برخوردار نبود. سرمایه‌داران خواهان اطاعت برده‌وار کارگران بودند. رژیم مستبد تزار هم وسایل سرکوب را برای انقیاد آن‌ها در خدمت کارفرمایان قرار داده بود. هر مطالبه‌ای که تغییر و یا حتی تعدیل روابط واپس‌مانده درون کارخانه را هدف خود داشت، با مقاومت طبقات حاکم کنار زده می‌شد. حکومت مطلقه و کارفرمایان مواضع خود را با سرسختی حفظ کرده بودند و به ندرت عقب می‌نشستند. چنین وضعیتی مبارزه قاطع و بی‌امانی را از طبقه کارگر می‌طلبید. کارگران ناچار بودند مخفیانه مبارزات خود را سازمان دهند. اعتصابات ممنوعه راه بیاندازند و برای کسب پیش‌پاافتاده‌ترین حقوق خود با نیروهای دولتی درگیر شوند. بدین ترتیب کارگر روس در مکتب مبارزه غیرقانونی، پرورش می‌یافت. در عین مبارزه به خودآموزی می‌رسید و یاد می‌گرفت مطالبات خود را شفاف‌تر بیان کند.

به رسمیت شناختن تشکلات کارگری یکی از مطالبات اساسی کارگران بود.

آن‌ها آگاه بودند که تشکیلات مهمترین جایگاه را برای دستیابی به حقوق‌شان داراست. خواسته‌های دیگری که در کنار افزایش دستمزد، مسائل رفاهی و بهبود شرایط کار مطرح می‌کردند، ۸ ساعت کار، رعایت رفتار مؤدبانه از سوی مدیریت، رفع ستمگری کارفرمایان در محیط کار، برکناری کسانی که با کارگران به خشونت رفتار می‌کردند و شرکت در تنظیم مقررات داخلی کارخانه بود.

به لحاظ تاریخی خواسته‌های بالا سابقه طولانی در میان کارگران روسیه داشتند؛ و عمیقاً توسط اکثریت کارگران درک شده بودند. وقتی مبارزه کارگران در سال‌های ۱۹۱۶-۱۹۱۷ رادیکال‌تر شد و راه به سوی انقلاب و سرنگونی رژیم حاکم برد، این مطالبات جزو خواسته‌های غیرقابل تردید کارگران گردید. بنابراین بعد از سقوط حکومت مطلقه، کارگر روس با توقعات و نگرش ویژه خود در تحولات حضور داشت. او جداً معتقد بود که دگرگونی رژیم باید سبب بهبود زندگی‌اش شود. شرکت مستقیم و تأثیر تعیین‌کننده کارگران در سرنگونی تزار و جریان انقلاب، قبل از هر چیز به آنان آموخته بود که به نیروی خود باور آورند؛ به خودشان تکیه کنند و منافع ویژه خویش را دنبال نمایند.

پانکراتوا در این باره می‌نویسد: "کارخانه‌ها اولین محل تجمع انرژی انقلابی، اراده طبقاتی و نفرت طبقاتی پرولتاریا و نیز اولین دژهای او بودند. در آن‌ها انرژی مبارزاتی و مقاومت سرسختانه توده‌های کارگری که در روزهای فوریه به خیابان‌ها سرازیر شده بودند، انباشته گشته بود. زمانی که تزارسم شکست خورد و پرولتاریا به کارخانه‌ها بازگشت، مبارزه در آن‌جا ادامه یافت. مبارزه‌ای که می‌بایستی بسیار طولانی‌تر، بی‌رحمانه‌تر و با سرسختی بیشتری از مبارزه علیه تزارسم، در خیابان‌ها جریان می‌یافت. چرا که این‌جا مسئله مبارزه با طبقه جدیدی بود که با کمک پرولتاریا به قدرت رسیده بود،<sup>(۱)</sup> چرا که این پیکار برای

۱- خانم پانکراتوا از این واقعات که نمایندگان سوسیالیست شوراهای کمیته اجرایی قدرت را تشکیل می‌دادند، می‌گوید: «...»

در اختیار گرفتن تمامی ماشین‌ها و ابزارکاری انجام می‌گرفت که پرولتاریا مجدداً به سوی آن بازگشته بود. اما پرولتاریای پیروزمند اکنون با چشم دیگری به این ابزار و ماشین‌آلات می‌نگریست. ابزاری که سال‌ها وسیله استثمار و سرکوب او بودند. او اکنون محقانه می‌خواست به عنوان یک طرف متساوی الحقوق، آن‌ها را در اختیار گیرد. وی جایگاه و حق رأی خود را در کارخانه خواستار شد. قصد داشت نه تنها حق خویش بر کار بلکه شرایط کارش را نیز خود تعیین کند. ریشه خواست بنیادی «اساسنامه انقلابی کارخانه» در این جا بود و پرولتاریا به نحوی متفاوت از اشکال تاکنونی به آن رسید. از موضع پیروزمندی که خود را در سازمان دولتی دارای حقوق مساوی می‌دید.<sup>۲۱</sup>

کارگران حق مسلم خویش می‌دانستند که تحت نظم قدیم کار نکنند. بنابراین در فردای سرنگونی، موج اعتصابات نه تنها فروکش نکرد که گسترده‌تر و همه‌گیر شد. در همه کارگاه‌ها و کارخانه‌ها، کارگران مستقلاً و بدون این که منتظر تصویب قانونی توسط قانون‌گذاران جدید شوند، خواسته‌های خود را پیش می‌بردند.

(ادامه یار، فی از صفحه قبل)

به بورژوازی سپردند، به غلط نتیجه می‌گیرد که بورژوازی با "کمک پرولتاریا به قدرت رسیدن" انسان باید جثمان خود را بر روی حقیقت بسند تا نتواند مهمترین مشخصه این دوره را بسند و به تصور بکشد. حکومت موقت حتی بنا به تصریح خودش، بدون خدمات سوسیال دموکرات‌های شریکش قادر نبود حتی یک روز نیز در قدرت دوام آورد. کارگران نه در به قدرت رساندن این حکومت سهمی داشتند و نه به آن اعتمادی داشتند. آن‌ها به سوسیالیست‌ها که مدعی جانبداری از کارگران بودند، اعتماد کردند. حکومت موقت با توجه و حمایت سوسیالیست‌ها قادر به حکومت کردن بود و نه این که "به کمک پرولتاریا به قدرت رسیده بود". خود نویسنده هم چند صفحه بعد به این حقیقت نزدیک می‌شود و بدون این که احساس کند به تناقضی دچار شده، می‌نویسد: "حکومت موقت که تنها بخش محدودی از کارگران و توده‌های دهقان پشت آن قرار داشتند، فاقد قدرت واقعی بود. بدین ترتیب شورای کارگران بطروگراد بر اه ضاع مسلط می‌شد و به طور فزاینده‌ای در مقیاس کل کشور دارای قدرت می‌گردید" (همانجا، ص ۱۷۱)



کمیته‌های اعتصاب سازماندهی مبارزات را در دست داشتند. کشمکش‌های اقتصادی روزبه‌روز بیشتر می‌شد. برخی از مدیران و صاحبان صنایع از ترس انقلاب، از کارخانه‌ها متواری شده بودند. کمیته‌های اعتصاب امور این قبیل کارخانجات را به دست می‌گرفتند. در بعضی دیگر از کارخانه‌ها، کارگران اعضای قدیم مدیریت را برکنار می‌کردند و افراد جدیدی را به جای آن‌ها می‌گذاشتند<sup>(۳)</sup> و در تعدادی با بیرون انداختن رؤسای کارخانه اعلام می‌کردند که اکنون هدایت کارخانه به آنان منتقل شده است.<sup>(۴)</sup>

نوشتیم که اندیشه ایجاد تشکل از قبل در کارگران وجود داشت. تجربه کمیته‌های اعتصاب ۱۹۰۵ و تحول آن‌ها به شوراهای نیز در میان کارگران با سابقه زنده بود. کمیته‌های اعتصاب ۱۹۱۷ هم حی و حاضر و در دسترس کارگران بودند. این‌ها همه زمینه‌های مادی پدیداری کمیته‌های کارخانه را فراهم آورده بودند. با این مصالح بود که کارگران پتروگراد، به صورت انقلابی و بدون توافق با قدرت جدید، کمیته‌های خود را در محیط کار ایجاد کردند.

“انقلاب فوری... در روسیه نوع جدیدی از سازماندهی کارگری را

۳ به عنوان مثال “در کارخانه ایرومسکی کشمکش از این دست رخ داده است. در این جا شه‌رای کارخانه‌ای مرکب از ۵۰ تن - از جمله ۶ مهندس - به عنوان ریاست کارخانه برگزیده شدند. شورای کارگران رئیس کارخانه در اسلار فوسکومسکی را برکنار کرد و خود ریاست کارخانه را به دست گرفت.” “در کارخانه‌های سرگسک، اوفالی، (واقع در اووال) به درجه است کارگران یک مدیر جوان جایگزین مدیر قبلی شده است.”

اطلاعات بالا از نامه مدیر کل شرکت سهامی معادن اووال که و کارخانه ماشین‌سازی است. این اسناد به بی اف ال (رئیس کارخانه‌های مذکور) می‌باشد که در تاریخ ۹ مارس ۱۹۱۷ نوشته شده است. بخش‌هایی از این نامه در صفحات ۵۲-۵۳ کتاب زیر به چاپ رسیده است.

R. Lorenz (Hg). Die russische Revolution 1917, Der Aufstand der Arbeiter, Bauern und Soldaten: Eine Dokumentation, München, 1981

۴ در باره این دست اقدامات کارگران می‌توان به کارخانه آدکس “استاد کرد” در کارخانه گزارش کمیته شهرداری مسکو، کارگران ریاست کارخانه را بیرون انداختند و اعلام می‌کردند که اکنون هدایت کارخانه به آنان منتقل شده است (مجموعه شده به همانجا، ص ۵۶).

ایجاد نمود: کمیته‌های کارخانه. این کمیته‌ها در اولین روزهای انقلاب به‌طور خودبه‌خودی از سوی کارگران کارخانجات دولتی و خصوصی ساخته شدند و شاید به همین دلیل نیز به نام «فرزندان انقلاب» خوانده شدند. شکل‌گیری آن‌ها از نیازهای عملی مبارزه انقلابی نشأت می‌گرفت. [از برا] اولاً بعد از فرار مدیران کارخانه‌ها، برای مقابله با حملات احتمالی می‌بایستی ارگان‌های موقتی که مسئولیت تولید را به عهده بگیرند، ساخته می‌شدند. ثانیاً می‌بایست هماهنگی آکسیون‌های منفرد کارگران در درون و بین کارخانه‌ها تأمین می‌گردید.<sup>۱۵)</sup>

در باره منشاء و انگیزه پدیداری کمیته‌های کارخانه، از زبان کارگران مطالب کمی به ثبت رسیده است. متأسفانه کارگران آن جایی هم که مبتکرند و به صورت خودپو به خلاقیت عملی دست می‌یابند، کمتر درباره ابتکار و عمل خود می‌گویند و می‌نویسند. با این حال برخی از نمایندگان کمیته‌های کارخانه پطروگراد در اولین کنفرانس خود (۳۰ مه - ۵ ژوئن) نکاتی پیرامون پیدایش کمیته‌ها بیان کردند که روشن‌گرند:

“در روزهای فوری و مارس کارگران کارخانه‌ها را ترک کردند و به خیابان‌ها رفتند، تا برای همیشه به هیولای تزاربسم خاتمه دهند. کارخانه‌ها خوابیده بودند. بعد از یکی دو هفته توده‌های کارگر به کارخانه‌ها بازگشتند و متوجه شدند که قسمت اداری بسیاری از کارگران را سرخود اخراج کرده است.” [ورونکوف (Voronkov)]. “کارگران می‌بایستی مجدداً برای کار به کارخانه‌ها باز می‌گشتند و البته بدون اجازه قسمت اداری. ولی چگونه؟ [به این صورت که کارگران] کارخانه‌ها فوراً کمیته‌های کارخانه را انتخاب کردند. با کمک آن‌ها زندگی عادی در کارخانه‌ها دوباره آغاز گشت.” [الوین (Levin)]. “بعداً طوفان انقلابی دوباره به بستر خود بازگشت و آرام‌تر جاری شد. مهندسان فراری و سایرین دریافتند که کارگران خون‌خوار نیستند... و شروع به بازگشت به کارخانه‌ها کردند. کارگران

به عده‌ای از آن‌ها که بی‌خاصیت و به‌نحو اصلاح‌ناپذیری مرتجع بودند، اجازه رجعت ندادند. بقیه در محیط کارخانه پذیرفته شدند. اما پیشاپیش اعضای کمیته‌های کارخانه را به عنوان دستیار آنان تعیین کردند. به این ترتیب عملاً کنترل بر همه امور مربوط به کارخانه اعمال گردید.<sup>(۶)</sup>

آن‌چه مسلم است در مقطعی که دگرگونی‌های سریع در نظریات و احساسات توده کارگران رخ می‌داد، آنان از موضع قدرت و بی‌درنگ کمیته‌های کارخانه را ساختند. کمیته‌ها عبارت بودند از واکنش سازمان‌یافته کارگران، برای کسب مطالبات خود پس از سرنگونی تزار. از همان آغاز خواسته‌های آن‌ها تنها به افزایش دستمزد و یا کاهش ساعات کار محدود نمی‌شد. آن‌ها در بسیاری موارد، روابط و ساختار قدرت درون واحدهای تولیدی را مورد تعرض قرار دادند. چنان که اولاً کارگرانی که اخراج شده بودند، با بی‌اعتنایی نسبت به حکم اخراج، اجازه ورود به کارخانه را نه از قسمت اداری بلکه از کمیته‌های کارخانه دریافت می‌کردند. ثانیاً عده‌ای از مدیران و مسئولین که "به‌نحو اصلاح‌ناپذیری مرتجع بودند" را اخراج نمودند. ثالثاً در بعضی از کارخانه‌ها با اخراج مدیریت سابق، افراد جدیدی به جای آن‌ها برگزیدند و حتی در مواردی موقتاً کل کارخانه را در اختیار گرفتند.

تهاجم کمیته‌ها به "آقایان دیروز کارخانه" نشان می‌دهد که کارگران به هیچ‌وجه قصد نداشتند، تحت قوانین و نظم قدیمی کار کنند. کار می‌بایستی پس از کسب مطالبات و تجدید سازمان نظم درونی کارخانه صورت می‌گرفت. قدرت‌نمایی آن‌ها در کارخانه‌ها به صاحبان صنایع و دولت جدید فهماند که کارگران هیچ‌حال و حوصله مماشات کردن با کسی بر سر خواسته‌هایشان را ندارند و هیچ‌گونه سهل‌انگاری‌ای برای کسب مطالبات خود را نمی‌پذیرند. با این حال کمیته‌ها با هدف مشخص در اختیار گرفتن ابزار تولید رودرروی

۶ - بانکراتو، همانجا، ص ۱۷۱-۱۷۰، گروه‌ها از ماست



مدیریت قرار نگرفته بودند. هنوز اندیشه و قصد هدایت نمودن پروسه تولید برجسته نبود. این‌ها در روندهای بعدی انقلاب و در نتیجه مبارزات کارگران در جامعه منقلب و متحرک روسیه و پویش مبارزه طبقاتی حاصل شدند.

به عنوان مثال در کنفرانس ۱۳ مارس ۱۹۱۷ که برای اولین بار کمیته‌های کارخانه بزرگترین کارخانجات مهمات‌سازی را متشکل کرد، کارگران اعلام کردند: "تا موقعی که زمان اجتماعی شدن کامل اقتصاد جامعه - چه دولتی و چه خصوصی - فرا نرسیده، کارگران مسئولیت سازماندهی تکنیکی، اجرایی و اقتصادی تولید را به عهده نمی‌گیرند." در عین حال کنفرانس مذکور تصریح نمود: "کارگران به منظور تجدید سازمان نظم درونی کارخانه، سازمان دموکراتیکی مرکب از نمایندگان کمیته‌های کل کارخانه و بخش‌های جداگانه با هدف دفاع از مصالح کارمزدی به وجود می‌آورند." زمانی که بخش توپخانه وزارت جنگ از پذیرش خواسته‌های مدون کنفرانس سر باز زد و تهدید به بستن کارخانه‌ها نمود، کارگران قاطعانه و صریح اعلام کردند: "کارگران تحت نظم قدیم کار نخواهند کرد." (۷)

به طور کلی اکثر مدیران و صاحبان کارخانه‌ها که به تدریج به محیط کارخانه بازگشتند، در مقام خود ابقاء می‌شدند، ولی قبلاً می‌بایستی کمیته‌ها را به رسمیت می‌شناختند.

### کمیته‌ها در سراسر روسیه تشکیل می‌شوند

کارگران پتروگراد که در صف مقدم مبارزه قرار داشتند، مبتکر تشکیل کمیته‌های کارخانه بودند. پس از آن کمیته‌ها در سایر نواحی صنعتی روسیه نیز به سرعت به وجود آمده، گسترش یافتند. در هر مرکز صنعتی بزرگ، به ویژه قسمت

اروپایی روسیه، کمیته‌های کارخانه، کمیته‌های قسمت و شوراهای کارگری به وجود آمدند. آن‌ها در مسکو، سامارا، ایوانوف، یرم، اورال، دنباس، منطقه ولگا و ... تشکیل شدند.

قطعاً الگوی خودسازماندهی کارگران در پتروگراد جایگاه خود را در گسترش کمیته‌های کارخانه در دیگر مناطق داراست، ولی نمی‌توان دلیل گسترش سریع کمیته‌ها را صرفاً با این نمونه توضیح داد. در اساس کارگران پیش از انقلاب، اندیشه ساختن تشکلات خود را در سر داشتند. خطوط کلی آن‌چه را که در فردای سرنگونی به عمل آوردند، قبلاً در مغز خود ساخته بودند. با این حال چرا آن‌ها تشکل خود را به صورت کمیته‌های کارخانه آفریدند؟ شاید بتوان به صورت فشرده پاسخ داد که کمیته‌ها قابل دسترس، قابل فهم و منعطف‌ترین نوعی از تشکل بودند که کارگران می‌توانستند آن را بی‌درنگ ایجاد کنند. کمیته‌ها به سرعت می‌توانستند، زیر سقف کارخانه کارگران را متشکل نمایند، و تمام کارگران کارخانه را - صرف نظر از شغل و رشته صنعتی آن‌ها - نمایندگی کنند.

برخی از محققین، دلیل گسترش سریع کمیته‌های کارخانه را در وجود تشکل‌های نسبتاً مشابهی ارزیابی می‌کنند که طبقه کارگر قبلاً در دوره‌هایی به آن‌ها دست یافته بود. اگر چه کارگران روسیه از سازمان‌های مستقل خود در زمان تزار محروم بودند ولی دائماً و به‌ویژه از اوایل قرن بیستم برای ایجاد آن‌ها با رژیم تزاری در حال مبارزه بودند. آن‌ها در دوره‌هایی نیز، به اشکالی از ارگان‌های انتخابی در سطح کارخانه دست یافته بودند. بنابراین چنین سنتی در میان کارگران وجود داشت. طبعاً این سنت در پدیداری کمیته‌ها نقش داشت، ولیکن وقتی کارگران در شرایط انقلابی ماحصل سنن و تجارب خود را به صورت کمیته‌های کارخانه آفریدند، در محدوده گذشته باقی نماندند. آن‌ها حدود و میدان عمل تشکلات پیشین را شکستند و چارچوب آن‌ها را منفجر نمودند.<sup>(۸)</sup>



## اولین رودررویی کمیته‌های کارخانه با دو مرکز قدرت

همان‌گونه که ذکر شد، طی انقلاب دو مرکز قدرت در پایتخت به وجود آمد؛ حکومت موقت و کمیته اجرایی شورای نمایندگان کارگران و سربازان. حکومت موقت که حزب کادت بر آن حاکم بود، با توافق و پشتیبانی رهبری شورا حکومت می‌کرد.

شورا قبل از هرچیز خود را ارگانی برای استقرار دولت جدید و مقابله با خطر تهاجم نیروهای نظامی تزاری می‌دانست. اکثریت کمیته اجرایی موقت شورا گمان می‌کردند که طبقه کارگر در این مرحله از انقلاب می‌بایستی در کنار بورژوازی، علیه احیای ارتجاع و "برای رسیدن به آزادی سیاسی" بجنگد. آن‌ها می‌پنداشتند، یکی از دلایل شکست انقلاب ۱۹۰۵ روسیه توقعات و خواسته‌های اقتصادی "غیر معقول" کارگران و به‌ویژه مطالبه "۸ ساعت کار" بود. بنابراین قصد داشتند به اصطلاح خود از تکرار "اشتباهات پرولتاریا" در ۱۹۰۵ جلوگیری نموده، سرمایه‌داران معتدل را از انقلاب نرنجانند. فراخوان شورای پتروگراد به کارگران مبنی بر بازگشت به کار، با همین نگرش صادر شده بود. شورا در تاریخ ۵ مارس ۱۹۱۷<sup>(۹)</sup> از کارگران خواست فوراً به اعتصابات خاتمه دهند، بدون این‌که هیچ تضمینی برای برآوردن مطالبات آن‌ها بدهد.

در قسمتی از فراخوان شورا می‌خوانیم: "برای تحکیم مواضع به دست آمده و نیز کسب دستاوردهای بعدی، شورای نمایندگان کارگران فراخوان می‌دهد که به همراه شروع دوباره کار، همه اشکال سازمان‌های کارگری را فوراً به وجود آورده و تحکیم کنند تا مانند نقطه اتکایی در مبارزه انقلابی آتی برای نابودی رژیم گذشته و آرمان‌های طبقاتی پرولتاریا خدمت کنند. در این ارتباط شورای نمایندگان کارگران ضروری می‌داند که همزمان با شروع دوباره کار، روی برنامه

۹ - بانکراتوا (همانجا، ص ۱۶۹) تاریخ فراخوان را ۵ مارس ولی پروگمان (همانجا، ص ۴۷) ۶ مارس قلم می‌کند.

مطالبات اقتصادی که به نام طبقه کارگر مطرح خواهد شد، کار شود.<sup>(۱۰)</sup> بدین ترتیب شورا از کارگران خواست قبل از تحقق خواسته‌های‌شان، کار و تولید را آغاز کنند. و همزمان لیستی "به نام خواسته‌های اقتصادی طبقه کارگر" به کارفرمایان ارائه داد. این لیست که چند روز بعد از سوی شورا منتشر گشت، چهار نکته را در برداشت: الف) تشکیل کمیته‌های کارخانه، ب) عقد قراردادهای جدید تعرفه، ج) برقراری چندین شیفت کاری تا کارگران امکان فعالیت سیاسی داشته باشند، د) تنظیم کار زنان و کودکان.<sup>(۱۱)</sup>

از لیست فوق کمیته‌های کارخانه که نقداً توسط خود کارگران تشکیل شده بود. سایر مؤلفه‌ها نیز موضوع مشخصی را بیان نمی‌کرد. از همه مهمتر، در آن "۸ ساعت کار"، اصلاً به چشم نمی‌خورد. بنابراین فراخوان شورا با انتقاد شدید کارگران روبه‌رو شد.

کارگران کارخانه "دینامو" پتروگراد در قطعنامه‌ای اعلام کردند: "ما از شورای نمایندگان کارگران و سربازان پیروی نمی‌کنیم، ... قدرت کهنه هنوز درهم نشکسته و هم‌چنین دشمن هنوز شکست نخورده است. از اینرو نباید از ختم اعتصابات سخن گفت. شورای نمایندگان کارگران و سربازان از نقطه نظر دفاع از میهن به یک باره خواستار پایان دادن به اعتصابات شده است."<sup>(۱۲)</sup>

کارگران تأکید داشتند که کار تنها می‌بایستی پس از برآورده شدن خواسته‌های‌شان از سر گرفته شود. کمیته کارخانه "متالورژی" پتروگراد طی قطعنامه‌ای تهدید کرد: "اگر طی دو هفته با کارفرمایان توافقی صورت نگیرد، [کارگران] در هر لحظه دل‌خواه دوباره دست به اعتصاب سختی می‌زنند."<sup>(۱۳)</sup>

۱۰ - بانکراتو، همانجا، ص ۱۶۹

۱۱ - پروگمان، همانجا، ص ۴۷

۱۲ - قطعنامه کارگران کارخانه دینامو، گردآوری شده توسط لورنس، همانجا، ص ۵۱-۵۲

۱۳ - پروگمان، همانجا، ص ۴۸

کارگران از شورا می‌خواستند تا مستقیماً با صدور بخشنامه‌ای "۸ ساعت کار" را قانونی اعلام کند، اما شورا از پذیرش این پیشنهاد شانه خالی می‌کرد. از اینرو کارگران خود ابتکار عمل را به دست گرفتند. تشکلات سرمایه‌داران از همان آغاز (بعد از سرنگونی تزار) به خوبی می‌دانستند که کارگران مصممند به هر قیمتی ۸ ساعت کار روزانه را برقرار سازند. اما هنوز امیدوار بودند که وضعیت با دادن امتیازات کوچکی، به حالت سابق بازگردد. در ۲ مارس مرکزیت سرمایه متشکل یعنی شورای نمایندگان صنعت و تجارت به سرمایه‌داران صنعتی و تجاری روسیه و سازمان‌های آنان گوشزد نمود که امتیازی به کارگران ندهند. و طی قطعنامه‌ای اعلام نمود: "احزاب و جدال اجتماعی را فراموش نموده و خود را حول حکومت موقت متحد نمایند."<sup>(۱۴)</sup>

بنابراین فراخوان شورا برای بازگشت به کار و نادیده گرفتن یکی از خواسته‌های اصلی کارگران (۸ ساعت کار)، با موضع سرمایه‌داران هم‌خوانی داشت. واکنش کمیته‌های کارخانه در مقابل سرمایه‌داران و ناپیگیری شورا قاطع و صریح بود. و این می‌تواند موضع کاملاً مستقل کارگران در انقلاب را نشان دهد. در نیمی از کارخانه‌های پتروگراد - که اکثر کارخانجات بزرگ در میان آن‌ها قرار داشتند - کارگران طبق فراخوان کمیته‌های کارخانه، بعد از ۸ ساعت کار، دسته‌جمعی کارخانه‌ها را ترک می‌کردند و دولت و شورا را در مقابل عمل انجام شده خود قرار می‌دادند.

تحت فشار کارگران و دورنمایی که از مبارزات کارگری برای تحقق ۸ ساعت کار وجود داشت، برخی از کارفرمایان منفرد پتروگراد، مصالحه و مذاکره با کارگران را ضروری دانستند. سرانجام انجمن صاحبان صنایع آمادگی خود را برای مذاکره اعلام نمود. در ۱۰ مارس بین شورای نمایندگان کارگران و سربازان پتروگراد و انجمن صاحبان صنایع توافقی حاصل شد؛ و قراردادی شامل موارد



زیر به امضاء رسید:

۱- "هشت ساعت کار روزانه"، ۲- "کمیته‌های کارخانه"، ۳- "نهادهای میانجی". در مورد اول قید شده بود: "هشت ساعت کار روزانه (هشت ساعت کار واقعی) تا تصویب قانونی برای استاندارد نمودن ساعت کار در همه مؤسسات، در کلیه شیفت‌ها عملی می‌شود." در قسمت دوم وظایف زیر برای کمیته‌های کارخانه به رسمیت شناخته شده بود: "الف- نمایندگی کردن کارگران مؤسسه مربوطه در اموری که از طریق نهادهای دولتی و مؤسسات همگانی حل و فصل می‌شوند. ب- شرکت فعال در تدوین نظرات مربوط به امور اجتماعی و اقتصادی کارگران مؤسسه. ج- حل مسائل مربوط به رابطه کارگران مؤسسه با یکدیگر. د- نمایندگی نمودن کارگران در برابر مدیریت و صاحبان کارخانه در مسائلی که مربوط به مناسبات آنان با کارگران می‌شود." در قسمت سوم "نهادهای میانجی" برای حل اختلاف نظر بین کارفرمایان، مدیران و کارگران "پیش‌بینی شده بود این نهادها از تعداد مساوی نمایندگان منتخب کارگران و نمایندگان مدیریت مؤسسه تشکیل می‌شدند. در همین قسمت مصوبه زیر جلب توجه می‌کند: "اخراج استادکاران یا مدیران بدون مذاکره در نهاد میانجی با احیاناً اخراج قهرآمیز و خودسرانه آنان مجاز نیست" (۱۵).

بدین ترتیب در چارچوب ذکر شده ۸ ساعت کار روزانه و کمیته‌های کارخانه در پتروگراد به رسمیت شناخته شدند. با وجود توافق پتروگراد، حکومت از تصویب قانون ۸ ساعت کار روزانه برای سراسر روسیه امتناع کرد و کارخانه‌داران مسکو آن را رد کردند. کارخانه‌داران اعلام داشتند که دلیل مخالفت آن‌ها "نه منافع خصوصی خودشان، بلکه منافع عموم است" آن‌ها مسئله کمبود

۱۵- قرارداد مناسب شده برای نمایندگان کارگران و استادان پتروگراد و احصای صاحبان صنایع، ۱۸ مارس ۱۹۱۷، ذکر شده در: آرشیو، همانجا، ص ۵۶-۵۵. متن کامل این سند در بخش مهمات (سند شماره ۸) آورده است.

فراوان کالاها در کشور و نیاز ارتش و مردم به تولید بیشتر را مطرح می‌کردند. کمیته صنعت و تجارت مسکو در ۱۴ مارس اعلام کرد:

"مسئله ۸ ساعت کار روزانه را نمی‌توان [صرفاً] به توافق متقابل کارفرمایان و کارگران واگذار نمود؛ زیرا این مسئله برای دولت دارای اهمیت است."<sup>(۱۶)</sup>

کارگران مسکو علیه موضع کارفرمایان اعتصابات خود را ادامه دادند.<sup>(۱۷)</sup> آن‌ها در ۱۸ مارس اخطار کردند که در صورت عدم موافقت با برقراری ۸ ساعت کار روزانه، انقلابی عمل خواهند کرد و بدون اجازه قبلی آن را به اجرا خواهند گذاشت. کارفرمایان مسکو به اراده خود ۸ ساعت کار را نپذیرفتند. شورای مسکو زیر فشار کارگران در روز ۲۱ مارس با صدور قطعنامه‌ای زمان کار را به ۸ ساعت محدود نمود. سرانجام صاحبان صنایع بالاچار تسلیم شدند. در ایالات، همن مبارزه تا ماه آوریل به درازا کشید.<sup>(۱۸)</sup> بدین ترتیب ۸ ساعت کار روزانه در کل روسیه یا با موافقت کارفرمایان و یا از طریق انقلابی برقرار گشت.

### عملکرد کمیته‌های کارخانه در نخستین ماه پدیداری‌شان

کمیته‌های کارخانه پتروگراد از همان روزهای اول تفاوت کیفی خود را با دیگر اشکال سازماندهی کارگری نشان دادند. آن‌ها با آرزوی کشاندن انقلاب به درون کارخانه به سرعت کارگران را مسلح نمودند. در تسلیح کارگران، کمیته‌ها به مصوبه ۲۸ فوریه کمیته اجرایی شورای پتروگراد استناد می‌کردند. کمیته اجرایی مقرر نموده بود که به منظور حفظ و برقراری نظم در نواحی مسکونی کارگری؛ به

۱۶ بانکراتو، همانجا، ص ۱۷۱

۱۷ "در یکی از بزرگ‌ترین کارخانه‌های مسکو، هنگامی که در خصوص ادامه یا قطع اعتصابات رأی‌گیری به عمل آمد، ۷ هزار کارگر به ادامه اعتصاب و ۶ نفر به قطع اعتصاب رأی دادند."

تروتسکی، همانجا، جلد اول، ص ۲۳۳

۱۸ تروتسکی، همانجا

منظور حفظ املاک کارخانه از خطر خراب‌کاران و نیز برای دفاع از انقلاب میلیشیای کارگری ایجاد شود.<sup>(۱۹)</sup> در فاصله بیست و هشتم فوریه و اول مارس کارگران در بسیاری از کارخانجات به سرعت میلیشیای خود را تشکیل دادند. در ماه مارس در تمام کارخانه‌های پتروگراد کارگران برای خدمت در میلیشیای کارگری داوطلب یا انتخاب شدند. کمیته‌های کارخانه کمیسیون‌های میلیشیا برپا می‌کردند و بازرسینی برای نظارت بر کار آن‌ها برمی‌گزیدند.<sup>(۲۰)</sup> بدین ترتیب چند روز بعد از اعلام مصوبه مذکور بیش از ۴ هزار کارگر مسلح در پتروگراد وجود داشت.<sup>(۲۱)</sup>

استفاده کارگران از اسلحه فراتر از منظور کمیته اجرایی شورای پتروگراد می‌رفت. زیرا بیرون ریختن مدیران و کارمندان عالی‌رتبه بخش اداری کارخانجات در حیطه مصوبه کمیته اجرایی نمی‌گنجید و نمی‌توانست از زاویه نگرش آن مشروعیت داشته باشد. اما کارگران با تعبیر و تفسیر خود از قهر اسلحه سود می‌جستند و پرسنل منفور کارخانه را اخراج می‌کردند.

در ۷ مارس کمیته اجرایی شوراها تصمیم گرفت، استقلال میلیشیای کارگری را با ادغام آن در میلیشیای مردمی از بین ببرد. میلیشیا‌های مردمی در زمان سرنگونی تزار شکل گرفته بودند و زیر نظر دوما‌ی شهری قرار داشتند. ولی کارگران میلیشیای خاص خود را دستاورد بزرگ انقلاب فوریه می‌دانستند که قدرت آنان را در کارخانه‌ها و جامعه تضمین می‌کرد. آن‌ها نمی‌پذیرفتند که

۱۹ - پروگمان، همانجا، ص ۳۳

۲۰ - رجوع شود به

S. A. Smith, Red Petrograd - Revolution in the factories 1917-1918, Cambridge University Press, 1983, p. 98-99

۲۱ - رجوع شده به پروگمان، همانجا، ص ۳۳ اسمیت نیز در صفحه ۹۹ کتاب خود می‌نویسد که در "اواخر ماه مارس حدود ۱۰۰۰۰ عضو میلیشیا، از مجموع ۲۰۰۰۰ تن، در یک میلیشای ویژه کارگران سازمان یافته بودند."



موجودیت مستقل میلشای کارگری نفی شود. کارگران کارخانه کابل پطروگراد اعلام کردند: "این حمله که از طرف دوما‌ی شهری بورژوازی شروع شده، اعتراض شدید ما را برمی‌انگیزد. ما معتقدیم که در حال حاضر، زمانی که دموکراسی با مبارزه برای جمهوری دموکراتیک و مبارزه علیه بقایای تزاریسم و تلاش‌های قانونی - سلطنتی بورژوازی روبه‌روست، میلشای کارگران باید بر رأس میلشای مردمی قرارگیرد."<sup>(۲۲)</sup> علیرغم تصمیم کمیته اجرایی شورا و هدف دوما‌های شهری و محلی، میلشای کارگری تا مقطع سرکوب ژوئیه استقلال و موجودیت خود را حفظ کرد.

رشد فرهنگی و تحصیلی کارگران مشغله دیگر کمیته‌های کارخانه بود. آن‌ها از همان ماه مارس بی‌درنگ کمیسیون‌های بیداری فرهنگی برپا کردند؛ باشگاه‌های کارگری ساختند و کتاب‌خانه دایر نمودند. از دیگر اقدامات فرهنگی کمیته‌ها می‌توان از فراخوان به کارگران برای رفتن به کلاس‌های درس (شبانه)، طرح برنامه درسی و حمایت مالی از اجرای تئاتر، کنسرت و موزیک نام برد.<sup>(۲۳)</sup> ترتیب دادن کنفرانس‌ها و جلسات فراکارخانه‌ای دیگر اقدام مهم این تشکل نوپا در ماه مارس بود. کنفرانس ۱۳ مارس کمیته‌های کارخانجات مهمات‌سازی دولتی که ۱۲ کارخانه را دربرمی‌گرفت، و کنفرانس ۲۹ مارس کمیته‌های کارخانه خارکوف دو نمونه از این دسته‌اند.

بعد از پیشروی اولیه کارگران و به رسمیت شناخته شدن کمیته‌های کارخانه، لحظه تبادل نظر و هماهنگی برای تعیین وظایف آتی فرا رسید. باید مشخص می‌شد که کارگران چه درک و انتظاری از تشکل مستقل خود دارند؛ و چه وظایفی را در مقابل خویش قرار می‌دهند.

با قرارداد ۱۰ مارس کارگران رسماً می‌توانستند کمیته‌های خود را بر مبنای

۲۲ - رجوع شده به اسمت، همانجا، ص ۹۹

۲۳ - رجوع شده به همانجا، ص ص ۹۸-۹۲

حق انتخابات عمومی، مساوی و مخفی در همه کارخانه‌ها ایجاد کنند. وظایف قانونی آن‌ها البته در قرارداد محدود بود؛ ولی این محدوده از همان آغاز توسط کارگران نقض می‌شد. قانون مؤثر در آن زمان، قانون توازن نیروها و پیوستی مبارزه طبقاتی بود. کارگران در مبارزه و تقابل نیروها، دست بالا داشتند و به قانون رسمی عملاً وقعی نمی‌گذاشتند. چنان‌که کمیته‌های خارکوف (۲۹ مارس) حدود اختیارات خویش را بسیار فراتر از قانون ۱۰ مارس تعیین نمودند. در کنفرانس آن‌ها به تصویب رسید: "کمیته‌های کارخانه باید به عنوان واحدهای مبارزاتی و انقلابی، برای تحکیم و تضمین همه دستاوردهای انقلاب تلاش نمایند." هم‌چنین کنفرانس مقرر نمود: "کمیته‌های کارخانه باید تولید را برقرار کرده، بالاترین سطح بارآوری هر کارخانه را تحقق بخشیده و در تناسب با این امور در کلیه قسمت‌های تولید، امر کنترل را به عهده بگیرند." علاوه بر این، تعیین میزان دستمزد، کار بر روی مسائل مربوط به بهداشت محیط کار، مشخص نمودن کمبودهای تکنیکی کارخانه، تدوین قواعد نظم درون کارخانه و رسیدگی به اختلافات و کشمکش‌های محیط کار جزو وظایف آن‌ها شمرده می‌شد. (۲۴)

بخشی از هیئت‌های نمایندگی حاضر در این جلسه حتی حدود وظایف فوق را ناکافی می‌دانستند، و علیه محدود کردن حقوق کمیته‌ها به کنفرانس اعتراض کردند. آن‌ها عقیده داشتند که کمیته‌ها باید فوراً همه کاره کارخانه‌ها شوند. (۲۵)

تلاش برای افزایش تولید و به وجود آوردن انضباط در محل کار اقدام دیگر کمیته‌ها بود. بعد از پاک‌سازی کارخانه‌ها از پرسنل منفور، رسمیت یافتن کمیته‌ها، کسب ۸ ساعت کار روزانه، افزایش دستمزدها و ... به نظر می‌رسد کارگران احساس می‌کردند که به خواسته‌های ابتدایی خود دست یافته‌اند. یک مقطع کوتاه آرامش نسبی در اکثر کارخانه‌ها به وجود آمده بود. ترغیب کارگران به

۲۴ بازگراته، همانجا، ص ۱۷۶

۲۵ - همانجا



کار منضبط و مبارزه با غیبت در محیط کار در دستور کمیته‌ها قرار گرفت. در این زمان غیبت از کار به مشکل حادی بدل شده بود. طبق ارزیابی وزارت تجارت و صنعت، حضور کارگران در سر کار در مارس ۱۹۱۷ نسبت به ژانویه ۶/۶ درصد کمتر بود. برای نمونه در ژانویه حدود ۱۰ درصد نیروی کار در کارخانه پوتیلوف به دلایل مختلف غایب بودند. کمیته‌های کارخانه کوشیدند فضای اخلاقی‌ای به وجود آورند که در آن کارگران با اراده و میل خویش، نظم دستجمعی در محل کار پدید آورند. آن‌ها در بهار ۱۹۱۷ نکات زیادی در مورد وجدان کار توصیه می‌کردند. به عنوان مثال مجامع عمومی کارخانه‌های پارویانین جدید، پوتیلوف، مجتمع فرانسوی - روسی و کارخانه آدمیرالیتی قطعنامه‌هایی صادر کردند که کوتاهی در انجام کار را سرزنش می‌کرد. مجامع عمومی این کارخانه‌ها خواستار فداکاری در راه انقلاب شده بودند.<sup>(۲۶)</sup>

بی‌تردید وجود جنگ در این تصمیم‌گیری‌ها بی‌تأثیر نبود. گرچه کارگران بی‌درنگ خواهان صلح بودند<sup>(۲۷)</sup>، ولی اولاً خواستار فشار به ارتش و در تنگنا قرار دادن آن نبودند؛ زیرا این امکان جدی به نظر می‌رسید که سربازان ناراضی از سوی افسران یا سیاستمداران علیه کارگران تحریک شوند. در همین راستا کمیته کارخانه ایژورسک پطروگراد در ۱۴ مارس اخطار کرد که جاسوسان ضدانقلابی، کاهش بارآوری تولید را می‌توانند مورد سوءاستفاده قرار دهند تا نظامیان را علیه

۲۶ - اسامیت، همانجا، ص ۹۰-۸۹

۲۷ - «اولاً کارگران دینامو در قطعنامه ۵ مارس خود که در اعتراض به تصمیم کمیته اجرایی شورای منی بر ختم اعتصابات نوشته شده بود، اعلام نموده بودند: "شورا به جای تدهیل فراخوان فوری به مردم آلمان منی بر ختم خونریزی، ما را فرا می‌خواند برای ادامه خونریزی نارنجک تولید کنیم به همین جهت قابل درک است که چرا ما با آن همکاری نمی‌نمایم مردم ه ارتش نه برای جانگزی منی حکم منی با حکومت دیگر، بلکه برای به کرسی نشاندن راه‌حل‌های ما به خصمان دست‌انداز جمع شود به لورنس، همانجا، ص ۵۱-۵۲

کارگران برانگیزانند.<sup>(۲۸)</sup> ثانیاً در آن مقطع کارگران در مجموع هنوز خواستار صلح بی چون و چرا نبودند. هنوز مردم پسندترین راه حل برای پایان جنگ، خواسته صلح دموکراتیک بدون الحاق و بدون پرداخت غرامت جنگی بود. هیچ یک از احزاب سوسیالیستی - از جمله بلشویک‌ها - نیز در آن زمان فراتر از خواسته فوق نمی رفتند.

به هر حال، برای ایجاد نظم، علاوه بر توصیه‌ها و پندهای اخلاقی، برخی مقررات رسمی هم تعیین شد. کمیته‌های کارخانه مقررات داخلی جدیدی وضع کردند و جریمه‌هایی هم برای سرپیچی از آن‌ها گذاشتند. به عنوان مثال "کمیته شرکت الکتریک ۱۸۸۶ در ۱۶ مارس اعلام کرد که تمام [کسانی که با] خلاف کاری‌ها و اعمال خودسرانه سازمان کارخانه را در هم بریزند و جریان عادی کار را مختل کنند، به ترتیب زیر جریمه خواهند شد: تعلیق ۲ هفته از کار و فاش ساختن نام آن‌ها از طریق نشریات در میان کارگران پتروگراد."<sup>(۲۹)</sup>

در بیشتر موارد اقدامات انتظامی با موافقت مجمع عمومی در محل کار انجام می گرفت و نه به وسیله اعضای کمیته‌ها. کمیته‌ها صرفاً مسئول اجرای این توافقات می شدند.

تلاش کمیته‌ها برای ایجاد نظم، در کارفرمایان این تصور را به وجود آورد که این تشکلات را در خدمت مدیریت و اهداف تولیدی خود درآورند. در اواسط ماه مارس، اتحادیه کارفرمایان پتروگراد طی نامه‌ای از کارگران خواست که تنها افرادی را در کمیته‌ها انتخاب نمایند که خواستار همکاری با مدیریت باشند.<sup>(۳۰)</sup> در ادامه خواهیم دید که این امید کارفرمایان به سرعت به یأس تبدیل شد.

۲۸ - پروگدان، همانجا، ص ۳۲

۲۹ - اسامیت، همانجا، ص ۹۰، که شده از ماست.

۳۰ - پروگدان، همانجا، ص ۳۲

# فصل چهارم

## مبارزه بر سر حدود اختیارات و وظایف کمیته‌های کارخانه

کمیته‌های کارخانه در شرایط خاصی به کارفرمایان تحمیل شدند. در شرایطی که کارگران آشکارا و در عمل انقلاب را به درون کارخانه‌ها کشانده بودند. سرمایه‌داران می‌دیدند که از همان اوان کشمکش‌هایی در جریان است که موجب دخالت توده کارگران در رهبری امور کارخانه می‌شود. کارگری که خود را از یوغ قدرت تزاری آزاد کرده بود، به قلمرو قدرت در کارخانه‌ها نیز دست‌اندازی می‌کرد. بورژوازی بیم داشت که تداوم چنین وضعیتی، مناسبات قدرت در کارخانه را تغییر دهد. از اینرو با چشم‌انداز تثبیت موقعیت رهبری خود، و استقرار دوباره "آرامش" در کارخانه‌ها، تن به عقب‌نشینی داد و از موضع ضعف کمیته‌های کارخانه را پذیرفت. کارفرمایان امیدوار بودند که از این طریق بتوانند رضایت کارگران را به دست آورده و آن‌ها را از دخالت در امر رهبری کارخانه باز دارند.



صاحبان معادن اورال در نشست محرمانه خود در ۹ مارس به همین نتیجه رسیده بودند. ارزیابی این بود که کشمکش‌ها، کارگران را به سمت دخالت در رهبری امور اداری می‌کشاند و برای منحرف کردن آن‌ها، به‌ناچار باید امتیازاتی داد. در این نشست قرار شد "از همه خواسته‌های مربوط به تشکیل کارگران (گزینش ریش‌سفیدان، [تعیین] نهادهای میانجی‌گری و غیره) استقبال گردد، اما به هیچ وجه دخالت در رهبری کارخانه پذیرفته نشود و از این موضع با استواری و پیگیری دفاع شود."<sup>(۱)</sup> همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، صاحبان معادن عنوان "شورای ریش‌سفیدان" را برای کمیته‌های کارخانه انتخاب کردند. نامی که "شورای ریش‌سفیدان" ۱۹۰۳ را تداعی می‌کند. طبعاً آن‌ها مایل بودند وظایف و اختیارات کمیته‌ها را در همان محدوده محسوب نمایند.

صاحبان صنایع که به موقعیت برتر طبقه خود در حکومت موقت و نیز به پشتیبانی کمیته اجرایی شوراها اتکاء داشتند، امیدوار بودند که با کمک این نهادها، اختیارات کمیته‌های کارخانه محدود مانده، از چارچوب نظم سرمایه‌داری تجاوز نکنند. تابع نمودن کمیته‌های کارخانه به نظم اقتصادی - سیاسی جامعه، هدف مشترک دولت، سرمایه‌داران و کمیته اجرایی شوراها بود. بنا به درک اکثریت کمیته اجرایی، فعالیت کارگران بایستی به دفاع از حقوق صنفی خود خلاصه می‌شد. زیرا آن‌ها طبقه کارگر را در آن مقطع، "متحد بورژوازی" می‌دانستند. متحدی که می‌بایستی با حمایت از سرمایه‌داران شرایط و ملزومات ترقی و توسعه کشور و موجبات رشد "نیروهای مولده" را فراهم می‌آورد.

نوشتیم بعد از رسمیت یافتن کمیته‌ها، آرامش نسبی در کارخانه‌ها به وجود آمد. اما این به معنای تمکین به مقررات و قوانین بالایی‌ها نبود. انقلاب به پیش

۱ - نامه یکی از مدیران دولتمدار به سید رجوع شده در تاریخ ۲۳ فوریه همان سال در ۵۳.

می‌رفت و مبارزه طبقاتی مستقل از طرح‌ها و افق‌های سرمایه‌داران خصوصیات دیگری از خود نشان می‌داد. این بار جدال بر سر اختیارات و وظایف کمیته‌ها آغاز شد

### کنفرانس کارخانه‌های صنایع جنگی پتروگراد

در دوم آوریل ۱۹۱۷، بنا به درخواست کارگران بخش توپخانه، دومین کنفرانس کمیته‌های کارخانه صنعت مهمات‌سازی پتروگراد برگزار شد. کنفرانس اختیارات وسیعی را برای کمیته‌ها به تصویب رساند که به معنای دخالت کارگران در امور مدیریت کارخانه بود. در مواد ۵-۷ مصوبات این کنفرانس قید شده بود: "کابیه احکام مربوط به نظام درونی کارخانه (از قبیل استاندارد کردن زمان کار، دستمزد، استخدام و اخراج کارگران، مرخصی و غیره) را کمیته‌های کارخانه صادر می‌کنند. رئیس کارخانه و یا بخش در جریان این احکام قرارخواهد گرفت."

"کلیه اعضای مدیریت - رؤسای کارگاه‌ها، رؤسای بخش‌ها، تکنیسین‌ها و دیگر متصدیان امور - کار خود را با توافق کمیته کل کارخانه آغاز می‌کنند. کمیته [کل] باید بیانیهای در باره استخدام آنان صادر کند و یا به مجمع عمومی کل کارخانه یا به کمیته‌های بخش‌ها گزارش دهد."

"... کمیته کارخانه نهادی است که فعالیت مدیریت کارخانه را در زمینه فنی و هدایت اقتصادی کنترل می‌کند. برای ایجاد کنترل پیش‌گیرانه، کمیته کارخانه به هریک از قسمت‌ها (سازمان اداری مدیریت کارخانه، کمیته‌های اقتصادی و فنی و نیز کلیه بخش‌های کارخانه) نماینده‌ای اعزام می‌کند. بدین جهت باید همه اسناد رسمی مدیریت در اختیار نمایندگان کمیته‌ها قرار گیرد. همین موضوع برای تمامی ارزیابی‌های مربوط به هزینه‌های تولید و همچنین اوراقی که به

کارخانه وارد و یا از آن خارج می‌شوند، صدق می‌کند.<sup>۲</sup>

در همین مصوبات تصریح شده بود: "کمیته کل کارخانه حق دارد، افرادی را که نتوانند رابطه صحیحی با کارگران برقرار نمایند، از مدیریت عزل نماید."<sup>۳</sup>

بدین ترتیب در ۲ آوریل کارگران پتروگراد، خود ایده کنترل کارگری در صنعت را مطرح نمودند، البته بدون این که آن را "کنترل کارگری" بنامند.<sup>۴</sup> طبق مصوبات این کنفرانس کمیته‌ها در زمینه‌های زیر اختیار داشتند:

- ۱- تعیین زمان کار، دستمزد و مرخصی
  - ۲- کنترل استخدام و اخراج کارگران و سایر پرسنل کارخانه
  - ۳- کنترل بر امور مالی و سفارشات
  - ۴- مبارزه علیه روابط ستم‌گرانه و تغییر روابط قدرت درون واحدهای تولیدی
  - ۵- کنترل مدیریت فنی و هدایت تولید
  - ۶- انتخاب مدیران توسط کارگران و کنترل آن‌ها
- وضع نمودن چنین اختیارات گسترده‌ای نشان می‌دهد که قوای نیروی کار از موضع قدرت با مدیران سخن می‌گفتند. این درخواست‌های برجسته، جلوه نوینی از آگاهی کارگران بود. آنان اکنون به این اندیشه رسیده بودند که مستقیماً در تصمیماتی که به کار و تولیدشان مربوط می‌شد، دخالت کنند. با این مصوبات گرچه مدیریت سرمایه‌داری هنوز نفی نمی‌شد، ولی تحت آن چنان کنترلی قرار می‌گرفت که از آن سلب قدرت می‌گشت.<sup>۵</sup> این جا سلسله مراتب حاکم بر

۲- پانکراتو، همانجا، ص ۱۷۴

۳- پروگمان با استناد به شماره ۱۱ نشریه "Rabachy Kontrol, Dokument" می‌نویسد: این کنفرانس به تصویب رساند که به جای مدیریت سابق توسط کارگران [مدیران] جدیدی انتخاب شده و تحت کنترل کمیته‌ها قرار بگیرند (همانجا، ص ۳۶).

۴- این که آیا چنین وضعیتی امکان‌پذیر است و مدیریت حاضر می‌شود با وجود اختیارات فوق (ادامه یادآوری در صفحه بعد)



کارخانه‌ها ترک برمی داشت.

در این قسمت مناسب است بین اختیاراتی که در کنفرانس مذکور به تصویب رسید و اختیارات قانونی نهادهای کارگری در کشور پیشرفته صنعتی‌ای مثل آلمان مقایسه‌ای بکنیم. برای این کار جدیدترین قوانین آلمان را پیرامون "حق مشارکت و نظارت" (قوانینی که هم اکنون در سال ۱۹۹۶ نیز جاریند) معیار قرار می‌دهیم.

### نکاتی پیرامون حق مشارکت و نظارت کارکنان در قوانین آلمان

مؤسسات آلمان به لحاظ قانونی، دارای دو ارگان هستند: هیئت رئیسه و هیئت نظارت. هیئت رئیسه نماینده رسمی مؤسسه محسوب می‌شود و مستقلاً امر رهبری و هدایت آن را به عهده دارد. هیئت نظارت همان‌گونه که از نامش پیداست، مسئول نظارت بر امور رهبری یعنی نظارت بر وظایف هیئت رئیسه می‌باشد.

مهم‌ترین وظایف هیئت نظارت عبارتند از: نظارت بر اداره مؤسسه، تعیین اعضای هیئت رئیسه، بررسی گزارش سالیانه هیئت رئیسه و مشارکت در تدوین این گزارش. اگرچه اعضای هیئت رئیسه توسط هیئت نظارت تعیین می‌شوند، اما قدرت واقعی در دست هیئت رئیسه است. زیرا قانوناً این هیئت وظایف رهبری مؤسسه، تدوین و دستور اجرای نقشه‌های بلندمدت تولید، اداره امور مالی، تدوین سیاست سرمایه‌گذاری، انجام اقدامات لازم در جهت رسیدن به اهداف مؤسسه و ... را مستقلاً به عهده دارد.

پس از سقوط فاشیسم در آلمان، بر اثر اوج‌گیری مبارزه طبقاتی و فشار

(ادامه دارد - صفحه قبل)

در هم‌زیستی با کمیته‌ها تن دهد، در این سطح تحقیق هنوز مورد نظر ما نیست. مسئله مهم در این حال، پیشانی و خواسته جدیدی است که توسط کارگران بیان می‌شود.

کارگران، قانون مربوط به مشارکت در این کشور به تصویب رسید.<sup>(۵)</sup> طبق قوانین کنونی آلمان شماری از اعضای هیئت نظارت باید از نمایندگان کارکنان باشند. مثلاً در شرکت‌های سهامی، در شرکت‌های با مسئولیت محدود، تعاونی‌های شغلی و اقتصادی، و بیمه‌هایی که بیش از ۵۰۰ کارکن دارند، باید یک سوم اعضای هیئت نظارت، کارکنان را نمایندگی کنند.<sup>(۶)</sup> نمایندگان کارکنان (کارگران و کارمندان) معمولاً از اعضای شورای مؤسسه<sup>(۷)</sup> و اتحادیه‌ها هستند. در صنایع معدن، آهن و فولاد نمایندگان کارکنان و کارفرمایان به تعداد مساوی در هیئت‌های نظارت حضور دارند. علاوه بر افراد مزبور، فرد دیگری نیز عضو هیئت نظارت می‌باشد که انتخاب وی باید به پیشنهاد نمایندگان کارکنان و کارفرمایان صورت گیرد.<sup>(۸)</sup>

علاوه بر حقوقی که کارکنان در هیئت‌های نظارت دارند، شوراهای کارخانه

۵- در سال ۱۹۵۱ قانون مربوط به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در صنایع معدن، آهن و فولاد به تصویب رسید. در آن زمان ۷/۹۶ درصد کارگران متشکل معدن و ۹۵ درصد کارگران فولاد در یک رأی‌گیری مخفی به نفع حق مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها رأی دادند و در صورت عدم پذیرش این حقوق از سوی قانون‌گذاران، آمادگی خود را برای برپایی یک اعتصاب بزرگ اعلام نمودند. در این باره رجوع شود به:

Willi Dickhut. Gewerkschaften und Klassenkampf, 1973, neue Aufl. Juni 1988

۶- مواد ۷۶ و ۷۷ قانون مؤسسات، مصوب سال ۱۹۵۲. این مواد مجدداً در قانون مؤسسات مصوب ۱۹۷۲ مورد تأیید قرار گرفتند و به آن ضمیمه شدند.

۷- شورای مؤسسه می‌تواند در مؤسسه‌ای که بیش از ۵ کارگر و کارمند دارند، تشکیل شود. اعضای این شوراها از جانب کارگران و کارمندان مؤسسه و علی‌القاعده به مدت ۲ سال انتخاب می‌شوند. شوراهای مؤسسه‌ها طبق قانون موظفند با کارفرمایان همکاری نموده و در جهت حفظ "صلح و آرامش" در محل کار بکوشند. این شوراها حق ندارند در مسائل کاری - از جمله در اعتصابات - شرکت کنند. وظایف آن‌ها در قانون مؤسسه، مصوب سال ۱۹۷۲، مشخص شده است.

۸- قانون حق مشارکت کارکنان در هیئت‌های نظارت و هیئت‌های رئیسه در صنایع معدن، آهن و فولاد، مصوب ۱۹۵۱، مواد ۴ و ۸



نیز در سه زمینه از حق نظارت و بخشاً دخالت در نحوه اجرای تصمیمات برخوردارند. به مهم‌ترین موارد، در هر یک از زمینه‌های سه گانه اشاره می‌کنیم:

(۱) در زمینه اجتماعی: شورای مؤسسه دارای حق مشارکت در مسائل مربوط به نظم مؤسسه و رفتار کارکن در آن، شروع و پایان زمان کار، تنظیم مرخصی‌ها، استفاده از وسایل تکنیکی که هدفشان کنترل بازدهی کارکنان است،<sup>(۹)</sup> ایمنی و بهداشت محیط کار، نحوه سازماندهی و اداره تسهیلات رفاهی مؤسسه (مهدکودک‌ها، آشپزخانه‌ها، اماکن ورزشی و ...) و پیشنهادات مربوط به بهبود تولید می‌باشد.<sup>(۱۰)</sup> در این موارد مدیریت باید با موافقت شورای مؤسسه عمل کند. در صورت وجود اختلاف، ارگان وساطت پادرمیانی و تصمیم‌گیری خواهد نمود.

(۲) در زمینه مسائل مربوط به پرسنل، موارد زیر باید به تأیید شورای مؤسسه برسند:

محتوای پرسشنامه‌های استخدامی، اطلاعات خصوصی پرسنل مندرج در قراردادهای کار و معیارهای عمومی در این باره که چه بخش‌هایی از کارکنان مشمول مقررات استخدامی، تغییر محل کار، تغییر گروه حقوقی و فسخ قرارداد کار می‌شوند.<sup>(۱۱)</sup>

در مؤسساتی که بیش از ۲۰ کارکن دارند، باید تصمیم رؤسا در باره هر مورد استخدام، تعیین و تغییر گروه شغلی و تغییر محل کار قبلاً به اطلاع شورای مؤسسه برسد. این شورا حق دارد طبق موازینی که در ماده ۹۹ قانون مؤسسه قید شده است، با این یا آن مورد استخدام و ... مخالفت کند، بدون این که بتواند آن

۹ - نظم و سادگی است نظیر دستگاه ثبت ورود و خروج کارکنان، کبره‌نومبر و تابلوهای که میزان تولید را نشان می‌دهند.

۱۰ - قانون مؤسسه، مصوبه ۱۹۷۲، ماده ۸۷

۱۱ - همان قانون، ماده ۹۵

تصمیمات را لغو نماید. در صورت مخالفت شورا، مسئله به دادگاه کار ارجاع می‌گردد. همین حق شامل موارد فسخ قرارداد نیز می‌شود.<sup>(۱۲)</sup>

طبق ماده ۹۸ قانون مذکور، شورای مؤسسه در نحوه اجرای دوره‌های کارآموزی، استخدام مدرسین این دوره‌ها و انتخاب کارکنانی که در این دوره‌ها شرکت می‌کنند، حق مشارکت دارد. هم‌چنین مدیریت موظف است بر اساس ماده ۹۲ طرح‌های آتی مربوط به پرسنل را قبلاً به اطلاع شورای مؤسسه برساند و پیشنهادات آن را بررسی نماید.

(۳) در زمینه اقتصادی: در واحدهای دارای ۲۰ کارکن و بیشتر، شوراهای مؤسسه حق مشورت در باره اقداماتی را دارند که می‌توانند زیان‌های مهمی برای کارکنان دربرداشته باشند. از جمله در موارد محدود نمودن، خواباندن یا انتقال تمام یا قسمت‌های مهمی از مؤسسه، ادغام آن در مؤسسات دیگر و تغییرات بنیادین در سازماندهی، اهداف و تأسیسات مؤسسه.<sup>(۱۳)</sup>

در واحدهای دارای بیش از ۱۰۰ کارکن، باید "کمیسیون‌های اقتصادی" ایجاد شوند. اعضای آن‌ها ۳ تا ۷ تن از کارکنان مؤسسه هستند که توسط شورای کارخانه تعیین می‌شوند.<sup>(۱۴)</sup> "کمیسیون‌های اقتصادی" موظف هستند در مورد مسائل اقتصادی با مدیریت مشورت نموده و شورای کارخانه را در جریان بگذارند.<sup>(۱۵)</sup> از جمله این مسائل عبارتند از:

- وضعیت مالی، تولید و فروش مؤسسه

- برنامه تولید و سرمایه‌گذاری

- تصمیمات مربوط به باصرفه‌تر کردن تولید

۱۲- همان قانون، ماده ۱۰۲

۱۳- همان قانون، ماده ۱۱۱

۱۴- همان قانون، ماده ۱۰۷

۱۵- همان قانون، ماده ۱۰۶

- روش‌های کار

- محدود نمودن یا خواباندن بخش‌هایی از مؤسسه و یا کل آن

- تغییر محل مؤسسه

- ادغام مؤسسه در مؤسسات دیگر

- تغییر سازماندهی یا اهداف مؤسسه<sup>(۱۶)</sup>

قابل ذکر است که دامنه حق مشارکت شورای مؤسسه در زمینه‌های بالا تنها تا آن جاست که این قبیل موارد در قراردادهای تعرفه و یا قوانین دیگر - به جز قانون مؤسسات - قید نشده باشند. در چنین شرایطی حق تقدم با قراردادهای تعرفه و سایر قوانین است.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، "حق مشارکت و نظارت"، اختیارات مشروطی به کارکنان آلمان می‌دهد. آن‌ها قانوناً می‌توانند نمایندگانی از طریق اتحادیه‌ها و شوراهای مؤسسات برای نظارت بر تصمیمات هیئت رئیسه یا مشورت با کارفرمایان پیرامون امور مؤسسه انتخاب کنند. اما مسئله اساسی این است که قدرت واقعی در اختیار هیئت‌های رئیسه می‌باشد. نقشه و برنامه عمل مؤسسات زیر نظر آن‌ها تهیه و تدوین می‌شوند. هیئت‌های نظارت که درون آن‌ها نمایندگان کارگران نیز شرکت می‌کنند، فقط حق نظارت بر تصمیمات هیئت رئیسه را دارند؛ و قانوناً می‌توانند با جرح و تعدیل‌هایی از یک‌تازی و خودسری کارفرمایان بکاهند. همین و بس!

آن حقوق سه‌گانه شورای مؤسسات (در زمینه‌های اجتماعی، امور پرسنل و اقتصادی) نیز محدود به نحوه اجرای تصمیمات است و نه خود تصمیم‌گیری‌ها. تصمیم‌گیرنده واقعی مدیریت است. شورا فقط حق دارد ملاحظات را به نفع کارکنان در این تصمیمات وارد کند.



به علاوه خود هیئت‌های نظارت نیز اشکالات اساسی دارند و عملاً در خدمت کارگران نیستند. زیرا نظارت آن‌ها به شیوه بوروکراتیک انجام می‌شود و این نافی دخالت کارگران حتی در حد همین نظارت است. اعضای هیئت نظارت موظفند اسرار مؤسسه را حفظ کنند؛ بدین ترتیب توده کارگران امکان چندانی برای حسابرسی از آن‌ها ندارند. در مجامع عمومی نیز، امکان کنترل فعال بر عملکرد آنان نیست. مضافاً نمایندگان که از شوراهای مؤسسات انتخاب می‌شوند، نه تنها حق ندارند مبارزه‌ای را در درون کارخانه دامن بزنند، بلکه خود باید مبشر "صلح و آرامش" در کارخانه باشند. سوای این‌ها انتقادات دیگری نیز وجود دارد، ولی برای تمرکز بر موضوع بحث از آن‌ها چشم می‌پوشیم.

با توجه به نکات ذکر شده می‌توان نتیجه گرفت که کارگران پتروگراد در کنفرانس دوم آوریل خود، به مراتب نسبت به قوانین کنونی آلمان، حقوق بیشتری طلب می‌کردند. اختیاراتی که کارگران پتروگراد (یا لاقلاً بخش مهمی از آن‌ها) در سال ۱۹۱۷ برای خود قائل بودند، کیفیتاً بسیار فراتر از اختیاراتی بود که طبقه کارگر آلمان بعد از یک و نیم قرن مبارزه به دست آورده است. مصوبات کنفرانس ۲ آوریل به کارگران اختیار می‌داد تا با کنترل مدیریت فنی و هدایت تولید، نقش مؤثری در اتخاذ تصمیمات مربوط به کارخانه ایفاء کنند. زیرا کلیه احکام درون کارخانه می‌بایستی از سوی آن‌ها صادر می‌شد و برنامه و اهداف مدیریت باید قبلاً به تأیید آن‌ها می‌رسید تا کاربرد اجرایی پیدا کند. به علاوه آن‌ها درباره هزینه‌های تولید و جزئی‌ترین امور مربوط به سفارشات، برای خود حق نظر و تصمیم‌گیری قائل بودند. اما قوانین نظارت در آلمان اگر هم عملی شود، به هیچ وجه چنین اختیاراتی را به کارگران نمی‌دهد.<sup>(۱۷)</sup>

۱۷- بررسی وضعیت کارخانه‌ها از یک سو و گفتگو با کارگران و فعالین اتحادیه‌ای از سوی دیگر نشان می‌دهد که حتی همان حد از حقوق نظارتی که در قوانین آلمان قید شده نیز در عمل اجرا نمی‌شود.

در حالی که شوراهای کارخانه‌های آلمان در مورد استخدام‌ها و اخراج‌ها تنها حق نظارت دارند، کارگر پتروگراد حتی می‌خواست مدیر، مشاور و سرکارگر را خودش برگزیند و هرگاه تشخیص داد که آن‌ها مفید نیستند، اخراجشان نماید. در صورت تحقق یافتن چنین وضعیتی، به حکم‌رانی کارفرمایان در حیطه تولید ضربه اساسی وارد می‌شد. این جا مشروعیت مدیریت بورژوازی برای هدایت تولید و اقتصاد زیر سؤال می‌رفت و کارگر به عرصه عملکرد مدیریت، جایی که بورژوازی آن را ملک طلق خود می‌داند، گام می‌گذاشت. با این کار چارچوب‌های نظم سرمایه‌داری در هم می‌شکست.

بنابراین وظیفه‌ای که کارگر پتروگراد در مقابل خود قرار داده بود، صرفاً مبارزه برای دستمزد و مسائل رفاهی نبود. وظیفه نوینی بود. او در حال و هوای رهایی از فرمانبری بی‌اختیار کارفرمایان، مدیران و متخصصان بود، و کنترل بر فرآیند تولید و امور اجرایی واحد صنعتی خود را طلب می‌کرد.

لازم است بدو متذکر شویم که دخالت طبقه کارگر در رهبری کارخانه، حتی در عالی‌ترین مدارج آن، برای درهم‌کوبیدن نظام سرمایه‌داری کافی نیست. زیرا روابط اجتماعی سرمایه‌داری صرفاً به عرصه تولید محدود نمی‌شود. کارگران زمانی می‌توانند تغییر روابط قدرت درون کارخانه را تضمین کنند که با همبستگی خود و دارا بودن چشم‌انداز جامعه نوین، علیه کلیت روابط سرمایه‌داری و طبقه بورژوا مبارزه نمایند. چنین مبارزه‌ای رابطه مستقیمی با سیاست و قدرت حاکمه دارد. بدون تصاحب قدرت سیاسی توسط کارگران، هر گونه دستاورد و تحولی در روابط درون کارخانه نیز برگشت پذیر است. عکس این موضوع هم صادق است؛ یعنی اگر کسب قدرت سیاسی توسط کارگران با تسلط آنان در مراکز تولیدی، توزیعی و خدماتی توأم نباشد و از آن جانپرو و سرچشمه نگیرد، این قدرت کاملاً شکننده، ناپایدار و برگشت پذیر خواهد بود.

حال سؤال این جاست که آیا کمیته‌های کارخانه روسیه به سیاست یا قدرت

حاکمه کم بهاء می‌دادند؟ آیا صرفاً به تغییر روابط قدرت در کارخانه‌ها توجه داشتند؟ در اولین کنفرانس سراسری کمیته‌های کارخانه پتروگراد (۳۰ مه - ۵ ژوئن) کمیته‌ها به سؤال ما پاسخ روشنی خواهند داد. به این موضوع در ماه ژوئن خواهیم پرداخت. ولی در همین مقطع نیز تا آن جا که به کارگران باز می‌گردد، در مجموع تابع حکومت موقت و سیاست‌های آن نبودند.<sup>(۱۸)</sup>

این که رهبری شوراها با سرمایه‌داران سازش کرده بود و آلترناتیو آن‌ها را موجه جلوه می‌داد، با تمایل و خواسته کارگران یکسان نبود. آن‌ها هرگز بی‌قید و شرط تابع رهبری کمیته اجرایی نشدند. به همین خاطر فشار کارگران برای پیشبرد منافع مستقل خود از راه‌های مختلفی وارد می‌آمد. اندیشه انقلاب در مناطق کارگرنشین ریشه داشت؛ در کارخانه‌ها ادامه داشت و مدام از آن جا به میادین عمومی کشیده می‌شد. چنین وضعیتی از یک طرف کارگران را در مقابل رهبری شوراها قرار می‌داد و از سوی دیگر توازن قوا را به ضرر حکومت جدید به هم می‌زد. کارگران و توده‌های تحت ستم روسیه طی ماه‌های آوریل تا اکتبر در برابر دولت حاکم نیا سودند. در ماه‌های آوریل، مه و ژوئن مبارزه ادامه داشت. در ژوئیه جامعه در تب انقلاب و خیزش عظیم توده‌ای می‌سوخت. اوت و سپتامبر شرایط برای قیام آماده شد و بالاخره در ماه اکتبر حکومت موقت توسط کارگران سرنگون گشت.

### بازگشت لنین و تزه‌های آوریل

همان گونه که خواننده ریزین متوجه شده است، ما تاکنون به موضع بلشویک‌ها در قبال حکومت موقت بورژوازی اشاره‌ای نکرده‌ایم. بی‌توجهی ما

۱۸- اسمیت در این باره به درستی می‌نویسد: "کارگران در مجموع هرگز نپذیرفتند که انقلاب فوریه دارای محدودیت‌های «بورژوازی» باشد". همانجا، ص ۱۰۲



البته سهواً نبوده است، چرا که تا قبل از بازگشت لنین به روسیه، خط مشی غالب بر بلشویک‌ها نسبت به حکومت موقت و جنگ، تفاوت ماهوی با منشویک‌ها نداشت. موضع رسمی بلشویک‌ها تا آن مقطع، پشتیبانی مشروط از حکومت موقت بود.<sup>(۱۹)</sup>

در روز ۳ آوریل ۱۹۱۷ لنین و تعدادی از بلشویک‌ها از تبعید به پتروگراد بازگشتند. مدت کوتاهی بعد از بازگشت لنین، احکام مشهور او (معروف به ترهای آوریل) منتشر شد. با این احکام، لنین بلشویک‌ها را در مسیر تسخیر قدرت قرار می‌دهد و لزوم انتقال تمام قدرت به دست شوراهای اعلام می‌کند. از ترهای لنین در محافل رهبری حزب حمایتی نمی‌شود. رهبری حزب با اتکاء بر بینش قدیمی بلشویکی یعنی "دیکتاتوری دموکراتیک پرولتاریا و دهقانان" در پیرواودا موضع لنین را غیر قابل قبول می‌خواند. فعالیت‌های گسترده لنین برای مجاب نمودن رهبری بلشویک‌ها و علیه "بلشویک‌های قدیمی" با حرکت رو به پیش انقلاب سازگار بود. لنین در مقابل توقف انقلاب و دور ساختن توده‌ها از برآمد نوین انقلابی می‌ایستاد. او شرایط انقلابی را به خوبی می‌شناخت و از ابتکارات و ابزار مبارزاتی جدیدی که در انقلاب پدیدار شده بود، آگاهی داشت. با شناخت از صلب‌بندی عینی نیروهای اجتماعی، هیچ‌گونه حمایتی را از حکومت موقت موجه نمی‌دانست و خواهان افشای بی‌رحمانه آن بود.

این موضع همان‌گونه که نوشتیم، منطبق بر حرکت رو به پیش انقلاب بود. خود لنین بارها در این باره گفت که حزب بلشویک در سمت چپ کمیته مرکزی خود و توده‌ها در سمت چپ حزب قرار دارند.<sup>(۲۰)</sup> اما مسئله مهمی که در احکام آوریل

۱۹ رجوع شود به منابع زیر: ای. اچ. کار، همانجا، جلد ۱، ص ۱۱۲-۱۰۳؛ لئون تروتسکی، همانجا، جلد ۱، فصل یازدهم؛ اسکار آن‌والتر، همانجا، ص ۱۸۶-۱۸۴؛ جان مالتسکی، مارکسیسم و حزب، ص ۱۰۹؛ اووه بروگمان، همانجا، ص ۳۳.

۲۰ به عنوان مثال تروتسکی نقل می‌کند: در پاسخ به شخصی در اوایل ماه مه که مدعی شده بود

(ادامه دارد، قی در صفحه بعد)

به چشم می‌خورد، سکوت لنین در مقابل کمیته‌های کارخانه است. در تزه‌ها هیچ اشاره‌ای به این تشکل نمی‌شود. لنین تنها در تزه هشتم از "کنترل تولید" به این شرح نام می‌برد: "۸- وظیفه مستقیم امروز ما «معمول داشتن» سوسیالیسم نیست بلکه فقط اقدام فوری به برقراری کنترل از طرف شوراهای نمایندگان کارگران بر تولید اجتماعی و توزیع محصولات است."<sup>(۲۱)</sup>

با توجه به اهمیت سیاسی و اقتصادی کمیته‌های کارخانه (به‌ویژه در پتروگراد)، سکوت لنین در باره آن‌ها واقعاً سؤال برانگیز است. زیرا برای تحقق کنترل کارگری به ارگان‌های کنترل مناسب در کارخانه‌ها نیاز است. کمیته‌های کارخانه نیز در عالم واقعیت و قبل از انتشار تزه‌های آوریل، چنین ویژگی‌ای را از خود نشان داده بودند. آن‌ها در این جهت در حال فعالیت و عمل بودند و همین وظیفه را به پیش می‌بردند. بنابراین کسی که به راستی خواهان کنترل کارگری است، نمی‌توانست به آن‌ها بی‌اعتناء بماند. با این توصیف، چرا لنین در تزه‌های خود از کمیته‌های کارخانه هیچ ذکری به میان نیاورد؟ آیا منظور خاصی از "کنترل" داشت که شوراهای کارخانه را ارگان پیش‌برد آن می‌دانست؟ آیا از "کنترل" نه کنترل طبقه کارگر، بلکه کنترل دولتی را مدنظر داشت؟ اساساً کنترل مورد نظر وی چه مفهومی داشت؟ چگونه باید متحقق می‌شد؟ و چه اختیاراتی به کارگران در اداره تولید می‌داد؟ در ادامه بررسی خود

(ادامه بنورق ۱، صفحه ۹۸)

هر چه حکومت بیشتر به چپ بچرخد، کشور به همان نسبت بیشتر به راست خواهد چرخید. لنین گفته بود: "هم وطن، من به نه اطمینان می‌دهم که کشور کارگرها و دهقان‌های فقیر و نهنگ‌ها هزار بار از چوئوف‌ها و تسره‌تلی‌ها و صدبار از ما چپ‌تر است کمی صبر داشته باش، خواهی دید. لنین نخمین می‌زد که کارگرها و دهقان‌ها "صدبار" از بلشویک‌ها چپ‌تر باشند همانجا، جلد اول، ص ۳۹۴

۲۱- لنین، "راجع به وظائف سراناربا در انقلاب حاضر (تزه‌های آوریل)"، آثار منتخبه در یک جلد، ترجمه پورهرمزان، ص ۲۵۲



می‌کوشیم به این سؤالات پاسخ دهیم.

### استعفای میلیوکوف

رویداد سیاسی مهمی که در ماه آوریل واکنش بلاواسطه سربازان و کارگران را به دنبال داشت، موضع حکومت موقت در قبال جنگ بود. پاول میلیوکوف وزیر امور خارجه حکومت موقت و یکی از بانفوذترین اعضای آن<sup>(۲۲)</sup> در ۱۸ آوریل ۱۹۱۷ بیانیه‌ای صادر نمود. در این متن اعلام شده بود که اهداف جنگی روسیه همان اهدافی است که حکومت تزاری دنبال می‌کرد و انقلاب فوریه هیچ تغییری در آن پدید نیاورده است. در بخشی از بیانیه میلیوکوف آمده بود: بیانیه‌های حکومت موقت "نباید این‌طور فهمیده شود که سرنگونی [تزار] منجر به کاهش وظیفه روسیه در جنگ مشترک به همراه متفقین شده است. کاملاً برعکس، تمایل ملت برای ادامه جنگ جهانی تا پیروزی نهایی، به شکرانه احساس مسئولیت همگانی و تعهد افراد نسبت به جمع، حتی بیشتر شده است ... بدیهی است که حکومت موقت ... در دفاع از میهن تعهداتی را که به متفقین مان داده شده است، تمام و کمال رعایت خواهد کرد."<sup>(۲۳)</sup>

دو روز بعد در پتروگراد تظاهرات خیابانی علیه بیانیه میلیوکوف و اهداف جنگ طلبانه حکومت موقت رخ داد. توفانی از اعتراض پدیدار شد و سربازها و کارگران مسلح با شعار "مرگ بر میلیوکوف" به خیابان‌ها ریختند. روز ۲۱ آوریل موج تظاهرات و مخالفت‌ها اوج گرفت. در خیابان‌ها تیراندازی شد و کورنیلوف

۲۲. سه‌خاتوف در کتاب خود بارها از اهمیت میلیوکوف برای حکومت موقت و به طور کلی برای پروژه‌ای روسیه یاد می‌کند. به عنوان مثال، وی تأکید می‌کند که میلیوکوف عملاً رهبر حکومت موقت بود (همانجا، ص ۵۵). تروتسکی نیز می‌نویسد: "محور حکمومت موقت، هر چند نه کاملاً، در می‌ان، میلیوکوف، رهبر مسلم حزب کادت بود." همانجا، جلد اول، ص ۱۸۳.

۲۳. به نقل از سه‌خاتوف، همانجا، ص ص ۳۳۱-۳۳۰.

(Kornilov) - ژنرال ضدانقلابی و کودتاجی معروف ماه اوت - اخطار کرد که علیه تظاهرکنندگان به توپ‌خانه متوسل خواهد شد. شورای پتروگراد هرگونه تظاهرات و گردهم‌آیی را به مدت دو روز ممنوع اعلام نمود. در این بین اجتماعات و تظاهراتی نیز در مسکو علیه بیانیه میلیوکوف صورت گرفت. تاریخ‌نگاران این جنبش را نیز درست مانند انقلاب فوریه "خودبه‌خودی" نامیده‌اند. باز به همان دلیل همیشگی یعنی نبودن حزبی در رأس و رهبری آن! علت این جنبش، تعارض بین مقاصد جنگ طلبانه حکومت موقت و خواسته توده‌ها از انقلاب بود. کارگران و سربازان قصد ترک صحنه سیاست را نداشتند. در برابر هر موضع و اقدامی که با انتظارات آنان از انقلاب هم‌خوانی نداشت، عکس‌العمل نشان داده، به ضرب مداخله مستقیم خود آن را به عقب می‌نشاندند. اعتراضات توده‌ای علیه بیانیه میلیوکوف در حکومت موقت شکاف انداخت. روز دوم ماه مه وزیر امور خارجه ناچار به استعفا شد. بدین ترتیب خواسته اصلی تظاهرکنندگان ظرف کمتر از دو هفته برآورده شد.

### به کارخانه‌ها بازگردیم

اسنادی درباره وضعیت کارخانجات در ماه آوریل ۱۹۱۷ زیر نظر ریچارد لورنس جمع‌آوری شده است. این اسناد نشان می‌دهد که کارگران با اعمال قدرت در کارخانه، در اختیارات مدیریت دخالت می‌کردند و خواسته‌های خود را به صورت تهاجمی مطرح می‌نمودند. کارفرمایان که خود را در مقابل اقدام یک‌پارچه کارگران ناتوان می‌دیدند، اکثراً به خواسته‌های کارگران گردن می‌گذاشتند و یا با شکوه و شکایت به درگاه حکومت موقت روی می‌آوردند. برای دادن تصویر زنده‌ای از اقدامات کارگران در این ماه ابتدا تلگراف مدیریت یکی از معادن به وزیر دادگستری را می‌آوریم و سپس به نمونه‌هایی از

اخراج اعضای مدیریت توسط کارگران اشاره می‌کنیم.

**الف) تلگراف ریاست معادن کی‌شتیم به وزیر دادگستری**

**(آ. اف. کرنسکی)، ۱۶ آوریل ۱۹۱۷**

«امروز ریاست مرکزی کارخانه‌های ناحیه معادن کی‌شتیم تلگراف زد که شورای نمایندگان کارگران کارخانه کاسلی رئیس کارخانه را در خانه‌اش حبس کرده است. نگهبانان کارخانه، از آن‌جا که همکاری امکان‌پذیر نبود، برکنار شدند و کنترل بر تولید کارخانه مقرر گردید. اگرچه هیئت مدیره به طور اصولی کنترل را می‌پذیرد، ولی کاربرد زور علیه پرسنل مراقبت فنی را پدیده خطرناکی می‌داند. به ویژه آن‌که کارخانه سفارشات فوری اداره توپخانه برای مین‌های جومزیل را تحویل می‌دهد. [اینک کارخانه] با حبس مدیر، عملاً بدون پرسنل فنی صاحب نظر مانده است. بدین دلایل ریاست کارخانه به خود اجازه می‌دهد که از شما خواهش کند، در اسرع وقت برای بازگرداندن مجدد نظم خدشه‌دار شده اقدام کنید و به شورای نمایندگان کاسلی تفهیم نمایید که چنین اعمالی در راستای منافع دفاع دولتی نیست و تحقق کنترل از راه دیگری به جز از طریق نهادهای وساطت جایز نمی‌باشد.

ریاست کارخانه به سهم خود از شورای نمایندگان کارگران و سربازان اکاترین‌بورگ درخواست کرد، به این امر رسیدگی نماید. اما شورای مذکور تازه در حال شکل گرفتن است. به نظر ریاست [کارخانه]، شورا هنوز نتوانسته است اتورته لازم را در کارخانه‌های اورال به دست آورد تا در جهت حل و فصل این حوادث در کارخانه کاسلی تأثیر بگذارد. حوادثی که ادامه تحویل دادن سفارشات فوری مین‌های جومزیل را تهدید می‌کنند. لطف نموده ما را در جریان اقدامات آتی خود قرار دهید!»<sup>(۲۲)</sup>



### ب) نمونه‌هایی از اقدامات کارگران

در ماه آوریل دایره آمار صنعتی وزارت تجارت و صنعت، گزارشی درباره وضعیت کارخانه‌های ایالات کورسک، تولا، ویاتکا و پتروگراد منتشر کرد. در این گزارش اخباری از اخراج اعضای مدیریت توسط کارگران درج شده است. گزارش به موضوعات زیر اشاره می‌کند:

براساس یادداشت مورخ ۱۶ آوریل بازرس کل کارخانه‌های ایالت کورسک، مدیر کارخانه‌های دریوگینو از کار برکنار شد. این کار طبق خواست کمیته ناحیه مربوطه صورت گرفت. طبق گزارش بازرس کل کارخانه‌های ایالت تولا، کارگران کارخانه فشنگ‌سازی این ایالت، یک مهندس و دو سرکارگر را اخراج کردند. در کارخانه تصفیه شکر تولا، کارگران خواهان اخراج یک مکانیک و یکی از اعضای مدیریت شدند که خواست‌شان برآورده شد. دستمزد کارگران و کارمندان ۵۰ درصد افزایش یافت. کارگران خودشان ۸ ساعت کار روزانه را به عمل درآوردند. در کارخانه "وی. اس. باتاشفس" که برای ارتش چاشنی تفنگ تولید می‌کرد، به درخواست کارگران شخص دیگری جانشین یکی از اعضای مدیریت گشت. به علاوه آنان خواستار افزایش ۵۰ درصد دستمزد شدند. در کارخانه‌ای در ایالت "ویاتکا" ۶۸۰ کارگر خواستار اخراج فرد مورد اعتماد ریاست کارخانه شدند. فرد مذکور ناچار از کار کناره گرفت. در ایالت پتروگراد کارگران شرکت سهامی ژنراتور برق "زیمنس - شوکرت" تهدید کردند: در صورت عدم افزایش دستمزدها، رؤسای کارخانه را از کار برکنار می‌نمایند. به همین جهت مدیریت ناچار شد، دو روز در کارخانه ظاهر نشود. در شرکت سهامی "لانگین زپین و شرکاء" که کالاهای دفاعی تولید می‌کرد، کارگران، پست نگهبانی ایجاد کردند. آنان به دلیل این که به ریاست کارخانه مظنون بودند که در تولید کارشکنی می‌کند، به وی اجازه خروج از کارخانه ندادند.

علاوه بر اخبار بالا، در گزارش مذکور از قول بازرس کل کارخانه ایالت

پتروگراد، ذکر شده است: "اخيراً این پدیده قابل مشاهده است که کارگران علیرغم افزایش قابل ملاحظه دستمزدها در ماه مارس و اوایل آوریل سال جاری، خواسته‌های جدیدی مبنی بر افزایش دستمزد مطرح می‌کنند."<sup>۲۵</sup>

### ابلاغیه دولتی درباره کمیته‌های کارخانه

در زمانی که کمیته‌های کارخانه بدون توجه به قانون‌گذاران، اختیارات خود را تعیین می‌کردند و از موضع قدرت با سرمایه طرف بودند، دولت مواد قانونی کمیته‌های کارخانه را در تاریخ ۲۳ آوریل اعلام نمود. این قانون پس از بحث و گفتگو با کارفرمایان بخش صنعت، سه روز بعد از تظاهرات ضد میلیوکوف به تصویب رسید. ۱۷ ماده و یک تبصره را دربر می‌گرفت و به امضای نخست‌وزیر «جی. ای. لووف»، وزیر تجارت و صنعت «ا. آی. کسونووالوف» (A. I. Kononov) و منشی حکومت موقت «وی. نابوکوف» (V. Nabokov) رسیده بود.<sup>۲۶</sup> در ماده ۹، حوزه اختیارات کمیته‌ها به موارد زیر محدود می‌شد:

الف - نمایندگی کارگران در برابر مدیریت مؤسسه در مسائلی که به روابط کارفرمایان و کارگران مربوط می‌شوند؛ نظیر دستمزد، زمان کار، تنظیم نظام داخلی و غیره ب - حل اختلافات کارگران مؤسسه با یکدیگر ج - نمایندگی کارگران در قبال ارگان‌های دولتی و مؤسسات اجتماعی د - کار فرهنگی و روشنگری در میان کارگران مؤسسه و اقدامات دیگری که مربوط به بالا بردن سطح زندگی کارگران می‌شود.<sup>۲۷</sup> از همین ماده نیز گویا است که هدف اصلی این قانون محدود نمودن اختیارات و کاهش اهمیت کمیته‌های کارخانه بود.

۲۵ - متن گزارش مذکور در صفحات ۶۶-۶۱ همان منبع از لورنس آمده است.

۲۶ - متن کامل ابلاغیه حکومت موقت درباره کمیته‌های کارگری در مؤسسات صنعتی در بخش ضمیمه (سند شماره ۲) آمده است.

اختیارات مذکور به گرد مصوبات کنفرانس ۲ آوریل هم نمی‌رسیدند. نه لام تا کام سخنی از مسئولیت کارگران در تولید می‌گفتند و نه حتی نظارت محدودی برای کارگران بر عملکرد مدیریت قائل می‌شدند. در همین راستا ابلاغیه هیچ اشاره‌ای به حق کارگران در حوزه استخدام و اخراج و دسترسی به اسناد مدیریت نمی‌کرد. علاوه بر نکات بالا، در ماده ۶ به نحوی راه برای اخراج اعضای کمیته‌ها توسط مدیریت باز گذاشته شده بود. مدیریت می‌توانست با توافق نهاد میانجی، نماینده کارگران را اخراج کند. در ماده ۸ مسئله معافیت نمایندگان کارگران از کار، در اوقاتی که صرف رسیدگی به امور کارگران می‌شد، ناروشن باقی مانده بود. این موضوع به مذاکره و توافق مشترک کمیته با مدیریت موکول شده بود. به همین صورت محل و زمان انتخابات با توافق مدیریت تعیین می‌شد و کمیته‌ها حق نداشتند راساً در این موارد اقدام کنند. در ماده ۱۴ کمیته‌ها ملزم می‌شدند در خارج از ساعات کار جلسات و مجامع عمومی خود را برگزار کنند. در هیچ‌یک از مواد قانون، محلی برای اعضای کمیته‌ها در کارخانه برای رسیدگی به امور کارگران پیش‌بینی نشده بود.

قانون ۲۳ آوریل با چنین موادی، هیچ انطباقی با گستره و ژرفای خواسته‌ها و پیشروی‌های کارگران نداشت. این قانون اگر به گذشت‌هایی هم تن می‌داد و تشکل و نماینده کارگران را به رسمیت می‌شناخت، برای این بود که کارگران، مستقل از اراده بالایی‌ها، ارگان‌های نمایندگی خود را به وجود آورده بودند. مسئله اینک مهار نمودن و جلوگیری از آزادی عمل آن‌ها بود. قانون، هدف تابع نمودن کمیته‌ها به مدیریت را دنبال می‌کرد.<sup>(۲۷)</sup>

۲۷ انگلس در باره قانونی که ساخته و پرداخته سرمایه‌داران است، نکته حائلی ذکر می‌کند که این حائلی صادق است، او می‌نویسد: «قانون برای بورژوازی مقدس است، چرا که توسط خودش ساخته و پرداخته شده، با رضایت او و برای حفاظت از او و منافعش صادر شده است. بورژوازی (۱) ماده پانزدهم، در صفحه ۱۵۵»



کارگران عملاً زیر بار این قانون نرفتند.<sup>(۲۸)</sup> اساساً در تحولات انقلابی موضوع مهم نه قانون، بلکه توازن نیروهاست. در آن ایام کارگران دست پیش داشتند و قوانینی را که با سطح دستاوردها و انتظاراتشان نمی‌خواند، کنار می‌زدند و یا آن را با تفسیر خود به کار می‌گرفتند.

### آگاهی نوین - اندیشیدن به جامعه جدید

در ماه آوریل از میان جنبش کنترل تولید که با نام کمیته‌های کارخانه گره خورده بود، صدای ویژه‌ای به گوش رسید. مسئله مدیریت کارگری مطرح شد. اینک برای بخشی از کارگران پتروگراد کنترل تولید، جدا از چشم‌انداز آینده نبود. تمرینی بود برای خودمدیریتی و برای سوسیالیسم، یعنی زمانی که "ابزار تولید در اختیار طبقه کارگر قرار می‌گرفت". قطعنامه کارگران کارخانجات پوتیلوف پتروگراد در ۲۴ آوریل ۱۹۱۷ ویژگی این آگاهی نوین را بیان می‌کند: "کارگران در کارخانه‌های جداگانه خود را در امر خودمدیریتی آموزش می‌دهند. از این طریق آنان خود را برای دوره‌ای آماده می‌سازند که مالکیت خصوصی بر کارخانه‌ها لغاء می‌شود و ابزار تولید در اختیار طبقه کارگر قرار می‌گیرد. این هدف بزرگ و مهم را که کارگران در جهت آن می‌کوشند، باید همواره در مقابل دیدگان داشت. حتی اگر بدو فقط امور کوچک آن حل و فصل شوند."<sup>(۲۹)</sup>

(ادامه به رفر از صفحه قبل)

می‌داند که حتی اگر یک قانون جداگانه هم مشخصاً به زبانش باشد، ترکیب مجموعه قوانین از مصالح او حفاظت می‌کند." وضع طبقه کارگر در انگلستان، مجموعه آثار مارکس و انگلس به زبان آلمانی، چاپ سال ۱۹۵۹، جلد ۲، ص ۴۲۳

۲۸ "هیچ شهر و کارخانه بزرگ و با کوچکی نبود که کارگران در «بیانیه‌ای» قانون خود، «قواعد» خود و با دستورالعمل‌های خاص خود را در مقابل قانون ۲۳ آوریل ندهن نگرفته باشند" بانکراتوا، همانجا، ص ۱۷۴

۲۹ پروگمان، همانجا، ص ۳۹

بدین ترتیب آگاهی نوینی به صورت خودجوش و بر اثر رشد مبارزه طبقاتی از درون طبقه پدیدار می‌شد. کارگران پوتیلوف در روند دخالت خود در تولید، به اهمیت مدیریت کارگری به عنوان جزء لاینفکی از جامعه نوین رسیده بودند. بنابراین اغراق نیست اگر بنویسیم: اولاً دو ماه پس از انقلاب فوریه، برای کارگران پوتیلوف (یا لاقلاً بخشی از آنها) مفروض بود که انقلاب باید آرمان سوسیالیسم را تحقق بخشد. ثانیاً سوسیالیسم برای آنها عقیده‌ای نبود که در دوردست‌ها به واقعیت پیوندد، بلکه نتیجه مبارزات واقعی خودشان بود؛ مبارزاتی که در صدد نفی شرایط موجود بودند. ثالثاً بخشی از کارگران تلاش‌ها و مبارزات جاری خود را با چشم‌انداز نهایی‌شان پیوند می‌زدند؛ و از همان زمان می‌دانستند که باید فعالیت‌های خویش را با این دورنما وفق دهند.

### نگاهی به نظریه تزریق آگاهی از خارج

مبارزه طبقاتی آن طور که در روسیه جریان داشت، ویژگی‌هایی از خود بروز می‌داد که برخلاف احکام و تئوری‌های سران سوسیالیست بود. کارگران خواسته‌هایی را مطرح می‌کردند که در چارچوب نظام سرمایه‌داری نمی‌گنجید و ارکان آن را به لرزه در می‌آورد. آنها در مجموع با اتکاء به عمل مستقیم و مستقل خود، به آگاهی سیاسی - طبقاتی خویش شفافیت می‌بخشیدند. با قوای خود به ارزیابی جدیدی از انقلاب می‌رسیدند. در این میان مبارزترین بخش‌های آنان به دورنمایی دیگرگونه، به بدیلی برتر برای جامعه سرمایه‌داری می‌اندیشیدند و جامعه نوینی را نوید می‌دادند. درحالی‌که بسیاری از نظریه پردازان و رهبران برجسته سوسیالیست، چنین توانایی‌هایی را برای کارگران قائل نبودند. به عقیده اینان معرفت سوسیالیستی از مبارزه طبقاتی خود کارگران بیرون نمی‌آید، بلکه چنین معرفتی توسط روشنفکرانی با خاستگاه بورژوازی برای جنبش کارگری به



ارمغان آورده می‌شود. لنین در ترویج این نظریه جایگاه ویژه‌ای دارد. عقاید وی تا امروز نیز بر ذهن غالب عناصر و جریانات چپ چیره است. لنین در اثر معروف خود "چه باید کرد؟" با اقتباس عقایدی از کارل کائوتسکی می‌نویسد:

"ما گفتیم که آگاهی سوسیال دموکراتیک در کارگران اصولاً نمی‌توانست وجود داشته باشد. این آگاهی را فقط از خارج ممکن بود وارد کرد. تاریخ تمام کشورها گواهی می‌دهد که طبقه کارگر با قوای خود منحصرأ می‌تواند آگاهی تردیونیونیستی حاصل نماید، یعنی اعتقاد حاصل کند که باید تشکیل اتحادیه بدهد، بر ضد کارفرمایان مبارزه کند و دولت را مجبور به صدور قوانینی بنماید که برای کارگران لازم است و غیره. ولی آموزش سوسیالیسم از آن تئوری‌های فلسفی، تاریخی و اقتصادی نشو و نما یافته است که نمایندگان دانشور طبقات دارا و روشنفکران تتبع نموده‌اند. خود مارکس و انگلس موجدین سوسیالیسم علمی معاصر نیز از لحاظ موقعیت اجتماعی خود در زمره روشنفکران بورژوازی بودند. به همین گونه در روسیه نیز آموزش تئوریک سوسیال دموکراسی کاملاً مستقل از رشد خودبه‌خودی جنبش کارگری و به مثابه نتیجه طبیعی و ناگزیر تکامل فکری روشنفکران انقلابی سوسیالیست به وجود آمده است."<sup>(۳۰)</sup>

در این جا قصد ما بررسی مفصل نظریه لنین - کائوتسکی نیست. با این وجود لازم است به چند نکته اشاره کنیم. ذکر این نکات به ما کمک خواهد کرد تا بهتر دریابیم که بلشویک‌ها از چه زاویه‌ای به جنبش کمیته‌های کارخانه نگاه می‌کردند.

۱- همان گونه که از نقل قول بالا روشن است، طبق نظریه لنین - کائوتسکی، آگاهی سوسیالیستی و مبارزه طبقه کارگر دو روند مجزا از یکدیگرند. بر اساس آن طبقه کارگر با قوای خود نمی‌تواند به آگاهی سوسیالیستی دست یابد؛ زیرا مبارزه این طبقه برای تغییر زندگی خویش، فراتر از "آگاهی تردیونیونیستی"

۳۰. لنین، "چه باید کرد؟"، آثار منتخبه در یک جلد، ص ۸۲، تأکید در اصل است.