

اتحادیه ها در منظر چپ اتحادیه ای

اتحادیه، از توهم تا واقعیت

آیا اکنون تغییر اتحادیه از درون و دادن جهت انقلابی به آن امکان پذیر است؟

فریده ثابتی

شنبه ۱۸ تیرماه ۱۳۹۰

چپ اتحادیه ای در اروپا

در آغاز لازم می بینم بگویم که قصد این نوشته برخورد با افراد چه رهبران و چه فعالین اتحادیه ای نیست - گرچه این امر نیز لازم است - بلکه کنکاشی است در کنه وجودی اتحادیه و سیر تکاملی آن برای روشن ساختن آن چه که امروز در آن می گذرد. نقل قول هایی که در رابطه با موقعیت، خصلت و کارکرد اتحادیه می آید برای ما که در این زمان همه آن ها را به طور عینی و بدون نقاب در وقایع روزمره زندگی کارگری می بینیم چیز تازه ای نیست و ضرورت آمدن آنها تنها برای تاکید و تایید است.

پاسخ به سؤال بالا و پرداختن به مساله چپ اتحادیه ای در اروپا مستلزم نگاهی مجدد به اتحادیه ها، تاریخچه آن و چگونگی استحاله اتحادیه در واقعیت فعلی اش می باشد. اگر این گونه اتحادیه را مورد توجه قرار دهیم، خواهیم دید که آیا واقعا امکان تغییر در آن وجود دارد یا قبول این امکان توهمی است بدلیل نبود بدیل انقلابی با افق ضد سرمایه داری، یا ناتوانی در ارائه این بدیل بدلیل هراس از سرمایه، یا عدم اعتقاد به مبارزه برای الغای کار مزدی و قبول عینیت موجود اتحادیه به عنوان عینیت غیرقابل تغییر. دوستداران اتحادیه برای توجیه لزوم حضور و وجود اتحادیه به تاریخ آن رجوع می دهند که مثلا در سال ۱۸۴۷ اتحادیه ها مدرسه سوسیالیسم بودند و مبارزه انقلابی را پیش می بردند. کسی منکر این گذشته نیست اما گذشته را باید با حال کنار هم گذاشت و دید که در طی زمان بر آن چه گذشته است و اکنون در کجا ایستاده است. آری اکنون بیش از ۱۵۰ سال از آن زمان گذشته و خیلی چیزها تغییر کرده است. طی این زمان طولانی اتحادیه بصورت پرشی از آن اتحادیه آغازین و سوسیالیسم و کمونیسم فاصله گرفته است و با این تفصیل چشمداشت ایجاد یک جنبش توده ای سوسیالیستی توسط اتحادیه توهم است و با هستی کنونی آن نمی خواند.

برخی اتحادیه را به دلیل این که سازمانی توده ای است مهم می دانند و آمار ارائه می دهند که مثلا

اتحادیه متال آلمان ۲ میلیون عضو دارد و یا سازمان جهانی کار (ILO) بیش از ۱۰۰ میلیون کارگر را در سراسر جهان تحت پوشش دارد در حالی که هرگز سازمان مذکور ادعای نمایندگی کارگران را در مبارزه ضد سرمایه داری نکرده است و در سایت خود، خود را چنین تعریف می کند:

ILO سازمانی است که مسئول طرح و نظارت بر استانداردهای کار و شامل نمایندگان دولت ها، کارفرماها و کارگران است و تنها سازمانی است که طرح سه جانبه گرایی را سالانه با گرد هم آوردن نمایندگان این سه جریان در ماه ژوئن پیش می برد و امکان این را فراهم می آورد که این سه باهم شکل سیاست ها و برنامه ها برای ترویج کار آبرومندانه برای همه را فراهم کنند!

باید پرسید آیا چون اتحادیه سازمانی توده ای است، چون کارگران زیادی عضو هستند پس بیانگر طبقه کارگر است؟ مثالی می زنیم کارگران زیادی عضو کلیسا هستند، به آن مالیات می پردازند. برای مراسم مختلف از ازدواج تا مرگ به آنجا می روند و حتی اتحادیه هایی هم توسط کلیسا تاسیس شده است که صدها هزار کارگر عضو آن هستند. آیا این توده ای بودن و این کارگری بودن بیان طبقاتی بودن آن است؟ یا همین خانه کارگر در ایران یا شوراهای اسلامی، به هر جهت چه به اجبار، چه به ترس و چه به خاطر منافع شخصی، کارگران زیادی عضو آن هستند. آیا این سازمان ها که به نوعی توده ای هستند می توانند سازمان تشکل طبقاتی کارگران باشند. آیا این سازمان ها علایق اعضایشان را پیش می برند یا اعضا باید سیاست های دیکته شده به آن ها را پیش ببرند یا قبول کنند. آیا برای یک سازمان طبقاتی کافی است که فقط متشکل از کارگران باشد؟ باید دید و از خود پرسید که این سازمان در چه مناسباتی قرار دارد؟ در رابطه با مبارزه طبقاتی چه می کند؟ و به ویژه چه برنامه ای برای رهایی کارگران از استثمار سرمایه داری دارد؟ باید دید در دوره به ویژه حدود ۹۰ سال گذشته اتحادیه ها از کارگران در مقابل یورش ها و حملات سرمایه چگونه دفاع کردند. آیا اصولاً دفاعی کردند؟ البته که نکردند! باید دید در این مدت وضعیت همبستگی در محدوده کشورها و بین المللی طبقه کارگر چه نمودی داشته است. آیا فعال بوده و یا مسکوت گذاشته شده است؟ البته که مسکوت بوده است! باید از ذهنیت نوشته ها به عینیت وجودی آن ها رجوع کرد و دلایل عینی را جستجو نمود. باید به ساختار و اس و اساس بنیادی و وظایف اتحادیه توجه نمود.

برخی در دفاع از اتحادیه مشکلات را به بورکراسی و اشرافیت رهبری اتحادیه ارجاع می دهند. آری در اکثریت موارد چنین وضعیتی وجود دارد اما این وضعیت تنها ناشی از خصلت این افراد نیست بلکه به ساختاری برمی گردد که این امکان را فراهم می آورد. ساختاری که یک سازمانی را که باید طبقاتی باشد به تیول افراد مبدل می کند. سازمانی را که باید پایه ای باشد سلسله مراتبی می کند و پایه ها را به نیروهای مفعول بی اثر تنها پذیرنده تبدیل می کند. باید پرسید نقش پایه های کارگری در کجاست؟ و اصولاً چرا پایه از راس سازمان جداست و چرا سازمانی هر می است؟ باید گفت که بورکراسی این

سازمان از ساختار سرمایه سالارانه و وابسته به سرمایه داری بودن آن نشأت می گیرد و لاجرم بورکراسی هم بخشی ضروری ازین واقعیت است. ساختاری که طبقه کارگر را به چند رئیس و مسئول اتحادیه و اطرافیان شان تقلیل می دهد تا وظیفه واسطه گری بین کار و سرمایه را انجام دهند. کارگران را کنترل کنند تا مبادا به منافع سرمایه تعرض کنند. روسای آن که درآمدهای در سطح وکیل و وزیر دارند و نشست و برخاستشان هم با آن هاست و توده های کارگر را فقط در موقع سخنرانی و از دور می بیند. البته همه جای دنیا رهبران اتحادیه یک جور نیستند. در بین آن ها هم انسان های شریفی وجود دارند که خود از کارگران اند و می خواهند واقعا برای همکاران طبقاتی خود کاری انجام دهند. اینان معتقدند که خود اتحادیه اشکالی ندارد اشکال روسا هستند و یک طبقه کارگر رزمنده می تواند آن ها را مجبور کند که از شرایط فعلی دوری جویند و یک جنبش مخالف کارگری را هدایت کنند و به خاطر اهداف طبقه کارگر مبارزه نمایند. چیزی که بنا به دلیل اتحادیه بودن و بدلیل رئیس یک سازمان سرمایه داری بورکراتیک بودن امکان ندارد و در حوزه وظایف مرسوم و رسمی این نهاد نیست. به همین سبب در جوامعی هم که کارگران با دیدی متفاوت ازین ابزار استفاده می کنند سرکوب می شوند. مورد تعقیب و آزار قرار می گیرند. زندانی می شوند یا به قتل می رسند که نمونه های زیادی از آن از آمریکای لاتین و مرکزی تا آسیا و آفریقا دیده می شود زیرا کاری را می خواهند انجام دهند که در ظرفی که انتخاب کرده اند نمی گنجد. این ظرف محتوای دیگری دارد. این ظرف باید در خدمت سرمایه باشد، تضاد بین کار و سرمایه را تخفیف دهد و از جمله وظیفه سه جانبه گرایی را به انجام برساند. اما یک در مقابل دو. کارگران، نه ... به اصطلاح نماینده کارگران که معمولا از دسته اولند در مقابل نمایندگان واقعی سرمایه دارن و نماینده آنها از طرف دولت سرمایه داری. در این بازی حتی اگر صادق ترین افراد اتحادیه ای هم شرکت داشته باشند بازنده خواهند بود. این گونه افراد حتی برای بازنده شدن در این نشست هم امکان ارتقا نخواهند یافت و قبل از عمل از دور بازی بیرون رانده خواهند شد. بنا براین برای شناخت اتحادیه نه به روسا، نه به بورکراسی و نه به فساد مالی بلکه باید به وابستگی عمیق آن به جامعه سرمایه داری و به چگونگی پیشبرد مبارزه طبقاتی توجه کرد.

تکامل ارگانیک سازمانی اتحادیه برخلاف خواست انقلابیون ایجاد کننده اولیه اش، در جهت ضد سرمایه داری و بسمت سوسیالیسم پیش نرفت بلکه از آن دور شد و اتحادیه را به بسمت امتناع از مبارزه طبقاتی کشاند. تنها با شناخت و توضیح روند امتناع اتحادیه از مبارزه طبقاتی می شود به ذات اتحادیه پی برد. فعالیت اتحادیه در زندگی واقعی همان گونه که آمد نمایندگی اقتصادی طبقه کارگر بعنوان فروشنده کالای نیروی کار است. یعنی اتحادیه البته نه به عنوان بیانگر کل طبقه کارگر بلکه نماینده آن ها که حق عضویت می پردازند تا دستگاه اداری عظیم اتحادیه بگردد و نه باز هم نه همیشه همه آنها به طور جمعی بلکه به صورت جدا جدا محل کار، در بازار کار در برابر سرمایه

دار قرار می گیرد تا با توجه به شرایط بازار این کالا را بهتر بفروشد. در همین دو جمله دقت می کنیم. اتحادیه قبول می کند که نیروی کار یک کالا است یعنی چیزی که سرمایه داری می گوید. سپس بر سر قیمت آن بر مبنای شرایط بازار با سرمایه دار چانه می زند یعنی شرایط بازار برایش حکم است نه زندگی شایسته انسانی. می بینیم که اتحادیه ها در زمین سرمایه بازی می کنند بنابراین برای رسیدن به توافق با سرمایه دار باید شرایط آن ها را بپذیرند و به آن ها اطمینان بدهند که اعضایشان نیروی کارشان را طبق قرارداد می که آن ها در توافق با کارفرما تنظیم و امضا کرده اند در دسترس کارفرما قرار دهند تا به هر طریق که لازم دارد مورد استفاده قرار دهد. این بصورت قرارداد قاعده مند به کارگران ابلاغ می شود و آن ها باید به این قانونیت گردن بنهند و این اجبار، یعنی تحت فشار قرار دادن طبقه کارگر و گرفتن ابتکار عمل از دست توده های کارگر و سپردن سرنوشت شان به دست سران هیئتی سازمانی. برای بهتر فهمیدن نقش اتحادیه ها در جنبش کارگری و چگونگی فاصله گرفتن و دور شدن آن ها از مبارزه طبقاتی و نقش اولیه شان بتاریخ رجوع می کنیم.

مارکس در آغاز بدلیل نقش کارگران در انترناسیونال اول اتحادیه را مرکز آموزش سوسیالیستی می خواند و سعی می کرد به اتحادیه جهتی سوسیالیستی بدهد. وی بزودی متوجه اشکالات آن شد و آن ها را بازگو می کرد. وی روی سخنش با کارگران یعنی توده های کارگر بود و به آن ها می گفت " در باره مبارزاتی که اتحادیه ها پیش می برند دست بالا را نگیرید فراموش نکنید که آن ها علیه معلول ها مبارزه می کنند نه علیه علل این تاثیرات. آن ها در جهت تغییر حرکت نمی کنند بلکه مسکن هستند" و در ادامه رهنمود می دهد که اتحادیه ها باید مبارزه علیه سیستم را در پیش بگیرند که عامل فقر و فاقه کارگران است و به اتحادیه ها می گوید که به جای این که دائما شعارهای محافظه کارانه "دستمزد عادلانه برای کار عادلانه" را بدهند راه حلی انقلابی برای امحای سیستم کار مزدی را بر روی بنرهای خود بنویسند. مارکس در توضیح واژه عادلانه در نقد برنامه گوتا می پرسد آیا بورژوازی معتقد نیست که توزیع امروزی "عادلانه" است؟ و مگر نه این که در واقع (این توزیع) تنها توزیع "عادلانه" بر اساس شیوه تولید موجود است؟ هم چنین مارکس در دستورالعمل برای نمایندگان شورای عمومی در کنگره دوم انترناسیونال در شهر لوزان ۱۸۶۷ می نویسد: "رهایی اجتماعی کارگر از رهایی سیاسی او جدایی ناپذیر است و ادامه می دهد که اتحادیه ها تاکنون خود را با مبارزه محلی غیرمستقیم علیه سرمایه سرگرم کرده اند و هنوز به طور کامل درک نکرده اند که چه نوع نیرویی را در مبارزه علیه سیستم بردگی مزدی نمایندگی کنند. آن ها بدین سبب بسیار خود را از جنبش عمومی اجتماعی سیاسی دورنگه داشته اند... صرفنظر از منظور اولیه شان باید اکنون یاد بگیرند که آگاهانه بعنوان مراکز سازمان دهنده طبقه کارگر عمل کنند و با علاقه زیاد برای رهایی کامل خویش باید هر جنبش اجتماعی سیاسی را که در این جهت است مورد حمایت قرار دهند. اگر اتحادیه خود را بعنوان پیشقراول مبارزه

و نماینده کل طبقه می بیند باید موفق شود آن هایی را که جلب نشده اند به صفوف خود جذب کند. در رابطه با نقش اتحادیه بین المللی کارگران (با ILO اشتباه گرفته نشود) هم معتقد است که این اتحادیه فقط در حکم نخستین کوشش برای ایجاد یک ارگان مرکزی جهت تنظیم فعالیت های طبقه کارگر بود (نه سه جانبه گرایی.م) اما بعد از سقوط کمون پاریس ادامه فعالیت های آن به شکل تاریخی اولیه اش دیگر قابل اجرا نیست". اما این پیشنهادات و رهنمودها تاثیری بر سیاست اتحادیه نگذاشت به همین سبب مارکس و انگلس در دهه ۱۸۷۰ حمایتشان را از اتحادیه ها محدود کردند و آن ها را بیشتر مورد انتقاد قرار دادند. انگلس در ۱۸۷۹ در باره اتحادیه ها می نویسد: "اتحادیه اصلا و حتی به طور اصولی و قانونی هرگونه عمل سیاسی و با آن شرکت در هرگونه فعالیت عمومی طبقه کارگر را به عنوان طبقه قطع می کند و انجام نمی دهد". این گفته را سخنان حامیان اتحادیه تایید می کند که رویگردانی کارگران انگلیسی از سیاست را بعد از شکست چارتریسیم برای نیرو گرفتن ضروری ارزیابی می کردند. هم چنین انگلس در مقاله ای، سال ۱۸۸۵ را با سال ۱۸۴۵ مقایسه می کند و به نقش محافظه کارانه اتحادیه بعنوان اشرافیت درون طبقه کارگر که به سمت روابط دوستانه با کارفرما رفته اند تا برای خودشان جای گرمی تهیه ببینند" یاد می کند. " اینان در عمل، برای سرمایه داری به طور خاص و برای طبقه سرمایه دار به طور عام انسان های بسیار مهربانی هستند".

در اواخر دهه ۱۸۸۰ دوباره موج جنبش اتحادیه ای بین اقشار پایین طبقه کارگر بالا گرفت که امید جدیدی برای انگلس آفرید اما طولی نکشید که دوباره مساله تکرار شد و همان محافظه کاری سابق رجعت کرد زیرا سیاست های احزاب سوسیال دمکرات و اتحادیه ها که در وابستگی نزدیک به آن ها بودند تحت تاثیر افکار لاسال، برنشتاین و بعدا کاتوتسکی قرار داشت و از سوسیالیسم فاصله گرفته بود و بالاخره با جنگ اول بین الملل همراه با احزاب سوسیال دمکرات اروپا به طور علنی جانب بورژوازی ملی!! و حکومت های بورژوایی را گرفتند.

روزا لوکزامبورگ مبارزه پرشوری را با نفوذ این افکار رفرمیستی در حزب و در طبقه کارگر پیش می برد و در کتابش " رفرم های اجتماعی یا انقلاب" به برنشتاین که معتقد بود با پیشرفت سرمایه داری برخلاف نظر مارکس به طور مداوم تضادها تضعیف می شوند و قابلیت سازگاری سیستم با توجه به نیاز زمان خود را در بهبود وضعیت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی طبقه کارگر که خود نتیجه فعالیت اتحادیه ها و تعاونی ها ست، نشان می دهد، برخورد می کند. در رابطه با نقش اتحادیه روزا برخلاف نظر برنشتاین که اتحادیه ها را اسلحه ای جهت تضعیف سرمایه داری می بیند معتقد است که اتحادیه ها اکثرا در استاندارد مزدی تاثیر می گذارند و نمی توانند بر سرمایه داری پیروز شوند. زیرا اولاً وظیفه اتحادیه عبارت است از تاثیر گذاشتن بر موقعیت بازار کالای نیروی کار ...، دوماً اتحادیه ها به ارتقا شیوه زندگی و بزرگ کردن سهم طبقه کارگر در ثروت اجتماعی کمک می کنند (منظور

دستمزدهاست.م)؛ این سهم اما از طریق رشد بارآوری کار به طور دائم از ارزش می افتد. در هردو این کارکرد اقتصادی نیروی مبارزاتی اتحادیه ای در شرایط عینی جامعه سرمایه داری به نوعی از کار سیسیفوسی(در اساطیر یونان سیسیفوس محکوم می شود سنگ بزرگی را روی شانه های خود به قله حمل کند اما همواره سنگ فرو می افتد و به پایین غل می خورد و هیچوقت به قله نمی رسد و سیسیفوس این کار بی حاصل را دائم تکرار می کند) تبدیل می شود. به طور ساده تر یعنی این که مبارزات اتحادیه ها در جهت امحای استثمار طبقاتی نیست بلکه آن ها فقط مراقبت می کنند که کارگران در چهارچوب مکانیسم استثماری سرمایه داری با توجه به تقاضای بازار قیمت مناسب برای نیروی کارشان را بدست آورند اما این افزایش دستمزد ها همواره به دلیل نوسانات بازار و دینامیسم عمومی تورم سرمایه داری تقلیل می یابد. وی اخطار می دهد که جامعه سرمایه داری " زمان نمایش قدرت پیروزمندانه اتحادیه ای نیست بلکه زمان مشکلات فزاینده ی جنبش اتحادیه است". (تونی کلیف، مطالعه ای در باره روزا کوکزامبورک ، ترجمه ماینو بونینگ و هلموت دامر به آلمانی)

لنین اما با اتحادیه برخورد دوگانه ای می کند: "هرگاه مفهوم مبارزه سیاسی برای سوسیال دموکرات تحت الشعاع مفهوم " مبارزه اقتصادی علیه کارفرمایان و حکومت" قرار گیرد در این صورت طبعا باید انتظار داشت که مفهوم " سازمان انقلابیون" هم برای وی کم و بیش تحت الشعاع مفهوم " سازمان کارگران قرار گیرد". او از دو نوع سازمان، سازمان کارگران و سازمان انقلابیون صحبت می کند.

"سازمان کارگران باید اولا حرفه ای باشد؛ دوما بقدر ممکن دامنه اش وسیع باشد. ... در کشورهایی که آزادی سیاسی وجود دارد فرق بین سازمان حرفه ای و سیاسی کاملا روشن است همان طور که فرق بین تریدیونیونها و سوسیال دموکراسی روشن است ... سازمان های کارگری مختص مبارزه اقتصادی باید سازمان های حرفه ای باشند ... سازمان های حرفه ای نه فقط می توانند فایده هنگفتی در امر توسعه و تحکیم مبارزه اقتصادی برسانند بلکه می توانند دستیاران مهمی برای تبلیغات سیاسی و تشکیلات انقلابی بشوند". (چه باید کرد؟ لنین، آثار منتخب)

از یکطرف اتحادیه ها را نهادی بورژوایی می داند: " منافع طبقاتی بورژوازی لاجرم موجب برپا شدن کوشش جهت محدود کردن اتحادیه ها به فعالیتی خرد و در محدوده ای باریک در داخل چهارچوب نظم موجود اجتماعی می گردد تا آن ها را از تماس با سوسیالیسم دورنگهدارد و تئوری بیطرفی سیاسی پوشش ایدئولوژیک برای این کوشش های بورژوازی است". از طرفی می گوید " کسی خواب مجبور کردن اتحادیه های کارگری را برای پیوستن به حزب سوسیال دموکرات ندیده است" و از طرف دیگر همه چیز را در تقویت حزب سوسیال دموکرات و الحاق به آن می بیند یعنی اتحادیه و کارگران ابزار اعتلای حزب می شوند به همین دلیل بیان می شود که " بدون شک فعالیت در اتحادیه های کارگری امروز حاوی اهمیت بسیار زیادی است و حزب سوسیال دموکرات پذیرفته که حزبی بودن اتحادیه های

کارگری باید انحصارا با کار سوسیال دموکرات ها در اتحادیه حاصل شود و سوسیال دموکرات ها باید هسته های مستحکم حزبی را در اتحادیه ایجاد کنند" یا "سازمان های حزب سوسیال دموکراتیک ممکن است در صورت ضرورت در شوراهای داخل حزبی نمایندگان کارگران و شوراهای هیات های نمایندگی کارگران شرکت کنند و ممکن است چنین سازمان هایی را سازمان دهند به شرط آن که این کار را مطلقا مطابق مشی حزب به قصد توسعه و تقویت حزب سوسیال دموکرات انجام دهند" (اتحادیه های کارگری، لنین ترجمه از نبرد کارگر) نه این که حزب توسط کارگران کنترل شود و اصولا شوراهای کارگری جامع و نه فقط کارگران صنعتی، به اداره کننده جامعه تبدیل شوند. چنین دید مثبتی نسبت به اتحادیه سبب شد که بساط شوراهای کارگران و دهقانان و سربازان که شعار "همه قدرت بدست شوارها" بیانگر اهمیت و اعتبار آن بود به نفع اتحادیه و حزب محدود و بیرنگ و به حاشیه رانده شود و بنوعی در عمل جمع شود.

گرامشی اما دو شکل کارگری یعنی اتحادیه و شورا را در مقابل هم قرار می دهد و به تحلیل آن ها می پردازد. مبنای حرکت او بر ناخوانی و نارسایی اتحادیه با اهداف جنبش طبقه کارگر قرار دارد. وی می گوید که "کارگران احساس می کنند که مجموعه سازمان آن یعنی اتحادیه به چنان دستگاه عظیم و طویلی تبدیل شده که اکنون دیگر از قوانین درونی ساختار خود و عملکردهای پیچیده اش تبعیت می کند و به کلی از توده هایی که نسبت به رسالت تاریخی خودشان به مثابه یک طبقه آگاه شده اند، بیگانه شده است. . . رهبران سازمان نسبت به این بحران عمیق گسترده بی توجه اند، هرروزه روشن تر می شود که طبقه کارگر در قالبی متشکل شده است که هیچ گونه انطباق و تناسبی با ساختار تاریخی واقعی آن ندارد. . . این رهبران بیش از پیش روی ناپیایی خود اصرار دارند و سعی می کنند اختلافات و نارسایی ها را در چهارچوب سازمان "بطور قانونی" حل و فصل کنند. . . امروزه آن ها تکانی بخود می دهند تا "با زمان پیش بروند" برای این که نشان دهند که هنوز توانایی ارائه "اندیشه های نافذ" را دارند در صدد احیا ایدئولوژی کهنه و فرسوده "سندیکالیستی" هستند. سخت می کوشند تا ثابت کنند که شوراها همان اتحادیه های کارگری هستند.

"اتحادیه های صنفی، بورس کار، فدراسیون های صنعتی و کنفدراسیون عمومی کار انواع سازمان های پرولتری ویژه دوره ی تاریخی حاکمیت سرمایه می باشند. بیک معنی آن ها جزء لاینفک جامعه سرمایه داری هستند و عملکردهای خود را در ذات رژیم مالکیت خصوصی است. . . ماهیت اساسی اتحادیه رقابتی است نه کمونیستی. اتحادیه ها نمی توانند به ابزاری برای تجدید حیات رادیکال جامعه تبدیل شوند. (ترجمه مقالات شوراهای کارگری اثر انتونیو گرامشی، رهرو، پاییز ۵۸)

اتحادیه ها، همه انواع سازمان های ویژه کارگری به دوره تاریخ تسلط سرمایه تعلق دارند. . . در این دوره اگر ارزشمندی افراد فقط محدود به کالاهای تحت تملک آنهاست و آن ها با دارائی های خود

تجارت می کنند، کارگران هم تاجر شده اند، تاجر تنها دارائی شان یعنی نیروی کارشان . . . آن ها این دستگاه عریض و طویل را برای تمرکز زندگی کارگران ایجاد کرده اند. آن ها قیمت و زمان کار را برقرار کرده اند. آن ها به بازار نظم داده اند. اتحادیه ضرورتاً منشی رقابتی دارد نه کمونیستی و نمی تواند برای نوسازی بنیادی جامعه باشد. بنا براین یک کاست واقعی از ماموران اتحادیه ها و روزنامه نگاران با روانشناسی گروهی خاص خود و کاملاً بیگانه با مال کارگران ایجاد شده است". گرامشی معتقد است که بیگانگی بسیاری از کارگران متأثر از اتحادیه های شان می باشد که نهادی ستادی و سازمان بندی شده می باشند. (گرامشی، ترجمه فریده ثابتی) اما وی نیز وقتی به مساله اتحادیه در شوروی زمان لنین می پردازد به رویکرد لنینی از اتحادیه تنها در مورد روسیه برگشت می کند اما بعدها آن را رد می کند.

برای درک بهتر سیاست های اتحادیه و به عنوان یک نمونه که به دلیل اهمیت جهانی اش می تواند معرف کلیت اتحادیه باشد شما را به مطالعه مجدد مقاله " فریده ثابتی، جنبش اتحادیه ای در آلمان، علیه کارمزدی شماره ۲ ، تهران ۱۳۸۵ " جلب می کنم. بعد از این مقدمه نسبتاً طولانی اما ضروری، توجه مان را معطوف به مصاحبه هایی می کنیم که دوستان چپ اتحادیه ای مان در اروپا انجام داده اند و در عمل هم پی برده اند که امکان تغییر اتحادیه در درون هم وجود ندارد اما باز هم بکار خود ادامه می دهند. این مصاحبه در ۴ بخش جداگانه ارائه خواهد شد.

فریده ثابتی، ژوئن ۲۰۱۱

مطالبی که در زیر می آیند از مجله فوروم اتحادیه ای هانوفر در اکتبر ۲۰۰۳ گرفته شده و عنوان آن چپ اتحادیه ای اروپایی است. مجله حاوی مصاحبه با ۹ فعال چپ اتحادیه ای در ۹ کشور اروپایی است که بخش هایی از این مصاحبه ها که برای بحث جاری در جنبش کارگری ایران می تواند مفید باشد را برای ترجمه انتخاب کرده ام.

ژانویه ۲۰۰۸ ، فریده ثابتی

آلمان

Claus Wessels. در دایملر کرایسلر برمن کار می کند و از افراد گروه موسس " Kollegeninfo " است. این گروه در سال ۱۹۷۷ تشکیل شد و اعضای آن در شوراهای اپوزیسیون کارخانه ها فعال بودند.

۱: خلاصه ای از تاریخچه اتحادیه تان، ساختار آن و چگونگی رشد آن به ویژه بعد از جنگ جهانی

دوم ارائه دهید

در آلمان بعد از جنگ جهانی دوم اتحادیه های متحد تاسیس شد که مجموعه شان زیر سقف DGB قرار گرفتند. فقط اتحادیه مسیحی خارج از آن قرار داشت. در زمان جنگ سرد اتحادیه ها به عنوان تابلوی غرب عمل کردند و اصلاً به این فکر نیفتادند که سوسیالیسم می تواند به عنوان یک آلترناتیو در مقابل شیوه تولید سرمایه داری مطرح باشد. کارگران به خاطر رفاه نسبی و دستمزدهای افزایش یافته در دوره بعد جنگ، در معجزه اقتصادی شرکت کردند و سبب تقویت سرمایه داری در آلمان غربی شدند. مساله دخالت در تصمیم گیری غیر واقعی که در آلمان تصویب شد موجب شد که همه اتحادیه های اروپا به ما رشک بردند! (۱) در دهه ۵۰ اما یک مبارزه کاری طولانی موفق وجود داشت و آن مبارزه برای پرداخت دستمزد در زمان بیماری بود. اما موفقیت اتحادیه در زمینه کسب بستن قرار داد تعرفه مزدی بود که سبب شد آلمان در اروپا به کشوری تبدیل شود که دارای کم ترین روزکارهای تلف شده در رابطه با اعتصاب باشد!

۲: چپ اتحادیه ای در سیرتکاملی اتحادیه های DGB چه نقشی بازی کرد؟

گرچه آن ها به عنوان اتحادیه متحد درک می شوند اما همواره با چپ ها و کمونیست ها خط و مرز داشتند. در دهه ۵۰ اعلام کردند که ورود کمونیست ها به اتحادیه منع خواهد شد مگر این که تعهد نامه کتبی بدهند که از حزب کمونیست (KPD) فاصله بگیرند. این سیاست توسط رهبری اتحادیه حتی سال ها بعد از ممنوع شدن حزب کمونیست حفظ شد. بعد از سال ۱۹۶۸ که ممنوعیت آن حزب همچنان برقرار بود اما حزب کمونیست تازه تاسیس آلمان (DKP) که به آلمان شرقی و روسیه نزدیک بود اجازه فعالیت یافت، این سیاست فاصله گیری با اعضای این حزب جدید رعایت نمی شد اما علیه اعضای سازمان های "چپ های جدید" که وابسته به جنبش اپوزیسیون خارج از پارلمان بودند، رعایت می شد. هم چنین عضویت در سازمان ها و اتحادیه های مائونیستی و تروتسکیستی هم غیرقابل قبول برای اتحاد اعلام شد. برای افرادی که حتی فکر می شد که ممکن است به این جریانات نزدیک باشند توضیح نامه ای از قبل آماده شده بود که به آن ها ارائه می شد و آن ها می بایستی می نوشتند که به چنین سازمان هایی تعلق ندارند و تعهد می دادند که با آن ها ارتباط نخواهند گرفت و بعد آن ها را زیر نظر می گرفتند و اگر می فهمیدند که ارتباط گرفته اند اخراج شان می کردند و همزمان سبب بی اعتمادی همکاران شان در کارگاه نسبت به آن ها می شدند. به این طریق رهبری اتحادیه ها این تاثیر را می گذاشتند که این گروهها را به عقب برانند. با وجود سیاست منعی که رهبریت اتحادیه و شوراهای سوسیال دموکرات کارخانه اعمال می کردند،

در این سال ها چپ ها تقریباً در همه کارگاه های بزرگ، گروه های چپ کارگاه را ایجاد کردند، از طریق انتشار یک روزنامه (اطلاعات همکاران) به کارگران اطلاعات می دادند و آگاه شان می کردند و در انتخابات شوراهای کارخانه بخشا توانستند موفقیت هایی کسب کنند. هم چنین اغلب کسانی که از عضویت (در اتحادیه م) محروم می شدند؛ این محرومیت توسط اتحادیه از طرف کارفرماها به عنوان نشانه خطر در نظر گرفته می شد و آن کارگران را اخراج می کردند. در بسیاری از مواقع شورای منتخب کارگران به این دلیل بی اعتبار اعلام می شد.

در پایان دهه ۸۰ و اوایل دهه ۹۰ اوضاع تغییر کرد و بسیاری ازین چپ ها دوباره بدرون اتحادیه ها راه یافتند که امروز به عنوان چپ اتحادیه ای کار می کنند.

۳: این پیشرفت را چگونه ارزش یابی می کنید؟

فکر می کنم رفتن مجدد به درون اتحادیه درست بود. دلایل این پذیرش را می توان در این دید که جدایی بین گروه بندی ها کاهش یافته است، بخشاً چپ ها خود را تطابق داده بودند. درحالی که مقابله کردن با کارفرماها در کارگاه ها سخت تر شده بود و دیگر نمی شد با مشارکت در سود و بده بستان های سوسیال دموکراتیک کار را پیش برد. هم چنین نوسانات بالای اعضای اتحادیه عامل دیگر پذیرش مجدد چپ ها بود. این امر کاهش اعضا را در هیچ کارگاهی متوقف نکرد اما آن را آهسته کرد. یک اشتباه چپ ها در پذیرش ورود مجدد به اتحادیه این بود که خواست تعطیل روزنامه کارگاه خود را قبول کردند. همواره یک شرط روسای اتحادیه برای پذیرش اخراجی ها این بود. تا آن جا که من می دانم ما تنها کسانی بودیم که این شرط را نپذیرفتیم و بعدها پذیرفته شدیم - البته این امر دخلی به قدرت ویژه ندارد - و حالا ۲۶ سال است که روزنامه ما وجود دارد اما کیفیت آن بدتر شده است. بعد از پذیرش مجدد فکر می کردیم که ممنوعیت به گذشته تعلق دارد - اما این طور نیست. ۱۸ همکار ما از گروه (متال آلترناتیو) در دایملر کرایسلر از اتحادیه متال اخراج شدند. در اشتوتگارت هم همین طور ۲ نفر از شورای کارگاه که با روزنامه کارگاه مربوط به چپ ها به اسم Klartext همکاری می کردند اخراج شدند. این اخراج ها بر مبنای ماده ۱۰ انتظامات اتحادیه متال صورت گرفته و بدون انجام هیچ فرجام، یک عضو شورای کارگاه دایملر کرایسلر به دلیل این که عضو حزب مائونیست (MLPD) بود از اتحادیه متال اخراج شد.

۴: حال که تم بحث روی تهدید و فشار است به تجربه شما در آلمان تهدید از طرف پلیس، قانون،

نیروهای امنیتی، حفاظت کار و گروه های فاشیستی تا چه حد مشکل ساز است؟

در ۲ تا ۳ سال قبل در شلسویک هولشتاین، نازی ها سکرتر اداره محلی اتحادیه متال را به خاطر این که علیه حضور نازی ها در محل فعالیت می کرد، تهدید می کردند. گاهی هم اینطور پیش آمد که با

توجه به مفاد مندرج در شورای نگهبان قانون اساسی آلمان، از (اتهام) جاسوسی علیه شورای کارگاه ، فعالین اتحادیه ای و یا اتحادیه چپ استفاده می کنند که دیگر این افراد با این اتهام هیچ شانسی برای دستیابی به مناسبات کاری هم پیدا نمی کنند.

۵: وضعیت فعلی اتحادیه ها در آلمان چگونه است؟ چه مشکلات ساختاری دارند و به چه سمتی حرکت می کنند؟

از نظر رشد تعداد اعضا، همه اتحادیه های زیر پوشش د. گ. ب. دارای بیلان منفی هستند. اتحادیه های کوچکتر هم دارای این وضعیت اند. با پیوستن (HBV و ÖTV) به اتحادیه خدمات وردی ver.di اتحادیه متال IG Metal به عنوان بزرگترین اتحادیه از جایگاه اول به دوم رفت. ادغام اتحادیه چوب و منسوجات در متال هم نتوانست کمکی بکند. بخشی از کاهش اعضا به بیکار شدن کارگران برمی گردد. بیکار شده ها انگیزه ای برای ماندن با اتحادیه ندارند. اما بیکاری و بیکار شدن تنها دلیل کاهش اعضا نیست. قابل دیدن است که در کارگاه های بزرگ صنعتی که همواره درجه بالای سازمان دهی وجود داشت، تعداد اعضا کاهش می یابد - درحالی که در کارگاه های کوچک و متوسط، وقتی که درگیری ها با کارفرمایان بالا می گیرد، بیش از همه تمایل (پیوستن به اتحادیه) ایجاد می شود. دلیل از دست دادن اعضا می تواند به یک نارضایتی افزاینده نسبت به اتحادیه مربوط باشد ، به خاطر این که در کارگاه های بزرگ به ندرت اتحادیه ها موفق می شوند مرزها و شرایط کار را به شکل قابل قبول حفظ کنند.

۶: وضعیت مزدی و زمان کاری کارگران و کارمندان در آلمان چگونه است و چه امتیازاتی برای مقامات اتحادیه ای و کارمندان دفتری اتحادیه وجود دارد. آیا سرمایه دوستی آن ها به این امتیازات برمی گردد؟

مزددهای واقعی الان در سطح دهه ۸۰ است. شرایط کار دائماً بدتر می شود در حالی که بارآوری کار به طور دائم و شدیداً بالا می رود که (با عنوان) کار بدون پایان ذکر می شود. زمان کار قابلیت انعطاف عظیمی پیدا کرده است (شیفت های ۹ و ۱۰ ساعته) و ۱۷ و ۱۸ شیفت در هفته و ساعات کار سالانه.

اما دستمزدهای فعالان اصلی اداری اتحادیه ها: اعضای کشوری اتحادیه ها مثل اتحادیه متال، اتحادیه خدمات وردی و اعضای بالای د. گ. ب. به طور مثال ماهانه بین ۱۲ تا ۲۰ هزار یورو می گیرند که برابر با حقوق یک وزیر در آلمان است.

شورای کارگاه هم امتیازاتی دارند. طبق قانون، مزد آن ها نباید کمتر از یک کارگر هم سطح ، بدون این پست باشد. معمولاً به آن ها بعد از چند سال مزد سرکارگری و یا استاد کاری پرداخت می شود. هم

چنین اعضای کشوری اتحادیه یک اتومبیل اداری هم در اختیار دارند که در کارخانه ها بزرگ اتومبیل سازی می تواند به ماهی ۵-۷ هزار یورو برسد. دیگر این که با این پست موقعیت شان عوض می شود. مورد نظر خواهی قرار می گیرند ، نظرشان در مسائل پرسیده می شود، با کارفرماها نشست و برخاست می کنند و به صورت شریک مدیریت در می آیند. در سطوح بالا حتی شریک رئیس دولت می شوند.

۷: با این اوصاف آیا در چند سال گذشته اتحادیه ها مبارزه اجتماعی مهمی را هم پیش برده اند؟



در سال ۱۹۷۹ مبارزه کاری اتحادیه متال در صنایع فولاد برای ۳۵ ساعت کار هفتگی بود که بعد از ۶ هفته با دستیابی به ۶ هفته مرخصی سالانه پایان یافت. بعد از آن نیز اعتصاب های اختطاری چندی در کل صنایع متال و سپس در بخش ها انجام شد. سال ۱۹۸۴ مبارزه اتحادیه متال برای ۳۵ ساعت کار هفتگی منجر به انعقاد قرارداد جدیدی شد. مقاومت اتحادیه تنها شامل چند اکسیون آن هم در روزهای تعطیل و زمان فراغت کارگران بود. یک تظاهرات در بن در زمان کار با

این جهت دهی که کارگران باید در انتخابات به حزب درست رای دهند! و منظورشان از حزب درست حزب سوسیال دموکرات بود که با این کارزار و به کمک آرا کارگران SPD در سال ۱۹۹۸ به قدرت رسید اما به سرعت قول هایش را فراموش کرد. هم چنین یک مبارزه دفاعی در سال ۱۹۹۶ برای جلوگیری از کاهش حقوق زمان بیماری از ۱۰۰ درصد به ۸۰٪ بود. چون اتحادیه بعد از تصویب قانون اقدام به اعتراض کرد، کارگران چندان به شرکت در آن تمایل نشان ندادند. رهبران اتحادیه در انظار عمومی مسائلی را مطرح کردند و پیشنهادهای دادند که از آن چه که تصویب شده بود، بدتر بود.

اما این کاهش ۲۰٪ موجب اعتراض کارگران شد. در برمن کارگران در شیفیت های متفاوت بلافاصله با شروع شیفیت دست از کار کشیدند و راهپیمائی های اعتراضی ترتیب دادند. کارگاه هایی که در آنها گروه های چپ وجود داشت، دائماً با اعتراض و تعطیل کار همراه بودند. آن ها کوشش کردند این اعتراضات را به سایر کارگاه ها و صنایع گسترش دهند اما بالائی های اتحادیه از آن هیچ حمایتی نکردند. شدت اعتراضات کارگران، کارفرماها را وادار به پذیرش پرداخت ۱۰۰ درصد کرد اما با اتحادیه وارد مذاکره شدند و در مقابل عیدی سالانه را ۵٪ کاهش دادند. ولی کاهش ۲۰٪ توسط بیمه ها هم چنان بدون تغییر باقی ماند.

۸: بعد از شکست مبارزه کارگران متال برای ۳۵ ساعت کار هفتگی در شرق، به طور عمومی از سقوط تاریخی اتحادیه متال صحبت می شود. دلیلش چه بود؟

فکر می کنم تنها یک دلیل وجود ندارد. بعد از اتمام بی نتیجه اعتصاب از چندین اشتباه روسای اتحادیه متال در آماده سازی اعتصاب و مقدمات آن حرف می زنند؛ اول این که روسای اتحادیه خیلی دیرمتوجه این مساله شدند که کارگران تعرفه قبلی اتحادیه را قبول ندارند و نمی خواهند اتحادیه آن را همچنان حفظ کند. آن ها در مراسم روز اتحادیه در سال قبل این مساله را مطرح کرده بودند اما اتحادیه به آن اهمیتی نداد. بعد از شروع اعتصاب، اتحادیه می خواست با عجله بعد از یک هفته به آن خاتمه دهد. صنایع فولاد هم نمی خواستند مطالبات را بپذیرند. در رسانه ها کارزاری علیه اعتصاب در شرق راه افتاده بود که شدت آن تا کنون سابقه نداشت. همزمان با شروع اعتصاب در یک روز شبیه اتحادیه ها به طور منطقه ای بعد از این که طرح معروف به هارتس ۴ که وضعیت بیکاران را بسیار خراب تر از آن چه که بود کرد و نا امن سازی مناسبات کاری را دربرداشت، علیه (Agenda ۲۰۱۰) یا برنامه اقتصادی دولت تا سال ۲۰۱۰ اعلام گردهمایی کردند اما با استقبال روبرو نشد و اتحادیه ها نیز دیگر خود را از این مساله کنار کشیدند و مقاومت را پایان یافته اعلام کردند (۲). و از آن نتیجه گرفتند که مبارزه کارگران در شرق هم بی حاصل است. به جای این که بگویند که ثروت های اجتماعی باید به شکلی دیگر تقسیم شود، زمان کار تقلیل یابد تا اشتغال جدید ایجاد شود و بیکاران را از خیابان بیرون بکشد و به طور خلاصه تقلیل ساعات کار در شرق پاسخی درست به Agenda ۲۰۱۰ بود. به جای آن که همواره تلاش شود که عدالت برقرار شود که ساعات کار در شرق بالاخره همانند غرب شود - در کارگاه ها همبستگی عملی با کارگران شرق مورد مخالفت قرار گرفت و به این توضیح منجر شد که :

" ما بالاخره در رابطه با شرق به این رسیدیم که آن ها خودشان باید به خودشان نگاه کنند و تعیین کنند که چه برای شان خوب است!"

هلند

Hans Boot از هلند:

بازنشسته است و سال ها در دانشگاه آمستردام به عنوان مربی در زمینه دانش کار مشغول به کار بوده است. از ۱۹۶۵ او در جنبش های مختلف فعال بوده. ابتدا در " آموزش انتقادی " سپس در دهه ۷۰ در رابطه با اتحادیه و جنبش اتحادیه ای به ویژه در شاخه صنعت و بنادر.

۱: خلاصه ای از تاریخچه اتحادیه تان، ساختار آن و چگونگی رشد آن به ویژه بعد از جنگ جهانی

دوم ارائه دهید

هلند جزو کشورهایی در اروپا است که در آن اعتصابات کم رخ می دهد و چیزی به نام جنبش اتحادیه ای در آن وجود ندارد و می شود تنها از سازمان اتحادیه ای صحبت کرد. اتحادیه در اکثر فعالیت های اقتصادی شریک است، در نتیجه با سرمایه داری توافق بسیار دارد. وضعیت سرمایه دوستی و در طرف دولت بودن اتحادیه، موقعیت رهبری آن را در مقابل اعضای عادی تقویت کرده است. اتحادیه ها خود را با رشد اقتصادی مطابقت می دهند و در مقابل افزایش دستمزد به نحوی دخالت می کنند که به معنی قناعت و سقوط دستمزدهاست.

اتحادیه در جهت تامین رضایت سازمان های کارفرمایان حرکت می کند و این جهت گیری اساسی اتحادیه ها از دوره معروف به Poldermodells (۳) می باشد که در سال ۱۹۸۲ با قرارداد Wassenaar برقرار شد. این توافقنامه سیاست توقف دستمزدها را اجرا می کرد که یعنی بی نظمی وسیع، کاهش مالیات کارفرمایان و آنانی که درآمدهای بالا داشتند هم چنین کاهش های وسیع در بخش کمک های اجتماعی. این موافقتنامه بیانگر تاریخ مدرن اتحادیه های سوسیال دموکرات است که شروع فعالیت شان به سال ۱۹۰۶ برمی گردد. در رابطه با تکامل اتحادیه نمی توانیم از یک خط مستقیم تکاملی حرف بزنیم. استثناهایی هم وجود داشت. به طور مثال درست بعد از جنگ جهانی و در دهه ۷۰ و در بعضی از شاخه ها مثلا شاخه بنادر، بخش ساختمان و در صنایع.

به طور خلاصه تاریخ خاص جنبش کارگری هلندی را می شود با سلطه سرمایه تجاری و استعمار توضیح داد. این سلطه در دیدگاه اقتصادی و هم سیاسی مادیت دارد، به این معنا که سبب صنعتی شدن دیر هنگام هلند شد که آن هم با کارگاه های کوچک آغاز گردید. سنت سازمان کارگاهی مانوفاکتورهای دستی همان گونه که در قرن ۱۹ وجود داشت، تکامل نیافته باقی ماند. نتیجه این وضعیت عبارت بود از یک سازمان دهی اتحادیه ای خارج از محیط کار که با کارفرماها و دولت محشور بود و در ادامه یک ساختار مرکزی را تکامل داد. با این پیش زمینه با جنگ جهانی دوم و در پایان دهه ۳۰ یک سازمان یابی دوباره، قاطعا انجام شد و اتحادیه ها به امر مشاوره و کنترل وارد شدند و همکاری سه جانبه کارفرما، دولت و اتحادیه آغاز شد. نتیجه این شکل بندی کاهش مزد واقعی بین سال های ۱۹۴۵

و ۱۹۵۰ بود. در پایان دهه ۵۰ و با افزایش شدید بارآوری کار دستمزدها در هلند نسبت به اروپا در پایین ترین سطح بود. همین امر سبب روی گردانی از اتحادیه ها شد که با عنوان بحران اتحادیه معروف شده است. از سال ۱۹۶۴ سعی شد غفلت در امر رشد دستمزدها را جبران کنند که این امر به یک رادیکالیسم نرم در اتحادیه منجر شد. در اتحادیه متال سعی شد با تاریخ قطع رابطه کنند و شروع به فعالیت کارخانه ای نمایند که بدین صورت برای اولین بار اتحادیه ها در کارخانه ها ظاهر شدند که خود امری متناقض بود. از یک طرف پایه هایی وجود داشت که یک خط سیر ضد سرمایه داری را بخشاً پیش می بردند و از طرف دیگر فعالیت کارخانه ای به یک ابزار سیاسی برای رهبری اتحادیه جهت یافتن پاسخی در مقابل جریان رادیکال تبدیل شده بود.

اواخر دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ بر مبنای درک هلندی " داغ" بود؛ در ۱۹۷۹ در بندر روتردام هفته ها علیه تعرفه مزدی قبلی اعتصاب بود. اما برنده ای در آن وجود نداشت. در پائیز ۱۹۸۳ نیم میلیون نفر علیه استقرار راکت های برد کوتاه تظاهرات کردند. هم چنین بزرگترین اتحادیه متحد که سوسیال دموکرات اولیه بود با شعار " شغل به جای بمب" در تظاهرات شرکت کرد. کمی بعد اعتصاب کارمندان اداری به مدت ۷ هفته علیه کاهش درصدی از حقوق هایشان رخ داد. این مبارزه هم به موفقیت نرسید و حتی حقوق معلمان ۳,۱۵٪ نیز کاهش یافت.

۲ : آیا این شکست با بازگشت به "همکاری اجتماعی" یا تبعیت مجدد از منافع سرمایه دنبال گردید؟

بله، از نوامبر ۱۹۸۲ " موافقتنامه Wassenaar" با این شکست در ارتباط تنگاتنگ قرار گرفت. بدین معنی که موافقتنامه ی رسوای "تحویل مرکزی" برای محدود کردن دستمزدها که روی آن نماینده کارفرما (و در بین شان وزیر آموزش قبلی) و نماینده اتحادیه (و در بین شان نخست وزیر سوسیال دموکرات بعدتر Wim Kok ، که امروز از رسوای شرکت شل است!!)، تحت نظارت دولت، متحد شدند. بطور رسمی، این موافقتنامه ای برای بازسازی مناسبات اجتماعی اقتصادی بود. از نظر مادی یک پیمان نئولیبرال، برای تغییر ساختار بسته شد و تنظیم طولانی مدت دستمزد، در مقابل سود رسانی حداکثر بی قید و بند، رد و بدل شد. برای مثلا ایجاد تعادل آمدند کاهشی بسیار آهسته و ناچیز در ساعات کار برقرار کردند. این کاهش ساعات کار برای کارفرما، کاهش آن چه را که معروف به " ساعات آرامش" است و کاهش ظرفیت های اضافی را امکان پذیر ساخت و همزمان امکان اجرای موجی از قابلیت انعطاف پذیر سازی علیه کارگران را فراهم ساخت.

شاید کسی نتواند به خوبی گفته های سال ۱۹۸۸ (de Waal Lodewijk) که یکی از رسوای فعلی FNV است، وضعیت اتحادیه های هلندی را توضیح دهد:

" برای یک عضو هیات رئیسه اتحادیه عجیب است که بگوید، اما یک درجه سازمان یابی مثلا ۶۰٪

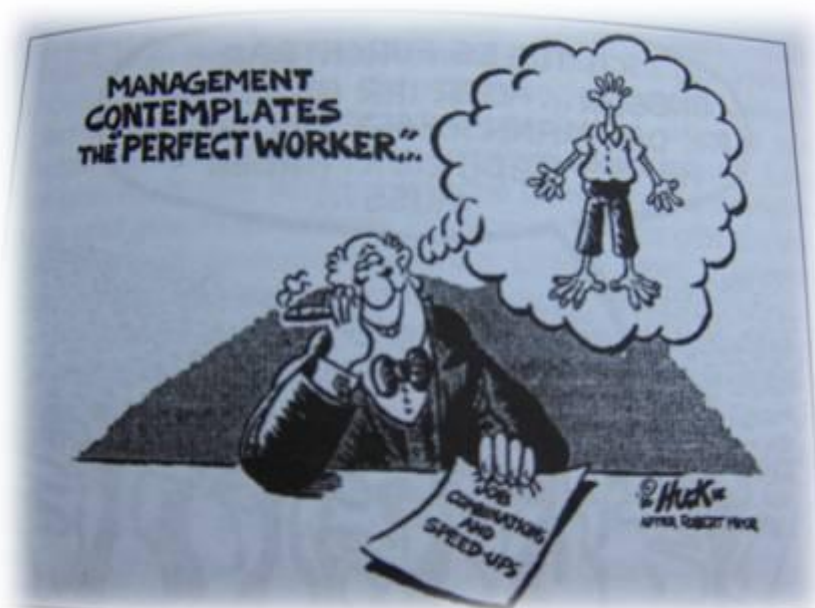
نمی تواند خوب باشد. تا حدی نشان بی قدرتی است. اما مانع من نمی شود که مثل آنی باشم که درجه ی سازمان یابی بالاتری دارد. (در حال حاضر ۲۷٪ هستند و در FNV ۱۷٪ سازمان یافته اند.) اما من یک درجه ی سازمان یابی حداکثر ۳۵٪ را ترجیح می دهم تا تعادل جدیدی در مناسبات با کارفرماها و سایرین ایجاد شود. یک وضعیت قدرتی خیلی قوی تر، به نحوی که اتحادیه بتواند جلوی همه تغییرات را بگیرد، خوب نیست. برای Poldermodells عمده است که در آن برای هر سه شریک یک احساس بی قدرتی وجود دارد."

بر مبنای دید " پست مدرن " ها، برای رهبری اتحادیه، زمان " قدرت مقابل " بودن سپری شده است و زمان " با قدرت همراه شدن " شروع شده است. به جای نماینده " قدرت مقابل " بودن، آن ها از دید " شریک قدرت " بودن حمایت می کنند و اصولاً چیزی به نام سلطه کارفرما را رد می کنند. نتیجه چنین دیدی منجر به یک سیاست زدائی عمیق سازمان اتحادیه ای و همگام با آن سیاست زدایی کل جامعه شده است.

و آن چه که مهم تر است این است که اپوزیسیون داخلی و خارجی اتحادیه ها، سازمان نیافته و به حاشیه رانده شده اند. جریان های رادیکال ضد سرمایه داری در جنبش کارگری هلند همواره خارج از سلطه ی اتحادیه های سوسیال دموکرات، سازمان یافته بودند و مستحکم ایستادند و سازش نکردند. در فاصله ۱۸۹۳ و ۱۹۴۰ در چپ رادیکال یک فدراسیون سندیکالیستی غلبه کرد، از ۱۹۴۵ تا ۱۹۵۸ یک " اتحاد مرکزی " جهت یافته ی کمونیستی وجود داشت. اما یک اپوزیسیون داخلی چپ درون اتحادیه های سوسیال دموکرات نادر بود.

۳ : می توانی ساختار فعلی اتحادیه را بیان کنی ؟ چه بخش هایی خوب و چه بخش هایی بد سازمان یافته اند؟ دخالت زنان و مهاجران در اتحادیه ها چگونه است؟

در هلند سه فدراسیون اتحادیه ای وجود دارد که اعضای آن به صورت شاخه ای سازمان یافته اند. این ها به طور رسمی مستقل، اما عملاً تحت سلطه ی سازمان مرکزی هستند. FVN در ۲۰۰۲ تعداد ۱،۲۲۶،۰۰۰ نفر عضو داشته که شامل



۶۴٪ کل کارگران سازمان یافته است. CNV یا اتحادیه مسیحی او انگلیش دومین اتحادیه بزرگ هلند است که از نظر سیاسی راست است و ۲۰۰،۳۵۵ نفر عضو دارد که ۱۹٪ کل کارگران سازمان یافته اند. MHP سومین اتحادیه مهم است که ۱۹۶،۳۰۰ نفر عضو دارد که ۱۱٪ کارگران سازمان یافته را دارد و نئو لیبرال است. بقیه ۶٪ شامل اتحادیه های کوچک بخشی- و شغلی هستند که به نحوی با FNV مربوطند.

بخش نسبتاً خوب سازمان یافته بخش حمل و نقل است به ویژه در بخش کارگران بنادر که ۵۶٪ کارگران را سازمان داده است. بعد معلمان با ۴۳٪ درجه سازمانیابی، کارکنان پست و تلفن با ۳۳٪، بخش بیمه با ۱۷٪ و IT ۶٪ است. در سال های اخیر تعداد اعضا چندان کاهش نیافته است اما در مجموع کاهش یافته است. در کل در هلند ۲۷٪ کارگران عضو اتحادیه هستند. ۲۹٪ آن را زنان، ۱۲٪ را جوانان و ۱۹٪ را مهاجرین تشکیل می دهند. یک سوم اعضای اتحادیه از کمک های اجتماعی استفاده می کنند. این بدین معنی است که یا بیکار یا مسن یا از کار افتاده اند. کارکنان خود کار فرما ۵٪ کارکنان را تشکیل می دهند و ۳٪ شان عضو اتحادیه اند.

۴ : در آلمان بوسیله طرف های علاقمند شده یعنی کارفرما و حکومت پخش می شود که "Poldermodell" و قابلیت انعطاف وابسته به آن و بی نظمی آن ، بیکاری را بسیار شدید کاهش داده است. آیا درست است؟

برعکس بیکاری سریع افزایش یافته است اما در باره این که بیکاری چگونه تعریف شود اختلاف نظر وجود دارد. یعنی این که آیا بیکاران تایید نشده و آن هایی که به طور فعال دنبال کار نیستند باید به حساب آورده شوند یا خیر. اغلب میزان بیکاری کم محاسبه می شود. مثلاً در سال ۲۰۰۳ بیکاری ۴،۳٪ اعلام شد در حالی که در آگوست میزان آن ۵،۵٪ بود. بیکاری زنان ۴،۴٪، مردان ۸،۴٪، جوانان بین ۱۵ تا ۲۴ سال ۱۱،۹٪ و برای مهاجرین ۱۵٪ بود.

یک بخش بیکاری پنهان وجود دارد که در آمارهای رسمی نمی آید. حدود یک سوم از تعداد ۹۵۰ هزار نفری را که به عنوان ناتوان از کار اعلام کرده اند باید در این زمره حساب کرد. به علاوه ۱۸۰ هزار نفری را که پیش از موعد بازنشسته کرده اند. اگر همه این ها را محاسبه کنیم میزان بیکاری در هلند حداقل ۱۰٪ می شود.

آن چه که به عنوان ناتوان از کار اعلام می شود در ۱۵ سال اخیر یک مشکل مهم شده است. ۲۲٪ این افراد ۶۰ ساله و بالاترند. ۱۴٪ جوان و دارای معلولیت های جسمی هستند. درحقیقت یک سوم کاهش در میزان بیکاری شامل این افراد است. هم چنین در این بخش زنان بالای ۳۵ سال و مهاجرین سهم

بالایی را دارند. به بیان دیگر باید گفت که ناتوانی در کار به سیستم کار سرمایه داری برمی گردد و نتیجه ی فشارهای فزاینده و کارهای سخت بدنی و فراتر از حد و مرز اجتماعی است.

و زمان کار چگونه است؟

به طور متوسط ۳۶ تا ۳۸ ساعت در هفته است اما اکثراً ۴۰ ساعت در هفته کار می کنند. ۱۵ تا ۲۰٪ ساعات کار حساب شده اضافه کاری است و ۵۰٪ مکان های کار قابل انعطاف است یعنی که کاملاً با زمان کار ماشین هماهنگ است.

۵ : وضع درآمد کارگران چگونه است؟

بعد از یک دوره طولانی کاهش دستمزدها که از ۱۹۸۲ تا دهه ۹۰ طول کشید، بهبودی در قدرت خرید حاصل شده بود که دوباره متوقف شد. رشد پایین یا رکود اقتصادی بورژوازی، در دستمزد و حقوق رکود ایجاد می کند. انجام یک مقایسه بین المللی به خاطر تفاوت مالیات ها، کرایه ها و خصوصی سازی ها و غیره مشکل است. با انعطاف پذیر کردن زمان کار، انعطاف پذیری دستمزدها هم افزایش یافته است و فشار این امر روی دستمزدهای پایین کاملاً قابل دیدن است. کمک اجتماعی بگیریها در ۲-۳ سال اخیر به وضعیت فقر واقعی دچار شده اند. در مراکز پیشرفته ای چون آمستردام، دنهاک، روتردام و اتریخت، مناطق شهری با فقر بالا، بی خانمانی و اعتیاد وجود دارد.

۶ : Poldermodell چه مناسبات کاری را ایجاد کرد؟

ج : ۴۰٪ کارها به صورت بخش کاری (۴) درآمد که به وضوح مقدارش از متوسط اتحادیه اروپا که ۱۸٪ است، بیشتر است و پرداخت مزد نیز به صورت بخشی است نه مزد کامل. سه چهارم این کارها در اختیار زنان است - این یعنی کاهش واقعی زمان کار که از ۱۹۸۲ به اجرا در آمد. مشاغل غیر ثابت بیش از ۱۰٪ است که دو سوم آن در اختیار زنان است. ۵٪ با این شیوه ۴۰٪ کارها از نظر زمانی غیر ثابت و قابل انعطاف است.

۷ : توضیح دادی که رهبری اتحادیه ها از طریق سیاست " مشارکت در مدیریت " ، خود در واقعیت بخشیدن به این شیوه کمک کرده اند. منافع مادی تا چه حدی برای دست اندرکاران شورای کارخانه و روسای اتحادیه نقش بازی می کند؟ و تو بوروکراسی اتحادیه ای را چگونه می بینی؟

این جا استراتژی اتحادیه بسیار نقش دارد: قبلاً شوراهای کارخانه به عنوان رقیب اتحادیه دیده می شدند اما بعداً به عنوان شریک. در کارگاه های بزرگ اعضای شوراها از کار کردن معاف شده اند و به خاطر انجام وظایف خود کمک های مالی دریافت می دارند. در اصل شوراهای کارخانه عضو یک

اتحادیه اند و نسبت به قبل در آمد بالایی به دست می آورند. اعضای شورا دارای اتوریتته بالایی هستند. اپوزیسیون واقعی در شوراهای و اتحادیه ها هیچ امکانی برای ترقی ندارند. در اصل مقررات در هلند تفاوتی با آلمان ندارد. اکثریت اعضای شوراها (۶۰ تا ۷۰ درصد) سازمان یافته اند. این بدین معنی است که درجه سازمان یافتگی آن ها بسیار از افراد عادی شاغل بالاتر است. البته اکثریت این اعضای سازمان یافته شوراهای، فعال اتحادیه ای نیستند.

بوروکراسی در اتحادیه ها بسیار بالاست، هم چنین چون نیروهای مستقل سازمان یافته ضعیف هستند، تاریخ اتحادیه زیرسلطه مشاوره ها، امتیازات، سازش ها و مذاکرات قرار گرفته می شود. و البته همه این ها با ساختار منطبق شده با اتحادیه ها رسمیت می یابند.

۸ : آیا این ساختار در سال های گذشته همه چیز را نابود کرد یا این که مبارزه کاری قابل توجهی هم وجود داشت؟

ج : مبارزات اتحادیه ای و اجتماعی ی زیادی وجود ندارد. در اصل نزاع ها از قبل به یک سازش ممکن دست می یابند. اکثر مسائل مربوط به زمان کار و دستمزد ها است مثل اعتصابات چند هفته ای کارگران ساختمانی در چند سال قبل. به طور سنتی بخش های خوب سازمان یافته - در بنادر و صنایع - به خاطر عقلایی کردن کار تحلیل رفتند. مقاومت رانندگان لکوموتیو راه آهن، اعتراضی علیه تجدید نظر در تعیین مسیر سفر و سیکل کار و علیه هماهنگی انجام یافته توسط روسای اتحادیه با کارفرماها بود. این تجدید سازمان دهی، می بایستی در مجموع، کار در راه آهن را قابل انعطاف می کرد. در کنارش نقش مهم اما از نظر زمانی محدود مجمع عمومی کارکنان در درون اتحادیه ها جالب بود، که توانستند بطور نامحسوس و غیررسمی و سریع تلفن همراه و اینترنت را سازمان دهند. بعد از این هماهنگی انجام یافته خصوصی سازی راه آهن خواه اقتصادی و خواه سیاسی یا ایدئولوژیک دارای شانس است.



۹ : روابط اتحادیه و سیاست چگونه است؟ آیا یک جناح سازمان یافته چپ اتحادیه ای وجود دارد که برای یک اتحادیه سیاسی مبارزه جو نیرو بگذارد؟
ج : کماکان جهت یابی

سوسیال دموکراتیک بر اعضای اتحادیه مسلط است. البته دو حزب چپ سوسیال دموکراتیک و کارگری (PvdA) در پارلمان وجود دارد که عبارتند از حزب چپ سبز (GroenLinks) و حزب سوسیالیست. هر دو حزب خود را سوسیال دموکرات چپ معرفی می کنند اما سنتاً تأثیری روی اتحادیه ها ندارند. چپ سبز؛ مسیحی، رادیکال، صلح طلب و کمونیست است!!!، یعنی که این حزب باقی مانده حزب منحل کمونیست اروپایی (KP) سابق است. حزب سوسیالیست یک گذشته تاریخی مائوئیستی دارد و به مسائل اقتصادی اجتماعی توجه نشان می دهد. نمی شود از یک چپ اتحادیه ای سازمان یافته صحبت کرد. مجله همبستگی (Solidariteit) که من سردبیرش هستم، ۲۰ سال پیش با این قصد تاسیس شد تا صدای مخالفان و فعالان در این زمینه باشد اما برای این که بتواند مبارزه را تقویت کند احتیاج به نیرو دارد.

فرانسه

Pascal Lejeune از فرانسه ۳۵ ساله است و کارگر چاپخانه و عضو اتحادیه CNT در پاریس

بزرگ. او در مبارزات بسیار اتحادیه ای و جنبش اجتماعی سال های قبل شرکت داشته است.

۱ : آیا می توانی خلاصه ای از تاریخچه اتحادیه فرانسوی، ساختار آن و چگونگی رشد آن ارائه

دهی؟

پاسکال: او از امروز می گوید: فرانسه در یک بحران سیاسی اجتماعی دست به گریبان است که پایانی برایش دیده نمی شود. از نظر داخل با از دست دادن اعتماد مردم همراه است که شامل احزاب سیاسی و اتحادیه ها نیز می باشد. قبلاً حزب کمونیست کار سازماندهی را به عهده داشت اما امروز چیزی برای کانالیزه کردن جنبش های جدید اجتماعی وجود ندارد و به همین سبب به عکس العمل های پوپولیستی منتهی می شود مثل آن چه که در تابستان ۲۰۰۲ علیه رفرم ها و تخریب بنیان های اجتماعی رخ داد. درجه سازمان یابی اتحادیه ای در فرانسه در مقایسه با اروپا بسیار ناچیز است (رسماً ۹٪). رهبران اتحادیه و مجامع کارکنان از نظر قانونی به طور ویژه تحت حمایت قرار دارند و عموماً حقوق فردی کارگران، برجسته است. مثل حق اعتصاب برای کارمندان، امتیازات خدمات عمومی. در بخش خصوصی اجازه هیچ (اعتصاب اختاری) وجود ندارد و غیر قانونی است بنابراین هیچ "اعتصاب وحشی" وجود ندارد. بعد از جنگ جهانی دوم یک مدل فرانسوی به وجود آمد "نماینده گی کردن" که تاکنون برجاست. اکنون مناسبات مسلط پدرسالارانه هنگام جنگ، عامل کسب موقعیت برای "نماینده گی اتحادیه کشوری" شده است.

بعد از ۱۹۶۸ استحقاقات سابق جنبش کارگری در معدن و کارخانه های اتومبیل سازی تا حدودی برچیده شدند این جا می شود از یک جریان بزرگ اقتصادی در استحقاقات کارگری حرف زد.

شکست جنبش اتحادیه ای فرانسه مشروط به تقویت سیاسی کردن آن است. در مجموع اتحادیه ها به صورت بین المللی با تحلیل تدریجی و کاهش اعضا مواجه اند. اتحادیه های سنتی بیش از همه مشکلات بزرگی در سازمان دهی اعضای جوان و مقرر کردن اشکال جدید کار و تطبیق خود با تغییر ساختار در شاخه های منفرد دارند. البته اتحادیه های فرانسوی عادت کرده اند که با درجه فوق العاده ناچیز سازمان یابی به زندگی خود ادامه دهند. همکاران در فرانسه زمانی دست به سازمان دهی می زنند که مجاز باشد یا به اصطلاح وقتی تنور گرم باشد. اغلب عضویت در اتحادیه به وجود مشکل بستگی دارد، همکاران به فراخوان آکسیون پاسخ می دهند بدون این که عضو اتحادیه باشند یا به هنگام مشکل عضو می شوند و وقتی مشکل رفع می شود یا پایان می گیرد، عضویت شان هم پایان می گیرد. اصولاً جنبش اتحادیه ای فرانسه روی اقلیت معامله گر و نقش آن تکیه دارد که توسط قانون نیز حمایت می شوند و همین امر سبب یاس و بی علاقگی اعضا می شود. این امر عامل از دست رفتن تاثیر اتحادیه و اعتماد کارگران به آن است.

۲ : آیا این امر برای همه اتحادیه های فرانسه رخ داده است؟

به طور اختصاصی در شرایط امروزی در محدوده تعدد اتحادیه ای (اتحادیه های شاخه و شغل مبنا) معروف به نمایندگی کردن مطرح است. پنج اتحادیه (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) نمایندگی ملی را دارا هستند که با آن امتیازاتی همراه است، از جمله امتیاز تعرفه ای (امکان دخالت در امر تعرفه کار و مزد- م). اتحادیه های کوچک مثل SUD یا CNT باید نمایندگی خود برای یک شاخه یا حتی یک کارگاه را با مبارزه با آن ها بدست بیاورند. گفته های SUD (همبستگی، اتحاد، دموکراسی) که از اتحادیه CFDT جدا شده ارتباطی به آن اتحادیه ندارد و حرف بخش جدا شده (SUD) است. زیرا اتحادیه های شاخه های متفاوت تنها یک تماس جمعی ضعیفی را حفظ می کنند. از نظر سیاسی اغلب آن ها تحت تاثیرات تروتسکیستی یا سندیکالیستی هستند و هیچ سقف "واقعی" ای را برای اتحاد ایجاد نمی کنند.

شمار اعضای اتحادیه کماکان در حال حاضر با بحران بلرزه در آمده و به طور عمومی هم برای قوی ترین اتحادیه فرانسه یعنی CFDT با از دست دادن اعتماد همراه است. اتحادیه مسیحی اولیه یعنی CFTC بعد از ۱۹۶۸ یک جهت یابی قوی به سمت چپ پیدا کرده است و دید سوسیالیستی لیبرالی دارد (" سوسیال دموکراسی" که در ترمینولوژی فرانسوی واقعاً وجود ندارد).

CGT قدیمی ترین و برای زمانی طولانی بزرگ ترین بوند اتحادیه فرانسه بود. کماکان مبارز جو است و بیش از همه به عنوان اتحادیه کارگران (صنعتی) باقی است. به خاطر ضعف PCF و وجود مبارزه بین "استالینیست های قدیمی" و "جوانان وحشی"، این اتحادیه می تواند به طور شگفت آوری توسعه

یابد. همواره CGT اعتماد اکثر کارگران مزدبگیر، به ویژه کارگرانی را که به طور اتحادیه ای سازمان یافته نیستند با خود دارد.

CNT-F به طور سنتی سندیکالیست است و از جهتی هم آنارکوسندیکالیست و خود را به عنوان ادامه ی CGT " اولیه" فرانسه در ۱۹۰۶ می داند. که بعد از تجربیات جنگ های داخلی در اسپانیا (۱۹۳۹-۱۹۳۶) و اشغال فرانسه توسط آلمان در ۱۹۴۶ خود را به صورت قطب سندیکالیستی و آنارکوسندیکالیستی دوباره سازمان دهی کرد و CNT را تاسیس نمود. تا پایان دهه ۵۰ به صورت کارگاهی بود و در بعضی از بخش ها حتی به وضوح فعال بود، بعد از آن تاثیرش کاهش یافته و فعالیت های اتحادیه ای را به طور روزافزونی از دست داد. از این زیرسایه بودن در سال ۶۸ بیرون آمد، بیش از همه با فعالیت های فراکارگاهی از آغاز دهه ۸۰. البته همواره در فرانسه یک زمینه ی آنارکوسندیکالیستی وجود داشت. در دهه ۷۰ وارد " کمیته اعتصاب " شد. در دهه ۸۰ و ۹۰ وارد " هماهنگی " شد.

۳ : گذشته از آن هایی که اسم بردی آیا FO هم وجود دارد؟

در حقیقت FO، CGT-FO نامیده می شود، که بعد از جنگ جهانی دوم بیش از همه به عنوان اتحادیه ضد کمونیست تاسیس شد، که همه ی تمایلات تا سندیکالیسم را زیر پوشش خود گرفت، که سنت اش را فقط با بدترین مفهوم پیش می برد، که فقط در اتحادیه گری و کارخانه پرستی خلاصه می شود. CFTC اتحادیه کلاسیک زرد فرانسه است.

۴ : گفتی که درجه سازمان یافتگی اتحادیه ای در فرانسه ۹٪ است، آیا می توانی قدری در باره شمار اعضای اتحادیه بگویی؟

بیان آن مشکل است. بر اساس تخمین های رسمی ۹٪ همه شاغلان سازمان یافته اند و در کنار آن " مشاغل آزاد" در بخش خصوصی حدوداً ۵٪ سازمان یافته اند. بر اساس تخمین ما در باره شمار همکاران اتحادیه ای فرانسوی اغلب مبالغه می شود که به نظر ما ازین مقدار کمتر است؛ در بخش عمومی بین ۵ تا ۷٪، در بخش خصوصی زیر ۵٪ یا شاید هم ۲٪ باشد. این تمایل دائماً کاهش می یابد، به نحوی که اتحادیه های بزرگ پر از آدم های پیر است، این به ویژه در رابطه با اعضای CGT صادق است: بازنشستگان و اعضای بالای ۵۰ سال بخش بزرگ فعالین اتحادیه را تشکیل می دهند، در بعضی بخش ها استثناهایی قابل دیدن است (اگر مثلاً ج.ت. در شاخه هایی مثل غذاهای آماده، مک دونالد و غیره وارد شود). اعضای SUD اکثراً بین ۳۰ تا ۴۰ ساله هستند. جوان ها عموماً تمایل کمی به عضویت در اتحادیه ها دارند. CNT مشکلی در دسترسی با جوانانی که بخواهند سازمان یابی اتحادیه ای پیدا کنند، ندارد.

۵ : شرکت زنان در اتحادیه ها چه اندازه است؟

چون هیچ آمار رسمی وجود ندارد فقط می توانم حدس بزنم: ۲۰٪ به استثنای شاخه مرتبط با صنعت، البته این را براساس "ارزش تجربی" می گویم. از نظر فعالین و عمل کننده ها ۱۰٪ می بینم. در پست های مطرح بیرونی و بالا به ندرت زنان دیده می شوند. کار زنان بر اساس مدل- دو درآمدی در فرانسه به هیچ وجه خود را در درجه سازمان یافتگی نشان نمی دهد یعنی به طور عمومی و خلاصه این گونه فرموله می شود: بله زن کار می کند؛ نه زن به طور اتحادیه ای سازمان یافته نیست یا به ندرت سازمان یافته است. تساوی جنسیتی عملاً وجود ندارد و این تمایل به طور عمومی توسط دولت و جامعه به پیش برده می شود. در CNT ما حدس می زنیم که مقدار شرکت زنان حداکثر ۲۰٪ باشد. در سایر اتحادیه ها کمتر از ۳۰٪، البته با استثنای مشروط شاخه ای. تفاوت حقوقی زنان و مردان ۱۸٪ است. براساس آمارهای رسمی مقدار اشتغال به کار زنان ۵۰٪ و برای مردان ۷۰٪ است.

۶ : وضعیت سازمان یابی مهاجرین چگونه است؟

ج : من فقط در رابطه با CNT می توانم مقدار سازمان یافتگی مهاجرین را بیان کنم: بر مبنای بخش و منطقه به وضوح متفاوت است (در پاریس بزرگ ۳۰٪ است)، در بعضی از کارگاه ها و شاخه ها (به ویژه در حمل و نقل و نظافت، مهمانخانه ها و بخش ساختمان حدوداً ۱۰۰٪ است). اتحادیه ها اجازه ندارند مهاجرینی را که اوراق هویت قانونی ندارند عضو گیری کنند در حالی که آن ها در کارگاه ها حضور دارند و فعال هستند. کار در این بخش ها بسیار مشکل و غیرعادی است. اما به دلیل این که اثرات خطرناکی می تواند داشته باشد اتحادیه ها وارد این بخش ها نمی شوند.

۷ : شرایط کار در فرانسه چگونه است؟

شروع حرکت مرددانه برای ۳۵ ساعت کار در هفته، در فرانسه دوران فراکسیون چپ سابق در حکومت لیونل ژوسپین بود، که در آغاز خیلی غیرمحبوب بود، دیگر این که یک کارزار عمومی هم برایش انجام نگرفت یا حتی مطالبه آن توسط اتحادیه ها هم مطرح نشد. علت عدم شوق فرانسوی ها برای این کار در دست بخش دولتی بود که می بایستی به عنوان نمونه مطرح می شد. چون اجرای ۳۵ ساعت کار در هفته در این بخش هیچ جای کار جدیدی ایجاد نکرد. بعد هم کارگاه های بزرگ در بخش خصوصی که واقعیت بخشی به ۳۵ ساعت کار هفتگی را آغاز کرده بودند (این جا تحت تاثیر اتحادیه ها) عموماً به نفع قابلیت انعطاف پذیری کار تمام شد.

یک ویژگی دیگر شرایط امروزی، تمایل عمومی به فاسد کردن موقعیت نیروهای کار و کیفیت آن ها است، که باز توسط خصوصی سازی تقویت می شود. بخش هایی در فرانسه مثل پست، راه آهن و حمل و نقل عمومی و همین طور تعلیم و تربیت نیز در یک وضعیت کاری بدون تضمین بسر می برند یا هم

چنین به طور قرارداد موقت یا فصلی محدود، با به کارگیری افزایش یابنده کارگران غیر ماهر یا کم کیفیت. اتحادیه ها در این جا با این سؤال مواجه اند که چگونه می توانند به این گروه از کارگران دسترسی پیدا کنند و آن ها را سازمان دهی نمایند. پس از توسعه کلی اقتصاد بین المللی، حکومت

راست در همه این شاخه ها بدون حد و مرز نسبت به چپ به پیش می تازد.

۸ : دستمزدهای متوسط چگونه است؟

متوسط دستمزد سالانه در بخش خصوصی برای کار تمام وقت بر مبنای سال ۱۹۹۸ برای مردان



۲۱,۲۷۰ یورو و برای زنان ۱۶.۹۴۰ یورو در سال است. برابری ظاهری دستمزد زنان و مردان برای کارهای مشابه به طور رسمی طبق قانون ۱۹۷۲ و ۱۹۷۵ مقرر شد اما تفاوت در عمل برقرار است. حداقل دستمزد قانونی ۹۷۰۰ یورو است.

۹ : آیا امتیازاتی برای شوراهای کارگاه وجود دارد؟

در کارخانه های دولتی، خدمات عمومی، یا بعضی از کارفرماهای بزرگ خصوصی ملی که بخشاً چند ملیتی نیز هستند، بیش از همه در کارخانه های اتومبیل سازی، حق امتیازهای بالایی وجود دارد. ساختار شورای کارخانه فرانسوی (شورای مدیریت کارگاه) ترکیبی از شوراهای مشورتی " کارگری" و کارفرمایی در محدوده کارخانه است. . . که توسط همکاران فقط برای چند ساعت جلسه انتخاب می شوند. CNT شدیداً به شوراهای کارخانه انتقاد می کند و تنها با شرایطی در انتخابات شرکت می نماید. در ضمن یک خصوصیت ویژه هم دارد که برای کارکردش در شورا پول نمی گیرد.

۱۰ : در سال های گذشته چه مبارزات اجتماعی یا اتحادیه ای مهمی در فرانسه وجود داشته است؟

در رابطه با اتحادیه این گونه است که اگر مشکلی پیش بیاید، آن وقت اتحادیه وارد حرکت دفاعی می شود. زیرا در فرانسه دیگر اتحادیه ها به عنوان ابزار رشد در نظر گرفته نمی شوند. در رابطه با تعطیل کارخانه، تغییر مکان و طرح های اجتماعی، اتحادیه ها به روی صحنه می آیند. بدین معنی که اتحادیه ها اصولاً برای کارهای کارگاهی ایجاد می شوند یا ناگهان مورد سؤال قرار می گیرند که آیا

در این جا وارد عمل خواهند شد؟ معمولاً وقتی که کارخانه تعطیل می شود مثل مدتی پیش که اکثراً اتفاق می افتاد، (در مقایسه با اروپا) کار به اختلافات شدیداً رادیکال کشیده می شود. این امر با همکاران فرانسوی ما می تواند حتی به اشغال کارخانه و گاه هم تا ایجاد خرابکاری در کارخانه منجر شود.

از وضعیت سازمان نیافته یا از سازمان یابی ناگهانی به عمل مستقیم کشیده می شود. و این به سادگی به انحلال جنبش کارگری ای که آغاز شده منجر می شود. آن ها امروزه شبیه زمان آغازشان هستند! در سالیان قبل، مبارزات کاری جنجال برانگیز و اتحادیه ها مورد حمله رسانه ها قرار گرفتند و در کارخانه های بزرگی مثل Spencer, Moulinex & LU-Danone, Valeo, Marks، با تهدید بسته شدن و اخراج های انبوه مواجه بودند. به عنوان پاسخگویی به تغییر ساختار جهانی و تعطیل کارخانه ها یا سیال کردن کل بخش تولیدی کنسرن های چند ملیتی، همواره امکان فعال شدن همکاران فرانسوی به طور محسوس وجود دارد و همراهی، علاقه و حمایت بخش عظیمی از مردم را جلب می کند. اما انتقاد این است که: این حرکت دفاعی است و در اکثر مواقع توضیحی که داده می شود با هدف نگهداری محل های کار مربوط است (گاه گذاری تبلیغاتی است) و همواره به آن جا کشانده می شود که شانس مذاکره برای اتحادیه ها را بهتر سازد. رادیکالیسم قوی شفاهی اتحادیه های فرانسوی اکثراً به رفرم منتهی می شوند. برای جلب حمایت جامعه، سیاست بهبود کمک های دولتی به مردم را پیش می کشند؛ چیزی که از خارج به سیاست فشار وارد می آورد، از یادآوری اشکال اولیه جنبش کارگری مثل خود سازمان دهی کارگری، یا حتی خودگردانی بسیار دور می نماید. ظاهراً ما امروز به اشکال اوایل سرمایه داری برمی گردیم: نیروی کار سیاست را به عنوان عنصری غریبه درک می کند که حتی المقذور به آن مراجعه می کند یا می تواند در حالت اضطراری کمک آن را بدست آورد. اما دیگر آن نیرو را ندارد که خود، خویش را نمایندگی کند یا خود را به عنوان فاعل آفریننده تصور نماید. رفتاری که حتی در مقابل جنبش اتحادیه ای خود قرار می گیرد (شاغلان سازمان نیافته). در این مفهوم اشغال کارخانه در سال های قبل را نمی شود با آن چه که در دهه ۷۰ رخ داد مقایسه کرد. امروزه هیچ کوششی برای تصرف کارخانه و مدیریت تولید از طریق خود گردانی مانند آن چه که در زمان خود معروف شده بود در رابطه با کنسرن LIP (ساعت سازی) یا به طور مثال در حال حاضر در معدن " Tower Colliery " و - کاملاً جدید - در کارگاه های بیشماری در آمریکای جنوبی، که ضرورتاً با از هم پاشیدگی اقتصادشان، بعنوان عکس العمل به این صورت که کارگران خود به یاری خویش برخیزند (مکزیکو، آرژانتین . . .). ظاهراً بحران با ما به اندازه کافی قوی نیست یا تدابیر دولتی و غیر آن جهت ملایم کردن کارکنان و یا هم چنین فضای بازی مذاکره " خیلی بزرگ " است. علی رغم اشغال کارخانه ها به اشکال متفاوت، امروزه ایده ی اشغال کارخانه برای کارگران فرانسوی امری

بیگانه است. حتی SUD که خودش به خاطر مساله " خودگردانی کارگری" از CFDT جدا شد، دیگر امروزه به این ایده رجوع نمی کند.

۱۱ : جنبش اجتماعی خارج از اتحادیه در فرانسه چه قدر قوی است؟

از نیمه دوم دهه ۱۹۹۰ به طور جهانی یک "رنسانس" در جنبش اجتماعی بوجود آمد که در مفهوم معمول قابل جمع نیست. بدین معنی که در تملک هیچ گروهی نیست. قبلاً این امور در انحصار حزب کمونیست بود که خود باعث ثبات سیستم می شد و یک عنصر ثبوت سیاسی در کشور بود، اما امروزه با ضعف حزب و از دست دادن نفوذ انحصاری اش، از بین رفته است و این مساله به تاریخ تعلق دارد. هم چنین "جنبش درون طبقاتی" و جنبش هایی که در آن مبارزه طبقاتی و وابستگی دوطبقه ای بود، یا کاملاً غایب هستند، تا حدودی مثل اتک ATTAC یا " جهانی شدن آلترناتیو" و مخالفان نشست سران، اما هم چنین مبارزه علیه بیکاری، مارش اروپایی، آکسیون های کنفدراسیون جنبش دهقانان (جنبش اتحاد کشاورزان) در این محدوده جدید آزاد حرکت می کنند. به عنوان مثال جهانی شدن آلترناتیو توانست در لارزاک ۲۰۰ هزار نفر را برای تظاهرات سازماندهی کند (به آمار پلیس ۱۲۰ هزار نفر) اما احزاب فرانسه به زحمت می توانند ۱۰۰ نفر را سازمان دهند ... هم چنین این نتیجه انجماد در رابطه با سیاست و انتخابات ریاست جمهوری در ۲۱ آپریل ۲۰۰۲ است. انسان های زیادی اینطور می بینند و می پرسند سیاست به کجا می رود؟ با دید انتقادی به نظر من جهانی شدن آلترناتیو معنای خودش را دارد اما نمی تواند حفره موجود را پر کند. به طور کلی یک تمایل چپ هم وجود دارد که خود را از جهان کار و جبهه مقدم اعتصابات کنار می کشد تا بتواند اوقات فراغت را سازماندهی کند ...

۱۲ : رابطه اتحادیه ها و سیاست را چگونه می بینی؟

ج : من فقط می توانم در رابطه با CNT پاسخ دهم. آنارکو سندیکالیسم خود پاسخی به این سؤال است. به این مفهوم که ما ضد سیاست هستیم. اعتمادی به " سیاست" سیاستمداران یا سیاست پارلمانتاریستی نداریم، به همین خاطر ما نتیجه این جدایی که سؤال شما به عنوان شرط می گذارد، نیستیم. اما ما در محدوده ی سیاست بودن را ممنوع نکردیم. با وجود این همواره از رویکرد اتحادیه ای آغاز می کنیم در باره این که کار اتحادیه ای چیست؟ - در دید ما محدوده ای بسیار گسترده است. در این محدوده زمینه های انتخابی برای اتحاد با جنبش های " ویژه" (یا به بیان دیگر: سیاسی) وجود دارد. ما سعی می کنیم به مسائل سیاسی، پاسخ های اجتماعی و اتحادیه ای بدهیم. ما پاسخ های سیاسی با مفهوم "سیاست" معمول نمی دهیم زیرا خود را به عنوان اتحادیه و به عنوان بخشی از جنبش اجتماعی می شناسیم و نه یک گروه سیاسی خاص. چون که ما کاملاً بی اعتماد به " سیاست" در مفهوم پارلمانتاریستی و حزبی هستیم، بر این اساس بر مبنای تجربیات مان " سیاست" با عمل مستقیم و با ایجاد

آگاهی در طبقه کارگر، در تضاد قرار دارد!! و ما این جمله های قدیمی که به خوبی فرموله شده: " اگر کسی در جای تو کار نمی کند، بنا بر این بهتر است که جای تو تصمیم هم نگیرد!" و " رهایی طبقه کارگر فقط می تواند کار خود کارگران باشد" را محکم نگه می داریم و این امر در رفتار خارج از پارلمانی و ضد پارلمانی ما منعکس می شود. CNT از اعضایش به هنگام ورود به اتحادیه از مذهب، ملیت یا قومیت، دیدگاه سیاسی و مذهبی شان نمی پرسد. تنها مشخصه همکاران ما، بودن در موقعیت مبارزه طبقاتی است. مستقل بودن مسأله CNT است. CNT هیچ رهنمودی هم برای شرکت در انتخابات نمی دهد. CNT خارج از پارلمانترایسم است. تنها یک استثنا در انتخابات قبلی در مقابل لوپن وجود داشت.

۱۳ : وضعیت رشد و تکامل چپ اتحادیه ای در فرانسه چگونه است؟

ج : هم چنین چون اکثر ما با عنوان چپ مشخص شدیم، بعضی ها سعی می کنند که ما را در یک گوشه چپ رادیکال قرار دهند، اکثر همکاران ما خود را با عنوان " چپ" تعریف نمی کنند. شاید به این خاطر که در فرانسه هرکس که "چپ" است یا با آن نامیده شود مربوط به چپ داخل پارلمان است. و علامت گذاری چپ افراطی یا رادیکال را همکاران ما به عنوان فحش می بینند، من به این سؤال چگونه باید جواب دهم؟ " چپ اتحادیه ای" در فرانسه یک معنا و موقعیت سیاسی را بیان می کند، که ما نداریم. شاید این طور به شود توضیح داد که سندیکالیسم – بی توجه به اینکه به طور سنتی فرانسوی یا اسپانیایی – خود را به عنوان بخشی از چپ، و نیز به هیچ وجه به عنوان یک گروه حاشیه ای اجتماعی و یا افراطی نمی شناسد.

۱۴ : روابط بین المللی و شبکه ای چگونه است و تا چه حدی وجود دارد؟

ج : ما عضو بوند اتحادیه اروپایی EGB نیستیم. برای ما کوشش جهت ورود به آن محال است. صرف نظر از آن هیچ چیز آن عینی نیست. EGB یک دستگاه غول آساست که تجربا هیچ کار معینی را انجام نمی دهد. به طور مثال من هیچ گاه یک اکسیون حمایتی یا جنبش اعتصابی فراملی ندیده ام. ...

انگلیس: Dave Renton / Martin Thomas - از انگلیس. دیوید سوسیالیست است و با شبکه کارگری انگلیس کار می کند و به عنوان فعال آموزش سیاسی مشغول بوده است.

مارتین خود را عضو گروه سوسیالیستی " اتحاد برای آزادی کارگران" معرفی می کند که در درون طبقه کارگر و اتحادیه ها و به ویژه با رانندگان قطار لندن، کارکنان پست و معلمان فعالیت می کند. می گوید اتحاد را به عنوان نماینده " راه سوم" ، در راه اندازی اکسیون های مستقل طبقه کارگر علیه قدرت های سرمایه داری، و هم نیروهای ارتجاعی چون استالینیزم و بنیادگرایی اسلامی که با سرمایه داری

همگام هستند، می داند.

ترتیب مطالب را براساس پاسخ جمع به یک سؤال قرار داده ام و به ترتیب به سؤال های بعدی خواهم پرداخت.

۱: خلاصه ای از تاریخچه جنبش اتحادیه ای انگلیس به ویژه بعد از جنگ جهانی دوم ارائه دهید؟

مارتین: اتحادیه های ضعیف سال ۱۹۳۰ به هنگام جنگ رشد کردند. اعتصاب ممنوع بود که تا سال ۱۹۵۱ قوت داشت و بعد از ۱۹۴۵ موجی از اعتصابات را سبب شد. حکومت کارگری (منظور دولت حزب کارگر است. م) دست به رفرم هایی زد. در زمان جنگ سرد، جناح راست فعالان کارگری بر رهبری اتحادیه تاثیر بالایی داشتند که از ۱۹۵۷ کمی تغییر کرد. از شروع دهه ۱۹۶۰ طبقه سرمایه دار انگلیس در رابطه با این که "توان اعتصابی" انگلیسی ها چگونه باشد اغلب ناآرام بود. نسبتاً بسیاری از آکسیون های صنعتی غیر مجاز بودند که توسط "شوراهای کارخانه" به پیش برده می شدند. هم چنین یک جنبشی به سمت چپ در رهبری اتحادیه ها وجود داشت. بعضی از رهبران چپ تر جدید اتحادیه به تکامل شورا های کارخانه نیرو دادند.

از ۱۹۶۹ تا شروع دهه ۱۹۸۰ کوشش های مکرری را دولت های متوالی، برای رام کردن اتحادیه ها از طریق قانون گذاری بکار بردند. کوشش های سابق عملی نشدند و به یک مبارزه طلبی صنعتی منجر شد.

در دهه ۷۰ سازمان دهی هایی در بخش های جدید- مثلاً در بیمارستان ها و هم چنین در میان کارمندان انجام گرفت- به طور مثال اتحادیه های معلمان و کارمندان محلی سعی کردند اشکال سازماندهی ای را که تاحال به صورت تئوریک مختص اتحادیه های صنایع بودند برای خود انتخاب نمایند. اتحادیه های امروزی انگلیس وارث پنج سازمان در هم تنیده هستند:

۱- اتحادیه های شغلی کارگاه های دستی دوره پیش از ۱۸۸۹

۲- اتحادیه های جدید بعد از ۱۸۸۹ که تئوریک اتحادیه های عمومی بودند.

۳- اتحادیه های صنعت که در اوائل قرن بیستم بوجود آمدند.

۴- جنبش ائتلافی که از دهه ۱۹۶۰ از ائتلاف اتحادیه ها بوجود آمدند مثل GMB, TGWU

در بسیاری از صنایع ترکیبی از این اشکال سازمانی وجود دارد مثلاً در راه آهن

- دیو: از ۱۹۴۵ تا ۵۱ حزب کارگر در حکومت بود و اغلب قوانین دولت رفاه را تصویب کرد. اما در رابطه با قوانین اتحادیه ها کوتاهی کرد و قانون ضد اعتصاب زمان جنگ را پابرجا نگهداشت. اما اعتصاب سال ۵۱/۱۹۵۰ کارگران بندربر لغو این قانون ضد اتحادیه ای تاثیر گذاشت. دهه ۵۰ و ۶۰ اعتصابات بیشمار کوچک و بزرگ محلی رخ داد که اغلب موفق بودند. اعتصابات کوچک سراسری

هم وجود داشت تا اعتصاب کارکنان کشتی ها در ۱۹۶۶. یکی از فعالین این اعتصاب جان پرسکوت (John Prescott) بود که از سال ۲۰۰۲ نایب نخست وزیر بود!!
حکومت محافظه کار در فاصله ۱۹۷۰ تا ۱۹۷۴ کوشش کرد قوانین ضد اتحادیه ای را به تصویب برساند اما با اعتصابات انبوه غیر قانونی کارگران چاپ و کارگران بنادر در سال ۱۹۷۲ و دو اعتصاب در سطح ملی کارگران معدن در سال های ۱۹۷۲ و ۱۹۷۴ متوقف شد. موج دوم قوانین ضد اتحادیه ای در حکومت مارگارت تاچر و جان میجر بود که سعی کردند بر اعتصاب کارگران فولاد، چاپ، بنادر و به ویژه معدن (۸۵/۱۹۸۴) فائق آیند.

۲: این پیروزی چگونه امکان پذیر شد؟

مارتین- این امکان به خاطر بیکاری انبوه و زوال شاخه های صنعت که قبلاً در آن ها درجات بالای سازمان دهی وجود داشت، امکان پذیر شد. این گونه بود که در شاخه صنایع شمار کارگران فروکش می کرد و در طی چند سال این کاهش به حدود ۲۵٪ رسید. حکومت یک قانون جدید را نه به صورت یک کاسه بلکه قدم به قدم به پیش برد. سپس اعتصابات حمایتی، اعتصابات سیاسی، اعتصابات بدون هماهنگی، اعتصابات اعلام نشده قبلی (هفت روز قبل از شروع باید اعلام شود)، هم چنین پست های اعتصاب که شامل بیش از ۶ کارگر باشد غیرقانونی اعلام شد.

از پایان سال ۱۹۸۳ درکارفرمایان در ارتباط با قوانین جدید احساس امنیت به وجود آمد.
۱۹۸۴/۸۵ حکومت محافظه کار بر کارگران معدن که شاید قوی ترین اتحادیه را در بریتانیا دارا بودند، در یک اعتصاب که بیش از یک سال طول کشید، پیروز شد. سپس اکثر معادن ذغال سنگ تعطیل شدند و آن ها که تعطیل نشدند به بخش خصوصی واگذار شدند. قوانین جدید اثر می کردند. اتحادیه های دیگر بخش های مهم صنعتی- در چاپخانه ها و بنادر- در مبارزات منفرد در هم کوبیده شدند. شمار اعضای اتحادیه کاهش یافت. و در فاصله کوتاهی به پایین تر حد خود رسید.
در دهه ۱۹۹۰ سطح سازمان یابی و فعالیت بسیار ناچیز شد. جنبش اتحادیه ای بر پایه بالاترین بخش های عمومی و به کارگران قدیمی تقلیل یافت. درجه ی سازمان یابی در کارگران جوان تر کماکان ناچیز است. بر اساس ترکیب آغاز شده از دهه ۶۰ در اتحادیه ها این پروسه سرعت گرفت. اکنون برجینش اتحادیه ای ائتلاف اتحادیه های بزرگی چون Unison, TGWU, GMB و Amicus مسلط شده است که عضویت در آن ها در بین تعداد زیادی از بخش های متفاوت تقسیم می شود.

۳: ساختار اتحادیه ای در بریتانیا چگونه به نظر می آید؟

دیو- در انگلیس قدیمی ترین اتحادیه های جهان وجود دارد. بسیاری از آنان به صورت ناگهانی یا نتیجه یک اعتصاب موفق در یک کارگاه محلی هستند. اتحادیه های دهه ۱۸۵۰ و ۱۸۶۰ خود را جامعه

متحد (Amalgamated Societies) نام داده بودند و اصولاً سازمان های کارگران ماهر بودند- مثل اتحادیه مهندسين و مشاغل امروزی (Amicus). اتحادیه های دهه ۱۸۸۰ و ۱۸۹۰ اتحادیه های عمومی کارگران ساده بودند (GMB و T+G هر دو اتحادیه عمومی).

اتحادیه هایی که در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ رشد کردند اتحادیه های بخش عمومی بودند مثل (Unison) اتحادیه مربوط به بهداشت و کارمندان اداری. اکثر اتحادیه های انگلیس بر اساس شاخه های صنعت یا جهت گیری سیاسی سازمان یافته نیستند بلکه بر مبنای گروه های کوچک مهارتی تشکیل شده اند. شاخه های صنعتی اتحادیه که در فرانسه، اسپانیا و ایالات متحده بعدها شکل گرفت مورد انتقاد سازمان های انگلیسی قرار می گرفت. تنها یک اتحادیه مادر وجود دارد، یک کنگره اتحادیه ای (TCU/ Trade Union Congress) که اکثریت اتحادیه های انگلیسی به آن وابسته اند. بسیاری از اتحادیه های داخل کنگره تنگاتنگ به حزب کارگر وابسته هستند. اکثر رهبران اتحادیه ها موفقیت حکومت حزب کارگر را کلید موفقیت خود می بینند. از چند سال پیش دوباره عضویت عمومی در اتحادیه ها به آهستگی رشد یافت.

۴: درجه سازمانی یابی چگونه تکامل یافته است؟

مارتین: از سال ۱۹۷۹ تمایل به کاهش در عضویت اتحادیه ها بوجود آمد و به کم ترین مقدار خود رسید. صنایع جدید مثل تکنولوژی اطلاعاتی بسیار بد سازمان یافته اند، در حالی که بخش های IT در صنایع سازمان یافته اتحادیه ای، از نظر اتحادیه ای اغلب خوب سازمان یافته اند.

دیو: درجه سازمان یافتگی در بخش عمومی قوی تر از بخش خصوصی است و در کارگاه های بزرگ به وضوح بالاتر از کارگاه های کوچک است.

۵: چرا درجه سازمان یافتگی در بخش عمومی چنین قوی است؟

مارتین: در هنگام جنگ جهانی دوم دولت سازمان یابی اتحادیه ای بخش عمومی را نه فقط پذیرفت بلکه حتی از آن حمایت کرد تا در مقابل یک مشترک اتحادیه ای برای عملیات جنگی پیدا کند. بدین طریق از دهه ۱۹۴۰ کل بخش عمومی بسیار خوب سازمان می یابد. در بخش عمومی معمولاً کارگاه های بزرگ هم وجود دارد. از سال ۱۹۷۹ بسیاری از کارگاه های بزرگ بسیار خوب سازمان یافته شدیداً کوچک یا تغییر ساختار داده شده اند (معادن ذغال، فولاد، بنادر، صنایع اتومبیل سازی، چاپ، ماشین سازی).

خدمات عمومی هم بایستی از کوچک کردن ها و تغییرات فرم ها بی نصیب نبوده باشد اما تغییر ساختار و از دست رفتن محل های کار چنان شدید مثل صنایع خصوصی نبودند و بدین سبب اتحادیه ضربه های شدیدی در آن جا نبایست تحمل کرده باشد.

۶: سازمان یابی گروه های خاصی مانند زنان، جوانان یا مهاجرین چگونه است؟

دیو: اغلب اتحادیه های بزرگ دارای بخش ویژه زنان، سیاه پوستان!! و جوانان هستند. زنان و نسل دوم زنان مهاجر نسبتاً خوب به اتحادیه پیوسته اند. آخرین اعتصاب کارگران زن خدمات عمومی در یولی ۲۰۰۲، بزرگترین اعتصاب زنان کارگر یا کارگران زن سیاه پوست بود که در تاریخ بریتانیا انجام یافته بود. رهبر یکی از بزرگترین اتحادیه ها یعنی T+G بیل موریس است که یک سیاه پوست است. اما فقط یک سازمان کوچک مهاجرین جدید مانند فراریان یا پناهندگان وجود دارد. مارتین: بین جوانان درجه سازمان یافتگی ناچیز است. می شود گفت که زنان به طور متوسط مثل یا بهتر از مردان سازمان یافته اند. چون که آن ها به طور موثری در بخش عمومی وارد شده اند.

۷: آیا زنان به تناسب مقدارشان در سازمان یافتگی نمایندگی اتحادیه را نیز دارا هستند؟

مارتین: نه بیش از همه بالاترین سطح اتحادیه ای، اما هم چنین پایین ترین سطوح تقریباً فقط از مردان تشکیل می شود. بزرگترین اتحادیه خدمات عمومی یعنی Unison اقدامات زیادی انجام داده است تا سعی کند آن ها را به رقابت وادارد. به طور مثال زنان را به عنوان نماینده برای کنفرانس ها و برای مقام های اتحادیه ای ارجحیت دهد. اما در نهایت باید گفت که امروزه نسبت به قبل از اعتصاب کارگران معدن، اختلافات کمتری در رابطه با حضور زنان در مقامات اتحادیه ای وجود دارد.

۸: گروه های بزرگ مهاجر با اصلیت متفاوت در بریتانیا وجود دارد. آیا این تفاوت در سازمان یابی آن ها دیده می شود؟

مارتین: از نظر سازمان یافتگی نیز این گروه ها با هم متفاوتند. آفرو- کاریبین ها نسبت به زنان کارگر سفید پوست بریتانیایی بیشتر سازمان یافته اند اما بنگلادشی ها و پاکستانی ها کمتر. این دو گروه آخری مشکلات زبانی و فرهنگی بیشتری نسبت به زنان کارگر گروه اول که از کشورهای با زبان انگلیسی می آیند، دارند. شاید به این خاطر باشد که آفرو- کاریبین های مهاجر زمانی به انگلیس آمدند که کار فراوان بود و تعداد زیادی از آن ها در بخش عمومی کار پیدا کردند. بنگلادشی ها و پاکستانی ها در زمانی که بیکاری بالا بود آمدند و امکانات فوری کاریابی پیدا نکردند. بخش بزرگی از اینان در کارگاه های کوچک کار می کنند و در استخدام کارفرماهایی از کشور خودشان هستند. هم چنین اینان دارای محرومیت بیشتر هستند. عموماً گفته می شود که آن ها نسبت به آفرو- کاریبین ها، نژاد پرستی شدیدتری را تحمل می کنند اما شاید هم دلیلش این باشد که آن ها عموماً فقیرتر و کم سازمان یافته ترند.

۹: آیا در رابطه با مشکلات و حملات نژاد پرستانه ی بریتانیایی ها در اتحادیه بحث می شود؟

مارتین: شدیدترین حملات در شهرهایی رخ می دهد که صنایع به شدت نابود شده اند و بیکاری بسیار بالاست. جایی که طبقه کارگر خود را تسلیم شده احساس می کند و شاید خلع طبقه شده است و جایی که اتحادیه ها ضعیف هستند. اتحادیه ها ضد نژاد پرستی هستند اما به جای این که در فکر یافتن چاره ای باشند و همه زنان کارگر را با هدف دستیابی به شرایط بهتر زندگی برای همه با هم متحد کنند، برخوردهای لیبرالی را در خود تقویت می کنند. زنان کارگر برای رای دادن به هر حزب بزرگی به استثنای حزب ناسیونالیست بریتانیا فرخوانده می شوند. و در ادامه، هیچ سازمان دهی روزانه و کاری برای شرایط اجتماعی وجود ندارد.

۱۰: چرا درجه سازمان یابی جوانان پایین است و آیا کوششی برای غلبه بر آن وجود دارد؟

مارتین: چرا؟ چون که عضویت اتحادیه ها در بخش عمومی متمرکز شده است و در آن جا افراد کمی استخدام می شوند. در آن جا کارگران از متوسط اقتصاد مسن تراند. کوشش های چندی برای سازمان دادن بخش هایی که در آن ها تعداد زیادی از جوانان کار می کنند، وجود داشت. مثلاً مرکز تلفن- اما نیاز به مصرف انرژی بسیار زیاد داشت و یا اثرات بسیار ناچیزی ببار آورد.

۱۱: آیا برای ارگانیزه کردن بیکاران یا خود کارفرما ها کاری انجام می شود؟

دیو: اتحادیه ها هیچ ارتباط واقعی ای با بیکاران ندارند، مگر در موارد استثنایی یعنی در جایی که سطوح محلی وجود دارد که ارتباطی را با دو گروه ایجاد کرده اند، به طور مثال در لیورپول. مارتین: در اوایل دهه ۱۹۸۰ کوشش های جدی ای در بعضی از اتحادیه ها، به ویژه از طریق بخش رادیکال وجود داشت که سازمان دهی بیکاران را مورد حمایت قرار می دادند اما این نطفه ها خفه شدند. چپ در مقایسه با دهه ۸۰ در این زمینه ها کمتر فعال است. بخشاً به خاطر این که مهم ترین افرادی که بیکاران را در دهه ۸۰ سازمان داده بودند، قبلاً فعالین اتحادیه ای بودند که خود به دلیل تعطیل شدن کارخانه های شان بیکار شده بودند و سپس استعدادهای سازمان یافته ی خود را به این زمینه منتقل کرده بودند. در این فاصله این افراد الان دوباره کاری دارند، یا بازنشسته شده اند یا خود را در راهی دیگر رشد داده اند. قابل ذکر است که در این فاصله زمانی، بخش بزرگی از کارگران سازمان یافته اتحادیه ای ناگهان بیکار شدند. این جا و آن جا همواره هنوز فعالین چپی وجود دارند که خود را برای سازمان دهی بیکاران متمرکز می کنند اما من فکر می کنم که عموماً چپ این بخش را جایی می بیند که در آن با امکانات کمی که ما داریم تاثیر گذاری بسیار سخت است.

کوشش هایی برای سازمان دادن کارگران خودکارفرما انجام گرفت. بعضی از کارگران خودکارفرما مثل رانندگان تاکسی لندن مدت زمانی طولانی است که به شکل اتحادیه ای سازمان یافته اند اما اتحادیه

ها ابتکارات جدید چندی را در این محدوده آغاز کرده اند. دیو: و در بخش ساختمانی کوشش هایی برای سازمان دهی وجود داشت. اما در آخر تمایل کارفرمایی دیده می شد، خود کارفرمایی به عنوان وسیله ای جهت دیسیپلین و تسریع کار.

۱۲: می توانید کمی در رابطه با ویژگی های اقتصاد سیاسی بریتانیا و هم چنین در رابطه با متوسط مردها برای ما صحبت کنید؟

مارتین: محاسبه جدید حکومت برای درآمد هفتگی یک بزرگسال با کار تمام وقت (۳۲۲ £ یا ۴۶۵ یورو) است. این یک وسیله آماری است نه یک متوسط واقعی. پرداختی به کارگر برابر با ۲۰۷ پوند یا ۳۰۰ یورو در هفته است. مقدار رسمی برای متوسط زمان کار حدود ۱۷۳۰ ساعت در سال است. باز هم آمار بسیار بالا حساب می کند. بسیاری از کارگران شغلی با زمان کاری یک، دو یا سه بخشی دارند. بسیاری از کارگران شاغل تمام وقت، ۵۰ یا بیشتر از ۵۰ ساعت در هفته کار می کنند. در صنایع شرایط کار مختلف است. س ۱۳: این چند ساعت در هفته است؟ دیو: اکثریت کارگران بریتانیا ۴۰ ساعت در هفته کار می کنند. مزد سالیانه کارگران از حدود ۶.۹۲۰ پوند یا ۱۰,۰۰۰ یورو شروع می شود، هم چنین می تواند کمتر باشد مثل نیروهای نظافت کننده یا کارکنان کتابخانه ها. سپس فراتر می رود و به بیش از ۱۰,۳۸۰ پوند یا ۱۵.۰۰۰ یورو مثل مقداری که راننده های اتوبوس دریافت می کنند، یا ۱۳,۸۴۰ پوند یا ۲۰,۰۰۰ یورو مثل مزد سالانه معلمان در آغاز کار و کارگران ماهر صنایع فلزی، و به یک مقدار بالا حدود ۲۰,۸۰۰ پوند یا ۳۰,۰۰۰ یورو برای رانندگان تراموا و آتش نشان ها.

۱۴: فضای حقوقی برای کار اتحادیه ای چگونه است و آیا شوراهای کارخانه در انگلیس وجود دارد؟

مارتین: هیچ حق روشنی در رابطه با سازمان دهی وجود ندارد. در قانونی که توسط حکومت فعلی در این رابطه به کار می رود، حقی برای شناخته شدن اتحادیه ها در تحت شرایط بسیار محدودی وجود دارد. آکسیون های خودبخودی بدون اعلام، در کارخانه ها غیرقانونی است. هیچ سیستم عمومی یا توسط قانون تضمین شده ای در رابطه با شوراهای کارخانه وجود ندارد. اما در بعضی از محل های کار وجود دارند اما بسیار نادرند.

دیو: بله قوانین بسیار ناچیزی در رابطه با تضمین حق سازمان یابی وجود دارد. مثالی می زنم، اگر کارفرمایی کارگری را اخراج کند و کارگر به دادگاه کار برای گرفتن غرامت شکایت کند شانس کارگر برای دریافت غرامت در رابطه با یک اخراج ناحق بیش از ۵۰٪ نخواهد بود. اعتصابات سیاسی یا اعتصابات حمایتی با کارگران دیگر که در اعتصابند، غیرقانونی است. در ضمن

فضای بازی بزرگی برای کارفرمایان وجود دارد که یک اعتصاب را به صورت غیرقانونی توضیح دهند. این کار را آن‌ها در چهار سال گذشته بسیار انجام داده‌اند.

۱۵: می‌توانید باز کمی در مورد مناسبات بین حزب کارگر و اتحادیه‌ها توضیح بدهید؟

دیو: بیان اصلی هستی سیاسی اتحادیه، حزب کارگر است. اتحادیه حامی مالی حزب کارگر از طریق سیستم پشت پرده سیاسی خود است. در دو سال گذشته جنبشی برای دموکراتیک کردن این سیستم در این جا رشد کرد. رو شده که اتحادیه‌ها به نمایندگان وابسته به بلر در پارلمان پول می‌دادند (از جمله توسط John Prescott رئیس اتحادیه حمل و نقل RMT). مارتین: گفتگوهای زیادی در مورد تامین مالی حزب کارگر وجود دارد ولی هیچ اتحادیه‌ای تا کنون چنین چیزی را اعلام نکرده است. یک اتحادیه کوچک معتقد به کارگران رادیو تلویزیون مدتی قبل تصمیم گرفت از اعضایش بپرسد که آیا می‌خواهند حمایت خود را از حزب کارگر اعلام کنند. یک رشته از اتحادیه‌ها پرداخت هایشان به حزب کارگر را کاهش داده‌اند. بعضی از روسای اتحادیه در باره یک کارزار صحبت می‌کنند "اصلاح و نجات دادن حزب کارگر".

دیو: کمی قبل در ۲۰۰۳ در RMT این تصمیم وجود داشت که فوند سیاسی خود را آشکار کنند؛ بدین معنی که در آینده گروه‌های محلی RMT بتوانند آزاده تصمیم بگیرند که از کدام کاندیداها حمایت کنند، از حزب سوسیالیست اسکاتلندی، اتحاد سوسیالیست‌ها یا اصلاً هر حزب کارگری با پیش زمینه‌ی سوسیالیستی. این در پروسه‌ی تفکیک اتحادیه‌ها از حزب جدید کارگریک قدم به جلو بود.

۱۶: دموکراسی درونی در اتحادیه چگونه است؟ آیا فعالین کارگری انتخاب می‌شوند؟ آیا برای فعالین امتیازاتی وجود دارد؟

مارتین: رسماً انتخابات برای شوراهای کارخانه وجود دارد، اما در سال‌های اخیر در سازمان‌های اتحادیه‌ای ضعیف‌تر انتخابات انجام نگرفت. اکثراً فعالین اتحادیه‌ای انتخاب می‌شوند. قوانینی وجود دارد که اتحادیه را موظف می‌کند که فعالین خود را انتخاب کنند اما فعالین معینی مثل تحصیل کرده‌ها، محققان، سردبیرهای مجلات اتحادیه‌ای و از این قبیل معمولاً توسط کمیته‌ی انتخاب کننده منصوب می‌شوند.

دیو: دوره نمایندگی گاه ۵ تا ۷ سال طول می‌کشد. حتی جایی که اعضای ساده هموائی‌هایی در رابطه با مدیریت ملی اتحادیه‌ها دارند. مثلاً با G + T - فعالین تمام وقت تاثیر قابل توجه‌ای روی توافقنامه‌های مزدی و غیره دارند. حقوق فعالین اتحادیه‌ای از ۱۷,۳۰۰ پوند برابر با ۲۵. یورو شروع می‌شود سپس به سرعت اضافه می‌شود. یک کارگر با حقوق خوب مثل یک کارگر اتومبیل‌سازی با ۱۳,۸۴۰ پوند برابر با ۲۰,۰۰۰ یورو می‌بیند که فرد مورد اعتماد دو برابر او یعنی ۲۷,۶۹۰ پوند برابر با

۴۰,۰۰۰ یورو می‌گیرد و رئیس گروه سه برابرش یعنی ۵۰۰.۴۱ پوند برابر با ۶۰,۰۰۰ یورو و بالاخره فعال ملی شان ۴ برابر او یعنی ۳۴۰.۵۵ پوند برابر با ۸۰,۰۰۰ یورو می‌گیرد. مارتین: این مساله مدتی طولانی است که موضوع بحث چپ هاست اما هیچ تاثیری روی اصلی که می‌گوید فعالین باید مزد متوسط آن‌هایی را که نمایندگی می‌کنند دریافت کنند، نگذاشته است.

۱۷: وضعیت عمومی چپ‌ها در درون اتحادیه‌ها چگونه است؟ و چگونه ساختاری شده است؟

مارتین: تعدادی از اتحادیه‌ها همکاری با چپ‌ها را ترک کرده‌اند. بزرگترین گروه‌های چپ شاید اتحادیه سوسیالیستی معلمان در اتحادیه ملی معلمان، اتحاد چپ در PCS (اتحادیه خدمات دولتی)، چپ شرکت تلفن در اتحادیه پست و تلفن CWU و چپ‌های متحد در Unison باشد. به هر حال بعضی از اتحادیه‌ها تعداد زیادی فعال چپ دارند مثل اتحادیه حمل و نقل RMT یا نسبتاً زیاد مثل پست و تلفن اما معمولاً چپ سیاسی نیستند البته از چند سال قبل به این طرف کمی به سمت چپ حرکت کرده‌اند از نظر چرایی حضور سازمان یافته چپ‌های پست در درون اتحادیه باید گفت که در بخش پست یک احساس اطمینان از محل‌های کار وجود دارد، تعداد زیادی نیروی کار جوان در آن هستند و یک استراتژی نسبتاً قوی ای دارند. یک اعتصاب در پست تأثیرات سریع اقتصادی دارد. اتحادیه RMT رانندگانه قطار نسبتاً مبارز است، یک خط نسبتاً چپ دارد و تعداد نسبتاً زیادی از فعالین چپ عضو آن هستند. اما این چپ‌ها در درون اتحادیه‌ها به صورت یک گروه سازمان یافته نیستند. شاید به خاطر این است که نوع کار - شیفیت کاری نامنظم - ملاقات فعالین را باهم مشکل می‌کند. یک اتحادیه‌ی کارمندان هم وجود دارد که دارای تعداد زیادی اعضای چپ است که بصورت سازمان یافته با هم کار می‌کنند. اما بسیاری از این چپ‌ها، دانشجویان چپ سابق هستند که به صورت کارمند کار می‌کنند اما در کل اتحادیه همواره به طور خاص مبارز نیست.

کوشش‌های از نوع آن‌چه که گروه‌های مختلف چپ در دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ انجام داده‌اند دیگر وجود ندارد. این امر با تخفیف عمومی فعالیت‌های اتحادیه‌ها در دهه ۱۹۹۰ کم شده است. تا کنون هیچ کوشش تازه دیگری در این زمینه وجود نداشته است. من فکر می‌کنم دلیل خوبی برای این‌که چرا نیست وجود ندارد. هیچ گروهی با قدرت کافی و وزن سازمانی تمایلی برای انجام این امر نداشت. چپ‌ها معمولاً از اعضا، اعضای سابق، یا همکاران و سمپات‌های گروه‌های متفاوت چپ، مثل حزب کارگران سوسیالیست، حزب سوسیالیست، اتحاد کارگران، آزادی و غیره همراه با بعضی از اعضای چپ حزب کارگر تشکیل می‌شوند. آن‌ها با هم برای کنفرانس‌های اتحادیه‌ای، و برای کاندیدها و کارزار برای انتخابات اتحادیه‌ای و گاه‌گذاری (اما نه همیشه) کارزار برای مسایل کارخانه‌ای همکاری می‌کنند.

دیو: دو جهت گیری وجود داشت، یکی Linke Breite که بیشتر از گروه های حزب کمونیست یا مبارز، که در انتخابات خود را روی فعالین چپ تر متمرکز کرده اند و شبکه ی فعالین کارگر پایه Basis که اکثراً از اتحاد سوسیالیست ها یا کارگران سوسیالیست، با یک جهت گیری این پایه Basis است. در طی ده سال گذشته تفاوت بین این سنت ها اما همواره حل شده است. وضعیت باز هم بیشتر از طریق موفقیت های جدید انتخاباتی در موقعیت های رهبری در اتحادیه ها از اعضای هر دو این جهت گیری های سیاسی، پیچیده شده است. اعضای این "دسته های عصبانی" (گروه نامطبوع) عبارتند از چپ های خارج تا چپ داخل حزب کارگر – شامل افراد زیر: مارک سرودکا از اتحادیه کارمندان دولت PCS، باب کرو از MRT، پاول مکنی (مربی NATFHE)، جرمی دیبر (روزنامه نگار NUJ)، درک سیمپسون مهندس از AMICUS، تونی وودلی معاون مدیرکل اتحادیه عمومی T+G. با وجود این چیزی وجود ندارد که بتواند چپ های اتحادیه های مختلف را باهم هماهنگ سازد. به شیوه های مختلف چپ- کارگری، اتحاد سوسیالیست ها، و حزب کارگران سوسیالیست همه برای ایجاد چپ اتحادیه کوشش می کنند. اما گذشته از این که رهبران در این فعالیت های عمومی همدیگر را ملاقات می کنند، دیگر اثر سازمانی روی این بلوک چپ ندارد.

مارتین: من فکر می کنم علتش این است که آن ها اغلب از فعالین مسن تشکیل می شوند که آن قدر مشغله دارند که نمی توانند در اتحادیه ها موقعیتی را بعهده بگیرند و خود را موظف کنند که جوان های ناراضی و کم فعالیت عضو اتحادیه ها را مورد توجه قرار دهند و این وظیفه را بعهده بگیرند که به این اعضا برای سازمان یابی و فعالیت کمک کنند. بطور کلی می شود گفت که هدف چپ ها باید این باشد که سیاست معطوف به چپ را در اتحادیه ها قابل دستیابی کنند، دموکراسی درون اتحادیه ها را بهبود بخشند، و تاکتیک های مبارزاتی را بدرون اتحادیه ببرند و شرایط بهتری را برای اعضا فراهم سازند.

آیا ارتباطات بین المللی وجود دارد؟

مارتین: تقریباً جز ارتباطات فردی افراد چپ اتحادیه ای چیز دیگری وجود ندارد. من برآوردم این است که همه ی اتحادیه ها ادعا دارند که از انترناسیونالیسم حمایت می کنند. اما این فقط به معنی شرکت در سازمان های بوروکراتیکی چون ICFTU و ETUC و هم چنین شرکت در تحلیل های عمومی در باره ی موضوعات بین المللی در کنفرانس های اتحادیه ای که کمتر قابلیت پذیرش عملی دارند، می باشد. ما از AWL در کارزار "NO Sweat" علیه کار غیر انسانی شرکت های بین المللی شرکت داریم، که در آن موفق شده ایم تعدادی از اتحادیه ها و یا بخش هایی از اتحادیه ها را برای کار بین المللی عملی به حرکت در آوریم؛ به طور مثال جمع آوری پول برای اتحادیه ها در

اندونزی و مکزیکو. RMT، PCS، USDAW و اتحادیه ی اسکاتلندی در این کارزار شرکت کردند.

۱۸: مناسبات کار اتحادیه با سیاست را چگونه می بینی؟ آیا اتحادیه ها باید سیاسی باشند؟ و با چه نظری؟

مارتین: بله، باید سیاسی باشند. آن ها باید برای جنگ، حقوق اتحادیه ای و خصوصی سازی ها واکنش نشان دهند. تعدادی از رهبران اتحادیه ها در باره چنین مسائلی حرف زده اند اما تاکنون نتوانستند اعضا را در رابطه با مسایلی ازین قبیل فعال سازند. یک مشکل وجود دارد: اعتصاب سیاسی غیرقانونی است. استاندارد سازمانی پایین است و کار رویارو قرار گرفتن با قانون یا در رفتن از آن را مشکل می سازد. دیو: اما اتحادیه در انگلیس در رابطه با موضوعات سیاسی ای چون مقاومت در مقابل نژاد پرستی، یا دفاع ایدئولوژیکی از پناهندگان موضع می گیرند. مشکل در موارد زیر است: وقتی اتحادیه ها با مسایل درگیر شوند؛ مسایلی که در باره ی شغل باشد، آن ها به عادت های بوروکراتیک سلسله مراتبی تمایل پیدا می کنند و با زبان حقوق کار حرف می زنند.

۱۹: در این رابطه وظایف چپ سیاسی چیست؟

دیو: در بریتانیا احزابی با جهت گیری چپ وجود دارند مانند اتحاد سوسیالیست ها، حزب سوسیالیست اسکاتلندی، حزب کارگران سوسیالیست و حزب سوسیالیست کارگری. احزاب انتخاباتی و احزاب انقلابی با وظایف گوناگون در مقابل هم قرار گرفته اند. استراتژی احزاب چپ انتخاباتی این است که سرمایه را دموکراتیزه می کنند تا این امکان را برای اتحادیه ها ایجاد کنند که احزاب چپ را توسط کارگران تامین مالی کنند! وظایفی را که احزاب انقلابی جلو خود قرار داده اند ضرورتاً وسیع اند: تلاش برای تغییر در افکار عمومی و همچنین تاثیر گذاری در کل جامعه و اتحادیه ها. مارتین: من فکر می کنم وظیفه ی اصلی یک چپ سیاسی این است که در درون اتحادیه ها یک جنبش از فعالین را ایجاد کند که بتواند امید را بالا ببرد که دموکراسی را بهبود دهد و رهبران اتحادیه ها را به محاسبه بکشاند، که چه قدر در حرف چپ می زنند بدون این که اعمال چپی را سازمان دهند.

۲۰: آیا در سال های اخیر مبارزات مهمی انجام یافته و نتایج آن ها چه بوده است؟

مارتین: چند سال پیش یک مبارزه ای وجود داشت با کارآکتر "poujadistischem" (که به معنی راست پوپولیستی است) توسط رانندگان مستقل کامیون و دهقانان علیه مالیات بر بنزین. و جنبش جاری ضد جنگ که در آن به طور ویژه دانش آموزان فعال هستند. و هم چنین تعدادی از فعالیت های ضد سرمایه داری اما به واقع نمی شود آن را جنبشی با تداوم دانست.

۲۱: جنبش اجتماعی خارج از اتحادیه چه اندازه قوی است؟

مارتین: در کل ضعیف است. کارزارهایی در همه این جبهه ها وجود دارد و هیچ کدام از آن ها در مقایسه با حتی این حرکت های ضعیف اتحادیه های امروزی، استخوانبندی سازمانی با تداومی ندارد. دیو: من فکر می کنم یک محیط سالم ضد گلوبالیزاسیون و ضد سرمایه داری وجود دارد. ما کارزارهای بسیاری در رابطه با حقوق شهروندی، صلح، پناهندگان و زنان داریم. بزرگترین نمونه آن تظاهرات ضد جنگ بود. اما این که این نیروها در موقعیتی باشند که بتوانند در کل جامعه تاثیر بگذارند و بریتانیا یا کل جهان را به سمت چپ سوق دهند مساله دیگری است. بنظر من این جنبش ها تدافعی شده اند همان گونه که در گذشته جنبش اتحادیه ای دچارش شده بود. از طرف دیگر جنبش ضد جنگ در آوریل ۲۰۰۳ حدود ۲ میلیون نفر را در لندن برای تظاهرات سازماندهی کرده بود. این یکی از بزرگترین کارزارهای سیاسی ای بود که در بریتانیا دیده شده است و سبب تضعیف تونی بلر شد.

زیرنویس:

توضیحات زیر از من (فریده ثابتی) است نه از متن مصاحبه.

(۱) - حق تصمیم گیری: در کنگره مونیخ اتحادیه های آلمان، در ۱۴ اکتبر ۱۹۴۹ اصول اصلی اتحادیه را با تاکید بر دو خواست اصلی برای خود مشخص کردند. این دو خواست عبارت بودند از برابری آرا کارگران در تصمیم گیری ها و مالکیت اجتماعی صنایع کلیدی، اما حتی برای این دو خواست نیز آماده مبارزه نبودند. برای اجرای برابری کارگران در حق تصمیم گیری باید شوراهای در صنعت، تجارت و کارگاه ها تشکیل شود. هم چنین شورای اقتصادی ایالات و شورای اقتصادی کشوری به شیوه شوراهای وایمار باید تشکیل گردد. نیروهای اشغالگر اما برای جلوگیری از قدرت گیری مجدد کنسرن های بزرگ آلمانی با طرح برابری حق تصمیم گیری کارگران برای بازسازی صنایع آهن و فولاد و سپس مواد سوختی حمایت کردند. یک هیات تصمیم گیرنده مرکب از اتحادیه، نیروهای متحد و یک نفر به اصطلاح بی طرف تشکیل شد که همواره جانب کارفرماها را می گرفت و در نتیجه خواست کارفرماها با یک رای بیش تر پیش می رفت. بعد از اعلام برنامه اتحادیه، دولت حق برابر تصمیم گیری را فقط در مسائل جزئی و در کارگاه هایی که اتحادیه نداشتند قابل اجرا دانست. در ۲۰ سپتامبر و قبل از تشکیل کنگره، ادنائر برای آرام کردن اوضاع فرصت گفتگو بین اتحادیه مرکزی کارگران و اتحادیه کارفرمایان را فراهم کرد اما کارفرماها در شرایط ضعف هم حاضر به پذیرش حق برابر تصمیم گیری کارگران در شوراهای نظارتی نشدند. شوراهای نظارتی شوراهایی بودند که می بایستی مدیریت کارگاه ها را انتخاب و کار آن ها را کنترل می کردند که اعضای آن نصف از کارگران و از کارفرمایان بود. سپس در ۳۱ اکتبر دولت محافظه کار قانون کارگاه ها را به مجلس برد که در آن طرح یک شورای مشورتی آمده بود که یک سوم اعضایش را کارگران تشکیل می دادند (که به سه جانبه گرایی معروف است). در سال ۱۹۵۲ دولت قانون شوراهای مشورتی را با یک سوم اعضای اتحادیه ای به مجلس برد که با ۱۹۵ رای موافق در مقابل ۱۳۹ رای مخالف به تصویب رسید و به این طریق اتحادیه به ابزار کمی دولت و کارفرما تبدیل شد. اتحادیه بعد از این قانون کلا مبارزه برای برابری حق تصمیم گیری را از سیاست های خود کنار گذاشت. (به نقل از علیه کار مزدی شماره ۲، ۱۳۸۳)

(۲) - Agenda ۲۰۱۰: طرحی بود که دولت ائتلافی سرخ-سبز مطرح کرد و مورد قبول احزاب مخالف قرار گرفت. حزب از آن استقبال و با آن همکاری کرد. این طرح خواهان اصلاحاتی در سیستم اجتماعی و در سیاست بازار کار و خانواده بود.

اهداف آن عبارت بودند از کاهش دستمزدها، کاهش بار اقتصادی دولت و کارفرماها، تغییرات در وظایف اجتماعی دولت از طریق کاهش زمان دریافت پول بیکاری به یک سال و سپرده بیکاران بعد از یک سال به مراکز کارایی که در آن جا اغلب به انجام کارهای ساعتی یک یورو مجبور می شوند که این طرح به قانون Harz IV معروف است و بخش عمده کاهش در میزان بیکاری را که به عنوان موفقیت دولت مطرح می شود این پدیده ایجاد می کند و کار واقعی محسوب نمی شود. حذف خدمات آموزشی و آموزش شغلی برای بیکاران یا به حداقل رساندن آن ها. کاهش کمک های مالی به دانشجویان و حذف آموزش رایگان دانشگاهی. هم چنین کاهش خدمات دولتی برای سوسیال هیلفه بگیران یا استفاده کنندگان از خدمات اجتماعی است. بسیاری از امکانات دائمی به امکانات تنها یک بار تبدیل شده است و متعاقب آن در مجموع سبب گسترش فقر در جامعه گردیده است. این طرح از آغاز با مخالفت جامعه روبرو شد و طرح اعتراضات جمعی برای آن ریخته شد. از جمله آن ها اعتراضات دوشنبه ها بود که چون سنت آن به آلمان شرقی می رسید از طرف رسانه های دست راستی به عنوان اعتراضات کمونیستی انگ خورد. اتحادیه ها در آغاز در اعتراضات شرکت کردند از جمله تظاهرات اعتراضی سوم آوریل ۲۰۰۴ را با شعار بیا خیزیم تا اوضاع بهتر شود سازمان دادند اما بعد از چند حرکت کوچک دیگر چون نمی خواستند در مقابل دولت سوسیال دموکرات که به طور سنتی همیشه همگامش بودند قرار بگیرند به طور رسمی خروج خود را از اعتراض علیه اگندا ۲۰۱۰ اعلام کردند که سبب سرخوردگی کارگران از اتحادیه شد. بسیاری از کارگران اتحادیه ها را ترک کردند و شمار اعضای اتحادیه ها به گونه ای دراماتیک پایین آمد.

(۳) - Poldermodell ، به معنای همکاری سازمان یافته بین کارفرمایان، اتحادیه های کارگری و شورای اقتصاد است. با موافقتنامه واسنار این مدل برای سیاست اقتصادی ، اجتماعی و بازار کار هلند به جریان افتاد. که در تئوری نئوکلاسیک به مفهوم متوقف کردن رشد دستمزدها، حذف وظایف اجتماعی دولت و تبدیل گولدن به مارک آلمان بود. براساس آن نمایندگان کارفرمایان و اتحادیه ها به مذاکره می پردازند تا در مسایل مربوط به کار و مزد به توافق برسند که مجموعه آن در کنار بازار و دولت به عنوان سومین مکانیسم هماهنگی عمل می کند.

سایت رسمی خانه هلند آن را نتیجه یک پروسه تکامل تاریخی در اقتصاد هلند می داند که از سال ۱۹۸۳ دولت هلند و شرکای اجتماعی آن را به اجرا در می آورند و آن را یک نسخه موفق مطابق با تئوری نئوکلاسیک می داند. یورگ ویکتور در مقاله ای در نوامبر ۲۰۰۳ مدل پلودرم را به قطار در حال لغزیدنی تشبیه می کند که هر لحظه عمیق تر به فقر اجتماعی منتهی می شود. این مدل بعدا به عنوان الگو در کشورهای اروپایی جهت خصوصی سازی بنیان های اجتماعی و به قول آن ها مدرنیزه کردن اقتصاد در نظر گرفته می شود. در آلمان نیز سیاست Agenda ۲۰۱۰ برنامه دولت سوسیال دموکرات با الگو برداری از آن تنظیم شد.

(۴) - بخش کاری : من این واژه را برای بیان آن چه که در آلمانی Teilzeit و در انگلیسی Part-time نامیده می شود به کار برده ام. زمان کار در این جا نه تمام وقت و نه نیمه وقت است بلکه براساس ضرورت تعیین می شود و جزو کار دائم نیز به حساب نمی آید و محدود است. میزان آن در هلند ۳۳٪ ، در فرانسه ۱۲٪ و در آلمان ۲۰٪ است و معمولا اکثریت بخش کاران را زنان تشکیل می دهند که حدود ۸۰٪ کل آن است.