

شرایط کنونی مبارزات طبقه کارگر؛ چالش‌ها و چشم‌اندازها

پل مک‌گارر / ترجمه‌ی نسرین ابراهیمی



تظاهرات کارگران اعتصابی بخش عمومی در میدان ترافالگار در مرکز لندن، جولای ۲۰۱۴

در شماره‌های اخیر نشریه‌ی *اینترنشنال سوسیالیسم*، بحث‌های قابل توجهی صورت گرفته است که بازتابی از مباحث گسترده‌تر جنبش کارگری گرد سطح پیوسته رو به کاهش مبارزات کارگری در بریتانیا است. این مساله خود بخشی از یک پدیده‌ی وسیع‌تر جهانی است. اما بحث‌ها در این نشریه، با توجه به قلمروی فعالیت اغلب مشارکت‌کنندگان در آن، معطوف به بریتانیا است. بین نارضایتی طبقه کارگر از اجرای سیاست ریاضت اقتصادی و حمله به دستاوردهای آنان از یک‌سو، و فقدان اعتماد به‌نفس در اعضای اتحادیه‌های کارگری برای درگیر شدن در مبارزه‌ای بدون اتکا به بوروکراسی اتحادیه‌ها از سوی دیگر، شکاف بزرگی وجود دارد. پاسخ به این پرسش در کانون مباحث جاری است.

جستار حاضر تلاشی است برای مشارکت در این بحث و درنگی بر برخی از استدلال‌های عنوان شده از سوی مشارکت‌کنندگان در این بحث.

مساله روشن است. سطح مبارزات کارگری در بریتانیا به‌طرز بی‌سابقه و چشم‌گیری کاهش یافته است. *سایمون جویس* مساله را این‌گونه خلاصه می‌کند: "از سال ۱۹۹۱ به این‌سو، هر ساله تعداد اعتصاب‌های کارگری کم‌تر از همه‌ی سال‌های پیش از ۱۹۹۱ بوده است."

اهمیت این مساله در چیست؟ مارکسیسم خودکنشی کارگران را عنصری کلیدی در تغییرات اجتماعی می‌نگرد. اما این به معنای تمرکز صرف و یک‌جانبه بر اعتصاب‌ها و مبارزات کارگران در کارخانه‌ها نیست. سوسیالیست‌ها می‌باید در همه عرصه‌های مقاومت درگیر شوند: اعتراض‌های خیابانی و تظاهرات؛ تشکل‌های دانشجویان، بازنشستگان و بی‌کاران؛ جنبش‌های علیه نژادپرستی و ستم بر زنان؛ مبارزه برای آزادی دگرباشان جنسی؛ جنبش برای آزادی ملی و علیه امپریالیسم؛ و بسیاری دیگر. هیچ جنبش مقاومت و یا مبارزه‌ی توده‌ی طبقه کارگر یا مردم تحت ستم نباید با سوسیالیست‌ها بیگانه باشد.

اعتراض‌ها و جنبش‌های خارج از محل کار نقش بسیار مهمی در پیروزی مبارزات ایفا می‌کنند، اما پیروزی در بسیاری از مبارزات اجتماعی یا سیاسی بستگی دارد به این‌که آیا این جنبش‌ها از توانایی به حرکت درآوردن ظرفیت نهفته‌ی کارگران در محل کار برخوردارند یا نه؟ فعالیت کارگران در محل کار - گستره‌ای که در آن به‌مثابه‌ی طبقه کارگر تعریف می‌شویم و قدرت بالقوه‌ی ما در بالاترین حد خود است - در کانون هر تحلیل جدی مارکسیستی قرار دارد. کارگران با اعتصاب در محل کار و سازمان دادن خود، قدرت جمعی خود را درمی‌یابند. امکان تغییر شرایط حتا در کوچک‌ترین اعتصاب‌ها، ولو به شکل ضعیف، به‌وجود می‌آید؛ کارگران از منافع جمعی‌شان آگاه می‌شوند و ایده‌ها و نظراتی که آن‌ها را از نظر جنسی، نژادی و ملی تجزیه می‌کند، به چالش می‌گیرند. این حقیقت با وضوح بیشتری نمایان می‌شود، هنگامی‌که کارگران اقدام به برپایی اعتصاب در مقیاسی گسترده می‌کنند. ایده‌های آن‌ها گاه به سرعت در مقیاسی بزرگ تحول می‌یابد، زمانی‌که فرآیند مبارزه منجر به تقابل واقعیت زنده با آگاهی قبلی کارگران می‌شود و به ناگاه راه تغییر آگاهی آنان را می‌گشاید. بدون درگیرشدن کارگران در مبارزه‌ی سازمان‌یافته و برپا داشتن اعتصاب، که از ره‌گذر آن خود و ایده‌های‌شان را تغییر می‌دهند، و سازمان‌دهی خود برای به چالش کشیدن نهادهای قدرت، حرکت جامعه به سوی سوسیالیسم ناممکن است.

بنابراین نه فقط درک این مساله که چرا اعتصاب‌ها به‌طور تاریخی و بی‌سابقه کاهش یافته، بلکه چگونگی تغییر خود این واقعیت، امری حیاتی به‌شمار می‌رود.

اهمیت سیاست

در بررسی زمینه‌ها و علل فروکش جنبش کارگری استدلال‌های مختلفی ارائه شده است. به‌رغم کاستی برخی از آن‌ها، این بحث‌ها ما را در شناخت مسایل مهمی یاری رسانده است. برخی از مشارکت‌کنندگان در این بحث‌ها، بر محل‌های کار، صنایع و اتحادیه‌های مشخص انگشت تاکید نهاده‌اند. این استدلال‌ها، در بهترین حالت، معطوف است به تغییرات ساختاری در ترکیب طبقه کارگر یا تغییرات موجود در چارچوب قوانینی که در آن مبارزات کارگری صورت می‌گیرد.

برای تبیین این مساله که چرا سطح مبارزات کارگری این‌چنین نازل و تعداد اعتصاب‌ها اندک است، باید روی عوامل متعددی متمرکز شد. در بحثی با اهمیت بحث حاضر نمی‌توان نقش عوامل بنیادی‌تری هم‌چون تعادل نیروهای طبقاتی و وضعیت آگاهی سیاسی و طبقاتی در درون طبقه کارگر را نادیده گرفت.

مارکسیسم، مشابهی سیاسی علم تقلیل‌گرای نیوتنی نیست. درک فرآیندهای پایه‌ای در محل کار و تغییرات در چارچوب‌های ساختاری که در آن اتحادیه‌ها فعالیت می‌کنند، بخش لازم هر تحلیل جدی است، اما به‌هیچ‌وجه کافی نیست. پویایی مبارزه طبقاتی را نمی‌توان به برآیند روندهای پایه‌ای در محل کار، یا به رابطه بوروکراسی اتحادیه با اعضا، و یا رابطه‌ی درونی جنبش اتحادیه‌ای و چارچوب قانونی موجود فروکاست. مساله‌ی اساسی همانا ایده‌های غالب در میان بخش‌های بزرگی از کارگران، یعنی همان آگاهی سیاسی و طبقاتی و اعتماد به‌نفس بخش‌های قابل توجهی از طبقه است. این‌گونه روندهای طبقاتی با پیشرفت‌های اجتماعی و سیاسی گسترده‌تری مشروط می‌شود که نباید آن را نادیده گرفت. البته این روندی یک‌طرفه نیست؛ روی‌هم‌رفته، آن‌چه در تک‌تک محل‌های کار و اتحادیه‌ها اتفاق می‌افتد، بر چگونگی تعادل نیروها و اعتماد به‌نفس طبقاتی اثر می‌گذارد. اما نمی‌توان آن‌سوی مساله را نیز انکار کرد: اثرات پویایی‌های سیاسی گسترده‌تر در جامعه، و آگاهی و اعتماد به‌نفس طبقاتی را بر همه‌ی وجوه مبارزه طبقاتی.

در سال‌های ۱۹۷۲ و ۱۹۷۴، در دولت حزب محافظه‌کار بریتانیا، پیروزی کارگران معدن و باراندازها تاثیرات تحول‌آفرینی بر جامعه داشت. در کوچک‌ترین اجتماعات کارگری و در هر محل کاری، میلیون‌ها نفر (خواه خود در آن لحظه به‌طور کامل بدان آگاه بودند خواه نه) احساس و باور کردند چیزهایی که تغییر آن‌ها پیش‌تر ناممکن بود، اکنون دست‌یافتنی است. تاثیر یک پیروزی قاطع برای طبقه‌ی ما به‌سان تغییر فصل است، ناگهان بوی بهار می‌پیچد، و افکار و احساسات میلیون‌ها کارگر را تغییر می‌دهد و امکان‌های جدیدی گشوده می‌شود.

در فرانسه، اوایل سال‌های ۱۹۹۰، شرایط بسیار نامساعد و اعتماد به‌نفس کارگران به‌طور اسفباری بسیار پائین بود. اتحادیه‌ها، حتا در مقایسه با دوران پس از تاجر در انگلیس، ضعیف بودند، اعتصاب کم‌یاب بود و معمولاً با شکست روبرو می‌شد. یک دهه فریب و دروغ دولت حزب سوسیالیست روحیه‌ها را تضعیف کرده بود و سبب بالا آمدن جبهه ملی فاشیست شده بود. هنگامی که دولت محافظه‌کاران در فرانسه با اعتماد به‌نفس طرح حمله به نظام رفاهی را اعلام کرد، فراخوان رهبران تشکل‌های کارگری تظاهرات نسبتاً خوبی را به همراه داشت، بی‌آن‌که هیچ نشانه‌ای از تمایل به فراتر رفتن از یک اعتراض مرسوم دیده شود. اما کارگران راه‌آهن (با تشویق برخی از رهبران اتحادیه) ابتدا در RUERN و سپس در پاریس به خیابان آمدند و دیگر کارگران را به حمایت از خود فراخواندند. در پاریس حتا با شجاعت به اقدامی دست زدند که هیچ‌کس برای سال‌ها حتا جرات فکر کردن به آن را نداشت. آن‌ها دست به راه‌پیمایی در اطراف انبارهای پُست زدند، و با طنین‌انداز شدن صدای اعتراض آنان در خیابان‌های پاریس کارگران پُست نیز از محل کار خود خارج شدند و به آن‌ها پیوستند. ظرف تنها چند روز میلیون‌ها کارگر از سراسر فرانسه به اعتصاب پیوستند. هر چند روز یک‌بار تظاهرات عظیمی صورت می‌گرفت و امواج آن به همه‌ی شهرها گسترش می‌یافت. فضای تازه‌ای گشوده شد که با جذب لایه‌های جدید، مبارزه‌ی جمعی حول مسایل سیاسی گسترده‌ای را در دستور کار جامعه قرار می‌داد. در چنین فضای بود که نژادپرستی و دیگر ایده‌های پوسیده به چالش کشیده می‌شدند. تاثیرات این فضا را می‌شد به‌روشنی در آگاهی گسترده‌تر کارگران اعتصابی در پاریس، هنگامی که شب‌ها متروها را برای افراد بی‌خانمان باز می‌گذاشتند تا بتوانند در مکانی گرم‌تر بخوابند، یا حضور صدها کارگر از بخش‌های مختلف (راه‌آهن، معلمان، پُست، بهداشت، بی‌کاران و بسیاری دیگر) در جلسات سازمان‌دهی اعتصاب در فضایی تنگ و کوچک در شرق پاریس مشاهده کرد. صحنه‌هایی که تا چند هفته پیش از آن در تصور کسی نمی‌گنجید.

مبارزات کارگران، دولت را به عقب‌نشینی واداشت (هر چند امکان دستیابی به پیروزی بزرگ‌تری وجود داشت) و روحیه میلیون‌ها نفر را تغییر داد. تا چند سال پس از آن فرانسه کشوری متفاوت و مظهری از رزمندگی، مبارزه‌جویی و اعتماد به نفس کارگران بود.

خلاف این امر نیز صادق است. پیشروی‌های سیاسی و شکست‌های بزرگ برای طبقه‌ی ما، می‌تواند بر شکل‌گیری ایده‌ها و رخدادها (یا فقدان آن‌ها) در میان میلیون‌ها کارگر موثر افتد. در نیمه‌ی دوم دهه‌ی ۱۹۷۰، رابطه‌ی بین بوروکراسی اتحادیه‌های کارگری و دولت حزب کارگر، و سیاست غالب در میان یک لایه‌ی کلیدی از نمایندگان/سخن‌گویان کارگران (وابسته به حزب کمونیست با نفوذ آن زمان بریتانیا)، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل دادن به مبارزه داشت. در پی رونق سیاسی و صنعتی اوایل سال‌های ۱۹۷۰، روند نزولی آغاز شد. مهم‌ترین و آشکارترین نمونه، در پیوند با بحث‌های جاری در بریتانیا، شکست اعتصاب طولانی معدنچیان ۸۵-۱۹۸۴ است که به دنبال آن شاهد عقب‌نشینی و شکست بخش‌های مهم دیگری از کارگران در صنعت چاپ، هم‌راه با ملوانان و باراندازان بودیم.

این شکست‌ها روحیه کارگران - از کارگران کوچک‌ترین کارگاه‌ها و شهرها گرفته تا رهبران اتحادیه‌ها - را تغییر داد. اگر گردان‌های بزرگ شکست بخورند چه جای امیدی برای موفقیت دیگران در جنگ باقی می‌ماند؟ در هر حال، شاید چپ بریتانیا در ناچیزانگاری جدی بودن این شکست‌ها و تاثیرات طولانی آن مقصر بوده است.

تغییرات ساختاری

برخی استدلال کرده‌اند که ریشه‌ی اصلی پایین بودن سطح اعتصاب‌ها در تغییرات ساختاری در ترکیب طبقه کارگر در دهه‌های اخیر نهفته است. نیل داویدسون در صفحات این نشریه (*اینترنشنال سوسیالیزم*) این نظر را به روشنی بیان کرده است. اما استدلال‌های او دیدگاه جریان گسترده‌تری را منعکس می‌کند. جین هاردی و جوزف چونارا از جنبه‌های مختلف به استدلال‌های او پرداخته‌اند. در این جا مایلیم چند ملاحظه را به آن‌ها بیفزاییم.

تغییرات قابل توجهی در ترکیب طبقه کارگر در بریتانیا صورت گرفته است. این تغییرات (در ربع آخر قرن گذشته) با یک جابه‌جایی از صنایع تولیدی به سوی بخش عمومی و صنایع خدماتی همراه بوده است. تصویر مشابهی نیز در سایر کشورهای اروپایی (بلژیک، فرانسه، ایتالیا و بخش‌هایی از اروپای شرقی) وجود دارد. اما به‌رغم کاهش نسبی تولید، بریتانیا هنوز یازدهمین کشور تولیدکننده در جهان است. ۱۰۰ هزار کارگر در بخش هوا فضا، ۶۰۰ هزار در صنایع شیمیایی، ۸۵۰ هزار در الکترونیک و ۲ میلیون نفر در بخش ساختمانی کار می‌کنند. بریتانیا به‌زودی بیش‌تر از تمامی سال‌های پیش خودرو تولید خواهد کرد، و بالاترین رکورد تاریخی تولید خودرو را در سال ۱۹۷۲ خواهد شکست.

تولید خودرو بزرگ‌ترین منبع درآمد صادراتی اقتصاد بریتانیا است. هنوز ۱۴۳ هزار نفر در بریتانیا به‌طور مستقیم در صنعت خودروسازی کار می‌کنند و بیش از ۵۰۰ هزار نفر در صنایعی که مستقیماً وابسته به این صنعت است. تعداد کارگران در صنعت خودروسازی در مقایسه با یک ربع آخر قرن پیش کاهش پیدا کرده، اما این به‌دلیل افزایش عظیم

در بهره‌وری است. وانگهی، این بدان معناست که توانمندی کارگرانی که این اتومبیل‌ها را تولید می‌کنند از هر زمان دیگر بیش‌تر است.

علاوه بر این، در سال‌های اخیر تعداد کارگران صنایع خدماتی به‌طور وسیعی افزایش یافته است. این بخش مراکز بزرگی را با ظرفیت بالقوه‌ی سازمان‌یابی طبقاتی شامل می‌شود. بررسی‌های اتحادیه یونیسون نشان می‌دهد که حدود ۱ میلیون کارگر در ۵ هزار مراکز تلفنی در بریتانیا کار می‌کنند که بیش‌ترین تمرکز کارگران در این مراکز بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ کارگر است. بی‌شک در این بخش ظرفیت برای سازمان‌دهی، مبارزه و اعتصاب وجود دارد، اما مساله این است که چگونه باید به این توانایی واقعیت بخشید.

نگاهی به صنعت خُرده‌فروشی مواد غذایی نشان می‌دهد که این صنعت زیر سلطه‌ی چهار شرکت غول‌آسای زنجیره‌ای - تزکو، ازدا، سینزبوری و موريسن - به همراه تقریباً پنج شرکت دیگر - کو اوپ، ویتروز، آلدی، لیدل و آیسلند - است. این شرکت‌ها تعداد بی‌شماری از کارگران را در فروشگاه‌ها و مراکز بزرگ توزیع و پخش منطقه‌ای (معمولاً با چند صد و گاه بیش از هزار کارگر) به‌کار گرفته‌اند. این درجه از تمرکز کارگران در این بخش، به آن‌ها توان و قدرت بالقوه عظیمی می‌بخشد. در برخی موارد آن‌ها به‌طور رسمی (در اتحادیه عمومی بریتانیا «GMB» ۱۱۷ هزار نفر از کارگران ازدا، و در اتحادیه فروشگاه‌ها، توزیع‌کنندگان و کارگران مرتبط با آنان «USDAW» بیش از ۱۰۰ هزار کارگر تزکو) سازمان‌دهی شده‌اند. در این‌جا نیز مساله بر سر ساختار طبقه کارگر و یا ظرفیت آن برای مبارزه جمعی نیست، بلکه پرسش این است که چرا این سازمان‌ها موثر/ تاثیرگذار نیستند. یکی از عرصه‌هایی که در بریتانیا (و در سطح بین‌المللی) رشد کرده، بخش عمومی است مثل معلمان، کارگران بخش بهداشت، کارگران شهرداری و غیره، که غالب آنان بخش مهمی از طبقه کارگر محسوب می‌شوند. آن‌چه در پیوند با این بخش از کارگران تغییر کرده است درجه‌ی "پرولتریزه شدن" آن‌هاست. بدان معنا که آزادی عملی را که پیش‌تر داشته‌اند از دست داده‌اند و در عوض سطح مشابهی از نظم و انضباط مدیریتی - یعنی همان چیزی که کارگران بخش‌های دیگر متحمل می‌شوند - جای‌گزین آن شده است. این مساله، این قسم از کارگران را در مسیر تحول از طبقه‌ای "در خود" به طبقه‌ی "برای خود" به پیش می‌راند. نشانه‌ی آن، این واقعیت است که این کارگران به‌طور نسبی سازمان‌یافته‌اند و با درجه بالایی از سازمان‌یابی اتحادیه‌ای برپادارنده‌ی بخش اعظم اعتصاب‌هایی هستند که امروزه شاهدیم.

برخی استدلال می‌کنند که تغییری اساسی در اشکال سنتی کار ایجاد شده است و مشاغل موقت، پاره‌وقت، کار صفر ساعت غلبه پیدا کرده است. برخی چنان در تبیین این مساله اغراق می‌کنند که این پدیده را یک طبقه جدید با عنوان "پرکاریات" (precarariat) می‌نامند. در بریتانیا تعداد کارگران نیمه‌وقت و کار صفرساعت افزایش یافته است، اما اولاً، تعداد آن‌ها اغلب بزرگ‌نمایی می‌شود؛ بخش اعظم کارگران از کار تمام‌وقت و موقعیت شغلی امن‌تری برخوردارند. ثانیاً، مساله این است که این کارگران چگونه می‌توانند سازمان‌دهی شوند. بی‌ثباتی کار این کارگران به‌خودی‌خود سبب نمی‌شود که آن‌ها نتوانند سازمان یابند. چنان‌که نمونه‌ی نسل پیشین از کارگران بدون ثبات شغلی و در آغاز سازمان‌نیافته‌ای هم‌چون کارگران بارانداز در اواخر قرن نوزدهم در بریتانیا گواه این حقیقت است.

مساله اصلی در این‌جا همان است که در آغاز بدان اشاره کردیم یعنی وضعیت سازمان‌دهی، اعتماد به‌نفس و آگاهی در درون طبقه کارگر؛ و این‌که چرا مبارزه و اعتصاب‌های کارگری این‌چنین کاهش یافته است. سرمایه‌داری به‌طور

دایمی تغییر می‌کند و با آن سرشت مشاغل و کارها هم تغییر می‌کند. تا زمانی که سرمایه‌داری وجود دارد این واقعیت نیز وجود دارد، اما این مساله چیز زیادی راجع به الگوهای کنش‌ها و مبارزات کارگری به ما نمی‌گوید. مساله کلیدی این است که آیا کارگران سازمان‌یافته هستند و یا می‌توانند سازمان یابند. این ما را به مساله اساسی سازمان‌یابی جمعی و اتحادیه‌ای رهنمون می‌سازد.

اتحادیه، بوروکراسی و توده‌ی کارگران

عضویت در اتحادیه همه چیز را بیان نمی‌کند، وانگهی در زمانی که اتحادیه‌ها نسبتاً ضعیف بوده‌اند، مبارزات کارگری بزرگی صورت گرفته است. اما سنجهی عضویت در اتحادیه‌ها درک و تصویری چند از وضعیت سازمان‌یابی طبقاتی کارگران به‌ویژه در دموکراسی‌های جا افتاده‌ای نظیر بریتانیا به‌دست می‌دهد.

تردیدی نیست عضویت در اتحادیه‌ها به نسبت سال ۱۹۷۹، که در بالاترین میزان خود یعنی یازده میلیون بود، کاهش پیدا کرده است. اکنون حدود یک چهارم از کارگران در اتحادیه‌ها عضویت دارند. اما این رقم در بخش‌های عمومی و خصوصی متفاوت است. در بخش عمومی ۵۵ درصد است و در بخش خصوصی ۱۴ درصد. در واقع، رقم یک چهارم، بالا بودن تمرکز در یک بخش و پائین بودن آن در بخش دیگر را نشان نمی‌دهد.

در مجموع هنوز حدود ۶٫۵ میلیون نفر در اتحادیه‌ها عضویت دارند. این تقریباً بیش‌تر از سال‌های قبل از جنگ جهانی دوم است (فقط مدت کوتاهی در سال‌های ۲۰-۱۹۱۹ عضویت در اتحادیه‌ها کمی بیش از امروز بود). کمیت فعالان اتحادیه‌ها امروزه در بریتانیا به‌همان میزان سال ۱۹۱۹ است، یعنی زمانی که شاید بریتانیا بسیار نزدیک به برآمد یک جنبش انقلابی کارگری بود. عضویت در اتحادیه‌ها اکنون بیش‌تر از سال ۱۹۲۵ در هنگام پیروزی اتحادیه‌ها بر دولت (پیروزی جمعه سرخ)، یا اعتصاب عمومی سال ۱۹۲۶، یا ناآرامی بزرگ در خلال سال‌های ۱۴-۱۹۱۰ و جنبش نمایندگان کارگران در همان سال‌هاست. این نمونه‌های تاریخی نشان می‌دهد که جنبش اتحادیه‌ای در بریتانیا، صرف‌نظر از تعداد اعضای متشکل در اتحادیه‌ها، هنوز از ظرفیت مبارزه توده‌ای برخوردار است؛ مبارزه‌ای که می‌تواند جامعه را تغییر بدهد. آمار دولتی حکایت از ۱۵۰ هزار نماینده کارگری در محل کار دارد که نسبت به تعداد ۳۰۰ هزار نماینده در سال ۱۹۷۹ کاهش واقعی را نشان می‌دهد.

مساله کلیدی در این بحث‌ها رابطه‌ی بین توده‌ی اعضای متشکل در اتحادیه، نمایندگان کارگران در محل کار و بوروکراسی اتحادیه است. این نشریه زمان درازی است که با این تحلیل مشخص هم‌داستان است که شکاف فاحشی بین توده‌ی اعضا و بوروکراسی اتحادیه وجود دارد.

نقش اجتماعی میانجی‌گری بین کارگران و کارفرمایان که توسط بوروکراسی اتحادیه‌ها اعمال می‌شود به این معناست که رهبران اتحادیه هم‌واره متزلزل و در نوسان‌اند: گاه با رهبری مبارزات به فشار از پایین پاسخ می‌دهند - دست‌کم برای حفظ موقعیت‌شان در اتحادیه و هم‌چنین از آن‌رو که کارفرمایان و دولت‌ها آن‌ها را جدی بگیرند. اما آنان هم‌واره در تلاش‌اند که مبارزات را در درون مرزهای تعیین شده به‌وسیله‌ی مذاکرات در چارچوب مناسبات اجتماعی موجود نگه دارند و بدین‌سان از نبردهای سرنوشت‌ساز تن می‌زنند. این مساله شامل همه رهبران اتحادیه می‌شود. حتا چپ‌ترین رهبران اتحادیه‌ها، در نهایت به اقتضای جایگاه اجتماعی خود، وقتی مخاطرات بالاست تعلل

می‌ورزند. تمام تجربه‌های تاریخی موید این تحلیل است. اعتصاب عمومی ۱۹۲۶ در بریتانیا شاید گویاترین نمونه‌ی آن باشد.

هیچ‌یک از این‌ها بدان معنا نیست که می‌توانیم رهبران و یا مقام‌های اتحادیه را نادیده بگیریم و یا آن‌ها را دور بزنیم. آن‌ها در میان کارگرانی که نماینده‌شان هستند به‌طور واقعی نفوذ دارند. جز در دوره‌های کوتاه انقلابی، تلاش بخش اعظم کارگران معطوف به بهبود شرایط زندگی‌شان در چارچوب پذیرش مرزها و محدودیت‌های نظام سرمایه‌داری است. این امر، به آگاهی "رفرمیستی" در میان اکثریت کارگران دامن می‌زند و جای پای رهبران اتحادیه را بر فراز سر کارگران سفت‌تر می‌کند. رهبران اتحادیه‌ها، بنا بر نقش اجتماعی خود، این آگاهی را به‌روشنی و به همان‌سان بازتاب می‌دهند که سازمان‌های سیاسی اصلاح‌طلب.

با این همه، مساله بسیار پیچیده‌تر از دوگانه‌ی ساده‌ی بوروکراسی و توده‌ی اعضاست. اما، هرکس بر این تمایز بنیادین چشم فروبندد، مکان و جهت حرکت خود را در توفان مبارزه طبقاتی گم خواهد کرد.

برای داشتن تصویری بزرگ‌تر، بحث بیش‌تری لازم است. هسته‌ی اصلی بوروکراسی اتحادیه را مقام‌های (اغلب غیرانتخابی) و رهبری تمام‌وقت در سطح ملی (معمولاً دبیرکل برگزیده و مقام‌های اتحادیه در سطح ملی) تشکیل می‌دهد. به‌علاوه، انواع گوناگونی از لایه‌های بینابینی میان بوروکراسی و توده‌ی اعضای اتحادیه وجود دارد، از جمله کارگرانی که در محل کار خود به‌طور واقعی مشغول به‌کار هستند. در اغلب اتحادیه‌ها رده‌ی دیگری نیز وجود دارد که از آن به‌عنوان مقام‌ها یا ماموران معمولی نام می‌برند که نه کاملاً بخشی از بوروکراسی‌اند و نه جزو توده‌ی اعضا محسوب می‌شوند. مثلاً در اتحادیه معلمان، آن‌ها سالانه انتخاب می‌شوند و بخشا به‌شکل پاره‌وقت به کار معلمی می‌پردازند و بقیه‌ی وقت خود را به فعالیت‌های اتحادیه‌ای اختصاص می‌دهند. آن‌ها نقش برجسته‌ای در زندگی درونی اتحادیه، تعیین جهت‌گیری‌های اصلی اتحادیه و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها برای فراخوانی اقدام در سطح سراسری ایفا می‌کنند.

این‌ها قسمی از بوروکراسی اتحادیه نیستند، به توده‌ی اعضا بسیار نزدیک‌ترند و بیش از مقام‌های تمام‌وقت و رهبران اتحادیه در معرض فشارهای بی‌واسطه‌ی توده‌ی اعضا قرار دارند. اما آن‌ها در عین حال بخشی از اعضای عادی اتحادیه نیستند و هم‌چون آنان هر روز بر سر کار حاضر نمی‌شوند و در شرایطی مشابه با دیگر هم‌کاران خود کار نمی‌کنند. آن‌ها در واقع توده‌ای همگن نیستند، برخی از آنان پیوندهای نزدیکی با بوروکراسی دارند و به‌لحاظ سیاسی با آن هم‌سو هستند و برخی نیز به توده‌ی اعضا نزدیک‌ترند. می‌توان گفت این لایه به‌مانند تسمه نقاله‌ای میان توده‌ی اعضا و بوروکراسی اتحادیه عمل می‌کند و مسیر وقایع را شکل می‌دهد.

الگوهای مشابهی در سایر اتحادیه‌ها دیده می‌شود. مثلاً در اتحادیه یونیسون، بوروکراسی ملی اتحادیه فراخوان برای بهبود دست‌مزدها، و اعتصاب برنامه‌ریزی شده در اکتبر ۲۰۱۴ را لغو کرد. این مساله، شورشی نه تنها در میان توده‌ی اعضا، بلکه در بین لایه‌های "میانی" از جمله عناصری برپا کرد که به بوروکراسی و به رهبری اتحادیه وفادار بودند. در منچستر هم مقام‌های معمولی که به بوروکراسی اتحادیه وفادار بودند تصمیم به اعتراض گرفتند، هرچند که برای تبدیل شدن به اقدامی موثر چندان قوی نبود. با این وجود، هیچ‌یک از این تجربه‌ها سبب نمی‌شود که این لایه‌ها را در درون اتحادیه با توده‌ی اعضای آن یک‌سان تلقی کنیم.

برای رسیدن به هدف برپایی جنبشی از سوی پایه‌ها و اعضای عادی اتحادیه‌ها، با هر ظرفیتی برای کنش‌ورزی مستقل از بوروکراسی حاکم بر اتحادیه‌ها، راه‌درازی در پیش داریم. کسانی که در راه رسیدن به این هدف مصمم هستند باید با ابتکار و استفاده از هر فرصتی در راستای تحقق آن بکوشند. چنین آینده‌ای را می‌توان ساخت، اما نباید وانمود کرد که هم‌اکنون واقعیت دارد.

مشهورترین جنبش توده‌ی اعضا، **کمیته کارگران کلاید** در جنگ جهانی اول بود که عبارت زیر را به‌عنوان شعار خود برگزیده بود:

"تا جایی از مقام‌های اتحادیه حمایت می‌کنیم که به‌درستی کارگران را نمایندگی کنند، در غیر این صورت، ما خود بلافاصله به‌طور مستقل اقدام خواهیم کرد."

با بوروکراسی و علیه بوروکراسی

کریس هارمن می‌گوید لازم است که "هم با بوروکراسی و هم علیه آن" باشیم. این امر حتا در هنگامه‌ی برآمد موج بزرگی از مبارزات اعضای اتحادیه‌ها - همان‌گونه که شعار **کمیته کارگران کلاید** و تجربه‌ی مبارزات اوایل سال‌های ۱۹۷۰ نشان می‌دهد - صادق است.

هم‌واره بین اقدامات مقام‌های اتحادیه و سایر اعضا روابط متقابلی وجود دارد. در واقع تقابل خام/زمختی میان اقدامات "ناب/یک‌دست" توده‌ی اعضا و مبارزه برای اعلام فراخوان رسمی به اقدام وجود ندارد. هرچه فعالیت توده‌ی اعضا بیشتر باشد فشار برای اعلام فراخوان رسمی بیشتر می‌شود که این به‌نوبه خود لایه‌های هرچه بیشتر از کارگران را به حرکت درمی‌آورد. نکته‌ای که **کریس هارمن** به آن اشاره می‌کند در واقع به این معنا نیست که به‌طور متناوب از حمایت به مخالفت با بوروکراسی و یا از تشویق به تقبیح رهبران اتحادیه روی آوریم. بلکه می‌خواهد بگوید که در همان حال که روند دایمی کار در کنار و با بوروکراسی وجود دارد، هم‌زمان تنش و مخالفت با آن نیز وجود دارد. ایجاد تعادلی مناسب در این میان، هنری دشوار و یکی از بزرگ‌ترین چالش‌هایی است که امروزه فعالان سوسیالیست در اتحادیه‌ها با آن مواجه‌اند. به‌همان‌سان که افزایش نفوذ سوسیالیست‌ها در بین کارگرانی که چشم به بوروکراسی - به‌ویژه عناصر چپ‌تر آن - دوخته‌اند، امری است سخت و خطیر؛ تقبیح و افشای ساده‌ی بوروکراسی یا فروافتادن در دام دنباله‌روی از عناصر چپ آن سهل و آسان است.

لازمه‌ی کاربست این هنر در عمل این است که دریابیم راه مواجهه با این دشواری، اتخاذ مواضع انتزاعی چپ نیست. بلکه باید دو کار را هم‌هنگام انجام دهیم: نخست آن‌که، در صدد سازمان‌دهی اقلیتی برآییم که می‌خواهد بجنگند (اقلیتی که بر محدودیت‌های بوروکراسی و از جمله جناح چپ آن آگاه است)، و صدای رسای آن باشیم. دوم این‌که هم‌زمان، با شمار بیشتری از کارگران که هنوز تحت نفوذ بوروکراسی هستند و می‌خواهند با آن کار کنند ارتباط گرفته، تلاش کنیم که بر آن‌ها تاثیر گذاشته و آنان را با خود همراه کنیم. این لزوماً به معنای درگیر شدن و ارتباط با بوروکراسی و به‌خصوص جناح چپ آن به‌شکلی جدی است.

راه میان‌بری وجود ندارد. نه جدا شدن و برپایی فوری و بی‌درنگ تشکلی جدید و رها کردن کارگران تحت نفوذ بوروکراسی راه چاره است و نه به‌سادگی محکوم کردن بوروکراسی و درخواست مستقیم از کارگرانی که هنوز تحت

نفوذ بوروکراسی قرار دارند. یک روی کرد جدی همانا مبتنی بر نگرشی است که رئوس آن را تروتسکی در نوشته‌اش در باره‌ی تاکتیک جبهه‌ی متحد مطرح کرده است.

این واقعیت که در دوره‌ی حاضر کارگران عموماً از ظرفیت اقدام به اعتراض در ابعاد قابل توجه و مستقل از بوروکراسی برخوردار نیستند و هنوز به فراخوان‌های رسمی عمدتاً پاسخ عالی می‌دهند، نشان می‌دهد که مساله‌ی رهبری به‌ویژه مهم است. در سال ۲۰۱۱ هنگامی که دولت لایحه‌ی بازنشستگی را تصویب کرد، اگر اتحادیه‌هایی که از سوی چپ‌ها رهبری می‌شدند با هم متحد شده، فراخوان اعتصاب می‌دادند، امکان به بار آمدن نتیجه‌ای متفاوت وجود داشت. از همین‌روست که نامزدی سوسیالیست‌ها برای مقام‌های اتحادیه هم‌چون مدیران اتحادیه سراسری و مشابه آن کار درستی است. زیرا این امر می‌تواند بیش از پیش اعلام فراخون‌های اقدام را تضمین کند و با توجه به سطح آگاهی موجود در میان کارگران نقش اساسی در به‌حرکت در آوردن آنان ایفا کند. البته کسب مقام‌های اتحادیه‌ای برای سوسیالیست‌ها هم‌واره این ریسک را دربر دارد که خود به عناصر بوروکراتیک بدل شوند، به همین دلیل همیشه باید به شبکه/ پایگاهی که از آن برخاسته‌اند پاسخ‌گو باشند و به‌سوی پایه‌ی اجتماعی طبقه کارگر جهت‌گیری کنند.

اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی

بسیاری از رهبران چپ‌تر اتحادیه‌ها ایده‌های خود را در پیوند با مدلی از اتحادیه‌گرایی که امروزه مورد نیاز است بیان کرده‌اند.

رهبری "مقاومت متحد" که به‌وسیله مک کلوסקی هدایت می‌شود، ایده عضویت اجتماعی (community membership) و باز کردن اتحادیه بر روی بی‌کاران، بازنشستگان، دانش‌آموزان و دیگران را مطرح می‌کند. این تدبیر، ابتکاری جدی است و اقدامات بسیار خوبی را امکان‌پذیر ساخته است، و نقش اساسی در مبارزه علیه بستن مالیات بر "اتاق خواب اضافی" بازی کرده است. "مقاومت متحد" هم‌چنین نقش کلیدی در ابتکار عمل‌های سیاسی نظیر "مجموع مردمی علیه ریاضت اقتصادی" ایفا کرده و اعتصاب‌های مهمی را رهبری کرده است.

در دیگر اتحادیه‌ها، از جمله شاخص‌ترین آن‌ها، پی. سی. اس (اتحادیه کارکنان دولت)، و به‌ویژه اتحادیه ملی معلمان، تأکیدهای نسبتاً متفاوتی از سوی رهبران چپ آن‌ها در پیوند با اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی صورت گرفته است. ریشه‌های این مدل از اتحادیه‌گرایی در یک دهه‌ی گذشته را باید در تجربه‌ی جنبش کارگری کشورهای در حال توسعه مثل آفریقای جنوبی، کره جنوبی، برزیل و فیلیپین جست‌وجو کرد. اما امروزه در جنبش اتحادیه‌ای بریتانیا همانندی‌های آشکار این مدل از اتحادیه‌گرایی اغلب با نمونه‌های اخیر آن در ایالات متحده آمریکا، به‌خصوص معلمان در ویسکانسن و شیکاگو مقایسه می‌شود. رهبر اتحادیه معلمان ویسکانسن، باب پیترسن، این مدل از سازمان‌دهی اتحادیه‌ای را به‌روشنی مدل "زیرپایی سه پایه" می‌نامد، به معنای سازمان‌دهی در محل کار، فشار بر سیاست‌مداران، و دسترسی به جماعت‌های (community) گسترده‌تر. در واقع، همین مدل به‌وسیله‌ی اتحادیه معلمان شیکاگو تکرار شد، و پیروزی آن‌ها در نبردی در سال ۲۰۱۲ به اعتبار این روی کرد به سازمان‌دهی افزوده است.

از منظر ما سوسیالیست‌ها اتحادیه‌گرایی هرگز محدود به منافع تنگ‌نظرانه و فرقه‌ای نبوده است، بلکه دربرگیرنده مسائل سیاسی است و محل کار را به بخش‌های دیگر "کامیونیتی" (ترجیح می‌دهم آن را محل‌های زیست کارگران بنامم) پیوند می‌دهد. ما همواره موافق با ایجاد بهترین نوع ممکن سازمان‌یابی اتحادیه‌ای هستیم. ساختن اتحادیه‌ها بدون مبارزه امکان‌پذیر نیست. و ناگفته پیداست که مدل اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به تنهایی منجر به تغییر بنیادی در میزان عضویت در اتحادیه‌ها، انتخاب نمایندگان کارگران، و ... نخواهد شد.

رالف دارلینگتون به درستی استدلال می‌کند که پیوستگی تاریخی محکمی بین سطح بالای اعتصاب‌های سراسری و دوره‌های رشد سریع اتحادیه و سنت نیرومند جنبش نمایندگان کارخانه در بریتانیا وجود دارد. این امر به‌ویژه در سال‌های ۲۰-۱۹۱۰، ۴۳-۱۹۳۵ و ۷۴-۱۹۶۸ به‌نحو چشم‌گیری نمایان بود و از ساخته شدن اتحادیه‌ها در متن مبارزه و ستیز حکایت می‌کند. تفاوت‌های قابل توجهی بین بریتانیا و ایالات متحده آمریکا در الهام گرفتن از این مدل وجود دارد. مثلاً در ویسکانسن کار سازمان‌دهی در پایه صورت گرفت و به بیرون به‌سوی "کامیونیتی" فراروید. در آمریکا معمولاً مبارزه‌ی محلی، منطقه‌ای و یا شهری بالاترین اقدام به‌شمار می‌رود، در بریتانیا اما این‌گونه نیست و اتحادیه‌ها (همان‌طور که در سال‌های اخیر به‌فراوانی نشان داده‌اند) ظرفیت فراخوانی اقدام موثر در سطح سراسری را دارند. تمایل برخی از رهبران چپ اتحادیه‌ها به تأکید بر اقدامات محلی، نباید باعث کم‌رنگ کردن اهمیت اقدام در سطح ملی شود، و یا مسئولیت رهبری سراسری اتحادیه‌ها در اعلام فراخوان‌ها نادیده گرفته شود.

مارکسیسم محاسبه احتمالات نیست

سایمون جویس می‌نویسد: "هرچند برای مارکسیست‌ها درک امکان‌های موجود در هر لحظه‌ی تاریخی مهم است، اما مهم‌ترین خدمتی که ما به جنبش کارگری می‌توانیم ارائه دهیم نه برجسته کردن هر آن چیزی که ممکن است اتفاق افتد بلکه ارتقای آگاهی و درک از آن‌چه که بیش از همه محتمل است وقوع یابد."

البته هم‌واره باید ارزیابی هوشیارانه‌ای از محتمل‌ترین رخدادها داشته باشیم و از اغراق‌گویی پرهیز کنیم. همیشه این خطر وجود دارد که هر مبارزه را پیش‌درآمد یک پیروزی بزرگ بنگریم و در باره‌ی ابعاد آن راه اغراق بپیماییم. چپ‌های بسیاری بوده‌اند که در این دام افتاده‌اند. اما تلاش درست **جویس** برای مقابله با این خطر او را به‌سوی تبدیل شدن به یک مفسر نظاره‌گر می‌کشاند تا یک فرد فعال که در پی تأثیرگذاری بر جریان وقایع است.

فراتر از همه این‌که ما رزمنده و انقلابی هستیم و باید در پی تغییر جریان وقایع باشیم. من کاملاً با این استدلال **مارک اوپرایان** موافقم که آن‌چه را او " فعلیت اعتصاب " می‌نامد، یعنی ظرفیتی نهفته که می‌تواند اتفاق بیفتد، در مرکز تفکرمان قرار دهیم؛ وگرنه این خطر وجود دارد که پیشاپیش با نادیده گرفتن اهمیت مبارزه برای سازمان‌دهی اعتصاب، مبارزه را به سطح تبلیغات فروبکاهیم و یا آن را با تمرکز بیش از حد در جای دیگر نظیر سلامتی و ایمنی کار و نمونه‌هایی از این دست جای‌گزین کنیم.

سال ۲۰۱۱

اعتصاب ۳۰ نوامبر ۲۰۱۱ کارگران بخش عمومی بر سر حقوق بازنشستگی در بریتانیا بزرگ‌ترین اعتصاب یک‌روزه پس از سال ۱۹۲۶ بود. از این‌رو شناخت زمینه‌های تکوین این اعتصاب بزرگ واجد اهمیت است.

تا اواخر سال ۲۰۱۰، روحیه‌ی مقاومت در میان کارگران علیه سیاست ریاضت اقتصادی دولت اندک بود. با وجود آن‌که چپ‌ها خواهان مقاومت در مقابل ریاضت اقتصادی بودند، اما این مبارزه‌ای سخت و نفس‌گیر بود زیرا بخش‌های بزرگی از طبقه کارگر تا اندازه‌ای متقاعد شده بودند که دولت پول ندارد و نیاز به کاهش کسری بودجه دارد. آن‌چه آغاز به تغییر کرده بود، سازمان‌یابی کارگران در محیط‌های کار نبود بلکه فوران ناگهانی اعتراض‌های دانشجویی در نوامبر ۲۰۱۰ در میلی‌باند بود، که تاثیر شگرفی بر لایه‌هایی از طبقه کارگر گذاشت و ناگاه این ایده را که مقاومت امکان‌پذیر است در فضای عمومی پراکند. پس از آن، تظاهرات ۲۶ مارس اتحادیه‌ها علیه ریاضت اقتصادی (بزرگ‌ترین تظاهرات رسمی اتحادیه‌ها در تاریخ بریتانیا که نیم میلیون نفر در آن شرکت کردند) و اعتصاب اتحادیه دانشجویان در مارس ۲۰۱۱ از راه رسید. **شون ورنل** درست می‌گوید که: "اعتصاب بدون تلاش مصمانه لایه‌هایی از سوسیالیست‌ها در درون اتحادیه نمی‌توانست اتفاق بیفتد."

در این میان، تغییر فضای سیاسی جهانی نیز نقش موثری ایفا کرد. انقلاب تونس و مصر در اواخر ۲۰۱۰ و اوایل ۲۰۱۱ به احساسات دست‌کم لایه‌هایی از فعالان اصلی سوخت می‌رساند. اگر آن‌ها توانستند مبارک را سرنگون کنند ما هم می‌توانیم با کامرون مبارزه کنیم. اما به محض این‌که دولت رئوس توافقات در مورد بازنشستگی را با نیرنگ هرچه تمام‌تر مطرح کرد، رهبران اتحادیه بنا به عادت مالوف به‌طور فاجعه‌باری بر سر کارگران معامله کردند و شکست سنگینی را بر جنبش تحمیل نمودند. بدین‌سان، شانس پیروزی از دست رفت؛ پیروزی که می‌توانست شرایط را تا حد قابل ملاحظه‌ای تغییر دهد. افرادی مانند **لیدون**، **اوبراین** و **شون ورنل** در این باره که آیا این اعتصاب را باید یک اعتصاب توده‌ای بوروکراتیک خصلت‌بندی نمود بحث کرده‌اند، اما آن‌چه به‌مراتب مهم‌تر است لزوم توجه به این هشدار **گریس هارمن** است:

"در اغلب مبارزات جاری جدایی و یا تقسیم‌بندی غیرقابل نفوذی وجود ندارد. بوروکرات‌های اتحادیه ممکن است که حرکتی را از بالا و کنترل‌شده آغاز کنند. اما این هم‌واره به معنای موفقیت آن‌ها در تحمیل خواست خود به کارگران (که به فراخوان آن‌ها جواب مثبت داده‌اند) نیست. وقتی کارگران حرکت خود را آغاز می‌کنند، در جریان نبرد به ظرفیت خود آگاه می‌شوند و این همیشه تهدیدی برای بوروکراسی اتحادیه محسوب می‌شود. در واقع، این دلیل محکمی است که چرا درست در هنگامی که کارفرماها از نمایش قدرت طبقاتی کارگران به وحشت می‌افتند، رهبران اتحادیه‌ها برای خاتمه دادن به مبارزه تلاش می‌کنند."

نمونه‌های واقعی نیز گواه درستی نظر **هارمن** است: اعتصاب توده‌ای در سال ۱۹۸۵ در دانمارک ابتدا توسط بوروکراسی اتحادیه کنترل می‌شد، اما در ظرف تنها چند روز کنترل از دست بوروکراسی خارج و کشور فلج شد. در طی این دوره، ابتکاراتی که توده کارگران به خرج می‌دهند بسیار فراتر از آن چیزی بود که رهبران اتحادیه تصورش را می‌کردند. نمونه‌ی دیگر اعتصاب توده‌ای ۱۹۹۵ فرانسه بود، که همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، از سوی رهبران اتحادیه آغاز شد، اما پویایی حرکت کارگران سبب شد که برای مدتی کاملاً خود را از قید محدودیت‌های بوروکراسی برهاند.

در هر مبارزه واقعی، سوسیالیست‌ها ممکن است با محاسبه‌ی احتمالات، امکان فراتر رفتن از محدوده‌ی تعیین شده از سوی رهبران اتحادیه را نامحتمل بدانند. اما خطا است هرآینه این امر بهانه‌ای برای عدم دخالت فعال

سوسیالیست‌ها شود. وظیفه سوسیالیست‌ها به حداکثر رساندن فعالیت‌ها و ابتکارات توده‌ای است که از محدوده‌ی بوروکراسی رهبری اتحادیه فراتر رود. در این باره، **اوبرایان** مثال‌های جالبی از تلاش‌هایی ارائه می‌دهد که در سال ۲۰۱۱ در لندن، و لیورپول صورت گرفت. مثلاً در شرق لندن فعالان محلی نه تنها پیکت‌ها بلکه تجمع‌های روز اعتصاب را سازمان دادند، گروه‌های مختلف اعتصابی را دور هم جمع کردند و شبکه‌های محلی درهم‌تنیده‌ای به‌وجود آوردند. صدها نفر در خیابان‌های لندن برای رسیدن به مرکز اصلی تظاهرات لندن به راه‌پیمایی پرداختند. هرچند این حرکت نتوانست راه عقب‌نشینی رهبران اتحادیه را سد کند ولی با این وجود تلاش آنان برحق بود.

راه طی شده پس از ۲۰۱۱

عقب‌نشینی اتحادیه‌ها در اواخر ۲۰۱۱، شانس برپایی اعتصاب در مقیاس بزرگ را از بین برد که می‌توانست یورش دولت به حقوق بازنشستگی بخش عمومی را درهم بشکند. در جریان رشد جنبش اعتصابی حول مساله‌ی بازنشستگی امکان تغییر تعادل نیروهای طبقاتی و گشودن افق‌های جدیدی از مبارزه وجود داشت. عقب‌نشینی به این معنا بود که این ظرفیت بالقوه تحقق پیدا نکرد و طبقه‌ی ما متحمل شکست شد. اما الگوی مبارزه پس از آن چگونه است؟ تصویری کلی از چند اعتصاب وجود دارد. با این همه موقعیت پیچیده و متناقض است. با وجود شکست مبارزه بر سر مساله‌ی بازنشستگی، اما اتحادیه‌های بزرگ بخش عمومی در هم نشکسته‌اند. تعرض بی‌وقفه به سطح دست‌مزدها ادامه دارد و خصوصی‌سازی مشاغل در بخش عمومی، باعث شده است که بسیاری از کارگران این بخش مشاغل‌شان را از دست بدهند؛ وضعیت خدمات بدتر شده و شرایط زندگی بسیاری از کارگران سخت‌تر شده است. اوضاع به‌گونه‌ای است که کارگران در مقیاس سراسری بدون تکیه به رهبری از بالا اعتماد به‌نفسی برای اقدام مستقل ندارند. با این وجود، تشکل‌های کارگری در قلب نقاطی که در سال ۲۰۱۱ مرکز اعتصاب بودند، دست نخورده باقی مانده است و به‌رغم عقب‌نشینی‌ها، به‌طور کامل تضعیف نشده است و حتا در برخی بخش‌ها نظیر مدارس تعداد اعضا و نمایندگان آن‌ها بیش‌تر شده است.

در بسیاری موارد، فعالان کارگری در سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ در اتحادیه‌های بزرگ بخش عمومی قادر شدند برای فراخوانی اقدام به رهبران اتحادیه فشار وارد کنند. و هرگاه فراخوانی برای اقدام در مقیاس بزرگ داده شده است با پاسخ شایسته‌ی کارگران روبه‌رو شده است. در سال ۲۰۱۳ دو اتحادیه معلمان در اقدامی مشترک برای دست‌مزد و شرایط بازنشستگی اعتصاب کردند. هر چند این اقدام مانع حمله بیش‌تر کارفرماها به شرایط کاری معلمان شد، اما باز هم به شیوه آشنا اعتصاب تقویت نشد و رهبران هر دو اتحادیه عقب‌نشینی کردند، و امکان کسب دست‌آوردهای بیش‌تر از میان رفت.

در سال ۲۰۱۴ فرصت بزرگ دیگری برای پیروزی و تغییر تعادل نیروهای طبقاتی به‌وجود آمد که به‌وسیله رهبران اتحادیه عقیم ماند. در ماه ژوئیه یک و نیم میلیون نفر از کارگران شهرداری‌ها، کارکنان مدارس و بخش خدمات برای دست‌مزدهای‌شان اعتصاب کردند. نمونه‌ی دیگری از توانمندی جنبش که می‌توانست به پیروزی واقعی برسد و تاثیر طبقاتی گسترده‌ای داشته باشد، اما بار دیگر اعتصاب تقویت نشد و رهبران اتحادیه عقب‌نشینی کردند.

در پاییز ۲۰۱۴ شاهد الگوی ناامیدکننده‌ی مشابهی دیگری بودیم، هنگامی که نیم میلیون کارگر بخش بهداشت به‌نحو درخشانی به فراخون اعتصاب برای دست‌مزد پاسخ مثبت دادند و برای اولین بار ماماها نیز به آن‌ها پیوستند.

این حرکت که در عین حال نماد دفاع از خدمات بهداشت ملی علیه تلاش دولت برای خصوصی‌سازی آن بود با استقبال گسترده‌ی مردم روبه‌رو شد. این اعتصاب می‌توانست سرآغاز حرکت‌های بیش‌تری باشد، اما متأسفانه بازهم این اتفاق نیفتاد. و بالاخره، در تازه‌ترین نمونه، در پاییز ۲۰۱۵، شاهد واکنش افتضاح رهبران اتحادیه در برابر قلع‌و‌قمع مشاغل در بخش صنعت فولاد بودیم؛ در هنگامی که یک کمپین اعتراضی مصمم، و تظاهرات و اقدامات گره خورده با یک مبارزه سیاسی علیه خصوصی‌سازی، می‌توانست وضعیت را تغییر دهد.

الگوی حرکت‌های اعتراضی هم‌واره بدین‌گونه بوده است که کارگران، فعالان و مقام‌های پایین اتحادیه، برای مقاومت در مقابل تعرض کارفرمایان و دولت فشار آورده‌اند و در پی آن رهبران اتحادیه رای به اعتصاب داده‌اند و فراخوان اعتصاب با استقبال گسترده‌ی کارگران روبه‌رو شده است. اما درست در شرایطی که نیاز به اقدامات رادیکال‌تر و اراده‌ی مصمم برای ادامه حرکت بوده، رهبران اتحادیه سرشان را زیر برف کرده‌اند و حرکت را به شکست کشانده‌اند. این مساله بسیاری از فعالان و کارگران را آزرده و ناامید کرده است. در همه‌ی موارد فعالان و غالب کارگران مخالف عقب‌نشینی بوده‌اند، اما این مخالفت آن‌چنان قدرتمند نبوده که به اقدامی مستقل فراروید، یا بتواند رهبران اتحادیه را برای اعلام فراخوان اقدامی دیگر تحت فشار قرار دهد. البته اعتراض‌های موجود با پیروزی‌هایی همراه بوده است، اما این پیروزی‌ها در حدی نبوده که تعادل طبقاتی را تغییر دهد. این نبردها حاوی درس‌هایی است در پیوند با چگونگی فعالیت در محل کار، و مولفه‌های کلیدی در هر تحولی که می‌تواند در مبارزات آتی پدیدار شود.

انعطاف‌پذیری کارگران، با وجود تعداد کم اعتصاب‌ها و الگوی مبارزات در چهار سال گذشته، نشان از آن دارد که پیکارهای مهمی پیش‌روی ماست. مساله این است که آیا هر کدام از این مبارزات به نبردی با ابعاد و نتایجی فرا می‌روید که روحیه‌ی بخش وسیعی از طبقه کارگر را تغییر دهد؟ قانون جدید ضد اتحادیه که در پائیز ۲۰۱۵ در پارلمان مطرح شد، هرچقدر سخت‌گیرانه باشد در عین حال از ترس و تدبیر طبقات بالا در برابر چشم‌انداز مقاومت طبقه کارگر حکایت می‌کند.

زمینه‌های سیاسی

همان‌طور که **سایمون جویس** به‌درستی یادآور می‌شود، تغییرات مهمی که در چارچوب ساختاری و قانونی صورت گرفته است، هم بر تعداد اعتصاب‌ها و هم بر مناسبات میان بوروکراسی اتحادیه‌ها، نمایندگان و توده‌ی اعضا تأثیر می‌گذارد. این مساله عمدتاً نتیجه شکست سال‌های ۱۹۸۰ است که شرایط مقاومت را سخت دشوار ساخته است.

قوانین ضد اتحادیه‌ای که در ۲۵ سال گذشته به تصویب پارلمان رسیده است، سازمان‌دهی رسمی/ قانونی اعتصاب را مشکل‌تر کرده است. این قوانین منابع مالی اتحادیه‌ها را (در صورت نقض قانون) هدف قرار داده و از این طریق بوروکراسی اتحادیه را به‌سوی کنترل بیش‌تر حرکت‌های کارگری سوق داده است. قوانین جدید ضد اتحادیه‌ای با هدف سخت‌تر کردن شرایط مقاومت و سازمان‌دهی اعتصاب طرح‌ریزی شده است.

اما تغییر در قوانین به تنهایی نمی‌تواند توضیح قانع‌کننده‌ای برای این مساله به‌دست دهد که چرا تعداد اعتصاب‌ها تا این حد افت کرده است. مساله‌ی مهم و بااهمیت‌تر "وضعیت آگاهی سیاسی و طبقاتی" و "اعتماد به‌نفس"

نمایندگان و توده‌ی کارگران است. امروزه نمونه‌هایی وجود دارد که کارگران (بدون توجه به این که رهبران اتحادیه چه می‌گویند) راسا ابتکار را در دست گرفته، از قانون سرپیچی کرده و پیروز شده‌اند.

وقتی کارگران در حرکت خود مصمم هستند، نه قوانین ضد اتحادیه‌ای و نه توانایی بوروکراسی اتحادیه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا نمی‌کند. مساله مهم این است که آیا کارگران روی هم‌رفته از اعتماد به نفس برای اقدام مستقل از بوروکراسی و یا سرپیچی از قانون برخوردارند یا نه. حرکت‌های کارگری گواه توانمندی کارگران است، اما هیچ‌یک از آن‌ها در حد و اندازه‌ای نبوده است که بتواند عمومیت یابد و یا بر فکر و عمل بخش وسیعی از کارگران تاثیر بگذارد و یک نیروی مادی متمایز ایجاد کند که در مجموع تعادل قوای طبقاتی را برهم زند. برای این که این اتفاق بیفتد چیزی لازم است که یخ‌هایی را که در ذهن بسیاری از کارگران و فعالان در ۲۵ سال گذشته شکل گرفته است درهم بشکند؛ یخ‌هایی که ذهن بسیاری از رهبران و مقام‌های اتحادیه را منجمد کرده است.

این که این تغییر چگونه رخ می‌هد، الگوی یگانه‌ای وجود ندارد. تنها با اطمینان می‌توان گفت که در دوره‌هایی سطح اعتصاب‌ها افزایش می‌یابد. این صرفاً خیال‌اندیشی نیست، بلکه تمام تجربه‌های تاریخی این مسیر را نشان می‌دهد. ممکن است که در بریتانیا به‌گونه‌ای غیرمترقبه برای دوره‌ای طولانی سطح اعتصاب‌ها پایین باشد، اما این وضعیت تغییر می‌کند. این که چگونه این اتفاق خواهد افتاد، از پیش مقدر نیست. و آن چه سوسیالیست‌ها باید هم‌اکنون برای تسریع ظهور آن انجام دهند، نیازمند تفکر دقیق است. برآمد و گسترش جنبش‌ها از مسیرهای متفاوتی می‌گذرد. از پیروزی‌های کوچک و پیوسته در این یا آن نبرد، می‌تواند تشکلی ساخته شود که راه پیشروی‌های بعدی را هموار کند؛ همان‌گونه که برآمد دهه‌ی ۱۹۷۰ در بریتانیا اتفاق افتاد. نمونه‌ای دیگر، انفجار مبارزات در سال ۲۰۱۱ بود که نشان داد که چگونه تعامل پیچیده‌ی جنبش‌های سیاسی گسترده‌تر، در بریتانیا و در سطح بین‌المللی، پا گرفتن برخی حرکت‌ها از طریق بوروکراسی اتحادیه‌ها که خود زیر فشار کارفرمایان و دولت قرار داشت، و ابتکار و تحرک چپ، در ترکیب با یک‌دیگر توانست مبارزه‌ی چشم‌گیری با ظرفیت تغییر وضعیت خلق کند. و یا در میانه‌ی دهه‌ی سی قرن گذشته، وضعیت فرانسه با اعتصاب‌های توده‌ای ژوئن ۱۹۳۶ به ناگهان تغییر کرد. این اعتصاب‌ها که فرانسه را لرزاند، پیروزی‌های بی‌اندازه مهمی برای کارگران به ارمغان آورد. این مبارزه نه از درون جنبش‌های پیشین شکل گرفته بود و نه از داخل محیط‌های کار، بلکه ره‌آورد یک بسیج سیاسی موفقیت‌آمیز برعلیه فاشیسم بود که اعتماد به نفس تازه‌ای در لایه‌هایی از طبقه کارگر به‌وجود آورد و سپس با انتخاب دولت جبهه مردمی روحیه‌ی مردمان را تغییر داد و هم‌چون اخگری آتش مبارزه را برافروخت؛ مبارزه‌ی گسترده‌ای که به تمامی موقعیت حاضر را دگرگون کرد.

امروزه، در شرایطی با یورش جدید و بی‌امان ریاضت اقتصادی روبرو هستیم که در پی واکنش اسفبار رهبران اتحادیه به اجرای سیاست ریاضت اقتصادی در پنج سال گذشته و بر باد دادن شانس پیروزی‌های واقعی در سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۴، سطح مقاومت نازل است. پیروزی قاطع جرمی کوربین نشان از امکان یک چشم‌انداز جدید سیاسی و مقاومتی امیدبخش دارد. سوسیالیست‌ها باید هر فرصتی را برای ساختن تشکل و به حرکت درآوردن کارگران در محیط‌های کار غنیمت شمارند. هر چند که سطح عمومی مبارزه نازل است، اما مبارزه هم‌چنان جاری و زنده است. ابتکار، فعالیت و رهبری در پایه‌ها امری حیاتی است.

دو نکته‌ی دیگر که امروزه از اهمیتی ویژه برخوردار است عبارت‌ست از: اول، ساختن شبکه‌ها و برقراری پیوند میان آن‌ها و عمومی کردن مقاومت‌ها. این بدان معناست که هم‌بستگی مساله‌ای کلیدی است؛ تبلیغ ضرورت هم‌بستگی با همه‌ی آن‌هایی که درگیر مبارزه‌اند در هر تعداد از محیط‌های کار که ممکن است، نه صرفاً امری اخلاقی بلکه یک وظیفه‌ی سیاسی اساسی است؛ گسترش این ایده که مقاومت و مبارزه ممکن است؛ فرستادن پیام‌های پشتیبانی، جمع‌آوری کمک‌های مالی، سر زدن به تظاهرات و صف‌های اعتصاب (picket lines) که بخش بسیار مهمی از این وظایف است؛ شکل دادن و ساختن شبکه‌های محلی با روح هم‌بستگی و وصل کردن آن‌ها به یک‌دیگر، که می‌تواند نقشی کارساز در تداوم هر برآمد ناگهانی بزرگ در مبارزه داشته باشد.

دوم، دامن زدن به مسائل سیاسی گسترده در محیط‌های کار، و باز هم نه صرفاً از دیدگاه اخلاقی، بلکه این کار می‌تواند در شکل دادن به ایده‌ها و سازمان‌دهی در درون و مابین محل‌های کار و همچنین بسیج کارگرانی که جز در صورت فراخوانی رهبران اتحادیه فاقد اعتماد به نفس برای دست زدن به اعتصاب‌اند، نقش اساسی ایفا کند؛ طرح لزوم سازمان‌دهی علیه نژادپرستی به درون اتحادیه‌ها و محل‌های کار، که (علاوه بر آن که خود دارای اهمیت است) می‌تواند بخشی از کارگران را به عرصه‌ی فعالیت‌های بزرگ‌تری بکشد. حمایت جمعی در محل کار از پناهندگان، یا درگیر شدن تعدادی از کارگران در محل کار در فعالیت‌های ضدنژادپرستی، می‌تواند به بازسازی اعتماد به نفس و سازمان‌یابی در محل کار کمک کند. امروزه اتحادیه‌گرایی سیاسی باید رگه‌ی اصلی هر رویکرد جدی سوسیالیستی به مساله‌ی اتحادیه‌ها باشد.

یک ویژگی اساسی مبارزه در شرایط حاضر، به‌ویژه برای کارگران بخش عمومی از جمله بهداشت و آموزش، این است که چگونه حمله به خدماتی که این کارگران ارائه می‌دهند، دفاع سیاسی از این خدمات را به موضوع مرکزی مبارزه تبدیل کرده است. اعتراض به خصوصی‌سازی‌ها و بازاری کردن خدماتی نظیر بهداشت و آموزش به این معناست که مبارزه برای دیدگاهی متفاوت نسبت به آنچه این خدمات باید باشد (که ریشه در ویژگی‌های "حرفه‌ای" دارد که بسیاری از این کارگران آن را ارزشمند می‌شمارند) موضوعی سرنوشت‌ساز در بسیج مقاومت است. این مبارزه نه فقط برای حفظ مشاغل بلکه باید برای حفظ خدماتی که به اعتقاد این کارگران ضروری است، اهمیت بیش‌تری یافته است.

و سرانجام، بحث‌های ناظر بر تغییر ساختار طبقه کارگر هرچند مهم است، اغلب اغراق‌آمیز است و قدرت تبیینی کمی برای درک موقعیت حاضر دارد؛ همین‌طور بحث‌های مربوط به تغییر چارچوب‌های قانونی که اتحادیه‌ها در درون آن عمل می‌کنند، گرچه واجد اهمیت است اما تعیین‌کننده نیست. دو مولفه‌ی گرهی سیاست - یعنی شناخت واقعیت تعادل نیروهای طبقاتی و "وضعیت آگاهی سیاسی و طبقاتی" در میان کارگران - برای درک موقعیتی که در آن به سر می‌بریم، اهمیتی اساسی دارد.

با عطف توجه به تحلیل ارائه شده در بالا، اولویت‌های اصلی استراتژی سوسیالیست‌ها در محل‌های کار عبارت است از: سازمان‌دهی در پایه‌ها؛ مبارزه برای ایجاد شبکه‌های هم‌بستگی در هر محل و منطقه؛ دامن زدن به مسائل سیاسی گسترده‌تر در محیط‌های کار. این امر می‌تواند به سازمان‌دهی و شکل دادن به ایده‌های بخش‌هایی از کارگران منجر شود که قادرند نقشی کلیدی در مبارزات آینده ایفا کنند. پیشروی در این راه بسته به این است که سوسیالیست‌ها

به جای آن که در محل کار هم چون مفسرانی منفعل صرفاً محتمل‌ترین مسیر وقایع را رصد کنند، در پی شکل دادن به وقایع برآیند. همان‌گونه که رزا لوکزامبورگ در یکی از آخرین سخنرانی‌هایش در سال ۱۹۱۸ یادآور شد: "شعار ما این است، در آغاز عمل بود."

* متن اصلی و منابع آن را می‌توانید در آدرس زیر ببینید. ترجمه‌ی حاضر اندکی تلخیص شده است و تغییراتی جزئی در آن راه یافته است.

<http://isj.org.uk/striking-debates>