

# سندیکا

در این شماره میخوانید:

- ✓ نیاز به تشکیل و تقویت سندیکاهای مستقل و آزاد بیش از هر زمانی/علی صمد
- ✓ مقاومت ما را زیبا می‌کند! /نوشته هلنا مکریت/ترجمه مریم کامکار
- ✓ تشکیل واحدهای مستقل و خودگردان تئاتری /شیرین میرزائزاد از گروه تئاتر اگزیت
- ✓ سندیکاهای زندگی /آناهیتا آسمان
- ✓ کلاب هاوس ابزار سرکوب، تفرقه و انتقامجویی یا وسیله ی آگاهی بخشی و اتحاد؟/حسین اکبری

## فهرست مطالب:

- تشکیل سندیکا نیروی کار را متحد می‌کند! / مراد رضایی و علی صمد ..... ۴
- نیاز به تشکیل و تقویت سندیکاهای مستقل و آزاد، بیش از هر زمانی / علی صمد ..... ۶
- مقاومت ما را زیبا می‌کند! / نوشته هلنا مکریت، ترجمه مریم کامکار ..... ۱۹
- تشکیل واحدهای مستقل و خودگردان تئاتری / مصاحبه علی صمد از فصلنامه‌ی مُروا با خانم شیرین میرزائزاد از گروه تئاتر انگزیت ..... ۲۴
- یک زاویه دید بر جنبش سندیکایی در فرانسه / حسن نادری ..... ۲۸
- کلاب‌هاوس ابزار سرکوب، تفرقه و انتقام‌جویی یا وسیله‌ی آگاهی‌بخشی و اتحاد؟ / حسین اکبری ..... ۳۶
- سندیکاهای زندگی / آناهیتا آسمان ..... ۳۸
- سندیکا از واقعیت تا امکان / ساسان صدقی‌نیا ..... ۴۰
- راهی به پیش / ترجمه‌ی سعید مشفق ..... ۴۳
- دولت‌های مترقی و اتحادیه‌های کارگری در آمریکای لاتین: شیلی، آرژانتین و اوروگوئه / نوشته گونزالو دی مارتینز، ترجمه حسین غبرایی ..... ۴۵
- پیدایش سندیکاهای نمادی بر توازن قدرت / داود احمدلو ..... ۵۰
- اتحادیه‌های کارگری به مثابه‌ی بخشی از جامعه‌ی مدنی برای توسعه‌ی سیاسی / گودرز اقتداری ..... ۵۳
- ستیز با سندیکا، نقطه‌ی اشتراک ایده‌ی «مجمع عمومی» و نهادهای سرکوب / امید اقدمی ..... ۷۴
- نگاهی به سیر تحول اصناف و سندیکاهای هنری در ایران معاصر از قاجار تا امروز / بیژن میثمی ..... ۷۹
- سندیکاها در بلژیک / ترجمه جعفر حسین‌زاده و علی صمد ..... ۸۱
- شورای اتحادیه‌های کارگری استرالیا (ACTU) / ترجمه از دنیز ایشچی ..... ۸۳



فصلنامه‌ی مُروا  
مُروا به معنی مژده و فال نیک است

نشریه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

شماره یازده، زمستان ۱۴۰۰

زیرنظر شورای سردبیران با مسئولیت دو سردبیر:

امید اقدمی (مراد رضایی) و علی صمد

همکاران این شماره:

دکتر گودرز اقتداری، سعید مشفق، مریم کامکار، حسن نادری، حسین اکبری، شیرین میرزائزاد، حسین غبرایی، داود احمدلو، آناهیتا آسمان، بیژن میثمی، جعفر حسین‌زاده، دنیز ایشچی، ساسان صدیقی‌نیا، امید اقدمی (مراد رضایی) و علی صمد

صفحه آرای و گرافیک:

امید اقدمی

آدرس ایمیل:

[morva.lpi@gmail.com](mailto:morva.lpi@gmail.com)



«برگ تو

افتادن پاییزی از درخت بود

پاییز شاعرانه غمگین

دستی که گلوی تو را در خیابان گم کرد

تو را جاودان کرد

و تنها چیزی که در تو باطل شد

شناسنامه

و کوپن برنج در جیب‌ها بود»

بکتاش آبتین، ۱۳۵۳-۱۴۰۰

یاد بکتاش آبتین زنده باد، که شاعر بود، شاعر زیست و در راه آزادی و انسان، شاعرانه جان داد.



# پیش درآمد

تشکیل سندیکا نیروی کار را متحد می‌کند!

مراد رضایی و علی صمد

رهایبی، امری جمعی است. از زمانی که کانت، در تشریح مختصر پروژه‌ی روشنگری و در مقاله‌ی وزین «روشنگری چیست؟» روشنگری را با گزاره‌ی «کاربرد عقل خویش در امور همگانی به تمام و کمال» توضیح می‌دهد، تا زمانی که کارل مارکس، فیلسوف انقلابی، در مانیفست کمونیست «کارگران تمام جهان» را به «اتحاد» فرامی‌خواند، روشن است که مناسبات بشری به سطح و شکلی فراروئیده است که «جمع» پیش نیاز تغییر است.

سندیکا نیز یک رهاورد با اهمیت منطق رهایبی جمعی است. انسان‌های منفردی که به دلیل شکل نسبت‌شان با ابزار تولید و در نتیجه موقعیت طبقاتی‌شان اراده‌ای جمعی برای بهبود وضعیت‌شان اتخاذ می‌کنند و در چارچوب این اراده، مبارزه و مقاومتی مداوم و هدفمند را سازمان می‌دهند. از این حیث سندیکا کمابیش همزمان با تفوق سرمایه‌داری و اهمیت یافتن کارگران صنعتی در فرماسیون اجتماعی زاده شده است: با تاسیس اولین کارخانه، اولین هسته‌های مبارزه برای دفاع از حق و حقوق کار، حقوق انسانی و علیه استثمار آغاز می‌شود و در روندهای تاریخی به سندیکا می‌رسد.

تجربیات تاریخی نیز نشان می‌دهند که بدون وجود تشکل مستقل صنفی و آزاد، نیروی‌های کار نخواهد توانست توازن قوا را به نفع بهبود وضعیت زندگی و انسانی کردن آن تغییر دهد. تشکل‌یابی و سازمان‌گری طبقات مزدبگیر در کشورهای مختلف، نقش قابل توجهی در تحدید روندهای استثمار و فشار بر نیروی کار داشته است. این یک امر بدیهی و واقعی است که نیروی اجتماعی کارگران و مزدبگیران برای رهایبی راهی جز سازمانیابی خود ندارند.

تلاش برای سازمان‌یابی صنفی کارگران، در ایران هم عمری کمابیش به اندازه‌ی تاسیس اولین کارخانه‌ها دارد. هرچند کارگران ایرانی حتی پیش از این تجربه، برخوردی نزدیک با موضوع سندیکا داشتند. مهاجرت گسترده‌ی نیروی کار ایران به روسیه در دوران قاجار، برای کار در صنعت نفت، با مبارزات گسترده و بسیج‌گر کارگران روسیه همزمان شده بود و کارگران ایرانی هم به نیرویی با اهمیت در این مبارزات تبدیل شده بودند.

با وجود این تجربه‌ی انباشه، اما تجربه‌ی سندیکا در ایران، تاریخ خونبار سرکوب توسط حکومت‌هاست. در سال‌های انتهایی سلسله‌ی قاجار، خلا قدرت پیش‌آمده در وضعیت جنگ جهانی اول و سازمان‌یابی سیاسی در اثنای انقلاب مشروطه، تشکل‌های کارگری به نیرویی «در حال شدن» مبدل شده بودند. با روی کار آمدن پهلوی اول اما، عملاً سازمان‌گری کارگری به جرمی نابخشودنی تبدیل شد. با تصویب قانون ضد مرام اشتراکی، بسیاری از کارگران سندیکایی، و تلاش‌گران سازمان‌گری صنفی کارگران به زندان‌های طویل‌المدت محکوم شدند. روشی که در زمان شاه دوم پهلوی هم ادامه یافت.

مساله‌ی سندیکا در دوران جمهوری اسلامی امر به مراتب پیچیده‌تری است. حکومتی که با شعارهای معیشتی و ادعای همراهی با «مستضعفان و پابرهنگان» روی کار آمده بود، هم به دلیل تمامیت‌خواهی سیاسی حاضر نبود تشکل‌یابی مستقل کارگران را بپذیرد و هم برای حفظ مشروعیت طبقاتی خود نیازمند «همراهی» با کارگران بود. از این رو نیز تشکل‌های حکومتی و اسلامی کارگری ساخته شدند که به ابزار تداوم سیاست سرکوب و حفظ امنیت جمهوری اسلامی تبدیل شدند.

با وجود شدت سرکوب و فشار، مقاومت و مبارزه‌ی کارگران هیچگاه متوقف نشد. مبارزه‌ای که توانست سندیکاها و تشکل‌های مستقل کارگری را پس از دوران فطرتی ۳۰ ساله در دهه‌ی هشتاد به یک امکان مقاومت اساسی و با اهمیت تبدیل کند. امکانی که با تشدید بحران معیشتی و اقتصادی گسترده‌تر و فراگیرتر شده است. اعتراضات صنفی معلمان، اعتصابات کارگران نیشکر هفت‌تپه، اعتصاب بزرگ و سراسری کامیون‌داران، مقاومت سندیکای شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه و اعتصاب بزرگ شورای سازماندهی اعتراضات کارگران نفت نشانه‌های با اهمیت این مبارزه‌ی فراگیر و سراسری هستند.

با تکیه بر تجربه‌ی صد ساله‌ی مبارزات سندیکایی می‌توان ادعا کرد که مناسب‌ترین سیاست و امن‌ترین و قابل اعتمادترین راه، متشکل کردن نیروی کار از طریق تشکیل و تقویت سندیکاها است. تحقق شعار تامین حقوق و آزادی‌های سندیکایی برای تحقق مطالبات صنفی - سیاسی کارگران و مزدبگیران در این مبارزه بسیار دارای اهمیت است. سندیکاها به اعتبار سابقه‌ی تاریخی که در تحولات و مبارزات کارگری ایران دارند همواره در دوره‌های مختلف تاریخی به عنوان یک امکان جدی نیروی کار در ایران محسوب شده‌اند. از همین رو، فصلنامه‌ی مروا، شماره‌ی زمستان ۱۴۰۰ خود را به مساله‌ی سندیکا اختصاص داده است.

در این شماره، علی صمد در مقاله‌ای قوانین بین‌المللی تشکیل و فعالیت سندیکاها را با وضعیت کنونی ایران مورد مقایسه قرار داده است. مریم کامکار، با ترجمه‌ی مقاله‌ای از هلنا مکریت، تجربه‌ی یک اعتصاب با اهمیت در ترکیه، با مطالبه‌ی تشکیل سندیکا را توضیح داده است. همچنین شیرین میرزانژاد از گروه تئاتر اگزیت در مصاحبه‌ای با مروا، از تجربه‌ی تشکیل‌یابی در فضای تئاتری صحبت کرده است. سندیکالیسم در فرانسه عنوان مقاله‌ای است که حسن نادری برای این شماره از مروا نوشته است. فرانسه، به دلیل نقش تاریخی سندیکاها در تحولات سیاسی و اجتماعی این کشور، امکان قابل توجهی برای خوانش امکان‌ها و موانع فعالیت سندیکایی است. حسین اکبری، فعال کارگری از یک «امکان و مانع» همزمان در جنبش کارگری ایران صحبت کرده است: کلاب‌هاوس که در ماه‌های اخیر به یک میدان مهم در مبارزات سیاسی و اجتماعی در ایران بدل شده است. ساسان صدقی‌نیا نیز در این شماره از مروا از واقعیت و امکان سندیکا در فرماسیون سرمایه‌داری نوشته است. در مطلبی با عنوان سندیکاهای زندگی، آناهیتا آسمان به تشکیل‌یابی در میان مدل‌های نامتعارف کار و زندگی پرداخته است: اتحادیه‌های دست‌فروشان، و مستاجران به عنوان نیازهای فوری در تشکیل‌یابی. نقش سندیکاها در تحدید کار بی‌ثبات موضوع مقاله‌ای است که سعید مشفق از بخشی از گزارش سمپوزیوم «از بی‌ثبات کاری تا کار شایسته» برای مروا ترجمه کرده است. تشکیل‌یابی صنفی در میان هنرمندان در تاریخ معاصر ایران، موضوع مقاله‌ای است که بیژن میثمی برای این شماره از مروا تالیف کرده است. حسین غبرایی نیز با ترجمه‌ی مقاله‌ای از گونزالو دی مارتینز، تجربه‌ی سندیکاها در آمریکای لاتین را با مخاطبان مروا به اشتراک گذاشته است. همچنین در مطلب دیگری داوود احمدلو، شکل‌گیری سندیکاها در فرانسه و بلژیک در روند مبارزات کارگری را مورد بررسی قرار داده است. علاوه بر این دنیز ایشچی تجربه‌ی سندیکالیسم در استرالیا و جعفر حسین زاده و علی صمد تجربه سندیکا در بلژیک را با ترجمه‌ی مقالاتی با خوانندگان مروا به اشتراک گذاشته‌اند. در مطلبی با عنوان «اتحادیه‌های کارگری به مثابه‌ی بخشی از جامعه‌ی مدنی برای توسعه‌ی سیاسی»، گودرز اقتداری به مطالعه‌ی تطبیقی سندیکاها در اسرائیل، پاکستان و ایران پرداخته است: سه جغرافیای اکیدا متفاوت، با شباهت‌های ساختاری در سیاست. امید اقدمی نیز در مقاله‌ای به نقد یک رویکرد ضد سندیکایی در جنبش کارگری ایران پرداخته است: رویکرد مجامع عمومی!

# نیاز به تشکیل و تقویت سندیکاهای مستقل و آزاد، بیش از هر زمانی علی صمد



## مقدمه

در نوشته‌ی زیر کوشش شده است به اختصار به موضوع سندیکا، قوانین بین‌المللی کار، قوانین داخلی ایران در خصوص حق آزادی تشکیل، فعالیت تشکیل‌های کارگری مستقل، و تمام مواردی که به حق و حقوق کار و کارگر و دیگر مزدبگیران در ارتباط با تشکلهای مستقل و صنفی مربوط می‌شود، همراه با بررسی عملکرد تشکلهای رسمی حکومتی مانند «شوراهای اسلامی کار» و وزارت کار جمهوری اسلامی پرداخته شود تا بلکه بتوان تحلیل از تشکلهای اتحادیه‌ای و مستقل کارگری و محدودیت‌ها و موانع بسیار شدیدی که علیه فعالیت آنها در قوانین ایران وجود دارد، داشته باشیم.

## اتحادیه و سندیکای مستقل

سندیکا و اتحادیه‌ی کارگری به عنوان بخشی از جامعه‌ی مدنی، سازمانی مردم نهاد و مستقل است که بدون نیاز به کسب مجوز توسط کارگران و مزدبگیران، تشکیل می‌شود. قوانین و آیین‌نامه‌ی سندیکا و اتحادیه توسط هیات موسس آن تشکلهای تهیه می‌شود و پس از تصویب در مجمع عمومی، راهنمای فعالیت سندیکا و اتحادیه قرار می‌گیرد.

## «قوانین بین‌المللی کار» و حق تاسیس تشکل

حق آزادی تشکل از جمله حقوق به رسمیت شناخته شده در «قوانین سازمان بین‌المللی کار» و دیگر کنوانسیون‌ها و میثاق‌های حقوق بشری و مدنی در جهان است؛ به خصوص در مواردی که به حقوق و آزادی‌های کارگران و مزدبگیران در جهت تضمین بهبود وضعیت زندگی اقتصادی و اجتماعی آنها از طریق تشکیل اتحادیه و یا سندیکای کارگری مربوط می‌شود.

حوزه‌ی فعالیت‌های اتحادیه و سندیکای کارگری و قوانینی که در راستای حفظ حقوق این تشکل‌ها توسط «سازمان بین‌المللی کار» به عنوان یک سازمان سه‌جانبه‌گرا مصوب می‌شود به تاریخی پیش از تشکیل سازمان ملل برمی‌گردد. به همین دلیل این قوانین در اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر و پس از آن در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی کاملاً مستند و تصریح شده‌اند.

ماده‌ی ۲۰ اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر در بندهای ۱ و ۲ به آزادی‌های تشکل پرداخته است. بند یک این ماده بر حق آزادی تجمع و ایجاد تشکل تاکید دارد، و در بند ۲ آن از عدم اجبار افراد برای عضویت در تشکل‌ها سخن می‌گوید(۱).

ماده‌ی ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، آزادی حق تشکیل سندیکا (اتحادیه‌های صنفی) را چنین تعریف می‌کند: «هر کسی باید از حق آزادی انجمن با دیگران از جمله حق پیوستن به اتحادیه‌های کارگری برای حفاظت از منافع خود برخوردار باشد». همچنین تصریح می‌کند که «اعمال این حق تابع هیچ‌گونه محدودیتی نمی‌تواند باشد مگر آن چه که به موجب قانون مقرر گردیده و در یک جامعه‌ی دموکراتیک به مصلحت امنیتی ملی یا ایمنی عمومی، نظم عمومی یا حقوق و آزادی‌های دیگران ضرورت داشته باشد».

«هیچ یک از مقررات این ماده دولت‌های طرف کنوانسیون مورخ ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی (حق متشکل شدن) را مجاز نمی‌دارد که با اتخاذ تدابیر قانون‌گذاری یا با نحوه‌ی اجرای قوانین به تضمین‌های مقرر در آن کنوانسیون لطمه وارد آورند»(۲).

## حوزه‌ی عملکرد سندیکاهای کارگری در حقوق بین‌الملل

اعلامیه جهانی حقوق بشر در بند چهار ماده‌ی ۲۳ حق تشکیل و عضویت در اتحادیه‌ها را به عنوان یک حق بشری شناخته است. ماده‌ی مذکور اعلام می‌دارد که هر کس حق دارد برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد. در ماده‌ی هشت میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز اعلام نموده است که کشورهای طرف میثاق باید حق تشکیل اتحادیه، عضویت در آن و فعالیت آزادانه‌ی این اتحادیه‌ها را بدون اعمال هیچ محدودیتی برای حفظ حقوق و آزادی‌های فردی و مصالح امنیت ملی و نظم عمومی در یک جامعه‌ی دموکراتیک تضمین نمایند. منشور حقوق سندیکایی مصوب شورای عمومی فدراسیون سندیکای جهانی(۱۹۵۴) حقوقی را برای تشکلهای کارگری در نظر گرفته است. این حقوق عبارتند از:

**الف- حق ایجاد اتحادیه:** کارگران حق دارند، اتحادیه‌ی کارگری تشکیل دهند و یا به اتحادیه‌های موجود پیوسته و در تمامی فعالیت آن شرکت کنند، بدون اینکه اجازه یا کنترل مقامات دولتی و یا کارفرما الزامی باشد.

**ب- حدود و گستره‌ی فعالیت‌های اتحادیه‌ها به شرح ذیل است:**

یک- اعضای اتحادیه‌ها باید آزادانه قوانین اتحادیه‌های مربوطه‌شان را تدوین نمایند؛





موضوع آزادی انجمن و حفاظت از حق سازمان‌یابی جمعی و مقاله‌نامه ۹۸ به حق سازمان‌یابی و چانه‌زنی جمعی پرداخته است. در این مقاله‌نامه‌ها روی موارد ذیل تاکید ویژه شده است:

- ۱- سندیکاها باید آزادانه و مستقل تشکیل شوند؛
- ۲- اساسنامه‌ی سندیکاها باید توسط اعضای سندیکاها تهیه و در مجامع عمومی‌شان تصویب شود؛
- ۳- بدون دخالت‌های مستقیم و غیر مستقیم دولت باید اداره شوند؛
- ۴- هیچ‌کس حق انحلال و تعطیلی سندیکاها را ندارد؛
- ۵- سندیکاها باید بدون نظارت و کنترل کارفرما اداره شوند.

پس روشن است که «سازمان جهانی کار» همواره بر ضرورت تشکیل و فعالیت آزادانه سندیکاها تاکید ویژه دارد و از این نظر، آزادی سندیکایی یکی از موارد مهم و اساسی است که رعایت آن شرط اجرا و تحقق بسیاری دیگر از قوانین بین‌المللی کار است. به علاوه در مقدمه‌ی اساسنامه «سازمان بین‌المللی کار» مشخصاً شناسایی اصل آزادی سندیکایی و حق ایجاد تشکلهای یکی از عوامل استقرار و تحکیم عدالت اجتماعی و نیز بهتر شدن شرایط کار محسوب می‌شود.

### تعریف و تعیین مختصات اتحادیه کارگری در چارچوب سازمان بین‌المللی کار

اتحادیه و سندیکای کارگری به عنوان تشکلی داوطلبانه و فراگیر محسوب می‌شود و دربرگیرنده‌ی همه‌ی کارگران و مزدبگیران از هر ملیت، قومیت، رنگ پوست، مذهب، ایدئولوژی، عقیده، جنسیت و... می‌باشد. تشکل کارگری می‌بایست حق داشته باشد به‌طور آزادانه فعالیت نماید و دولت‌ها و کارفرمایان مجاز نیستند از فعالیت سندیکاها ممانعت کنند. کارکرد اتحادیه یا سندیکا ماهیتاً دموکراتیک است. یعنی اینکه همه‌ی اعضا در این تشکلهای دارای حق رای برابرند و رهبران، مسئولین و برنامه‌های سندیکا آزادانه و با رای اعضا انتخاب و تصویب می‌شوند. برنامه‌ها و فعالیت‌های اتحادیه و سندیکای کارگری برای گسترش رفاه عمومی و در جهت بهبود و ایمنی شرایط زندگی اجتماعی، صنفی، توسعه انسانی، بهداشتی، اقتصادی، محیط زیستی و سیاسی در جامعه است. فعالیت‌های این تشکلهای مقطعی نیست و از تداوم برخوردار است.

### چگونگی تعیین قوانین اتحادیه‌ای یا سندیکای

منشور حقوق سندیکایی مصوب شورای عمومی فدراسیون سندیکای جهانی (۱۹۵۴) حقوقی را برای تشکلهای کارگری در نظر گرفته است.

دسته‌جمعی اشاره کرد. از آنجا که تعدادی از کشورها، چهار پیمان بنیادین سازمان جهانی کار از جمله پیمان شماره‌ی ۸۷ و ۹۸ را امضا نکرده بودند، در سال ۱۹۹۸ پیمان حقوق بنیادین کار به تصویب این سازمان رسید که دربرگیرنده‌ی چهار پیمان اساسی سازمان جهانی کار از جمله دو پیمان ۸۷ و ۹۸ است که در آن دولت‌های عضو «سازمان بین‌المللی کار»، صرف نظر از این که چهار پیمان را امضا کرده باشند یا نه، ملزم به رعایت این چهار پیمان شدند. در پیمان حقوق بنیادین کار تاکید شده است که این حقوق جهان شمول است و در مورد همه‌ی مردم در همه‌ی کشورها صرف نظر از سطح توسعه‌ی اقتصادی آن‌ها باید رعایت شوند.

تاکنون هشت مقاله‌نامه‌ی کلیدی که به مقاله‌نامه‌های «حقوق بنیادین کار» معروف هستند در سازمان بین‌المللی کار به تصویب و امضای اعضای این سازمان رسیده است. مقاله‌نامه‌های اساسی سازمان جهانی کار به چهار دسته تقسیم می‌شوند: یک- درباره‌ی آزادی‌های سندیکایی، به رسمیت شناختن حق تشکیل سندیکا و قراردادهای جمعی (مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸)؛ دو و سه- درباره‌ی ممنوعیت و لغو کار اجباری، تبعیض در اشتغال، تساوی دستمزد در شرایط و کار یکسان (مقاله‌نامه‌های ۲۹، ۱۰۰، ۱۰۵ و ۱۱۱)؛

چهار- حداقل سن و ممنوعیت کار کودکان (مقاله‌نامه‌های ۱۳۸).

ایران به پنج مقاله‌نامه‌ی بنیادین پیوسته و هنوز مقدمات امضای سه مقاله‌نامه‌ی دیگر فراهم نشده است. این مقاله‌نامه‌ها عبارتند از مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ و ۱۳۸.

سندیکاها طبق معیارهایی که در مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار وجود دارد، تعریف می‌شوند. تشکیل سندیکاها مطابق موازین تعیین شده در مقاله‌نامه‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. مقاله‌نامه ۸۷ به

دو- اتحادیه‌های کارگری حق دارند بدون کسب اجازه از هر مقام دولتی، جلسه یا انجمن تشکیل دهند؛

سه- کارگرانی که در اتحادیه‌های کارگری سازمان یافته‌اند، حق عضویت خود را بر طبق قوانین اتحادیه پرداخت خواهند کرد، هرچند که پرداخت حق عضویت اختیاری است؛

چهار- اتحادیه‌های کارگری حق دارند برای کارگران هر نوع آموزش یا فعالیت‌های فرهنگی، هنری و ورزشی را ترتیب دهند.

### «سازمان بین‌المللی کار» و مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸

در مقال‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار عدم دخالت دولت‌ها و کارفرمایان مورد تاکید ویژه قرار گرفته است و دولت‌ها از هر نوع دخالت در امورات سندیکاها منع شده‌اند. تشکلهای کارگران و کارفرمایان باید در مقابل هر نوع اقدام مداخله‌آمیز از جانب یکدیگر، اعضا و یا سازمان‌ها و دیگر گروه‌ها از مصونیت برخوردار باشند؛ به در رابطه با ویژه اقداماتی که قصد آنها این است که سازمان‌ها و تشکلهای کارگری را تحت نفوذ کارفرمایان و یا تشکلهای کارفرمایی درآورد. این اقدامات باید به عنوان اقدامات مداخله‌آمیز در نظر گرفته شده و از آن ممانعت به عمل آید. در ضمن اجرا و رعایت مقال‌نامه‌های بنیادین «سازمان بین‌المللی کار» برای همه‌ی دولت‌ها الزامی است. همچنین اختیار انحلال سندیکاها به عهده‌ی مجمع عمومی کسانی است که سندیکا را تاسیس کرده‌اند و دولت‌ها و کارفرمایان حق انحلال یا تعطیل کردن سندیکاها را ندارند.

در این ارتباط از مهمترین مقاله‌نامه‌های «سازمان بین‌المللی کار» در ارتباط با آزادی انجمن‌ها، می‌توان به مقاله‌نامه‌ی ۸۷ درباره‌ی حق تشکلهای و مقاله‌نامه‌ی ۹۸ درباره‌ی حق تشکل و مذاکرات



حدود و گستره‌ی فعالیت اتحادیه‌ها عبارتند از:

**یک-** قوانین اتحادیه به شکل آزادانه توسط اعضا تهیه و تصویب می‌شود؛  
**دو-** زیرمجموعه‌ی تشکلهای سندیکایی و اتحادیه‌ای حق و اجازه دارند که بدون داشتن اجازه از هر مسئول دولتی، جلسه برگزار کنند و یا انجمن تشکیل دهند؛

**سه-** اعضا از حق برگزاری اعتصاب و تظاهرات در معابر عمومی برخوردارند؛

**چهار-** کارگرانی که در اتحادیه و سندیکای کارگری عضو هستند، حق عضویت خود را طبق قوانین موجود تشکل پرداخت می‌کنند؛

**پنج-** صندوق اتحادیه و سندیکای کارگری، در اختیار خود تشکل است و منابع مالی و دیگر امکانات آن‌ها در هیچ شرایطی توقیف و مصادره نمی‌شود؛

**شش-** اتحادیه و سندیکای کارگری می‌توانند از مسئولین دولتی دفاتری ثابت برای فعالیت‌های خود درخواست کنند؛

**هفت-** زیرمجموعه‌ی اتحادیه و سندیکای کارگری حق آن را دارند که برای اعضای خود فعالیت‌های آموزشی، فرهنگی، هنری، ورزشی و... برگزار کنند.

**هشت-** اتحادیه‌های کارگری، از جمله کارگرانی که در خدمات عمومی کار می‌کنند، از این حق برخوردارند که با کارفرمایان و مقامات دولتی مذاکره کرده و قرارداد جمعی منعقد کنند. دولت نباید هیچ تبعیضی میان اتحادیه‌های کارگری، در رابطه با نمایندگی‌شان قائل شود. (۳).

### قوانین بین‌المللی و برخورد حکومت‌های مختلف ایران

روشن است که دفاع از مطالبات و امتیازات صنفی و به دست آوردن شرایط انسانی کار به سازمانیابی نیاز دارد. اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و میثاق حقوق مدنی و سیاسی و به‌ویژه مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ «سازمان بین‌المللی کار»، این موارد مهم را به عنوان یک حق بشری و لازم‌الاجرا به رسمیت شناخته است. پس کارگران بدون هرگونه تبعیضی می‌توانند به استناد چنین حقی بدون اجازه‌ی قبلی به تشکلهای صنفی و اجتماعی مانند سندیکا و اتحادیه بپیوندند و یا تشکل صنفی تشکیل دهند. به موجب این حق، کارگران در تدوین قواعد و ساختار سندیکا و اتحادیه، انتخاب نمایندگان، برنامه‌ریزی مستقل و اجرای آنها، تشکیل فدراسیون یا کنفدراسیون‌ها در سطح ملی با برقراری ارتباط با اتحادیه‌های بین‌المللی آزادند. انحلال یا تعلیق تشکلهای کارگری با روش‌های اداری مجاز نیست و دولت‌ها موظفند از این حق حمایت کنند.

دولت‌های ایران تا امروز کنوانسیون بین‌المللی رفع تمام اشکال تبعیض نژادی، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و کنوانسیون حقوق کودک، کنوانسیون‌های مربوط به حقوق بشر و کار مانند کنوانسیون ۱۹۵۱ مربوط به وضعیت پناهندگان، پروتکل ۱۹۶۷ کنوانسیون مربوط به وضعیت پناهندگان، کنوانسیون ۱۹۴۸ پیشگیری و مجازات جنایت نسل‌کشی، کنوانسیون ۱۹۷۳ سرکوب و مجازات جنایت آپارتاید و کنوانسیون‌های

سازمان بین‌المللی کار در مورد تبعیض، استخدام و اشتغال (کنوانسیون شماره ۱۱۱)، و کنوانسیون مبارزه با بدترین شکل‌های کار کودک، ۱۹۹۹ (کنوانسیون شماره ۸۲) را تصویب کرده‌اند (۴).

دولت جمهوری اسلامی ایران تاکنون نخواستند کنوانسیون حذف تمام اشکال تبعیض علیه زنان، کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق تمام کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آن‌ها، کنوانسیون مبارزه با شکنجه و مجازات‌ها و رفتارهای ظالمانه، غیرانسانی یا تحقیرآمیز، کنوانسیون بین‌المللی حمایت از تمام افراد در مقابل ناپدیدشدن‌های قهری، و سه کنوانسیون مهم سازمان بین‌المللی کار، یعنی کنوانسیون درباره آزادی تشکل و حمایت از حق سازماندهی، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)، کنوانسیون حق سازماندهی و مذاکره دسته جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)، کنوانسیون حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸) و پروتکل الحاقی میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به تصویب برسانند.

عدم تصویب آگاهانه‌ی کنوانسیون‌های فوق باعث شده که بسیاری از حقوق ابتدایی و انسانی کارگران، مزدبگیران و زنان و کودکان کار به شدت نقض شود و تاکنون فعالین کارگری و مدنی که برای احقاق این حقوق برحق مبارزه می‌کنند هزینه‌های بسیار زیادی به صورت یک‌طرفانه پرداخته‌اند.

### تشکل‌زدایی از نیروهای کار، سیاستی نئولیبرالی

یکی از نشانه‌های مشترک و اساسی نظام‌های اقتصادی جهان در چهار دهه‌ی گذشته چنانچه گفته شد تشکل‌زدایی از نیروهای کار است. این موضوع موجب تحولات بسیار زیادی در قدرت سازمانی و تشکیلاتی کارگران و مزدبگیران شده است و طبیعتاً موجب اثرگذاری

در نظام اقتصادی و رفاهی جوامع شده است. در چند دهه‌ی اخیر زیر سلسله تحولاتی که از آن با عنوان «نئولیبرالیسم» یاد می‌شود شاهد افول اتحادیه‌گرایی و تشکل‌زدایی از نیروی کار در سطحی جهانی هستیم. در این ارتباط رادیکال‌ترین نظریات در مورد تشکلهای کارگری را باید در نظر اندیشمندان مکتب نئولیبرالیسم در قرن‌های ۲۰ و ۲۱ بررسی کرد؛ نئولیبرال‌ها با این توجیه که هرگونه دخالت و دستکاری در نظام اقتصادی باعث اختلال در نظم خودجوش آن می‌شود شدیداً مخالف گسترش و قدرت‌گیری اتحادیه‌ها و



سندیکاهای کارگری و طرفدار پروژه‌ی سیاسی و اقتصادی تشکل‌زدایی از نیروی کار هستند. تمرکز اتحادیه‌ای یا سندیکایی (که رابطه‌ی میان تعداد مزدبگیران عضو اتحادیه‌های کارگری و کل مزدبگیران هر کشور است) در سال‌های اخیر در بسیاری از کشورهای جهان به شکل چشم‌گیری رو به افول رفته است.

توان تشکیلاتی طبقه‌ی کارگر در سال‌های پس از انقلاب به شکلی سیستماتیک تضعیف و کارگران به صورت عام سیاست‌زدوده شده‌اند. این مسئله خصوصاً در سال‌های پس از جنگ (همزمان با اجرا شدن طرح‌های تعدیل ساختاری توسط دولت رفسنجانی و با تصویب قانون کاری بسیار ضعیف و تهیه و تدوین آئین‌نامه‌هایی به مراتب نامتعارف‌تر برای آن و مخالفت شدید و امنیتی با ایجاد هرگونه اتحادیه کارگری مستقل در کشور و مقاومت در برابر اصلاح فصل ششم همان قانون کار در دهه‌های بعد پیگیری شده است؛ بنابراین می‌توان مدعی شد که حکومت اسلامی ایران با سرکوب، جلوگیری و انحلال تشکلهای مستقل کارگری و صنفی و نیز با ایجاد نهادهای موازی و زرد وابسته به خود، راه هرگونه تشکل‌سازی و تکوین جامعه‌ی مدنی و یا فعالیت‌های مسالمت‌آمیز سیاسی-اجتماعی را گرفته است و همه‌ی این موارد باعث شده که قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال‌های پس از انقلاب، با روند تشکل‌زدایی از نیروهای کار در سطح جهانی مطابقت تاریخی بیابد.





طبقاتی به کارگران و مزدبگیران نشان می‌دهد که برای استقرار و تامین عدالت اجتماعی، تشکیل‌یابی و تشکیل سندیکا امری ضروری و بایسته است. در سندیکا کارگران تفاوت‌های سیاسی، مذهبی و قومی و نژادی خود را کنار می‌گذارند و فقط در چارچوب منافع صنفی و طبقاتی‌شان فعالیت‌ها و مبارزاتشان را مشترکاً پیش می‌برند.

در ایران وضعیت نابسامان معاش، تحریم‌ها و اوضاع وخیم اقتصادی کشور، تورم، گرانی و فقر روزافزون، اخراج کارگران و بیکارشدن‌شان و عدم پرداخت ماه‌ها حقوق معوقه، آن هم حقوقی که غالباً زیر خط فقر است، عرصه‌ی زندگی را بر کارگران و زحمتکشان و خانواده‌هایشان بسیار دشوار کرده است. اعتراضات و اعتصابات کارگری، معلمان و بازنشستگان و پرستاران در بسیاری از مراکز بزرگ و کوچک صنعتی و تولیدی، مراکز آموزشی و بیمارستان‌ها افزایش یافته‌اند. صدها هزار کارگر و مزدبگیر برای زنده ماندن خود و خانواده‌هایشان خواستار پرداخت حقوق معوقه خود هستند و یا خواستار افزایش دستمزدهای خود می‌باشند. بنابراین کارگران و مزدبگیران برای دستیابی به مطالبات و حقوق صنفی خود، راه چاره‌ای جز تشکیل سندیکا ندارند. تشکلهای مستقل و آزاد کارگری باید بتوانند خواست‌های مزدبگیران را مطرح و پیگیری کنند و در وضعیت دشوار اقتصادی از منافع آنان در برابر کارفرمایان و دولت دفاع کنند.

در چنین شرایطی پیگیری خواست تشکیل سندیکاهای واقعی و مستقل کارگران و زحمتکشان دارای اهمیت بسیار جدی بوده و چگونگی مبارزه برای این خواست اساسی و اصولی یعنی برپایی سندیکاهای مستقل کارگری، در سرنوشت حال و آینده‌ی مجموعه‌ی مزدبگیران کشور تاثیر جدی باقی خواهد گذاشت. تجربه‌ی چهاردهه مبارزات کارگری نشانگر این واقعیت است که رژیم اسلامی ایران با به‌کارگیری همه‌ی توان و امکانات خود موفق نشده تشکلهای گوش‌به‌فرمان و مورد قبول خود مانند «شوراهای اسلامی کار» و «انجمن‌های اسلامی» را به کارگران و زحمتکشان ایران به عنوان تشکل مستقل و آزاد، تحمیل کند. و دقیقاً از این زاویه است که خواست احیای تشکلهای کارگری مانند سندیکا و اتحادیه در میان توده‌های وسیع مزدبگیران در کارگاه‌ها، کارخانه‌ها و مراکز آموزشی مورد استقبال توده‌های زحمتکش مزدبگیران قرار گرفته است.

در فعالیت‌های تشکلهای مستقل و آزاد کارگری و مزدبگیران، سندیکا در درجه‌ی اول اتکایش روی همه‌ی مزدبگیران مانند کارگران، معلمان، پرستاران، کارمندان و غیره با هدف دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی و بهبود کمی و کیفی وضعیت معیشتی و رفاهی آنها است. سپس سندیکا نقش جنبشی مستقل و قائم‌بالذات را در این مبارزه ایفا می‌کند که دارای ماهیت و سمت‌گیری جانبدارانه‌ی طبقاتی می‌باشد و اینکه سندیکا در این مبارزه همه‌ی طبقات و اقشار مزدبگیر جامعه را بدون توجه به تعلقات مذهبی، عقیدتی، سیاسی، جنسی، سنی، قومی و نژادی برای دفاع از منافع خود یعنی بهتر کردن وضع بیمه و بهداشت، محیط و شرایط کار، تشکیل شرکت‌های تعاونی، مشورت و گفتگو درباره‌ی معضلات کارگران، نظارت بر چگونگی اجرای قراردادهای بین کارگر و کارفرما و دیگر امور صنفی متشکل می‌کند.

### حق تشکیل تشکل مستقل و آزاد یک خواست مهم در مبارزات کارگری

به نظر می‌رسد که بخش عمده‌ی مشکلات کارگران نداشتن حق تشکیل تشکل مستقل و آزاد است. اگر کارگران از حق تشکل برخوردار بودند و

## تشکیل سندیکا در قوانین ایران

تشکیل سندیکا و فعالیت‌های سندیکایی مغایرتی با قانون اساسی جمهوری اسلامی ندارد. بنابراین حق تشکیل سندیکا می‌بایست منطبقاً طبق قانون به عنوان حقی محفوظ و قابل دفاع برای کارگران محسوب شود. در واقع مواد ۶۲ و ۷۲ قانون اساسی ایران اجازه‌ی تشکیل تشکلهای مستقل، آزاد و صنفی کارگران را می‌دهد اما ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار، کارگران را ملزم کرده فقط در تشکلهای رسمی که در قانون کار از آنها نام برده شده مانند «شوراهای اسلامی کار»، «انجمن‌های صنفی کارگری» و «نمایندگان کارگری» که اکثرشان تشکل کارگری آزاد و مستقل نبوده و سندیکا هم محسوب نمی‌شوند، عضو شوند و بدین ترتیب کارگران را از حق تشکیل سندیکای مستقل و آزاد منع کرده‌اند. ظرف چهار دهه‌ی گذشته تا امروز فعالین کارگری برای تشکیل سندیکا و دفاع از حقوق کارگران هزینه‌های بسیار بالایی را در جامعه پرداخته‌اند. اما مبارزه برای تشکل مستقل و آزاد همچنان در مراکز کارگری ادامه دارد و آگاهی‌ها نسبت به داشتن تشکلهای مستقل کارگری مانند سندیکا در میان کارگران رو به فزونی است.

### آیا ممانعت از تشکیل سندیکای مستقل و آزاد خلاف قوانین بین‌المللی است؟

دولت جمهوری اسلامی مانع تشکیل سندیکا و تشکلهای مستقل و آزاد کارگری می‌شود و مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ را اجرا نمی‌کند و درخواست سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه‌های کارگری برای اجرای مفاول‌نامه‌های بنیادین را تاکنون بی‌پاسخ گذاشته است. یکی از وظایف کنفرانس بین‌المللی کار نظارت بر اجرای کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌ها در کشورهای عضو است. دولت‌های عضو موظف به ارائه گزارش در زمینه عملکردشان در رابطه با مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های ملحق شده یا نشده هستند. معمولاً کنفرانس «گزارش‌های جهانی» در ارتباط با حقوق اساسی کار مانند «آزادی سندیکایی» و ... از حکومت‌ها سوالات و گزارش‌هایی را برای پاسخ گرفتن درخواست می‌کند تا بلکه در کنفرانسی که برگزار می‌کنند آن موضوعات را مورد بررسی قرار دهند. سال‌هاست که رهبران سندیکایی مستقل به خاطر سرکوب سندیکاهای با کمک کنفدراسیون‌های کارگری جهانی از ایران به سازمان بین‌المللی کار شکایت می‌کنند. و مسئولین ذریبط این سازمان مرتب در این مورد به دولت ایران برای رعایت مفاول‌نامه‌ها تذکر می‌دهند و وزیران کار ایرانی شرکت‌کننده در اجلاس‌های این سازمان وعده اجرای مفاول‌نامه‌ها را می‌دهند، ولی در عمل به وعده‌های خودشان پایبندی نشان نمی‌دهند. در شرایط کنونی که حکومت اسلامی ایران در آن به‌سر می‌برد چنین مراجعاتی چهره‌ی رژیم را هر چه بیشتر در عرصه‌ی جهانی افشا می‌کند و حکومت می‌داند که به وجود آمدن چنین فضایی در شرایط تحریم‌ها به ضررش است. اطلاع از مفاد مقاله‌نامه‌های بین‌المللی و آموزش آن در میان فعالین تشکلهای کارگری و کارگران از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است.

### نیاز به وجود سندیکا بیش از هر زمانی

تجربه‌ی مبارزات طولانی جنبش کارگری نشان می‌دهد که رشد آگاهی لزوماً با تشکیل سندیکا، اتحادیه و مبارزات صنفی و طبقاتی پیوند خورده است. روشن است که آگاهی طبقاتی به‌صورت خودبه‌خودی و از درون مشکلات و بحران اقتصادی یا فقط به‌واسطه‌ی تجربه‌ی فقر به‌وجود نمی‌آید. سندیکا ابزاری مبارزاتی است که برای کسب حق و حقوق و برای تحقق و رشد آگاهی صنفی و طبقاتی فعالیت می‌کند. در سندیکا و اتحادیه برای اعضا این امکان و فضا فراهم می‌شود که درباره‌ی عملکرد، مناسبات قدرت و سرمایه و نحوه‌ی استثمار مزدبگیران گفتگو و بحث صورت گیرد و از این طریق آگاهی طبقاتی خود را برای مبارزه‌ی سازمان‌یافته علیه بی‌عدالتی افزایش دهند. در واقع زمانی امکان و توان پر قدرت کارگران و مزدبگیران تبدیل به نیروی پیشرو، موثر و تاثیرگذار در جامعه می‌شود که بتوان به‌صورت یک طبقه‌ی متشکل در عرصه‌ی اجتماعی فعالیت و عمل کند.

می‌توان متذکر شد که سندیکا وسیله‌ای برای افزایش دانش اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کارگران و مزدبگیران است. کارگران و مزدبگیران با تکیه بر سندیکاهای و اتحادیه‌های صنفی و اجتماعی آماده برای کنشگری جمعی می‌شوند تا از منافع‌شان در برابر کارفرمایان، فشار طبقاتی سرمایه‌داران و دولت حامی سرمایه‌داران دفاع کنند و از این طریق پاسخی مناسب به ستم طبقاتی دهند. سندیکاهای و اتحادیه‌های کارگری می‌خواهند با دادن آگاهی طبقاتی، کارگران را آماده‌ی مبارزه برای حقوق صنفی‌اش کنند. آگاهی

می‌توانستند آزادانه و بدون نگرانی از اخراج و زندان، سندیکا و اتحادیه تشکیل دهند و از حق و حقوقشان دفاع کنند، امکان نداشت که این همه‌ی حقوقشان پایمال شود و دچار فقر و نداری شوند. البته هیچ چیز نمی‌تواند جای تشکل و سندیکا را برای کارگران بگیرد. ولی کارگران باید تا زمانی که نتوانست‌اند حق تشکیل و فعالیت تشکل‌شان را به دست آورند تلاش کنند از طریق استفاده از رسان‌های مجازی و شبکه‌های اجتماعی خلأ تشکل را تا حدودی پر کنند. در حوزه‌ی روابط کار می‌بایست تغییرات محسوس ایجاد شود. به‌عنوان مثال باید کانال‌هایی برای رساندن صدای کارگران به یکدیگر و رساندن خواسته‌هایشان به دولت و کارفرما و بازتاب هم زمان آنها در رسان‌های اجتماعی ایجاد شوند تا صدای کارگر به هم‌جا برسد. دولت و حکومت با امنیتی کردن حقوق سندیکایی و اعتراضات صنفی و تبلیغات دروغ سعی می‌کنند حقانیت اعتراضات کارگری را مخدوش کنند اما آنها به زیان‌های اقتصادی که هر روز به دلیل نابرابری روابط کار په کشور و کارگران تحمیل می‌شود اصلاً توجهی نمی‌کنند.

در سال‌های اخیر کارگران تعدادی از بزرگ‌ترین صنایع کشور اعتراض صنفی‌شان را به خیابان‌ها آورده‌اند. این اعتراضات خیابانی به معنی شکست حکومت در مهار اعتصابات کارگری‌ست. اما کارگران معترض با آمدن به خیابان‌ها و طرح خواسته‌هایشان موانع دولتی را از سر راه بر می‌دارند.

## حقوق کار

در حقوق کار موضوع ایجاد تشکل‌های اتحادیه‌ای یا سندیکایی از مهمترین مسائل کارگری می‌باشد. در بخش بالا ما با مراجعه به قوانین بین‌المللی متذکر شدیم که سندیکا یا اتحادیه دارای اهداف صنفی، حقوقی، رفاهی، بهداشتی و سیاسی می‌باشد و تشکیل اتحادیه و سندیکا طبق مقوله‌نامه‌های بین‌المللی جزو حقوق اساسی کارگران و دیگر مزدبگیران است.

در ضمن تاکید کردیم که مهم‌ترین منابع خارجی حقوق کار عبارتند از: «اعلامیه جهانی حقوق بشر و شهروند مصوب ۱۹۴۸»، «میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی» و نیز «میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی»، «مصوبات سازمان بین‌المللی کار».

در عرصه داخلی؛ «قانون اساسی»، «قوانین عادی»، «تصمیمات شورای عالی کار»، و «مقررات دولتی» هستند که مجموعاً تاکنون در حدود ۳۷ آیین‌نامه‌ی اجرایی در رابطه با فصول متعدد قانون کار را به تصویب رسانده است که همین‌ها مهم‌ترین منابع حقوق کار در جمهوری اسلامی می‌باشند.

برای داشتن ارزیابی روشن از شوراهای اسلامی کار، لازم است به قانون تشکیل این تشکل که در سال ۶۳ به تصویب رسید مراجعه‌ای داشته باشیم. تا از این طریق با آشنایی از کارکرد و مختصات واقعی این ارگان دولتی و وابسته به حکومت، اطلاعات لازم و کافی برای ادامه بحث در دسترس

داشته باشیم. اما پیش از آن به شکل اجمالی به تشکیلات «خانه کارگر» و فضای اول انقلاب که منجر به محدودیت‌هایی توسط دولت موقت علیه کمیته‌های اعتصاب و شوراهای کارگری شد، می‌پردازیم.

## سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری در اوایل انقلاب

در دوره‌های مختلف تاریخی و قبل از انقلاب ۵۷ در ایران، تشکل‌های کارگری در چارچوب سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون فعالیت می‌کردند و این مبارزات بر پایه‌ی تجربیات گذشته جنبش کارگری کشور به‌وجود آمده بود. بر اساس آمار



رسمی در پایان سال ۱۳۵۷ در مجموع ۱۲۱۶ سندیکا و ۲۶ اتحادیه‌ی کارگری در سراسر ایران فعالیت داشتند. هرچند فعالیت این تشکل‌ها تا سال ۵۷ و شروع اعتصابات سراسری نمود عمده‌ای نداشت. ایجاد تشکل‌های دولتی در این دوره یکی از اصلی‌ترین عواملی بود که اجازه‌ی رشد به تشکل‌های مستقل کارگری را نمی‌داد. «شوراهای کارگری» در حول و حوش انقلاب ۵۷ آغاز به فعالیت کردند. قبل از شوراهای کمیته‌های اعتصاب تشکیل شدند که در سازماندهی و رهبری اعتصابات دوران انقلاب نقش مهمی داشتند. نفوذ شوراهای کارگری در دوران انقلاب به مراتب بیشتر از سندیکاها‌ی کارگری پیش از انقلاب و یکی دو سال نخست بعد از انقلاب بود. از اردیبهشت سال ۵۹ تعداد سندیکاها در ایران به سرعت افزایش یافتند. اما در ادامه با مستقر شدن جمهوری اسلامی رفته‌رفته فعالیت‌های مستقل شوراهای کارگری، سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری به‌دلیل سرکوب و محدودیت‌های برنامه‌ریزی شده و اختناق بسیار محدود شد. تشکل‌های کارگری از اول انقلاب تا آخر سال ۶۱ توانسته بودند فعالیت‌های موثر و قابل توجهی برای سازماندهی فعالیت‌های مستقل کارگری انجام دهند. اما این تشکل‌ها بعد از انقلاب رفته‌رفته از طریق ممنوعیت‌ها، تهدیدات، بازداشت‌ها، شکنجه و محکومیت‌های زندان و حتی اعدام جلوی فعالیت‌شان گرفته شد

و بدین ترتیب بین سال‌های ۶۲-۶۱ بسیاری از دفاتر سندیکایی کارگری به بهانه‌ی نفوذ احزاب و سازمان‌های سیاسی در آنها و به اتهام وابستگی به رژیم گذشته، توسط دولت جمهوری اسلامی و ارگان‌های سرکوب آن، به شکلی خشونت‌آمیز منحل شدند. همه‌ی مراکز و ساختمان‌های تشکل‌های مستقل کارگری را مصادره و پلمب کردند. با هماهنگی‌های حکومت و ارگان‌های امنیتی آن و تاسیس و تقویت گسترش انحصاری فعالیت تشکل‌های حکومتی مانند شوراهای اسلامی کار و نیز به همراه آن با تصویب قوانین مختلف، کنترل و سازماندهی تشکل‌های کارگری را در اختیار خودی‌ها و ارگان‌های امنیتی دولتی و حکومتی قرار دادند. با امکاناتی که در اختیار شورای اسلامی کار گذاشته شد جلوی فعالیت دیگر تشکل‌های مستقل کارگری و عناصر مستقل و فعال سندیکاها را گرفتند و بدین ترتیب شوراهای اسلامی کار و اتحادیه‌های دولتی جایگزین سندیکاها و شوراهای مستقل و آزاد شدند. با کاهش و افول مداوم فعالیت و قدرت سازمانی کارگران و مزدبگیران ایرانی در دو دهه‌ی اول انقلاب، ما با روند تشکل‌زدایی از نیروهای کار در سطح کشور مواجه هستیم. در اصل روند تشکل‌زدایی از نیروهای کار را می‌توان به عنوان یکی از ویژگی‌های مشترک و اصلی نظام‌های اقتصادی جهان در چند دهه‌ی اخیر به حساب آورد. از دهه‌ی

۸۰، دورانی تازه از تشکیل سندیکاها‌ی مستقل کارگری در ایران آغاز شد.

## اولین محدودیت علیه سندیکاها و شوراهای کارگری

پس از انقلاب اولین و مهم‌ترین محدودیت علیه شوراهای کارگری که در آستانه‌ی انقلاب از دل فعالیت اعتصابات کارگری بوجود آمده بودند با مصوبه‌ی «تشکیل نیروی ویژه‌ی تنظیم روابط کار» در وزارت کار و امور اجتماعی در تاریخ ۱۳۵۸/۳/۸ آغاز شد. در ماده‌ی ۵ تشکیل نیروی ویژه تنظیم روابط کار آمده بود که «جلوگیری از دخالت‌های کمیته‌های اعتصاب یا شوراهای کارکنان و نظائر آن در مدیریت موسسات و انتصابات» از وظایف این نیرو به شمار می‌آید. در ادامه‌ی این روند و با تصویب قانون اساسی، حکومت وقت به نتیجه‌ی مورد نظرش رسید. یعنی با اصل ۱۰۴ قانون اساسی و نیز «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰، تشکل «شورای اسلامی کار» به عنوان تنها تشکل کارگری در واحدهای تولیدی و خدماتی رسمیت قانونی پیدا کرد. سپس شورای انقلاب برای مراکز بزرگ صنعتی درباره‌ی ممنوعیت تشکیل هرگونه سازمان کارگری تا اطلاع ثانوی بخشنامه‌ای صادر کرد و تاکنون هم این ممنوعیت به جای خود باقی مانده است. نتیجه‌ی چنین تصمیمی به حذف و



کارگران چندان نقشی در تصمیمات خانه کارگر ندارند. این تشکل نه تنها در ایجاد فضای دموکراتیک برای فعالیت دیگر تشکل‌های کارگری تلاشی نکرده بلکه برعکس در سرکوب فعالین کارگری و حذف تشکل‌های کارگری فعالیت گسترده و سیاهی داشته است. وقتی تشکلی فاقد ساختار دموکراتیک باشد و کارگران در تاسیس و ادامه فعالیت و انحلال آن نقش اصلی را ایفا نمی‌کنند و در سطح مدیریت هم تغییری در چرخش رهبری انجام نمی‌گیرد. در آن صورت آن تشکل را نمی‌توان به عنوان یک تشکل دموکراتیک کارگری و مستقل در نظر گرفت.

تشکیلات خانه کارگر و رهبران آن همواره در برابر برخوردهای پلیسی و امنیتی حکومت برای سرکوب فعالین کارگری، کارگران و تشکل‌های کارگری در جمهوری اسلامی یا همراهی گسترده و یا سکوت کرده‌اند. جالب است خانه کارگر حتی

سیاسی تنها تشکیلات کارگری بازمانده از دوران رژیم گذشته به حساب می‌آید. اما به نظر می‌رسد به دلیل اینکه در سال‌های پس از انقلاب همچنان کارکرد سیاسی آن مورد نیاز بوده است توانسته است به حیات خود ادامه دهد و وظیفه‌ی نظارت بر تشکل‌های کارگری و جهت‌دهی حاکمیتی آنها را در حکومت جدید بر عهده بگیرد.

ماهیت ایدئولوژیک تشکیلات خانه کارگر، این جریان را از خواسته‌ها و مطالباتی که یک «تشکل کارگری» می‌بایست در جهت دفاع از منافع کارگران مطرح کند بسیار دور کرده است. در ضمن طبق قوانین جمهوری اسلامی، خانه کارگر حتی جزو تشکل‌های رسمی که در قانون کار پیش بینی شده‌اند به حساب نمی‌آید. این تشکل فاقد شرایط مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار است. در این وضعیت چگونه می‌توان این تشکل دولتی و ایدئولوژیک را تشکل کارگری دانست؟ به‌ویژه اینکه ساختار و ماهیت آن اصلاً دموکراتیک نیست و در آن گردش رهبری وجود ندارد. در صورتی که در سندیکا و اتحادیه‌ی کارگری ساختارهای دموکراتیک وجود دارد و چرخش رهبری در آن جزو اصول اصلی و بدیهی به شمار می‌آید. در

ضمن تشکیلات خانه کارگر ماهیت حقوقی روشنی ندارد و آن را به عنوان یک تشکل کارگری چنانکه پیش‌تر متذکر شدیم نمی‌توان در نظر گرفت. ساختار و ماهیت آن شورایی، اتحادیه‌ای، و حتی به صورت انجمن غیر انتفاعی و حزبی نیست. اما به شکلی تلاش می‌کند نشان دهد که همه‌ی این نقش‌ها را می‌تواند بازی کند. وابستگی خانه کارگر به دولت و ارگان‌های امنیتی بر کسی پوشیده نیست و همین وابستگی، جایگاه ویژه‌ای به این تشکل دولتی در ساختار قدرت داده است.

خانه کارگر از یک طرف به حزب شباهت دارد در صورتی که تشکل کارگری نمی‌تواند حزب یا سازمان سیاسی باشد زیرا کارکردش طرح مطالبات صنفی، اجتماعی، مدنی و سیاسی در عرصه عمومی است. در ضمن تشکل کارگری توسط کارگران از پایین و نه با دستور، سفارش دولتی و یا با بخشنامه‌ای تشکیل می‌شود. طبق قوانین بین‌المللی عضویت در تشکل صنفی کارگری آزاد است و محدودیتی برای هیچ کارگری برای عضویت در آن وجود ندارد. و تشکل کارگری اگر هم روزی بخواهد خود را منحل کند تنها با رای و تصمیم اعضای کارگر آن و نه با تصمیم ارگان‌های دولتی، قضایی و امنیتی، این کار انجام می‌گیرد.

انحلال سندیکا‌های مستقل کارگری منجر شد و بدین ترتیب به شکل خشونت‌آمیزی جلوی فعالیت اغلب تشکل‌های کارگری را در سال ۶۲ گرفتند.

## تشکیلات خانه کارگر

سایت خانه کارگر خود را چنین تعریف کرده است: «به منظور نیل به اهداف والای اسلام ناب محمدی خانه کارگر به عنوان یک تشکیلات معتقد به ولایت فقیه و ملتزم به قانون اساسی برای هدایت و سازماندهی نیروهای مدافع حقوق محرومین و مستضعفان تشکیل می‌گردد تا در راستای تحقق اهداف قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در جهت ایجاد شرایط مناسب و امکان لازم برای خودسازی معنوی و سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال کارگران در رهبری کشور فعالیت نموده و در راه استمرار بخشیدن به انقلاب اسلامی و نظام قسط الهی و اجرای احکام الله و تداوم راه حضرت امام خمینی «قدس سره الشریف» در زمینه‌های صنعتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی تا ظهور حضرت مهدی «عج» با تاکید بر موارد زیر تلاش خواهد نمود».

شرایط عضویت در خانه کارگر چنین است: «هر فردی که مرامنامه و اساسنامه خانه کارگر را پذیرفته و مشمول تعاریف و مصادیق قانون کار و یا قوانین خاص باشد می‌تواند به عضویت خانه کارگر درآید» (ماده ۵)؛ اما بلافاصله در تبصره همین ماده گفته میشود که «پذیرش عضویت متقاضیان بعد از بررسی و تحقیقات لازم و تطبیق شرایط صورت خواهد گرفت» در ماده ۶ هم اعلام می‌شود «که با افزایش تعداد زیرمجموعه‌های عضو در یک منطقه کانون و اتحادیه شکل می‌گیرد».

در شرح وظایف پیش‌بینی شده در اساسنامه‌ی این تشکیلات هیچ نشانه‌ای از وظایف متعارف یک حزب و حتی تشکل کارگری نظیر نمایندگی کارگران، ساماندهی اعتراضات، چانه‌زنی با دولت و کارفرمایان و غیره دیده نمی‌شود؛ در مرامنامه‌ی این تشکیلات نیز اگر از کلی‌گویی‌هایی نظیر «تلاش برای خودکفایی و استقلال کشور» (بند ۱) «ریشه‌کن کردن فقر» (بند ۳) و «حمایت از توسعه و تحکیم روابط برادرانه با همه‌ی مسلمانان به ویژه کارگران مسلمان و کمک به محرومان و مستضعفان جهان» (بند ۸) بگذریم هیچگونه هدف، برنامه، یا شرح وظایف خاص یک سازمان سیاسی یا صنفی کارگری دیده نمی‌شود.

وضعیت حقوقی تشکیلات خانه کارگر کاملاً مبهم است؛ در ماده ۲۱ اساسنامه «انحلال بر اساس مواد ۱۶ و ۱۷ قانون فعالیت احزاب و گروه‌ها» پیش‌بینی شده است؛ یعنی این تشکیلات خود را حزب می‌داند اما در جای دیگر خود را «کنفدراسیون عالی کارگران» معرفی می‌کند. این تشکیلات به هیچوجه با ساختار حقوقی تشکل‌های کارگری فعلی و فصل ششم قانون کار سال ۱۳۶۹ همخوانی ندارد؛ خانه‌ی کارگر به لحاظ ساختار حقوقی، اداری و از همه مهم‌تر

## قانون کار جمهوری اسلامی ایران



اجازه‌ی دریافت مجوز راهپیمایی برای اول ماه می هم نمی‌تواند از حکومت بگیرد و کارنامه‌ی روشنی در برگزاری اعتصابات کارگری نه تنها نداشته بلکه در برهم زدن و سرکوب آنها هم نقش پررنگی داشته است.

دولت جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کارفرمای بزرگ به خانه کارگر و زیرمجموعه‌های آن نیاز دارد چون نمی‌خواهد کارگران در سندیکاها و اتحادیه‌های مستقل کارگری متشکل شوند. اگر کارگران در تشکل‌های واقعی متشکل و برای احقاق حقوق‌شان مبارزه کنند دولت و کارفرمایان با پرداخت هزینه‌های بسیار بالایی روبرو خواهند شد و به همین خاطر نفع دولت و حکومت برای حفظ فعالیت خانه کارگر در این است که کارگران نتوانند تشکل‌های واقعی خود را تشکیل دهند.

## وضعیت تشکل‌های رسمی «کارگری» در جمهوری اسلامی

قانوناً کارگران در ایران، سه نوع «تشکیلات صنفی» دارند. هر سه این تشکیلات به لحاظ حقوقی عمیقاً هم زیر نفوذ کارفرمایان و هم زیر سیطره‌ی دولت هستند. بنابراین تشکل‌های کارگری «مجاز» در



## وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی کار

مراکز کارگری تشکیل می‌شود و نه دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی کارگران. بنا به قانون تشکیل شوراهای اسلامی، مدیران و کارفرمایان واحد تولیدی بر روند تاسیس، انتخابات، تحولات و تصمیمات شورا از طریق نمایندگان خود در هیات نظارت و نیز از طریق نماینده مستقیم خود در شورا، نظارت دارند و حتی از حق انحلال شورا یا سلب عضویت افراد از آن برخوردار هستند. اعتقاد و التزام به اسلام و ولایت فقیه و قانون اساسی، عدم گرایش به احزاب و گروه‌های غیر قانونی، تابعیت ایران و... دیگر موارد عضوگیری در شورای اسلامی است.

در ضمن قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (مصوب ۱۳۹۳ مجلس شورای اسلامی) دارای موادی است که اولاً هر کارگاهی حق تشکیل شورای اسلامی کار را ندارد و هر کارگری امکان حضور در آنها را ندارد (ماده ۱۵)، دوماً، در کارگاه‌هایی که حق تشکیل شورای اسلامی کار را دارند، هر کارگری حق این را ندارد که به عضویت این شورا درآید و عضویت علاوه بر داشتن شرط کلی اعتقاد به مبانی اسلام منوط به عبور از فیلتر گزینش یک هیات تشخیص صلاحیت است. (ماده دوم از قانون یاد شده و هم چنین ماده ۱۱ از آیین‌نامه‌ی انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار).

در این میان نباید فراموش کرد کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول مواد مهمی از قانون کار، مانند حق تشکیل تشکلهای کارگری محروم هستند. حتی آنها از حق تشکیل همین تشکلهای حکومتی برخوردار نیستند. در سال ۱۳۸۶ طرحی تصویب شد که تقریباً تمام بنگاه‌های تولیدی و خدماتی زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار برای همیشه خارج شود. بنا به آماری که وجود دارد بیش از ۹۰ درصد بنگاه‌های تولیدی کشور بین ۱۰ تا ۲۰ نفر نیروی کار دارند. و از هیچ امکان حمایتی برخوردار نیستند.

### تشکیل هیات تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورا

بنا به قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار؛ «تشخیص صلاحیت» کاندیداهای عضویت در شورا به عهده‌ی هیئتی از ترکیب سه نفر می‌باشد که یک عضو آن نماینده‌ی اداره‌ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دومی نماینده‌ی وزارتخانه‌ی مربوطه (بسته به نوع فعالیت و وابستگی کارخانه یا کارگاه به بخش خصوصی یا دولتی)، و سومی نماینده‌ی کارکنان می‌باشند. علاوه بر انتخاب اعضای شورا، یک نفر از اعضای شورا به انتخاب مدیریت، حداکثر یک هفته از تاریخ برگزاری انتخابات، معرفی و به عنوان نماینده مدیر در شورا فعالیت می‌نماید. یعنی اینکه کاندیداهای نمایندگی به صورت گزینشی و قانونمند شده بر اساس آیین‌نامه‌ی

قانون کار نه فقط از کارفرمایان بلکه از دولت نیز مستقل نیستند. در سه تشکیلات «شوراهای اسلامی کار»، «انجمن‌های صنفی کارگری» و «نمایندگان کارگری»، عملاً محوریت با شوراهای اسلامی کار است. این شوراها به عنوان یکی از تشکلهای رسمی «کارگری» و مورد تأیید قانون کار و دولت است. این تشکلهای در تمامی کارگاه‌ها شکل نگرفته‌اند و چندان شباهتی هم به تشکلهای و سندیکاهای مستقل کارگری مطابق معیارهای

سازمان بین‌المللی کار ندارند. ظرف دهه‌ی گذشته طبق آمار رسمی مشارکت کارگران در شوراهای اسلامی کار بسیار کم‌رنگ شده است و کارگران زیادی از این شورا فاصله گرفته‌اند. در ضمن انتخاب اعضا در این شوراها دموکراتیک نیست. معمولاً هر تشکلی دارای سه ارگان مجمع عمومی، هیئت‌مدیره و بازرسان است. اما شوراهای اسلامی کار فقط دو رکن مجمع عمومی کارکنان و اعضای شورا را دارا می‌باشند. صلاحیت نامزدهای شورا برای انتخاب شدن، باید در هیئت نظارتی که متشکل از نمایندگان کارفرما، دولت و کارگران است مورد تأیید قرار بگیرد و این به معنای دخالت علنی و مستقیم در امور شوراهای اسلامی کار است. طبق بند سوم و چهارم قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، وزارت کار دخالت مستقیم در انحلال این تشکلهای دارد.

### چه می‌گویند؟

بنا به تبصره چهارم از ماده ۱۳۱ قانون کار سال ۱۳۶۹، اگر کارگران بخواهند به سازماندهی مطالبات صنفی و مدنی خود اقدام کنند تنها می‌توانند در چارچوب سه تشکل مشخص یعنی شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگری، فعالیت کنند.

جدا از این سه تشکل تحت کنترل دولت یا حکومت، ایجاد هرگونه اتحادیه، سندیکا یا تشکل مستقل کارگری تحت هر عنوانی کاملاً ممنوع اعلام شده است (در این مورد تبصره دوم و چهارم از ماده ۱۳۱ قانون کار سال ۱۳۶۹ این ممنوعیت را رسماً در مفاد خود آورده است و بدین طریق امکان شکل‌گیری سندیکاهای مستقل کارگری را نمی‌دهد).

### «شوراهای اسلامی کار»

بعد از انقلاب با به قدرت رسیدن حکومت اسلامی در ایران، شوراهای اسلامی کار در سال ۱۳۶۳ یعنی چند سال پیش از به تصویب رسیدن قانون کار جدید، تشکیل شدند. پس از مدتی دولت تصمیم گرفت تغییراتی در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط به آن به وجود آورد. در ادامه وزارت کار واژه‌ی «انجمن صنفی» را به جای «سندیکا» و سپس «کانون» را به جای «فدراسیون» و در آخر «کانون عالی» را به جای «کنفدراسیون» وارد قوانین کار کشور کرد.

### تعریف و شرایط عضویت در «شوراهای اسلامی کار»

شورای اسلامی کار، شورایی است مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان یک کارگاه و نماینده کارفرما (مدیریت) که در واحدهای دارای بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم، تشکیل می‌شود.

عضوگیری در این شورای اسلامی با قید مسلمان بودن انجام می‌گیرد و به عنوان تشکلی فراگیر برای همه‌ی کارگران نمی‌باشد. شورای اسلامی بنا بر ماهیت، چگونگی انتخاب اعضا و آیین‌نامه اجرایی غیر دموکراتیک است و تشکلی صنفی- طبقاتی نیست و بر اساس ماده اول قانون این تشکل و تعریفی که از آن شده، شورا با هدف تأمین قسط اسلامی و همکاری در جهت تهیه‌ی برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در

«اعتصاب» یا حق اعتصاب در هیچ جای قانون اساسی جمهوری اسلامی و حتی در قوانین مربوط به شورای اسلامی کار به رسمیت شناخته نشده است. حتی وقتی که درباره‌ی اختیارات شوراهای اسلامی کار صحبت می‌شود بلافاصله در یک تبصره توضیح داده شده است که «اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد گردد». در واقع می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که نمایندگان شوراهای اسلامی باید از صافی‌های دولتی عبور کنند تا مورد تأیید صلاحیت قرار بگیرند و در نهایت فقط به عنوان تشکلهای رسمی و صرفاً مشورتی عمل کنند. بنابراین در نزدیک به چهار دهه‌ی گذشته با تشکیل شوراهای اسلامی کار، راه بر تشکیل هر تشکل مستقل و آزاد دیگر کارگری در ایران بسته شده است، چرا که دولت و ارگان‌های امنیتی آن به بهانه وجود یک «تشکل کارگری»، اجازه‌ی فعالیت به نهادهای دیگر کارگری را نمی‌دهند. برای شناخت بهتر از میزان تأثیرگذاری این تشکلهای رسمی و دولتی در دفاع از حقوق کارگران باید توجه دهیم که در ۴۰ سال گذشته با اینکه این سه تشکیلات در بالاترین سطوح تشکیلاتی «کارگری» فعال بوده‌اند، اما آنها هیچ‌گاه نخواستند مقاومتی جدی در دفاع از حقوق کارگران و علیه بی‌اثر کردن قانون کار در جامعه و در محافل کارگری به وجود آورند.

### قوانین کار در رابطه با تشکلهای کارگری

# نقد شورای های اسلامی کار

انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار انتخاب می‌شوند و غالباً نمایندگان گزینش شده از وابستگان «حزب اسلامی کار» و تشکل رانت‌خوار و امنیتی «خانه کارگر» و یا از نیروهای مورد تایید هیات‌های گزینش می‌باشند.

## برگزاری انتخابات در «شوراهای اسلامی کار»

در مورد انتخابات شوراهای اسلامی کار ماده سوم قانون مذکور آمده است که زیر نظر وزارت کار برگزار می‌شود و مدت اعتبار آن دو سال خواهد بود. و بنا به تبصره چهار ماده سوم این قانون، نخستین جلسه شورای اسلامی هر واحد حداکثر یک هفته پس از انتخابات به دعوت نماینده وزارت کار تشکیل می‌گردد.

در ماده چهارم قانون شوراهای اسلامی آمده است که: «شورا در صورت انحراف از وظایف قانونی خود به تشخیص هیئت موضوع ماده ۲۲ محل می‌گردد». در ماده ۲۲ آمده است: «به منظور بررسی و تشخیص انحراف شوراهای از وظایف قانونی خود و انحلال آنها (موضوع اصل ۱۰۶ قانون اساسی) در هر منطقه هیاتی به نام هیات تشخیص انحراف و انحلال شوراهای مرکب از هفت نفر به شرح زیر تشکیل می‌گردد:

الف - سه نفر از نمایندگان شوراهای اسلامی کار به انتخاب شوراهای واحدهای منطقه؛

ب - سه نفر از مدیران واحدهای منطقه به انتخاب خود آنان؛

ج - یک نفر نماینده از وزارت کار و امور اجتماعی».

قابل ذکر است که طبق تبصره یک همین ماده ۲۲: «حدود منطقه‌ی موضوع این قانون را وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد». در این زمینه در بهمن ماه سال ۹۱، دستور عمل شماره ۲۷ روابط کار ابلاغ شده است که در آن به چگونگی تشکیل و حدود وظایف و اختیارات و نحوه‌ی عملکرد هیئت‌های تشخیص موضوع ماده ۲۲ پرداخته است.

## نقش و نفوذ مدیر یا هیات مدیره در تصمیم‌گیری‌های شورای اسلامی کار

در ماده یازدهم قانون شوراهای اسلامی آمده است: هرگاه مدیر یا هیئت مدیره نسبت به تصمیمات ابلاغ شده از جانب شورا در حدود وظایف شورا اعتراض داشته باشند می‌توانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اظهار و تقاضای تجدید نظر نمایند. در صورتی که شورای مزبور از رای خود عدول ننماید معترض می‌تواند مراتب را جهت رسیدگی نهایی به هیات موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و رای آن هیات قطعی است.

## سطح نفوذ و دخالت مدیریت در برگزاری مجمع فوق العاده در شورای اسلامی

در ماده دوازدهم از تبصره یک در مورد نفوذ و حق دخالت مدیریت در شوراهای اسلامی کار آمده است: شورا می‌تواند راساً یا به تقاضای مدیریت یا به درخواست یک چهارم کارکنان واحد، مجمع فوق‌العاده‌ی کارکنان را تشکیل و موضوع مورد درخواست را در دستور جلسه قرار دهد و در صورت تقاضای بیش از پنجاه درصد کارکنان تشکیل مجمع الزامی است. در هر صورت تأیید هیئت موضوع ماده ۲۲ برای تشکیل مجامع فوق‌العاده ضروری است.

متفاوت از آیین‌نامه‌های مربوط به آنها صراحتاً ممنوع اعلام شده است. تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار به روشنی می‌گوید کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه نوع تشکل رسمی یعنی شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگری و یا نماینده‌ی کارگری داشته باشند. بنا به فصل ششم قانون کار، در صورتی که در محل کار، یکی از این سه «تشکل کارگری» وجود داشته باشد، تشکل کارگری دیگری نمی‌تواند تشکیل شود. در صورتی که بر اساس قوانین بین‌المللی حقوق اساسی کار و نیز به دلیل عضویت جمهوری اسلامی ایران در «سازمان جهانی کار»، دولت وظیفه دارد از همه‌ی تشکل‌های کارگری در مراکز صنعتی و غیر صنعتی، از فعالیت آزادانه و مستقل آنها حمایت کند. در ضمن در هیچ کجای قانون کار ۱۳۶۹ اشاره‌ای به امکان تاسیس تشکل‌هایی برای کارگران بیکار نیز نشده است. در مورد احزاب هم غیر از «خانه کارگر» و «حزب اسلامی کار» (که دومی وابسته به گردانندگان خانه کارگر است) هیچ حزبی با نام و نشان کارگری در فضای رسمی سیاست‌ورزی ایران به دلیل سرکوب مشغول به فعالیت نبوده است.

تا اینجای این نوشته تلاش شده است که نشان داده شود که منطق قوانین بین‌المللی مربوط به کار، بر این اساس تهیه و تصویب شده که تشکل‌های کارگری مستقل باشند و دولت‌ها و کارفرمایان در تشکیل و امور این تشکل‌ها دخالت نکنند. اما چنانکه روشن است طبق ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی، وزارت کار در هیات تشخیص انحراف شورای اسلامی کار نماینده دارد. و حتی طبق ماده ۱۳۸ قانون کار «مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکل‌های مذکور نماینده داشته باشند».

## نقد «شوراهای اسلامی کار»

پیشتر با آوردن موادی از قانون شوراهای اسلامی کار نشان دادیم که شوراهای اسلامی کار به لحاظ ساختار قانونی تحت کنترل شدید دولت و کارفرمایان قرار دارند و در عرصه‌ی عمل و در دفاع از حقوق کارگران از اختیارات لازم برخوردار نیستند و حتی به عنوان ابزاری در دست وزارت کار برای سرکوب فعالین کارگری و تشکل‌های مستقل آنها در مراکز کارگری به کار گرفته می‌شوند. در اصل هدف از ایجاد این تشکل‌های دولتی این بوده که به هر ترتیبی از فعالیت‌های مستقل سندیکایی در مراکز کاری که توسط کارگران تشکیل می‌شوند، جلوگیری کنند. در ادامه به نقد قوانین شوراهای اسلامی کار می‌پردازیم:

در قانون کار جمهوری اسلامی، کسب مجوز تاسیس، شرط اصلی تشکیل تشکل‌های کارگری است. در قانون کار تعدد تشکل‌های کارگری به رسمیت شناخته نشده است. برای تشکل‌های میانی و سراسری نیز تبصره اول از ماده ۱۳۱ همان قانون تشکیل «کانون‌های هم‌هنگی انجمن‌های صنفی» در سطح استانی و «کانون عالی انجمن‌های صنفی» در سطح کشوری را پیش‌بینی کرده است به همین ترتیب در ماده ۱۳۵ هم تشکیل «کانون‌های هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار» و «کانون عالی شوراهای اسلامی کار» در سطوح استانی و کشوری مجاز دانسته شده است. علاوه بر این‌ها در ماده ۱۳۶ نیز به «مجمع نمایندگان» و «مجمع عالی نمایندگان» در همان دو سطح یادشده رسمیت داده شده است. لازم است یادآوری کنیم که غیر از موارد فوق تشکیل هرگونه اتحادیه، سندیکا یا تشکل کارگری در هر سطحی با هر عنوانی غیر از عناوین فوق یا با ساختاری

یک - از مواد قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه مشخص است که مدیران یا کارفرمایان از زمان تشکیل شوراهای اسلامی کار، در تمام امور آن مانند انتخابات و تغییر و تحولات داخلی این تشکل از طریق نمایندگان خود در هیات نظارت و نیز

از طریق نماینده مستقیم خود در شورا، نظارت همه‌جانبه بر این تشکل دارند و حتی حق انحلال شوراها را با سلب عضویت از افراد عضو این شوراها نیز برایشان در نظر گرفته‌اند (مواد ۷ و ۳۲ از قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار). از قوانین و عملکرد این تشکل حکومتی به راحتی می‌توان فهمید که شوراهای اسلامی کاملاً وابسته به دولت هستند. این وابستگی در سطحی است که حتی می‌شود گفت که این تشکل‌ها تقریباً حق ندارند اساسنامه‌ی خود را به شکل مستقل و بدون در نظر گرفتن اساسنامه‌ی پیشنهادی دولت به تصویب برسانند. در صورتی که در مقاله‌نامه‌ی شماره ۹۸ مصوب سال ۱۹۴۹ درباره حق تشکیل تشکل و توافقات دسته‌جمعی نیز به موضوع مربوط به حقوق اتحادیه‌ای و یا سندیکایی پرداخته شده و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی را از دخالت در امور یکدیگر منع کرده‌اند. بنابراین تشکل‌های کارگری باید در مقابل هر نوع اقدام دخالت‌گرایانه از طرف کارفرمایان، دولت، و دیگر سازمان‌ها و گروه‌ها از مصونیت کامل برخوردار باشند. به‌ویژه در برابر اقداماتی که با این هدف انجام می‌گیرد که تشکل‌های کارگری را تحت نفوذ کارفرمایان درآورند. همه‌ی این رویکردها را می‌بایست به عنوان اقدامات دخالت‌گرایانه در نظر گرفته شوند و مانع انجام آنها شد. در جمهوری اسلامی، در بسیاری مواقع شوراها و دو تشکل دیگر دولتی با نظارت دولت و کارفرماها تشکیل و انتخاب می‌شوند. در ضمن نباید فراموش کرد که در ماده سوم از بند یک مقاله‌نامه شماره ۸۷، «سازمان بین‌المللی کار» به شکلی روشن اعلام شده که تشکل‌های کارگران و کارفرمایان باید این حق را داشته‌باشند که اساسنامه و مقررات تشکل‌های مربوطه را خود تنظیم کنند، نمایندگان خود را در آزادی کامل انتخاب کنند، برنامه و دستگاه اداری تشکل و فعالیت آن را خود تعیین و تصویب کنند. در بند دوم این ماده نیز هر نوع دخالت دولت که محدودکننده این حق باشد صراحتاً ممنوع اعلام شده است. در نتیجه دولت‌ها حق هیچ‌گونه دخالت، تعیین تکلیف و یا ایجاد محدودیت برای هیچ تشکل کارگری را ندارند.

از نظر «سازمان جهانی کار»، آزادی سندیکایی یکی از موارد مهمی است که رعایت آن شرط اجرا و تحقق بسیاری دیگر از معیارهای بین‌المللی کار است و در مقدمه اساسنامه «سازمان بین‌المللی کار» نیز شناسایی اصل آزادی سندیکایی و حق ایجاد تشکل‌ها یکی از عوامل استقرار عدالت اجتماعی و بهبود شرایط کار پذیرفته شده است.

آن‌ها به مفاد ماده ۲۰ آئین‌نامه‌ی اجرایی شوراهای اسلامی کار اشاره می‌کنند که می‌گوید: وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند، به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید. در عین حال این وزارتخانه، جهت تشکیل شورا و نظارت بر انتخابات آن، نماینده تعیین و به کارکنان و مدیریت واحد معرفی می‌کند.

با توجه به این مستندات قانونی، شورای اسلامی کار تشکلی است

سازماندهی مسائل مربوط به خود حق و حقوقی ندارند. اما برعکس در قوانین «سازمان بین‌المللی کار» در ماده ۲ کنوانسیون آمده است: «کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیض می‌توانند آزادانه و بدون اجازة قبلی، سازمان‌های خود را تشکیل داده و یا به سازمان‌های موجود بپیوندند» و بند ۲ ماده ۳ تأکید می‌کند که «مقام‌های دولتی بایستی از هرگونه مداخله‌ای که حق کارگران برای سازماندهی فعالیت‌ها و تدوین برنامه عمل آنها را محدود نماید یا اعمال قانونی این حق را به مخاطره اندازد، امتناع نمایند».

سه- شوراهای اسلامی کار دارای نقش مشورتی هستند و ابهام در وظیفه‌ی نظارتی آن و عدم تعیین محدوده‌ی نظارت و چگونگی انجام آن از مشکلات این تشکل حکومتی می‌باشد. محدود بودن اختیارات و تصمیم‌گیری شوراهای اسلامی کار و



ضعف آن در ایجاد امکان مشارکت عملی کارگران و کارکنان در اداره امور کارگاه از دیگر مشکلات این تشکل دولتی می‌باشد.

**چهار-** وجود مدیریت یا کارفرمایان و نماینده‌ی آن در شوراهای اسلامی کار، استقلال تشکل مربوطه را خدشه‌دار کرده است.

**پنج-** در ماده ۴ کنوانسیون حقوق و آزادی‌های سندیکایی (کنوانسیون ۸۷) آمده است که «سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نمی‌توان با احکام اداری منحل یا توقیف کرد».

این در حالی است که بر اساس ماده ۴ قانون «شوراهای اسلامی کار» هرگاه تشکل‌های حکومتی از

که اصولاً توسط وزارت کار تشکیل می‌شود و برای تشکیل آن، ضرورت جلب رضایت دولت (وزارت کار) مطرح است. موضوعی که از نظر نهادهای نظارتی سازمان بین‌المللی کار، مغایر با اصل آزادی سندیکایی به شمار می‌رود.

**دو-** در ماده ۱۵ «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» آمده است که «وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ شاغل دائم دارند، به تشکیل شوراهای اسلامی کار اقدام نماید».

پس با وجود ماده ۱۵، سازماندهی کارگران، بخشی از وظایف و اختیارات دولت به شمار می‌آید و کارگران در

وظایف درج شده در قانون منحرف شوند، منحل خواهند شد.

**شش-** بر اساس مضمون قانون مربوط به تشکیل «شوراهای اسلامی کار»، یکی از وظایف این تشکل به ویژه در ماده ۲۰ آن کنترل کارگران در مراکز کارگری است. طبق این ماده «شورا باید در زمینه‌های اجتماعی بروز حوادث، مراجع ذیصلاح را مطلع و همکاری‌های لازم را معمول دارد». آوردن کلماتی مانند اطلاع به «مراجع ذیصلاح» و «همکاری‌های لازم» آن هم در قانون به روشنی نشانگر سمت و سو و نقش این نوع تشکل‌های حکومتی در مراکز کارگری است. بنابراین شوراهای اسلامی کار نه تنها هیچ سازگاری با استانداردهای شناخته شده بین‌المللی مربوط به حقوق کار در زمینه‌ی فعالیت‌های سندیکایی ندارند، بلکه نقش اصلی آن‌ها هم چیزی جز اعمال کنترل و مراقبت دولتی بر روابط و مناسبات حاکم بر محیط کار نیست.

پس با مراجعه به موارد پیش‌گفته می‌توان با جرات تأکید کرد که شورای اسلامی کار بنا به نداشتن آزادی در تاسیس، تدوین و تصویب اساسنامه، برای عضویت و فعالیت و اعلام برنامه، نداشتن آزادی در سلب عضویت، نظارت بر عملکرد، در تعیین نام و انحلال تشکل، طبق معیار مقاله‌نامه‌های بنیادین ۸۷ و ۹۸ «سازمان جهانی کار» به هیچ عنوان تشکل مستقل کارگری یا «سندیکا» محسوب نمی‌شود.

**«انجمن‌های صنفی»، «نمایندگان کارگری» و «انجمن‌های اسلامی»**

**الف- انجمن‌های صنفی:** برای بررسی ساختار و وضعیت حقوقی انجمن‌های صنفی به صورت مشخص با دو سند مواجه هستیم. اولین سند در مورد آیین‌نامه چگونگی تاسیس، حدود وظایف و اختیارات عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط به موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب هیات وزیران طبق آیین‌نامه در سال ۱۳۷۱ تعیین گردید و سپس نزدیک به دو دهه بعد، آیین‌نامه جایگزین آن در سال ۱۳۸۹ تأکید کرد که این تشکل‌ها فقط در کارگاه‌های بالای ۱۰ نفر می‌توانند تشکیل شوند (ماده دوم در هر دو آیین‌نامه). در آیین‌نامه‌ی دوم، تغییرات معنادار



تشکیل می‌شوند. در تبصره اول ماده ۱۳۰ آمده است، این انجمن‌ها به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی اقدام می‌نمایند. در آیین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل انجمن‌های اسلامی کار، مصوب سال ۸۰ آمده است، وظایف این انجمن‌ها «برپایی نماز جماعت و تعظیم شعائر مذهبی، تشکیل جلسات و عطف خطابه و سخنرانی به مناسبت‌های گوناگون» و مسائلی از این دست اشاره شده است (ماده ۲). شرایط عضویت در شورای مرکزی انجمن نیز شدیداً محدود است (ماده ۱۰) و علاوه بر این‌ها در آیین‌نامه فوق‌الذکر تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن نیز در حیطه‌ی اختیارات دولت و کارفرمایان عنوان شده است (تبصره ۱۰).

در ضمن در تبصره‌ی ۲ ماده ۱۳۴ قانون کار آمده، آیین‌نامه و حدود وظایف و اختیارات انجمن‌های اسلامی توسط وزارت کشور، وزارت کار و سازمان تبلیغات اسلامی تنظیم می‌شود. شرایط عضویت در این انجمن‌ها هم سابقه‌ی حضور و فعالیت در صحنه‌های مختلف انقلاب اسلامی و حسن شهرت است. تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در انجمن اسلامی کار در شورای مرکزی انجام می‌شود که ذیل هیات نظارت هستند. بنابراین ماهیت سیاسی و ایدئولوژیک دارد. در مقاله‌نامه‌ها آمده که تشکل‌های مستقل کارگری نباید ماهیت سیاسی و ایدئولوژیک داشته باشند. پس چنانچه مشخص است انجمن‌های اسلامی را با هیچ معیاری نمی‌توان تشکل کارگری به حساب آورد.

### امکان حضور نماینده ولی فقیه در تشکل‌ها

علاوه بر تمام موارد مطرح شده، ماده ۱۳۸ قانون کار تأکید کرده که مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکل‌های سه‌گانه‌ی قانون کار، نماینده داشته باشد. این ماده از قانون کار مبین این موضوع است که هیچیک از این تشکل‌ها را نمی‌توان یک تشکل خالص کارگری قلمداد کرد، زیرا در هر حال در تمام آنها امکان حضور فرد یا افرادی که منتخب خود کارگران نیستند پیش‌بینی شده است و به باور منتقدین تشکل‌های سه‌گانه‌ی کارگری، این امر با تعریف سازمان‌های مستقل کارگری مانند سندیکا سازگاری ندارد.

### تعداد کارگاه‌ها، تشکل‌های «کارگری» و کارفرمایان

نیروی کار را دارا هستند و احتمالاً بخش قابل توجهی از آنها کمتر از ۱۰ نفر نیرو دارند. به علاوه تشکل‌هایی مانند «انجمن‌های صنفی» و «نمایندگان کارگری» در شکل کلان خود در قالب کانون‌های منطقه‌ای و عالی و مجامع نمایندگی حق حضور و رای در شورای عالی کار را ندارند.

ن انجمن‌ها که قرار بوده جای سندیکاها را پر کنند تنها مترسکی از یک نهاد مستقل کارگری هستند. تشکل‌هایی مانند انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگری در شکل کلان خود در قالب کانون‌های منطقه‌ای و عالی و مجامع نمایندگی حق حضور و رای در شورای عالی کار را ندارند. تشکلی است در خدمت حکومت برای مهار، کنترل و سرکوب کارگران و فعالین سندیکایی.

تبصره دوم ماده ۱۳۱ قانون کار، انجمن‌های صنفی را موظف کرده تا اساسنامه‌ی خود را در وزارت کار به ثبت برسانند. هرچند در قانون سخنی از تصویب این اساسنامه‌ها توسط دولت به میان نیامده است اما ثبت آن نیز بدون دخالت دولت ممکن نیست. پس دولت می‌تواند از امتیاز ثبت استفاده کند و در صورت موافق نبودن با اساسنامه و یا اعضای انجمن صنفی از ثبت اساسنامه خود داری کند و به این ترتیب «استقلال» محدود انجمن‌های صنفی را فراموش کند. پس تبصره دوم ماده ۱۳۱ قانون کار، امکان شکل‌گیری سندیکا‌های مستقل را نمی‌دهد.

حتی در این بین اگر انجمن صنفی، اساسنامه‌اش توسط دولت ثبت شود و تمام موازین دستگاه دولت را رعایت کند و بدین ترتیب انجمن صنفی تشکیل شود، اما این تشکل نمی‌تواند حقی در تعیین دستمزد و سایر مذاکرات سه‌جانبه‌ی شورای عالی کار داشته باشد. یعنی قانون کار از انجمن‌های صنفی نمایشی از نام «سندیکا» را تصویر می‌کند.

ج- «انجمن‌های اسلامی»: در آیین‌نامه «چگونگی تشکیل حدود وظایف اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های اسلامی کارگری» (به تاریخ ۱۳۸۰/۰۲/۰۵) به اختیارات و وظایف این انجمن‌ها پرداخته است. انجمن‌های اسلامی طبق ماده ۱۳۰ قانون کار به منظور تبلیغ و دفاع گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی

نمی‌توان آن را به عنوان یک تشکل کارگری تعریف شده طبق معیارهای بین‌المللی معنی کرد. طبق هر دو آیین‌نامه‌ی تصویب شده، هر فردی نمی‌تواند به عنوان نماینده کارگران در این تشکل انتخاب شود و در واقع محدودیت‌های مهمی در این عرصه برای عضویت گذاشته شده است (ماده دوم هر دو آیین‌نامه). در ضمن در آخرین بند از ماده دوم آیین‌نامه اول تأکید دارد که نماینده کارگران نمی‌تواند دارای سمت مدیریتی باشد، اما این بند در آیین‌نامه دوم کنار گذاشته شده است. مطابق ماده ۵ از آیین‌نامه اول، کارفرما در گزینش و بررسی صلاحیت افراد برای نماینده کارگران شدن، صاحب حق رای است. علاوه بر این، بر اساس ماده ۱۰ آیین‌نامه سال ۱۳۸۷ و همین‌طور بند «ب» از ماده ۱۶ آیین‌نامه سال ۱۳۹۲، کارفرما می‌تواند نماینده کارگران را از کار اخراج کند، و حتی او را از سمت نمایندگی کارگران کنار بگذارد و دولت نیز از چنین حقی برخوردار است. غیر از این موارد، اساساً وظایف و اختیارات نماینده کارگران (طبق ماده ۲۲ از سند اول و ماده ۱۹ از سند دوم) مانند وظایف و اختیارات اعضای «شوراهای اسلامی کار» و «انجمن‌های صنفی» بیشتر مشورتی است و چنین به نظر می‌آید که فقط برای حل اختلافات کوچک و چانه‌زنی برای سازش یا آشتی با کارفرمایان تشکیل شده است.

در خصوص «نمایندگان کارگری» آیین‌نامه‌ی در سال ۸۷ تصویب شد که در آن داشتن تابعیت ایرانی، شرط شرکت در رای‌گیری است. و این حق رای را از طیف وسیع کارگران خارجی مانند افغانستانی‌ها، می‌گیرد. جالب است که حتی مدیران عامل واحدها و قائم مقام‌های مدیران عامل هم می‌توانند به‌عنوان نماینده‌ی کارگری در کارگاه حضور داشته باشند. این اتفاق در مقطعی ذیل ماده ۱۳۱ در هفت‌تپه رخ داد. یکی از مهم‌ترین اقدامات در روند مورد نظر، این است که کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول مواد مهمی از قانون کار، مانند حق تشکیل تشکل‌های کارگری کنار گذاشته می‌شوند. در سال ۱۳۸۶ مصوب شد که تقریباً تمام بنگاه‌های تولیدی و خدماتی زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار برای همیشه خارج شوند. این در شرایطی است که تولید اساساً در ایران تولیدی کوچک مقیاس است و گفته می‌شود بیش از ۹۰ درصد بنگاه‌های تولیدی کشور زیر ۲۰ نفر

و سرنوشت سازی در ساختار این تشکل‌ها اعمال شده است. به علاوه نظارت دولت و کارفرمایان بر آنها بسیار شدید است (ماده ۱۹ آیین‌نامه دوم)، و عضویت در هیات مدیره این تشکل‌ها آزادانه و بدون محدودیت نیست (ماده ۹ آیین‌نامه دوم)؛ و دست دولت برای انحلال آن بسیار باز است (ماده ۱۷ آیین‌نامه دوم).

یکی دیگر از مشکلات انجمن‌های صنفی مربوط به حوزه اختیارات آن است. تبصره چهارم ماده ۱۳۱ قانون کار به کارگران اختیار داده تا بین سه تشکل «شورای اسلامی کار»، «انجمن صنفی» و «نماینده مستقیم» یکی را انتخاب نمایند. اگر در این مورد رای کارگران انجمن صنفی باشد آنان راهی به «شورای عالی کار» که مهم‌ترین و تأثیرگذارترین نهاد سه جانبه قانونی است، ندارند، چراکه بند دال ماده ۱۶۷ قانون کار که به موضوع ترکیب اعضای این شورا اختصاص دارد، انتخاب نمایندگان کارگران را تنها به عهده‌ی کانون عالی شورای اسلامی کار گذاشته است. در واقع انجمن صنفی حقی در تعیین دستمزد و سایر مذاکرات سه‌جانبه شورای عالی کار ندارد. انجمن‌های صنفی همانند شوراهای اسلامی کار، شکل ایدئولوژیک ندارند و مجبور نیستند که نمایندگان کارفرمایان را در خود داشته باشند. اما اساسنامه‌ی انجمن‌های صنفی توسط وزارت کار تهیه و تدوین می‌شود و انتخابات در این شرایط به تمایلات این وزارتخانه بستگی پیدا می‌کند. بنابراین اجبار به پذیرش روش کار مانع از استقلال این تشکل خواهد بود.

هرچند مدافعان شورا معتقدند قانون «نهاد فراگیر» را در نظر گرفته اما عبارت واضح در بند دال ماده ۱۶۷ که اختیار انتخاب نمایندگان کارگران در این شورا را تنها به عهده‌ی کانون عالی شورای اسلامی کار گذاشته، نظر آنان را باطل می‌کند.

ب- «نمایندگان کارگری»: درباره‌ی آیین‌نامه‌ها و مقررات انتخاب «نمایندگان کارگری» دو آیین‌نامه‌ی (مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) با عنوان «چگونگی انتخاب عملکرد و حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها» در تاریخ ۱۳۸۷/۰۳/۳۱ و دیگری با همین عنوان در تاریخ ۱۳۹۲/۰۵/۰۹ جایگزین آیین‌نامه‌ی سابق شده است، به تصویب رسیده‌اند. از این دو آیین‌نامه چنین به نظر می‌آید که «نمایندگان کارگران» از طریق مجمع عمومی و هیات مؤسس انتخاب می‌شوند، اما منطقی



تعداد کارگاه‌هایی که در ایران دارای تشکل کارگری هستند در قیاس با کل کارگاه‌ها، کسر بسیار کوچکی است. تعداد کل کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی تا پایان شهریور ۱۳۹۳ بیش از یک میلیون و ۲۰۰ هزار مورد بوده، در حالی که کل تشکل‌های در حوزه تولید، ۷۰۰۰ مورد اعلام شده است. این در شرایطی است که در رابطه با کارفرماها که تعداد آنها را می‌توان تقریباً با تعداد کارگاه‌ها (یک میلیون و ۲۰۰ هزار) برابر دانست، ۲۰۰۰ تشکل کارفرمایی وجود دارد. این در حالی است که برآورد می‌شود ۱۱ تا ۱۶ میلیون کارگر در کشور وجود دارد. برای پی بردن به نسبت تشکل‌های دو بخش به جمعیت هر بخش، محاسبه‌ای انجام می‌دهیم و در آن جمعیت کارگران کشور را به‌طور متوسط ۱۳ میلیون نفر در نظر می‌گیریم. نسبت تشکل‌های حوزه کارگری به جمعیت این بخش ۰,۰۰۰۵۴ است، در حالی که این نسبت برای بخش کارفرمایی ۰,۰۰۱۶۶ است. به عبارت دیگر، نسبت جمعیت کارفرمایان به کارگران ۰,۰۹۲ است، در حالی که نسبت تشکل‌های کارفرمایی به کارگری ۰,۲۸۵ است. به بیان ساده، کارفرمایان سه برابر نسبت جمعیتشان به کارگران، دارای تشکل هستند.

### استقلال سندیکا و اتحادیه از احزاب سیاسی

عضویت کارگر در سندیکاها با توجه به منافع صنفی آنها می‌باشد و به هیچ وجهی به اعتقادات شخصی، مذهبی، سیاسی، قومی، جنسیت، رنگ پوست و نژاد آنها ارتباط ندارد. امروزه وجود احزاب سیاسی در جامعه یک نیاز اساسی و به عنوان یکی از ضروریات زندگی جوامع بشری در دوره مدرن تلقی می‌شود. در جوامع و نظام‌های سیاسی کنونی تقریباً هم‌اندیشی کاملی نسبت به ضرورت تحزب وجود دارد و از احزاب به عنوان چرخ‌دنده‌ی ماشین دموکراسی یاد می‌شود و هر کارگر و فعال صنفی می‌تواند عضو این یا آن حزب سیاسی باشد اما استقلال و فعالیت سندیکا یا تشکل صنفی همواره می‌بایست در این عرصه حفظ شود. پس سندیکا به عنوان نهادی صنفی و دموکراتیک، مستقل از دولت‌ها، احزاب و سازمان‌های سیاسی فعالیت می‌کند و عضویت در آن امن‌ترین، مناسب‌ترین و قابل اعتمادترین روش برای تشکیل یابی نیروی کار در کشور محسوب می‌شود. البته روشن است که سندیکا فعالیتش فقط صنفی نیست و در عرصه‌های عمومی و آزادی‌های اجتماعی و سیاسی و نیز در راستای تامین منافع کارگران و دفاع از آنها در جامعه‌ی سرمایه‌داری مجبور است در عرصه‌های عمومی و در چارچوب اساسنامه خود، دست به موضع‌گیری سیاسی بزند. و وارد گفتگو با مسئولین سیاسی برای تصویب یا لغو قوانین برای تامین منافع اعضایش بزند. پس ورود به سیاست در جهت دفاع از منافع اعضا می‌باشد و نه همانند یک حزب سیاسی که برای گرفتن قدرت سیاسی دست به مبارزه می‌زند. کارکرد احزاب برای رشد دموکراسی و تامین آزادی‌ها و تغییر ساختارها است و سندیکا مانند احزاب دمکرات، مترقی و چپ که برای قدرت سیاسی مبارزه می‌کنند، فعالیت نمی‌کند. پس هر نیرویی کارکردهای خود را برای تاثیرگذاری در جامعه دارد و ما در این نوشته تلاش کردیم این تفاوت‌ها را برجسته کنیم. جامعه ایران برای انجام تغییرات دموکراتیک هم به سندیکا و تشکل‌های صنفی و مدنی دیگر، و هم به احزاب سیاسی دمکرات، ملی، مترقی و چپ نیاز دارد.

بنابراین استقلال تشکل‌های صنفی و سندیکایی کارگران و مزدبگیران از احزاب سیاسی می‌بایست همواره حفظ شود. تلاش برای وابسته کردن تشکل‌های سندیکایی و اتحادیه‌ها به احزاب سیاسی موجب تضعیف، تفرقه و متشکل شدن و گسترش سندیکا و اتحادیه در میان نیروی‌های کار می‌شود و این به مبارزات سندیکایی آسیب می‌رساند و همواره می‌بایست با چنین رویکردهایی آسیب‌زنده‌ای مبارزه کرد.

### فشار امنیتی و سرکوبگرانه علیه تشکل‌های مستقل و آزاد صنفی کارگران و مزدبگیران

جمهوری اسلامی نگاهی امنیتی و اطلاعاتی به فعالیت‌های سندیکایی و اتحادیه‌ای دارد. ارگان‌های سرکوب و امنیتی حکومت اسلامی به اشکال گوناگون مانند، تهدید و ارباب فعالان کارگری و کارگران معترض، جلوگیری از گردش آزاد اخبار در مورد فعالیت‌های صنفی کارگران، امنیتی کردن فعالیت‌های صنفی و مدنی، حمله پلیسی با کمک لباس شخصی‌های امنیتی به تجمعات اعتراضی و صنفی کارگری، اجازه‌ی برگزاری تجمع در روز جهانی کارگر و روز ملی معلمان ندادن، به‌هم‌زدن تجمعات به طرق مختلف، افزایش دستگیری فعالان صنفی کارگری به بهانه‌های واهی و نیز

افزایش انواع فشارها بر شهروندان حامی آن‌ها، بی‌خبر نگه‌داشتن طولانی از وضعیت بازداشت‌شدگان، تشکیل پرونده‌ی کیفی و افزایش تعقیب قضایی علیه فعالین کارگری و مدنی زندانی و غیر زندانی با اتهاماتی نظیر «اخلال در نظم عمومی»، «تبلیغ علیه نظام» و «اقدام علیه امنیت ملی»، شکنجه‌ی روحی، روانی و جسمی در هنگام بازداشت فعالان صنفی، پخش اعتراضات اجباری فعالان کارگری شکنجه شده، محکومیت‌های غیر عادلانه و خلاف آزادی‌های و حقوق بنیادی فعالین سندیکایی به دلایل گوناگون، نگاه‌داری فعالان صنفی کارگری در مکان‌های نامناسب، عدم رسیدگی بهداشتی و پزشکی فعالین کارگری زندانی، محروم کردن از حقوق اجتماعی و مدنی فعالین کارگری و مدنی و انواع دیگر آزار و اذیت فعالین کارگری، مانع اعتراض و فعالیت آزادانه‌ی صنفی کارگران و مزدبگیران می‌شوند.

در واقع اخراج و تعقیب قضایی و امنیتی فعالان کارگری و برخورد پلیسی و امنیتی با تجمعات اعتراضی، تنها مانع پیشروی کارگران برای انجام فعالیت مستقل سندیکایی در ایران نیست. ایجاد نهادهای صنفی همسو با دولت و تحمیل «سندیکاها» و شوراها‌ی فرمایشی تمهید دیگری است که وزارت کار و نهادهای امنیتی ایران برای کنترل اعتراضات کارگری در سه دهه‌ی گذشته دنبال می‌کنند. حکومت اسلامی ایران و قانون کار آن، با این روش‌های سرکوبگرانه جلوی ایجاد سندیکا‌های مستقل کارگری را گرفته‌اند و آشکارا از به رسمیت شناختن حق اعتصاب و اعتراض کارگران سر باز می‌زند و در عمل به اشکال گوناگون چنانچه پیشتر مطرح کردیم اعتراضات کارگری و صنفی را با خشونت بیشتر سرکوب می‌کند. چنین رویکردی خلاف ماده ۲۲ «میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی» است که می‌گوید:

یک - «هر کس حق اجتماع آزادانه با دیگران را دارد از جمله حق تشکیل سندیکا (اتحادیه‌های صنفی) و الحاق به آن برای حمایت از منافع خود. دو - اعمال این حق تابع هیچ گونه محدودیتی نمی‌تواند باشد مگر آنچه که به موجب قانون مقرر گردیده و در یک جامعه دموکراتیک به مصلحت امنیتی ملی یا ایمنی عمومی - نظم عمومی یا برای حمایت از سلامت یا اخلاق عمومی یا حقوق و آزادی‌های دیگران ضرورت داشته باشد. این ماده مانع از آن نخواهد شد که اعضای نیروهای مسلح و پلیس در اعمال این حق تابع محدودیت‌های قانونی بشوند. سه - هیچ یک از مقررات این ماده دولت‌های طرف کنوانسیون مورخ ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی (حق متشکل شدن) را مجاز نمی‌دارد که با اتخاذ تدابیر قانون‌گذاری یا با نحوه‌ی اجرای قوانین به تضمین‌های مقرر در آن کنوانسیون لطمه وارد آورند».

و به کارگیری این سرکوب‌ها نیز خلاف ماده‌ی هشت «میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» است که می‌گوید:  
۱- «کشورهای طرف این میثاق متعهد می‌شوند که مراتب زیر را تضمین کنند:

الف - حق هر کس به اینکه به منظور پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود با رعایت مقررات سازمان ذیربط مبادرت به تشکیل اتحادیه نماید و به اتحادیه مورد انتخاب خود ملحق شود. اعمال این حق را نمی‌توان تابع هیچ محدودیتی نمود مگر آنچه که به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا حفظ حقوق و آزادی‌های افراد دیگر ضرورت داشته باشد. ب - حق اتحادیه‌ها (سندیکاها) به تشکیل فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌های ملی و حق کنفدراسیون‌ها به تشکیل سازمانهای سندیکایی بین‌المللی یا



الحاق به آنها.

ج - حق اتحادیه‌ها (سندیکاها) که آزادانه به فعالیت خود مبادرت نمایند بدون هیچ محدودیتی جز آنچه به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا برای حفظ حقوق و آزادی‌های دیگران ضرورت داشته باشد. د - حق اعتصاب مشروط بر اینکه با رعایت مقررات کشور مربوطه اعمال شود.

۲- این ماده مانع از آن نخواهد بود که افراد نیروهای مسلح یا پلیس یا مقامات اداری دولت در اعمال این حقوق تابع محدودیت‌های قانونی بشوند. ۳- هیچ یک از مقررات این ماده کشورهای طرف مقاله‌نامه ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی را مجاز نمی‌داند که با اتخاذ تدابیر قانون‌گذاری یا نحوه اجرای قوانین به تضمینات مقرر در مقاله‌نامه مزبور لطمه‌ای وارد آورند.»

در واقع حکومت اسلامی ایران موظف به رعایت کنوانسیون‌ها و قوانین بین‌المللی و حقوق بنیادی مربوط به کارگران است.

### نتیجه‌گیری

تشکل‌های کارگری مانند سندیکا و اتحادیه به عنوان یکی از انواع نهادهای مدنی می‌توانند زمینه‌های شکل‌گیری یک جامعه دموکراتیک را در ایران فراهم نمایند. سازمان بین‌المللی کار حق تشکیل نهادهای مستقل کارگری را به رسمیت شناخته و جمهوری اسلامی نیز به عنوان یکی از اعضای این سازمان ملزم به اجرای آن است. اما حتی در قانون جدید کار نیز این حق از کارگران سلب شده است.

با وجود ممانعت و محدودیت‌ها برای فعالیت تشکل‌ها و سندیکاهای مستقل و آزاد کارگری و اعمال فشارهای امنیتی و محکومیت‌های زندان علیه فعالین کارگری، اعتراضات کارگری در ایران رشد قابل توجهی به لحاظ کمی و کیفی داشته است و در مواقعی بخشی از اعتراضات به سطح شهرهای بزرگ نیز کشیده شده است. ظرف پنج سال گذشته ما شاهد هزاران اعتراض کارگری در تمامی بخش‌های صنعتی، خدماتی و دولتی بوده‌ایم. روشن است طبقه کارگر ایران تاهنگامی که فاقد تشکل‌های آزاد، مستقل و سرتاسری باشد که بتواند از منافعش دفاع کند طبعاً از شرایط غیر دموکراتیک و سرکوب که پیوسته بخش جدایی‌ناپذیر نظام سیاسی کشور بوده است، رنج خواهد برد.

در تمام این سال‌های گذشته سندیکاهای مستقل و آزاد کارگری در قوانین ایران ممنوع شده‌اند و دولت کنترل شدیدی را بر کلیه نهادهای قانونی که به اصطلاح نماینده کارگران هستند

اعمال می‌کند. حق اعتصاب هرگز به صراحت پذیرفته نشده و در عمل اعتصاب‌ها با خشونت و محکومیت‌های سنگین زندان سرکوب می‌شوند. تمام تلاش‌ها در سال‌های اخیر برای تشکیل سندیکاها و اتحادیه‌های مستقل کارگری به شدت سرکوب و فعالان کارگری از کار اخراج شده‌اند، و مورد آزار و تعقیب قرار گرفته‌اند و به اتهام‌هایی از جمله «اقدام علیه امنیت ملی» و «تبلیغ علیه نظام» زندانی شده‌اند.

رژیم جمهوری اسلامی هرگونه تشکل‌یابی یا انجام رفرم در قوانین کشور را امنیتی و خطرناک تلقی می‌کند و عملاً راه را بر هر گونه اصلاحات در امر تشکل‌یابی کارگران سد کرده است. برای عبور از بن‌بست قانونی تشکل‌یابی کارگران نمی‌توان به قوانین جمهوری اسلامی متوسل شد. عبور از این موانع بسیار دشوار و سخت است و کارگران در هر واحد صنعتی، خدماتی و دولتی می‌بایست خود ابتکار تشکیل سندیکاهای آزاد و مستقل را به صورت علنی و مستقیم به عهده بگیرند.

تجربه‌ی شورای کارگران هفت‌تپه و فولاد اهواز نشان داد که دولت، رهبران خانه «کارگر» و ارگان‌های امنیتی آن به دنبال برچیدن تشکل‌های مستقل و آزاد کارگری از طریق جایگزینی شوراهای اسلامی کار به‌عنوان تشکل‌های وابسته به حکومت و کارفرمایان می‌باشند. تنها آلترناتیو شوراهای اسلامی کار تشکیل تشکل مستقل کارگری از دولت و کارفرماست. فقط در این وضعیت است که می‌توان با قدرت به مراتب بالاتری برای احقاق حقوق کارگران در عرصه‌های مختلف من جمله بهبود کار، بیمه ها، دستمزد، شرایط ایمنی و... مبارزه کرد. در یک سیستم اداری غیر دموکراتیک، دیکتاتوری، ضعیف و امنیتی امکان اصلاح فراهم نمی‌شود. و در این وضعیت دموکراسی، مشارکت اجتماعی و رشد اقتصادی تقویت نمی‌گردد. یکی از ابزارهای تحول در سیستم اداری، تشکل‌یابی جامعه است. تشکل‌های سیاسی و مدنی - صنفی از زمان رضاشاه تاکنون همواره توسط نظام سیاسی ایران به عنوان مخل امنیت کشور تصویر شده و همیشه تلاش بر این بوده که یا از تشکل‌ها کاریکاتور بسازند و آن‌ها را خودساخته حکومت کنند یا اگر تشکلی شکل گرفته نیز آن‌ها را به هر ترتیبی محدود کنند. چنانچه عدم تشکل‌یابی جامعه، ناامنی و اختناق سیاسی را برای جامعه در پی دارد. بنابراین سرکوب و محدودسازی تشکل‌های

مستقل و آزاد، امنیت کشور را به خطر می‌اندازد. در صورتی که سازمان‌یابی، تقویت و نیرومندسازی جامعه‌ی مدنی از طریق متشکل شدن جامعه، لازمه‌ی توسعه‌ی پایدار و همه‌جانبه است. انقلاب ۷۵ به این دلیل اتفاق افتاد که شاه هیچ نهاد مدنی‌ای را تحمل نمی‌کرد. به عبارت دیگر در سیستم مدرن، اگر رژیم شاه فعالیت تشکل‌های مدنی، آزاد و مستقل را می‌پذیرفت، شاید سرنوشت او به شکل دیگری در تاریخ رقم می‌خورد. در جمهوری اسلامی بیش از چهار دهه است که تشکل‌های تشکل‌های سندیکایی، اتحادیه‌های کارگری و نهادهای مدنی و صنفی را به مثابه تهدیدی امنیتی می‌بینند و ساختار سیاسی دیکتاتوری با سرکوب گسترده بازتولید شده است. در حکومتی که به اشکال گوناگون، آزادی تشکل‌یابی را در مراحل مختلف از تشکیل تا عضویت و کاندیداتوری و فعالیت و انحلال محدود کرده، کارایی چندانی ندارد و در عمل شاهد هستیم که بسیاری از فعالان تشکل‌های صنفی مستقل با سرکوب گسترده و اخراج از کار روبرو هستند.

سازمان‌های کارگری نقش انکارناپذیری در حمایت و احیای حقوق کارگران در سیر تحولات تاریخی کار ایفا کرده‌اند. سندیکا و اتحادیه به دلیل سابق مبارزاتی و نقش قابل قبول در تاریخ مبارزات جنبش کارگری در ایران و نیز به دلیل حقوق مسلم شناخته شده در عرصه حقوق کار بین‌المللی و دیگر قوانین و میثاق‌های جهانی و حقوق بشری از حمایت کارگران و مزدبگیران در جهان برخوردار است. مشارکت دموکراتیک کارگران در سندیکاها و اتحادیه‌ها برای آگاهی‌یابی و تشخیص منافع خود قابلیت سازماندهی مبارزات کارگری را در عرصه داخلی و جهانی افزایش می‌دهد. این مختصات عام و کلی و ویژگی‌های بنیادین و قوانین بین‌المللی مربوط به کار نشانگر این واقعیت است که هیچ تشکل دیگری نمی‌تواند جای سندیکا را بگیرد. بنابراین در فعالیت در جهت خواست ایجاد و احیای حقوق سندیکاهای مستقل کارگری نباید در دام تبلیغات جناح‌بندی‌های حکومتی و چپ‌روی‌های بی‌پایه برای نقض استقلال جنبش کارگری و مزدبگیران افتاد.

### منابع:

- ۱- متن اعلامیه جهانی حقوق بشر
- ۲- میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی
- ۳- ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۶۱ - مهرماه ۱۳۹۲
- ۴- ایران: گسترش فقر، کاهش حقوق کارگری - جامعه دفاع از حقوق بشر در ایران
- ۵- مقاله «سندیکای آزاد و مستقل آری، شورای اسلامی کار، نه!» علی صمد- سایت به پیش
- ۶- قوانین مربوط به شوراهای اسلامی کار:





- ۷- تصویب نامه تشکیل نیروی ویژه تنظیم روابط کار در وزارت کار و امور اجتماعی
- ۸- قانون کار جمهوری اسلامی
- ۹- سایت خانه کارگر
- ۱۰- میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی
- ۱۱- میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
- ۱۲--مقاله نامه ۸۷ آزادی سندیکاها و حمایت از حقوق سندیکایی
- ۱۳-آیین نامه چگونگی تاسیس، حدود وظایف و اختیارات عملکرد انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوط به موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب هیات وزیران طبق آیین‌نامه در سال ۱۳۷۱ و در سال ۱۳۸۹
- ۱۴- آئین نامه ها و مقررات انتخاب «نمایندگان کارگری»، در تاریخ ۱۳/۰۳/۱۳۸۷ و دیگری با همین عنوان در تاریخ ۰۹/۰۵/۱۳۹۲ مصوب «مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی»
- ۱۵- سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ۱۶- حزب اسلامی کار- ویکی پدیا
- ۱۷- حسین بشیریه (۱۳۷۶)، تاریخ اندیشه های سیاسی در قرن بیستم؛ اندیشه های مارکسیستی تهران: نشر نی.
- ۱۸- کارل مارکس؛ فردریش انگلس (۱۳۹۳)، اتحادیه های کارگری مقدمه و ویرایش: کنت لپیدس، ترجمه‌ی محسن حکیمی تهران: نشر مرکز.
- ۱۹- ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۶۱ - مهرماه ۱۳۹۲
- ۲۰- مقاله «سندیکای آزاد و مستقل آری، شورای اسلامی کار، نه!» نوشته علی صمد- سایت «به پیش»
- ۱۲- تصویب نامه تشکیل نیروی ویژه تنظیم روابط کار در وزارت کار و امور اجتماعی
- ۲۲- اتحادیه و سندیکای مستقل کارگری چه ویژگی هایی دارد؟ نوشته علی صمد- نشریه «جنگ کارگری»
- ۳۲- مقالات آقای حسین اکبری در سایت اخبار روز و دیگر سایت ها در باره مسائل سندیکایی و کارگری
- ۴۲- عکس ها از گوگل انتخاب شده است.

# مقاومت ما را زیبا می‌کند!

نوشته هلنا مکریت / ترجمه  
مریم کامکار

**توضیح مترجم -** کودتای ۱۹۸۰ ترکیه، آغاز عصری نو در نئولیبرال‌سازی ساختارهای اقتصادی این کشور بود. کودتایی خونین که دورانی از زندان و شکنجه و اعدام را برای این کشور به ارمغان آورد و زمینه‌ساز اجرای سیاست‌های نئولیبرال اقتصادی شد. کودتاگران نظامی در حکومت نه ساله‌ی خود، نابودی دستاوردهای جنبش کارگری و چپ در این کشور را در دستور کار داشتند و این امر را همانند نمونه‌ی شیلی، به میانجی اعدام و زندان و تبعید به سرانجام رساندند.

ترکیه‌ی پساکودتا، زمینی آماده و حاصل‌خیز برای کاشتن تخم نئولیبرالیسم، و فراهم‌آوردن امکان تاخت و تاز آمریکا در منطقه بود. پس از این دوره است که با روی کار آمدن «تورگوت اوزال»، خصوصی‌سازی در ترکیه سرعت می‌گیرد. علاوه بر این در شرایط تضعیف چپ و جنبش کارگری، دولت مهابی هجوم به دستاوردهای طبقه‌ی کارگر در این کشور می‌شود: امکان‌های عمومی و دولتی رفاه اعم از بیمارستان‌های دولتی، امکان‌های تامین ارزاق عمومی و ظرفیت‌های دموکراتیک برای مقاومت در مقابل این تحولات، عملاً به سمت نابودی می‌روند. دولت اوزال علاوه بر این و به نام توسعه‌ی اقتصادی ترکیه، از صندوق بین‌المللی پول «وام» و در کنار آن «برنامه‌ی اقتصادی» برای تشدید فشارها بر زحمت‌کشان و تقویت سمبه‌ی کارفرمایان دریافت می‌کند.

تحولات اقتصادی پسا کودتا، دورانی از فلاکت اقتصادی و تورم لجام‌گسیخته را در ترکیه به بار آورد و امکان روی کار آمدن حزب عدالت و توسعه را فراهم کرد. روی کار آمدن اردوغان در سال ۲۰۰۳ با شعارهای نزدیک به دولت‌های رفاه، و سیاست‌های سوسیال‌دموکرات اقتصادی عملاً نه فقط با انتخابات، که با یک اجماع ملی و سراسری علیه وضعیت پیش از سال ۲۰۰۰ محقق شد. از انقلابی‌ترین چپ‌ها تا نیروهای مذهبی ضد آمریکایی بر سر اردوغان توافق داشتند و در آن سال‌ها این توافق امری پنهانی نبود.

حزب عدالت و توسعه اما پس از قبض تمام ساختار قدرت در ترکیه در عرض چند سال تغییر شمایل داد. دولتی که کار را با پس دادن وام سازمان بین‌المللی پول و بازگرداندن سیاست‌های رفاه اقتصادی آغاز و تورم را مدیریت کرده بود، در عرض چند سال وام‌های بزرگتری گرفت و سیاست خصوصی‌سازی تمام زیرساخت‌های کشور را آغاز کرد. دوران جدیدی از اردوغانیسم آغاز شده بود که به طور خلاصه «نئولیبرالیسم اقتصادی»، «سرکوب و اسلامی‌سازی در داخل»، و «توسعه‌طلبی در خارج» آن را تعریف می‌کند.

اولین خیزش عمومی معیشتی علیه دولت اردوغان، در سال ۲۰۱۳ در وقایع معروف به پارک گری انجام شد. دولت اردوغان با هدف نابودی تمام نشانگان «عصر لائسیسته و انقلاب آتاتورکی» قصد نابودی یکی از پارک‌های معروف استانبول را کرده بود. مقاومت در مقابل این نابودی از سوی چپ ترکیه آغاز شد و کم‌کم وجوه گسترده‌تری گرفت. مرکز شهر استانبول تا روزهای در تصرف چپ و جنبش کارگری بود. مقاومتی که البته منجر به تحولی نشد، اما دولت اردوغان را مجبور به عقب‌نشینی‌های موضعی کرد.

با وجود این تخاصمات و تصادمات، کودتای ۲۰۱۶ ترکیه، فصلی جدید در سرکوب جنبش کارگری در ترکیه را رقم زد. کودتای ناموفقی که به ادعای دولت ترکیه، توسط اسلام‌گرایان تحت حمایت آمریکا انجام شده بود شکست خورد و همین هم بهانه‌ای برای تشدید سرکوب‌ها شد. دولت اردوغان با اعلام وضعیت ویژه، هرگونه اعتصاب، تظاهرات و میتینگ را ممنوع کرده بود و هر اقدامی در این زمینه‌ها با سرکوب جدی مواجه می‌شد.

همین سرکوب و سکوت پساکودتا هم بستری برای تسریع سیاست‌های اقتصادی ضد کارگری شد. تا جایی که اردوغان در سخنرانی‌هایش در میان کارفرمایان و اتحادیه‌های کارفرمایی، از فواید «وضعیت ویژه» و ممنوعیت اعتصاب برای سرمایه‌داری ترکیه تعریف می‌کرد و از این طریق برای بحران تولید مشروعیت می‌کرد.

اعتصاب فلورمار در این بستر انجام شد. ۱۳۲ کارگر تولید آرایشی و بهداشتی فلورمار، این برند معروف



حتی در میان ایرانیان، در وضعیتی که اعتصاب اکیداً ممنوع بود و هر اعتراضی سرکوبی بزرگ را به دنبال داشت، اعتصابی ۲۹۷ روزه و پیروز را سازمان دادند.

مطلب زیر ترجمه‌ی مقاله‌ای از هلن مکریت از میانه‌ی این اعتصاب باشکوه است:

منطقه‌ی صنعتی «گبزه»، در احطه‌ی پیچ‌وخم‌های بزرگ‌راه‌ها و در منطقه‌ای جدا از بافت شهری، با حدود یک ساعت فاصله از مرکز، در جنوب شرقی استانبول واقع شده است. این منطقه، در شرق ناحیه‌ی مرمره و شمال خلیج ازمیت، ۱۳ درصد از صنعت ترکیه را در دل خود جای داده است. این منطقه‌ی صنعتی کمابیش قطب صنعت خودروسازی، صنعت تایر و لاستیک و صنایع پتروشیمی ترکیه است. از مرکز گبزه می‌توانید آب آبی خلیج را ببینید، اما منظره‌ی منطقه صنعتی آن مجموعه‌ای از سوله‌ها و برق ماشین‌های سفید پارک شده است. در ۱۵۴ روز گذشته، این مکان محل مقاومت مداوم یکصد و سی و دو کارگر فلورمار، تولیدکنندگان محصولات آرایشی و بهداشتی بوده است که بر حق خود برای عضویت در سندیکا تاکید می‌کنند و میان ساختار سیاسی و بروکراسی ترکیه و این برند فرانسوی مشهور گیر کرده‌اند. ایو روشه (Yves Rocher) ۷۱ درصد سهام فلورمار را در سال ۲۰۱۸ به دست آورد. برندی که می‌توان بوی عطرهايش را در خیابان‌های استانبول و برلین و واشنگتن حس کرد. من در پایان ژوئن، در چهل و پنجمین روز مقاومت، یک روز را با معترضان گذراندم و با نمایندگان اتحادیه کارگری «پترول ایش» (Petrol-İş) و تعدادی از زنان معترض صحبت کردم تا در رابطه با مبارزه و مطالبات آن‌ها بیشتر بفهمم.

در قیاس با اعتصاب مذکور و اعضا و حمایتگران آن، محیط اتحادیه‌ی کارگری در ترکیه عموماً دارای فراگیری ضعیفیست که به پیروزی‌های پراکنده و ایزوله‌ای در اعتصابات اخیر منجر شده. کارخانه‌ی داروسازی Novamade در آنتالیا در سال ۲۰۰۷ شاهد اعتصاب ۴۴۷ روزه‌ای بود که با پیروزی به پایان رسید؛ جایی که زنان اکثریت اعتصاب‌کنندگان را تشکیل می‌دادند. اعتصاب در Bericap در منطقه‌ی گبزه در سال ۲۰۱۱ پس از ۲۰۹ روز با پیروزی خاتمه یافت. اعتصاب UPS، در سال ۲۰۱۱، توسط سندیکای حمل و نقل TÜMTİS، برگزار شد. سندیکایی اعضای آن متعاقباً در سال گذشته به دادگاه برده شدند. اعتصابات قابل توجه زنان شامل اعتصاب کارخانه باتری Berec در سال ۱۹۶۴ و شرکت آنها در اولین اعتصاب رسمی در مالاتیا در سال ۱۹۶۵ است.

۸۰ درصد از کارگران اعتصابی فلورمار را زنان تشکیل می‌دهند.





قرار دادند و شروع به اخراج برخی از کسانی کردند که به دنبال تشکیل سندیکا بودند. بیشترین تعداد درست قبل از ماه رمضان در اقدامی تعمداً تحقیرآمیز اخراج شدند. سایر کارگرانی که از همکاران سندیکایی خود حمایت کردند نیز اخراج شدند. اخراج شدگان از دریافت دستمزد استاندارد پیکاری هزار لیر در ماه، که معمولاً در صورتی که اخراج ناعادلانه باشد و برای نجات خانواده از فقر پرداخت می شود، محروم شدند. به گفته صاحبان

فلورمار، کارگران معترض اخراج شدن را «انتخاب کردند». در نتیجه امتناع کارفرما از به رسمیت شناختن اینکه اکثریت لازم برای تاسیس سندیکا تأمین شده است، مقاومت فعلی را یک اعتصاب «غیر قانونی» معرفی می کند، که پویایی را از «فرآیند تولید» می گیرد و کارگران معترض را در ضرر بیشتری قرار می دهد.

تعداد کارگران پیوسته به این مقاومت، از روز اول هر روز در حال افزایش بوده است؛ زیرا تعداد بیشتری از کارگران فلورمار به دلیل حمایت از اعتصاب اخراج می شوند. کارگران هر روز از ساعت هشت تا سه با اتوبوس های ارائه شده توسط پترول-ایش در اطراف محیط کارشان حاضر می شوند. همچنین سندیکا ماهیانه ۵۰۰ لیر به کارگران اعتصابی پرداخت می کند؛ مبلغی بسیار کم که نیازهای اولیه آنها را پوشش نمی دهد. آن ها می نشینند، صحبت می کنند، و همدلی شان را روی سنگفرش بیرون از کارخانه رد و بدل می کنند. هر از گاهی طغیان انرژی آن ها را به جاده می برد تا یک رقص محلی خودجوش «هالای»، همراه با بلندگوی اتوبوس شاتل و بوق وسایل نقلیه باری سنگین عبوری آنها را همراهی کند. به قول یکی از کارگران معترض «هالای مثل باتری است!». این اولین تجربه مشارکت سیاسی برای اکثر آن هاست. سه بار در روز، در دو استراحت چای و یک ناهار، آنها برمی خیزند تا در دروازه های کارخانه جمع شوند تا با فریاد همکاران سابق خود را تشویق کنند تا به هدفشان بپیوندند. همکاران سابق آنها در حیاط بیرون جمع شده اند، لباس های یکنواخت آبی لاجوردی با کلاه های همسان پوشیده اند، سیگار می کشند و صحبت می کنند. آنها با نظارت ستیزه جویانه توسط مدیرشان به دقت زیر نظر گرفته می شوند و کارفرما آماده است هر کسی را که از مقاومت حمایت می کند اخراج کند. در روز ۹۰، دیوارهایی از چمن پلاستیکی ساخته شده بود. در روز ۸۴، پلیس یک کمپین ارباب، از جمله ضبط بلندگوهای کارگران را آغاز کرد. در روز ۸۷، ایو روچر اتوبوس هایی را کرایه کرد تا ورودی کارخانه فلورمار را مسدود کند، لاستیک ها را پهن کرد تا از جابجایی آنها جلوگیری کند و از دوربین های نظارتی برای ترساندن معترضین استفاده کرد.

استراتژی مقاومت در فلورمار دو وجه دارد. اول مبارزه برای ادامه ای اعمال فشار بر مدیریت فلورمار در سطوح محلی و دوم، اعمال فشار در سطح بین المللی. از آنجایی که Yves Roche یک شرکت فرانسوی است، «پترول-ایش» با سندیکاهای فرانسو و کنفدراسیون دمکراتیک کار فرانسه (CFDT) در تماس بوده است تا «ایو روش» را به نمایندگی از کارگران فلورمار تحت فشار قرار دهد. نمایندگان پترول-ایش و کارگران اعتصابی در اواسط سپتامبر به مقر اتحادیه جهانی صنایع در ژنو و پاریس برای دیدار با نمایندگان CFDT سفر کردند که نتیجه ای آن بیانیه های مطبوعاتی و بحث در مورد استراتژی های تداوم این مبارزه و همچنین تقویت ابعاد بین المللی همبستگی با اعتصاب بود. با این حال، چالش های مهمی در توسعه ای همبستگی عمیق تر و فعال تر در ورای مرزها و گروه های اجتماعی وجود دارد. به گفته مصطفی مسوت تکیک، دبیر سازماندهی و آموزشی، «واکنش بین المللی آنطور که ما (پترول-ایش) انتظار داشتیم عمومی و صریح و مشخص نبوده است.» او

حضور زنان در این کارخانه هم به همین نسبت است. مشارکت زنان در نیروی کار و نرخ اشتغال به طور سنتی در ترکیه پایین بوده و معمولاً در شرکت هایی در مقیاس کوچک یا بخش خدمات متمرکز است. در کارخانه های دیگر بدن زنان کنترل و تنظیم می شود؛ محدودیت در استفاده از مرخصی های بارداری، محاسبه ای زمان های قانندگی کارگران زن و دوربین ها در اتاق های رختکن! در کارخانه فلورمار، کارگران زن مجاز به استفاده از محصولات

آرایشی رایگان فلورمار در داخل کارخانه هستند؛ اما همین امر در خارج از کارخانه به شدت ممنوع است. زندگی یک کارگر صنعتی زن در ترکیه نه تنها کار کردن، تمیز کردن، سازماندهی کردن، «انجام وظایف خانگی»، که «زیبا و زنانه» به نظر رسیدن در حین کار نیز هست. نوعی زیبایی که فلورمار با آن تجارت می کند. شعار اعتصاب «نه فلورمار، بلکه مقاومت ما را زیبا می کند» پاسخی به این سیاست است.

تبعیض بر مبنای جنسیت تا ارتباط بین کارفرما و کارگر و میان سرمایه ی جهانی و شرایط کار محلی در ترکیه پیش رفته است و به تبع آن بر نوع کار، امنیت شغلی و پویایی روزمره در محل کار تأثیر می گذارد. این تأثیر همچنین تا ساختار سندیکاها هم پیش رفته است. به عنوان مصداق، تنها شش درصد از اعضای پترول-ایش زن هستند. این مقاومت منعکس کننده همسویی واقعیت های مختلف چندگانه، آگاهی کارگران در میان جنبش های اجتماعی مختلف و تأثیر این آگاهی بر رژیم های کارگری تولید است که به صورت فراملی سازماندهی می شوند و مطالبات شکل گرفته در رابطه ی بین جنبش کارگری و جنبش فمینیستی را با چشم انداز تیره و تار را برای سندیکاها، کارگران زن و چشم انداز صنعتی در ترکیه نادیده می گیرد.

### پیشینه ی مقاومت:

این مقاومت در چارچوب شرایط بد کار، کاهش در حداقل های بهداشت و ایمنی کار و امکان های سازمانیابی ضعیف برای کارگران است. بازسازی چشم انداز صنعتی ترکیه در دهه ۱۹۸۰ در معنای نئولیبرالی، مانند سایر زمینه ها، محیط کار و رابطه ی میان کار و زندگی خصوصی را تحت تأثیر قرار داده است. با پیروی از قوانین و مقررات کار که اساساً از زمان کودتای نظامی در سال ۱۹۸۰ بدون تغییر باقی مانده است، یک سندیکا تنها زمانی می تواند اعتبار مذاکره به نمایندگی از کارگران را داشته باشد که توانسته باشد دست کم ۴۰ درصد از کارگران را در همان محل کار به خود جذب و سازماندهی کند. البته طبق قانون، هیچ کارگری نباید به دلیل فعالیت های مرتبط با سندیکا اخراج شود، اما این امر همیشه در عمل اجرا نمی شود.

در ماه ژانویه، گروهی متشکل از ۶۰ تا ۷۰ کارگر فلورمار با شوق سازمانیابی سندیکایی به شعبه ی «گیزه» سندیکای پترول-ایش مراجعه کردند. آنها از کارگران، دوستان و اعضای خانواده، در کارخانه های دیگر در مورد مزایای عضویت در سندیکا شنیده بودند: حقوق بالاتر، ساعات کار با تنظیم بهتر، پرداخت هزینه های وعده ی ناهار، امنیت شغلی بالاتر، مرخصی استعلاجی، تهیه کفش و کمک زغال سنگ برای گرمایش در زمستان. روندهای قانونی این مطالبه طی شد. کارگران در میان خود کمیسیونی تشکیل دادند و عضویت ۱۵۷ نفر از کارگران که ۴۱ درصد از افراد شاغل در کارخانه بودند را با تهیه ی گواهی وزارت کار مبنی بر اشتغال در این کارخانه تأمین کردند. همه چیز برای عضویت جمع بزرگی از کارگران فلورمار در سندیکا و نمایندگی کارگران توسط سندیکا فراهم بود.

کارفرما با توجه به حقوق خود، درخواست تأیید شده برای عضویت در سندیکا را در دادگاه رد کرد. آن ها همچنین اعضای جدید سندیکا را تحت فشار



نقش اجتماعی با فرآیندها و شبکه‌هایی از روابط که بر توانایی آن‌ها در بازتولید نیروی کار تأثیر می‌گذارد و درک اینکه همه‌ی کارگران و نیروی کارشان به طور یکسان بازتولید نمی‌شوند. جنبه‌هایی مانند جنسیت، نژاد، سن، ترکیب خانواده، فاصله از محل کار، دسترسی به حمایت رفاهی، نه تنها بر رابطه‌ی کارگران با کار بلکه بر توانایی آنها برای مقاومت و مبارزه نیز تأثیر می‌گذارد. در صف اتوبوس‌های حامل کارگران به محل اعتصاب، سنین مختلف از ۱۹ سالگی تا ۴۲ سالگی، گرایش‌های سیاسی متفاوت، باورهای مذهبی متفاوت، وضعیت تاهل و چارچوب زندگی متفاوت، فاصله‌های مختلف خانه از کارخانه و تجربیات مختلف شغلی در فلورمار وجود دارد. بسیاری از زنان دارای فرزند، برخی متاهل، برخی دیگر مجرد یا بیوه هستند و برخی از اقوام سالمندشان مراقبت می‌کنند. سه نفر از مقاومت‌کنندگان باردار هستند و پنج نفر از کار افتاده‌اند. برخی از زنان در وهله اول مجبور به مبارزه با اعضای خانواده برای کار شده‌اند. شرایط اجتماعی آن‌ها مانند اعضای خانواده‌ی وابسته به شغل آن‌ها و وضعیت مالی نیز بر توانایی آن‌ها برای ادامه‌ی مقاومت تأثیر می‌گذارد.

بسیاری از زنان درباره همبستگی تازه‌ای که در مکالمات روزمره‌ی خود در مسیر اعتراض پیدا کرده‌اند، صحبت می‌کنند، که واقعیت روزمره‌ی مقاومت را می‌سازد. این یکپارچه‌سازی برای همبستگی و تحقق مشترکات، نه تنها به عنوان کارگر بلکه به عنوان زنان، یکی از امکان‌های سازمانیابی آن‌ها برای ادامه‌ی اعتراض و اعتصاب است. سیاست، استراتژی اعتصاب، کارگر بودن و زن بودن نیز در این فضای جدید مورد بحث قرار می‌گیرد، و کارگران اعتصابی در این پروسه یکدیگر را تکامل می‌بخشند. با این وجود، مقاومت اعتقاد به اتحاد و آگاهی طبقاتی بیشتر را تحکیم کرده است.

ذوهر می‌گوید: «ما در مورد مسائل سیاسی زیاد صحبت می‌کنیم. وقتی بحث‌های سیاسی داریم، نظرات سیاسی متفاوتی داریم، اما به نقطه‌ای می‌رسیم که بحث ادامه پیدا نمی‌کند، زیرا از بی‌احترامی به یکدیگر می‌ترسیم. در این لحظات من فضای بحث سیاسی را ترک می‌کنم، زیرا با همکارانم موافق نیستم. این روی زندگی من هم تأثیر گذاشته است. از نظر سیاسی و ایدئولوژیک، تصمیم گرفته‌ام یک کارگر سندیکالیست باشم. این همان چیزی است که مقاومت مرا به سوی آن سوق داده است.»

چهل روز پس از مقاومت، در ۲۴ ژوئن ۲۰۱۸، انتخابات زودهنگام مشترک ریاست جمهوری و پارلمانی در ترکیه برگزار شد. در طول دوره پیش از انتخابات، کارگران اعتصابی و مقاوم در برابر فلورمار یک فرصت عکاسی محبوب برای کسانی بود که خود را حامی کارگران کشور معرفی می‌کردند. نماینده‌ای از هر حزب سیاسی به جز حزب ملی گرای راست‌گرای MHP با آن‌ها دیدار کرد. نماینده‌ی حزب حاکم عدالت و توسعه AKP بسیاری را تحت تأثیر قرار نداد چرا که نمایندگان این حزب نپذیرفتند پس از دیدار پاسخگوی میکروفون‌ها و خبرنگاران باشند. کارگران اعتصابی از زمان پیوستن به مقاومت، تغییر در چارچوب سیاسی خود و درکشان از احزاب را متذکر می‌شوند:

یک زن ۲۵ ساله می‌گوید: «دیدگاه‌های سیاسی من بسیار تغییر کرد. قبل از مقاومت من به حزب عدالت و توسعه رای دادم، اما در طول فرآیند سازماندهی آن‌ها به مبارزه کمک نکردند و بنابراین به حزب دیگری رای دادم.»

یک زن ۳۳ ساله می‌گوید: «به طور کلی، این روند بر بسیاری از دیدگاه‌های سیاسی کارگران تأثیر گذاشته است... ما دوستانی داریم که در ابتدا قبل از مقاومت از حزب عدالت و توسعه حمایت

حدس می‌زند که دلایل این امر ممکن است قدرت سازمان‌دهی بین‌المللی ضعیف در سندیکاهای فرانسه، و تأثیرات گفتمان اتخاذ شده توسط ایو روشه باشد که با کارگران فلورمار مطابق با قوانین کار ترکیه رفتار می‌شود، حتی اگر این قوانین با قوانین کار اتحادیه اروپا مطابقت نداشته باشد.

### ترکیب فنی و اجتماعی نیروی کار

فهم ترکیب فنی (نحوه سازماندهی کارگران توسط سرمایه) و ترکیب اجتماعی (شرایطی که کارگران و روابط خانوادگی آن‌ها در جامعه تشکیل می‌شود) در میان کارگران فلورمار، برای درک مقاومت آنها مهم است. از نظر فنی، آن‌ها در محل کار تکه‌تکه شدند و بین کارگران سایه چشم، کارگران ریمل و کارگران لاک ناخن تقسیم شده‌اند. تقسیمات بیشتر با ترتیبات مکانی، ساعات کاری، و سطوح تجربه، بین بیست درصد مردان و هشتاد درصد زنان تقسیم شده است. کارگرانی که ده سال کار کرده بودند به اندازه‌ی کارگرانی با یک سال سابقه‌ی کار حقوق دریافت می‌کردند. این‌ها کارگرانی هستند که زندگی خود را در انزوا در محل کار تعیین شده‌ی خود، در منطقه صنعتی مربعی بتنی ایزوله، و در فضاهای حمل و نقل برزخی که آن‌ها را بین زندگی شغلی و خصوصی جابه‌جا می‌کند، زندگی می‌کنند. آنها کارگران صنعتی هستند که بین ماشین‌های غول‌پیکر اتوماتیک و کار یدی، بین فضاهای کاری فردی و در عین حال جمعی، بین حقوق کار محلی و بین‌المللی گیر افتاده‌اند. آن‌ها در مناطق محصور زندگی می‌کنند می‌کنند که از فضای شهر تفکیک شده و تحت نظارت پلیس قرار دارد؛ بخشی از استراتژی صادرات‌محور که ریشه در سرمایه‌گذاری خارجی دارد که دولت‌های مختلف ترکیه از سال ۱۹۸۰ آن را دنبال کرده‌اند.

زحل، ۳۴ ساله، در بخش ریمل کار می‌کرد. کار او این بود که مواد خامی را که برای تولید ریمل ترکیب می‌شود در دیگ‌های صنعتی می‌ریخت و سپس با قاشقی در ابعاد صنعتی مخلوط می‌کرد. هیچ دستگاه و اتوماسیونی وجود ندارد: او بود که می‌ریخت، هم می‌زد، بلند می‌کرد، حمل می‌کرد. شاهد و قربانی یکی از حوادث محیط کار در نتیجه‌ی انفجار یک دیگ فشار قوی است. حادثه‌ای که البته به خیر گذشت و اگر در موقعیت دیگری بود، دیگ به صورتش برخورد می‌کرد. سلوار، ۲۵ ساله، در بخش لاک ناخن کار می‌کرد، برس‌ها را روی شیشه‌های لاک قرار می‌داد، دستگاه را کنترل می‌کرد، رنگ محصولات را تنظیم می‌کرد. کار با دستگاه‌های این بخش نیاز به ساعت‌های طولانی ایستادن دارد. او تنها در صورتی قادر به نشستن بود که محصولات را از نوار نقاله خط تولید جمع‌آوری می‌کرد. ایف، ۳۰ ساله، در بخش سایه‌ی چشم، روی پالت سایه چشم کار می‌کرد. او یکی از ده کارگری بود که در صف نشسته بودند و رنگ دیگری را روی پالت قرار می‌دادند. محصولی محبوب با نام‌های مهیج «عشق طبیعی» یا «رنگ‌های نمادین» با قیمت ۴۰ لیر در شرایط عادی و ۲۰ لیر به هنگام تخفیف ویژه! امروزه اتوماسیون وجود دارد، اما قبلاً از ماشین‌های سیلیکونی استفاده می‌شد که با قرار دادن مواد داخل دستگاه کار می‌کردند. دستگاه داغ و چسبناک بود و کارگر باید مراقب می‌بود که دست‌هایش را از دست ندهد. نولهان، ۳۳ ساله، در سمت سرپرست بود. او مسئول پنج دستگاه در بخش ریمل بود و تمام کارهای آن‌ها را در طول روز و شب ترتیب می‌داد. «ریمل مانند زغال سنگ است. در صورت تغییر رنگ باید تمام قسمت‌های دستگاه را تمیز کنید. دستگاه بیش از صد قطعه دارد. کار بسیار سختی بود.»



از نظر ترکیب اجتماعی، کارگران اعتصابی جمعیتی مختلط هستند: با در نظر گرفتن کارگر به عنوان یک



بر کالانگاری زنان بنا شده است. وی می‌گوید «از این نقطه‌نظر مقاومت کارگران فلورمار در طول مبارزات زنان علیه کالانگاری زن و تبعیض جنسی و جنسیتی است.»

چنین دیدگاهی از تاکتیک‌های ائتلافی اگر طبقه را بدون در نظر گرفتن جنسیت و نژاد به عنوان پایه‌ی شکل‌دهنده به شرایط اقتصادی محدود کند و اگر «جنبش زنان» را به عنوان گروه‌های فرهنگی یا اجتماعی، جدا از واقعیت‌های طبقاتی شناسایی کند، تقلیل‌گرایانه خواهد بود. طبقه، یا نیروی کار، توسط فرآیندهای روابط اجتماعی، با تکیه بر ساختارهای سیاسی و فرهنگی، که بر توانایی تولید نیروی کار تأثیر می‌گذارد، مقید می‌شود. برای زنان در ترکیه، این فرآیندها چندگانه است. در وهله اول، کار از هر نوعی که باشد برای بسیاری از معترضین فلورمار نتیجه‌ی یک مبارزه‌ی پیگیر با ساختار اجتماعی و خانواده است. برخی از آن‌ها تا همین اواخر در هیچ نوع شغلی نبودند و برخی دیگر مجبور بودند با خواسته‌های پدران یا شوهرانشان برای بیکار ماندن مبارزه کنند. اخیراً، از برنامه‌ی دهم توسعه حزب حاکم عدالت و توسعه برای سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۸، که «گزینه‌های کاری انعطاف‌پذیر» و «حمایت از کارآفرینی زنان» را اولویت‌بندی می‌کند، اشکال اشتغال مانند کار پاره وقت، کار قراردادی مدت معین، کار موقت از طریق استخدام توسط آژانس‌های خصوصی کاریابی یا کار از خانه تشویق شده‌اند. آنها با ادغام نهادی «زنان» با «خانواده» (تغییر زیرعنوان «زن» به «زن و خانواده» در بخش «افراد واجد شرایط، جامعه قوی» برنامه دهم) با آرزوی حذف تدریجی زن از سپهر اجتماعی پیش می‌روند. هدف اصلی زنان، تولید مثل، در حالت ایده آل سه فرزند، و وقف خود برای تشکیل خانواده است و اشتغال باید یک دغدغه‌ی ثانویه باشد. مشتری ایده‌آل لوازم آرایشی فلورمار، زنان کارآفرینی هستند که بر اساس شعارشان «رنگ برای هر فرد»، «زنان می‌توانند هر کاری که می‌خواهند انجام دهند» هستند.

مصطفی مسعود تکیک، دبیر سازماندهی و آموزشی انجمن، می‌گوید: اینکه زنان در محیط کار گرد هم می‌آیند و شانه‌به‌شانه در برابر نقشی که در جامعه توسط مردان برایشان طراحی شده مبارزه می‌کنند، یکی از نکات و نتایج مهم این اعتصاب است.

برخی از زنان مقاومت هویت و اعتبار خود را به عنوان کارگر بالاتر از جایگاه سایر کارگران زن قرار می‌دهند. آن‌ها در برابر اخراج ناعادلانه‌ی خود پس از تشکیل یک سندیکای قانونی، شرایط بد کار با ساعات طولانی، حقوق ثابت («در ده سال کارفرما حقوق ما را سالانه ۲۰ لیر افزایش داد»، بدون مرخصی استعلاجی، حق اضافه کاری یا دستمزد شیفت شب مقاومت می‌کنند. این که این چیزها ممکن است تحت تأثیر جنسیت آن‌ها باشد، و همچنین عواقب عمیق‌تری در نتیجه زندگی آنها به عنوان زنان در خانه داشته باشد، توسط چند زن مورد بحث قرار می‌گیرد. سیاست‌های ارباب شدید علیه زنان، تحمل بیشتر تقاضاهای کارگران مرد، تبعیض نژاد و استراحت بین مردان و زنان در محل کار اما نشان می‌دهد که همچنان بین طبقه و جنسیت تفاوت‌های مغشوش وجود دارد.

سلیمان آکیوز، رئیس شعبه‌ی گبزه‌ی سندیکای پترول-ایش، می‌گوید: «این یک مبارزه‌ی طبقاتی است. جنبش زنان با ما ملاقات کرد، اما من می‌خواهم تأکید کنم که این یک مبارزه‌ی طبقاتی است، نه فقط زنان.»

وی در ادامه به ضرورت تشکیل ائتلاف بین جنبش‌های طبقاتی و زنان تأکید می‌کند. «در این مقاومت، اکثریت کارگران را زنان تشکیل می‌دهند... در این مبارزات ما می‌توانیم مسأله‌ی حقوق زنان، مطالبات کارگران و غیره را ترکیب کنیم. به عنوان مثال، پترول-ایش خواستار بایکوت محصولات فلورمار نشد، بلکه خواستار تحریم داوطلبانه زنان شد. این تحریم پس از آغاز اعتصاب شکل گرفت و به تدریج تقویت شد.» سلیمان آکیوز همچنین به این اشاره می‌کند که صنعت لوازم آرایش، از اساس

می‌کردند، اما من معتقدم دیدگاه‌های آنها تغییر کرده است. هرچند باور عمومی در میان کارگران بر این است که هیچ قدرتی به تنهایی نمی‌تواند مشکل را حل کند. مسأله‌ی اصلی تغییر قانون کار و سایر مقررات استثمارگر است. تغییر این قوانین بر هر سیاست حزبی دیگری مقدم است. این روند هم چندان متکی به انتخابات نیست.»

سیستم ریاستی که به تازگی اجرا شده هنوز بر قانون کار تأثیری نداشته است، اما سازماندهی متمرکز قوا، از جمله کنترل بیشتر رئیس جمهور بر سیستم قضایی و تسلط قدرت فردی بر دادگاه قانون اساسی، امکان‌های حقوقی برای پیگیری مطالبات سندیکایی را دشوارتر کرده است.

### تنش بین طبقه و جنسیت

در یک چشم‌انداز عمومی در ترکیه ارتباط میان سندیکاها و گروه‌های فمینیستی چندان مستحکم نیست، و همین نکته امکانی گفتمانی مشترک برای نئولیبرالیسم پیش‌رونده و مردسالاری در این کشور ساخته است. برخی از رسانه‌ها و گروه‌های حامی زنان و دگرباشان جنسی، مقاومت را «مقاومت زن» در نظر گرفته‌اند، در حالی که اکثریت کسانی که در آن شرکت می‌کنند و آن را رهبری می‌کنند، با اصطلاحات طبقاتی صحبت می‌کنند. در حالی که این سردرگمی را می‌توان در مردسالاری ریشه دار در ساختار سندیکاها ردیابی کرد، پترول-ایش یکی از معدود سندیکاهایی است که به تبعیض جنسیتی و سازماندهی گروه‌های زنان توجه داشته است. پیشرفتی که تا حد زیادی توسط زنان ایجاد شده است. این سنیدکا پس از ایفای نقش فعال در اعتصاب نوامد در سال ۲۰۰۷ بودجه‌ی جداگانه‌ای برای زنان، برنامه آموزشی جنسیتی و کمیته‌های زنان در چند شاخه ایجاد کرد.

در میان مقاومت‌کنندگان فلورمار، زنان علاوه بر داشتن تجربه‌های متفاوت از مشاغل مختلف و روابط متفاوتی با زنانگی خود دارند و اکنون در این فضای اعتصابی نیز تجربه و درک دیگری را می‌آموزند.

یک زن حدوداً ۳۰ ساله می‌گوید «آنچه در اینجا مهم است این است که اکثریت ما زن هستند. رسانه‌ها روی ما به عنوان زن متمرکز شده‌اند و بنابراین ما باید از این بستر به عنوان راهی برای افزایش صدای خود و افزایش توجهات به اعتصاب استفاده کنیم.»

«ما می‌خواهیم قدرت خود را به عنوان یک زن به دیگران نشان دهیم. زن بودن به ما همبستگی بیشتری می‌دهد. این مهم است، زیرا ما می‌توانیم چیزهای مشترک زیادی پیدا کنیم.»

«مسأله البته فقط زن بودن نیست، بلکه روند مقاومت است... قبل از سازمان‌یابی مقاومت ما فقط با خواهانمان در محل کار خود می‌نشستیم. اما حالا همه کنار هم نشسته‌ایم، احساس می‌کنیم خواهرانگی ارتباط قوی‌تری است.»



محل کار از نظر فضایی و لجستیکی تقسیم‌شده خفه شده بود. پیامدهای گسترده‌تر و احتمال اینکه مقاومت کارفرما را به میز مذاکره بکشاند، در شرایط فعلی و با وجود اثربخشی همبستگی بین‌المللی متأسفانه به احتمال زیاد محدود باقی خواهد ماند. اما مقاومت، برای ایجاد همبستگی میان اعضایش، جرقه‌ای از زیبایی در منظره‌ای تاریک است.

#### در پسامتن:

ظاهراً بر خلاف برداشت نویسنده، اعتصاب فلورمار به بن‌بست نرسید و در نهایت به یکی از پیروزی‌های با اهمیت جنبش کارگری تبدیل شد. روزنامه‌ی چپ‌گرای «اورنسل» در گزارشی در هشت مارس ۲۰۱۹ در رابطه با پایان اعتصاب فلورمار می‌نویسد:

مقاومت کارگران فلورمار که به دلیل عضویت در سندیکا از کار اخراج شده بودند و از ۱۵ می ۲۰۱۸ در مقابل کارخانه واقع در منطقه‌ی صنعتی گبزه به مقاومت خود ادامه دادند، با پذیرش پیشنهاد کارفرما پایان یافت. مقاومت فلورمار از مرزهای ترکیه عبور کرد، صدای خود را به گوش «ایو روزه» فرانسوی نیز رساند که بخش عمده‌ی سهام فلورمار را در سراسر جهان در اختیار دارد. کارگران بر حقوق خود پافشاری کردند، پا پس نکشیدند و در پایان ۲۹۷ روز، برای اولین بار پیشنهاد کتبی از سوی وکلای فلورمار به اتحادیه پترول-ایش ارسال شد. فلورمار به کارگران ۱۲ ماه حقوق برای غرامت جلوگیری از تشکیل سندیکا و ۴ ماه حقوق برای بیکاری پیشنهاد داد. فلورمار همچنین از شکایت از کارگران و جرم‌انگاری اعتصاب عقب نشست و اقدامات لازم را برای اطمینان از بهره‌مندی کارکنان سابق خود از بیمه بیکاری انجام خواهد داد. کارگران اعتصابی با شکوه و غرور به محل کار خود بازگشتند و سندیکا تشکیل شد.

زنان فلورمار از دشواری‌های تربیت فرزندان در حین کار صحبت می‌کنند. هیچ مهدکودکی در کارخانه وجود ندارد و آنها باید برای پرستار بچه هزینه کنند و یا از دوستان‌شان تقاضای کمک کنند. ساعات اضافه‌کاری هم مانع مضاعفی برای تربیت کودکان است و البته دستمزد برای پوشش دادن این مشکل کافی نیست. ساعات طولانی کار، هر چیزی جز کارگر بودن را از آنها سلب کرده است. همه‌ی این رنج‌ها مجموعه‌ای از انگیزه‌های درهم ریخته را برای پیوستن به سندیکا تشکیل داده‌اند، اما درک مسلطی که در سندیکاهای عمدتاً مردسالارانه تعبیه شده است، هنوز موضوع جنسیت و طبقه را متقاطع می‌داند. اگرچه پترول-ایش به طور فزاینده‌ای متعهد به سازماندهی کارگران زن و بهبود شرایط کاری آنها شده است، اما هنوز این موضوع با عبارات ضد مردسالارانه تشریح نشده است. اقدامات حمایتی که توسط جنبش‌های مبتنی بر جنسیت و گروه‌های LGB-TI انجام می‌شود، تشویق‌کننده هستند، اما اگر به اقدامات عملی مانند کارگاه‌ها یا آموزش‌ها تبدیل شوند، ممکن است مؤثرتر باشند.

#### نظرات پایانی:

در چند هفته‌ی گذشته شاهد سرکوب مداوم سایر اقدامات کارگران در ترکیه از جمله بازداشت ۵۴۳ و متعاقب آن دستگیری ۲۴ کارگر بوده‌ایم. کارگرانی که به شرایط کار در محل فرودگاه سوم استانبول که در چارچوب رژیم ضد کارگری در ترکیه است اعتراض کرده‌اند.

مقاومت خودانگیخته‌ی فلورمار و شرایط سیاسی نامناسب کنونی ترکیه برای طبقه‌ی کارگر و مبارزات کارگری، این اعتصاب را قابل توجه می‌کند. تمایل به سندیکا در میان کارگران اعتصابی جدی و حیاتی است و از طریق دیدگاه‌های متفاوت در درون آنها مورد بحث قرار می‌گیرد. برای زنان، این فقط در مورد دسترسی به سندیکا نیست، بلکه در مورد شرایط آن سندیکا و نحوه‌ی میانجیگری در بهبود شرایط اشتغال آنها نیز است. ابهامات مداوم در بحث‌های طبقاتی و جنسیتی نشان می‌دهد که این مساله هنوز به نتیجه‌ی نهایی نرسیده است. اما با این وجود، مقاومت ممکن است نتایج مثبتی برای ایجاد همبستگی میان جنبش‌های اجتماعی مبتنی بر جنسیت داشته باشد.

مهمترین تحولی که این مبارزه به وجود می‌آورد تأثیر بر تک‌تک کارگران کشف ظرفیت‌های جمعی و آگاهی آنها به وابستگی‌های مشترک باشد که قبلاً توسط یک







# تشکیل واحدهای مستقل و خودگردان تئاتری

مصاحبه علی صمد از فصلنامه‌ی مروا با خانم  
 شیرین میرزائزاد از گروه تئاتر اگزیت

ساختار نظام سرمایه داری»، پژوهش «کمپانی تئاتر: راه حل یا سرپوشی بر معضل تئاتر»، پرونده‌های «مدیریت در تئاتر امروز ایران»، «مخاطب در تئاتر امروز ایران» و «تبلیغات در تئاتر امروز ایران» و همچنین ترجمه‌ی مقالات «نمایش و ارزش: کار تئاتر در نقد اقتصاد سیاسی کارل مارکس» اثر مایکل شین بویل، «هنر و مبارزه طبقاتی» اثر آلن وودز، «سندیکاها در دوران بحران سرمایه‌داری...» اثر راب سول. تحریریه‌ی اگزیت بالغ بر ۱۹۰ نقد بر نمایش‌های روی صحنه در تهران و شهرهای دیگر همچون مشهد، رشت، تبریز و رامسر منتشر کرده است. گروه تئاتر اگزیت تا پایان سال ۲۰۱۹، بالغ بر ۳۰ برنامه‌ی گفتگو را با حضور یک برگزارکننده و مخاطبان علاقمند به شکل بحث آزاد برگزار کرد که با شیوع بیماری کرونا از اوایل سال ۲۰۲۰، برگزاری این جلسات در فضای مجازی ادامه پیدا کرد.

تحریریه‌ی گروه تئاتر اگزیت در حال حاضر فصلنامه «تئاتر امروز» را منتشر می‌کند. این فصلنامه در هر شماره موضوع مشخصی را مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌دهد و در شماره‌ی تابستان ۱۴۰۰، به موضوع سندیکا پرداخته است. یکی از مطالبی که در این شماره منتشر شده است، «اساسنامه‌ی سندیکای سراسری هنرمندان و کارکنان تئاتر» است. در همین رابطه، فصلنامه‌ی مروا گفتگویی با نویسنده‌ی این اساسنامه شیرین میرزائزاد، حقوقدان و دبیر تحریریه‌ی فصلنامه‌ی «تئاتر امروز» دارد.

## فصلنامه‌ی مروا: چرا به فکر تهیه‌ی این اساسنامه افتادید؟

شیرین میرزائزاد: این اساسنامه در واقع بخشی از یک مجموعه است که ایده‌ی آن بر اساس شعار و اندیشه‌ی محوری گروه تئاتر اگزیت شکل گرفت: اگر بخشی از راه حل نباشی، بخشی از مشکل هستی. بر همین اساس تصمیم گرفتیم برای مشکلات و محدودیت‌هایی که گریبانگیر تئاتر ما در ایران است، مجموعه‌ای از راه‌حل‌های عملی را پیش‌بینی کنیم، چرا که هر کدام از این مشکلات هم مانند حلقه‌ای از یک زنجیر، متصل به حلقه‌ی دیگر است. پیش از تدوین و انتشار این اساسنامه که تلاش می‌کند به بعد صنفی و یا به بیان دیگر بعد بیرونی فعالیت هنرمندان بپردازد، ما به فعالیت درونی هنرمندان تئاتری پرداخته بودیم و اساسنامه‌ی پیشنهادی برای تشکیل کلکتیو تئاتری را تدوین و منتشر کردیم. بعد در ادامه با توجه به اقتضای روز و مسائلی که در جامعه‌ی تئاتری در جریان بود، اساسنامه‌ی سندیکای هنرمندان و کارکنان تئاتر را منتشر کردیم.

**توضیح فصلنامه‌ی مروا:** گروه تئاتر اگزیت در سال ۲۰۰۵ در کشور نروژ فعالیت خود را آغاز کرد. این گروه در شهرهای مختلف نروژ و آلمان به زبان‌های انگلیسی، نروژی و آلمانی و سپس از سال ۲۰۱۳ تاکنون در ایران به زبان فارسی آثاری از نویسندگان ایران و جهان را به روی صحنه برده است. گروه اگزیت تلاش کرده است که از هنر تئاتر به عنوان محملی برای فعالیت اجتماعی در جهت ارتباط با مردم و آگاه‌سازی برای احقاق حقوق انسانی و عدالت اجتماعی استفاده نماید. در طول فعالیتش در ایران با ۵۱ اجرای صحنه‌ای طی پنج سال، تلاش کرده است که بتواند فضایی برای گفتگو، تعامل و همکاری میان دیدگاه‌های مختلف ایجاد کند و دسترسی اقشار گوناگون اجتماع را با هر توان مالی به تئاتر میسر کند. از جمله‌ی این اجراهای صحنه‌ای می‌توان از «ماهی سیاه کوچولو» اثر صمد بهرنگی، «مارکس در سوهو» اثر هاوارد زین، «مترسک» بر اساس چهار صندوق بهرام بیضایی و «یک خاطره، یک مونولوگ، یک فریاد و یک نیایش» نام برد که نمایش اخیر هم‌زمان با ۶۰ کشور دیگر هم‌راستا با جنبش جهانی مبارزه با خشونت علیه زنان VDay برای اولین بار در تهران به روی صحنه رفت.

سیاست گروه تئاتر اگزیت همواره این بوده است که هیچ‌گونه پذیرش و سازشی در مقابل سانسور و یا دیگر اشکال محدودیت و کنترل نشان ندهد. در همین راستا از سال ۲۰۱۸ در پی اعمال فشار از سوی نهادهای سانسور بر آن شد که اجرای صحنه‌ای را بایکوت کرده و آثار نمایشی‌اش را در قالب تله‌تئاتر در اینترنت به رایگان در اختیار عموم قرار دهد. از جمله مجموعه مستند تاریخ سرخ: «اما گل‌دمن: آن‌گونه که من زیستم»، «ولادیمیر ایلیچ لنین»، «رزا لوکزامبورگ»، «سمفونی پویان»، «بیژن جزنی سرنادی برای میهن» و در بخش داستانی تله‌تئاترهای «آموزگاران» اثر محسن بلفانی، «ماه عسل» اثر غلامحسین ساعدی و «دختری با روبان سرخ» اثر محسن بلفانی را تولید و منتشر کرده است. برخی از دیگر آثار تصویری این گروه، مجموعه‌ی تاریخی «هنر و سیاست آوانگارد، از محله نوبر تا مهرآباد جنوبی»، مجموعه «شعر سرخ»، هفته‌ی بزرگداشت غلامحسین ساعدی و هفته‌ی بزرگداشت سعید سلطانپور است.

تحریریه‌ی گروه تئاتر اگزیت در کنار تالیف و ترجمه‌ی آثار نمایشی، به پژوهش در زمینه‌ی هنرهای نمایشی و هنر به طور کلی در پیوند با اجتماع، سیاست، اقتصاد و... و تالیف و ترجمه‌ی مقالات در این زمینه‌ها می‌پردازد. از میان این آثار می‌توان به عناوین زیر اشاره کرد: مجموعه مقالات «تئاتر در

ایده‌ی تعاونی تدوین کردیم که هنرمندان بتوانند در آن با مشارکت همگانی، حداکثر استقلال و حداقل محدودیت را داشته باشند. این تجربه‌ای است که خودمان در مقیاس کوچک‌تر و محدودتر داشتیم.

### فصلنامه‌ی مَروا: نوشتن این اساسنامه در این برهه چه ضرورتی داشت؟ آیا قرار است بر این اساس سندیکایی تشکیل بشود؟

شیرین میرزائزاد: این ضرورتی است که به طور عملی آن را حس کردیم. همانطور که اقدامات دیگرمان را در عمل و قدم به قدم ضرورتش را حس کردیم و تصمیم به انجامش گرفتیم. در ایران تشکل صنفی تئاتری به معنای واقعی کلمه هرگز وجود نداشته است. تنها تشکلی که پیش از این وجود داشت خانه تئاتر بود که در چهارچوب یک موسسه فرهنگی هنری تشکیل شده بود و به طور محدودی بخشی از فعالیت‌های صنفی در آن در جریان بود. قرار بود که این نهاد در غیاب یک تشکل صنفی تئاتری عملکرد مشابهی داشته باشد اما عملاً در طول هجده سال گذشته از زمان تأسیسش با توجه به محدودیت‌های موجود موفق به پیشبرد اهداف مشخصی نشده بود. مشکل عمده، تشخیص مشاغل تئاتری از سوی وزارت کار به عنوان حرفه‌هایی بود که بتوانند انجمن صنفی تشکیل بدهند.

اما پس از مدت‌ها بلاتکلیفی، امسال اقداماتی عملی در راستای تشکیل انجمن صنفی صورت گرفت. در همین راستا هر یک از کانون‌ها و انجمن‌های زیرمجموعه‌ی خانه تئاتر (کانون کارگردانان، انجمن دستیاران، انجمن بازیگران و...) پس از پیگیری‌ها و هماهنگی‌هایی که با وزارت کار صورت گرفت، اقدام به تشکیل انجمن‌های صنفی تحت پوشش قانون کار کردند. این اقدام به خودی خود می‌توانست بسیار مثبت باشد. اما مسئله‌ای که از نظر ما وجود داشت این بود که یک تشکل صنفی کارآمد و سالم مطابق معیارهای جهانی می‌بایست آزاد، مستقل و دموکراتیک باشد، در حالی که این تشکل‌های صنفی که مطابق قانون کار تشکیل می‌شود، فاقد این خصوصیات هستند. در شماره‌ی تابستان ۱۴۰۰ نشریه‌ی تئاتر امروز که اساسنامه‌ی پیشنهادی ما در آن منتشر شده است، در مقاله‌ی دیگری به طور مفصل به آن پرداخته‌ایم. اما اگر بخواهیم به اختصار بیان کنیم، این ایرادات کلی به انجمن‌های صنفی مزبور وارد است: شرط تصویب اساسنامه از سوی وزارت کار اساساً استقلال آن را مخدوش می‌کند. ضمن اینکه مقام ولایت فقیه می‌تواند در صورت مصلحت



### فصلنامه‌ی مَروا: آیا این راه حل‌های عملی صرفاً پیشنهادهای هستند که امکان عملی شدن را دارند و یا در واقعیت به آنها عمل هم شده است؟

شیرین میرزائزاد: ما همیشه تلاش کرده‌ایم راه‌حل‌ها را ابتدا خودمان به کار بندیم و بعد به دیگران پیشنهاد کنیم. به عنوان مثال نخستین مسئله‌ای که ما از ابتدای فعالیت‌مان با آن روبرو بودیم اشکال مختلف سانسور بود که هم به طور غیرمستقیم از طریق عوامل اقتصادی اعمال می‌شد و هم سانسور عقیدتی که از طریق ممیزی‌ها و نظارت‌های روزافزون عرصه را بر تئاتر تنگ می‌کرد. طبیعتاً نخستین تلاش ما هم رویارویی با این اقدامات بود. ما از ابتدای فعالیت‌مان تلاش کردیم تأمین بودجه‌ی تولیدات‌مان را تماماً خودمان بر عهده بگیریم و در نتیجه نه به ارگان‌های دولتی و غیردولتی وابسته باشیم و نه حتی به گیشه. به این ترتیب از لحاظ اقتصادی هیچ عامل بیرونی امکان کنترل عملکرد و آثارمان را نداشت. از طرفی تلاش کردیم بهای بلیت نمایش‌ها را به حداقل برسانیم تا دسترسی حداکثری را برای تمام اقشار ایجاد کنیم. هدف‌مان این بود که تا زمانی که با سانسور و حذف آثارمان مواجه نشده‌ایم به همین روش ادامه بدهیم. در نهایت در یک مقطع با شدت گرفتن نظارت و ممیزی، تصمیم گرفتیم که به کلی مواجهه با این نهادها را کنار بگذاریم و تمام آثارمان را به صورت آزاد و رایگان از طریق فضای مجازی و رسانه‌های اجتماعی منتشر کنیم؛ کاری که پیش‌تر درباره‌ی آثار نوشتاری و همین‌طور نمایش‌هایمان پس از پایان دوره‌ی اجرای صحنه‌ای انجام می‌دادیم. رویکرد ما به طور کلی همیشه این بود که تا زمانی که مجبور نباشیم، برای کارمان به دنبال مجوز نرویم و برای گرفتن مجوز هم تن به سانسور ندهیم. طبیعتاً وقتی دیگر این امر ممکن نبود، از اجرای صحنه‌ای صرفنظر کردیم و فضای مجازی را صحنه‌ی اجرای خود قرار دادیم.

در ادامه‌ی راه، در برخوردها و گفتگوها با همکاران این مسئله مکرراً مطرح می‌شد که این شکل از حفظ استقلال و در عین حال تداوم فعالیت شاید برای همه ممکن نباشد؛ که در واقع یک مشکل و مانع عملی و ملموس بود. در همین راستا بر اساس تجربه‌ی خودمان و الگوبرداری از تجربه‌ی تئاتری‌های دیگر نقاط جهان، بحث کلکتیو تئاتری را مطرح کردیم. در واقع اساسنامه‌ی پیشنهادی را برای تشکیل واحدهای مستقل و خودگردان تئاتری و بر اساس







## شما را از اساسنامه‌ی انجمن‌های صنفی متمایز می‌کند؟

**شیرین میرزائزاد:** بیش از همه تلاش کردیم وجه دموکراتیک سندیکا را هرچه برجسته‌تر کنیم و وجوه تبعیض‌آمیز انجمن‌های صنفی را حذف کنیم. این موارد را در بخش‌های مختلف گنجانده‌ایم؛ از شرایط عضویت که سیاست جذب حداکثری در آن اتخاذ شده است، تا نحوه‌ی تصمیم‌گیری و نظارت. بر خلاف انجمن‌های صنفی، همه‌ی هنرمندان تئاتر چه ایرانی و چه غیرایرانی و نیز دانشجویان تئاتر مشروط بر آنکه ساکن و فعال در داخل ایران باشند، می‌توانند با داشتن شرایط تعیین شده - که از شرایط انجمن‌های صنفی ساده‌تر است - در سندیکای فرضی عضو شوند.

حتی برای عضویت افراد آماتور و گروه‌های ویژه هم امکانی پیش‌بینی شده است. در این اساسنامه تلاش شده است که ساختار تا حد ممکن افقی باشد و سلسله‌مراتب در آن وجود نداشته باشد. دبیران از قدرت ویژه‌ای برخوردار نیستند و در کنار دیگر ارکان، همگی یک ساختار اداری را شکل می‌دهند. اغلب تصمیم‌گیری‌ها بر عهده‌ی مجامع است نه شورای دبیران. یعنی تلاش شده است که تا حد ممکن دموکراسی مستقیم حاکم باشد و در مواردی که شورای دبیران خود تصمیم‌گیری می‌کند، نظارت چندگانه بر این تصمیمات وجود داشته باشد. در این اساسنامه، ارکان تصمیم‌گیرنده مستقل از ارکانی هستند که منابع مالی را در اختیار دارند. بنابراین نظارت چندگانه در هر سطح و مقیاسی وجود دارد. به طور کلی سازوکارهایی که تلاش کرده‌ایم در این اساسنامه بگنجانیم، در نهایت در مسیر شفافیت، دموکراسی و جلوگیری از فساد مالی و اداری است که در واقع واکنش به معضلاتی هستند که عملاً در جامعه‌ی تئاتری با آن روبرو بوده‌ایم و به نظر می‌رسد در ساختار جدید انجمن صنفی نیز بستر آن فراهم است.

## فصلنامه‌ی مَروا: بازخوردها در جامعه‌ی تئاتری در برابر انتشار این اساسنامه چطور بود؟

**شیرین میرزائزاد:** پس از انتشار این اساسنامه با چند نوع برخورد مواجه شدیم که به روشنی بر اساس منافع افراد متمایز می‌شد. گروهی مشتاقانه از آن استقبال کردند و حتی کسانی بودند که برای نحوه‌ی عضویت در سندیکا از ما پرس‌وجو می‌کردند. این افراد متعلق به گروهی هستند که اکثریت صنف تئاتر را تشکیل می‌دهند. آنها هیچ منافع خاصی که با این ساختار موجود گره خورده باشد ندارند و تنها می‌خواهند از مزایای یک تشکل صنفی سالم بهره‌مند باشند، از فساد و زد و بندها شاکی هستند، غالباً خارج از مرکز هستند و هیچ امکانات و بودجه‌ای در اختیارشان نیست، و در یک کلام به حال خود

در هر یک از تشکل‌های مذکور در قانون کار از جمله انجمن‌های صنفی نماینده داشته باشد. این مواردی سوای از نظارت‌های آشکار و پنهانی است که عملاً در تشکل‌های صنفی صورت می‌گیرد. شرط تابعیت ایران نیز هنرمندان مهاجر را از عضویت در تشکل صنفی محروم می‌کند و در کنار دیگر محدودیت‌های قانونی، ایجاد تشکل صنفی مشابه را برایشان غیرممکن می‌سازد. ملاک تشخیص حرفه یا صنعت مطابق قانون تشکیل انجمن‌های صنفی، نظر وزارت کار است که همین بند قانونی مدت‌ها تشکیل انجمن‌های صنفی تئاتر را به تعویق انداخته بود. ثبت دو تشکل همگن در حوزه جغرافیایی مشترک مجاز نیست. به طور کلی با وجود این محدودیت‌های قانونی، انحصاری که پیش از این در تشکل‌هایی چون خانه تئاتر شاهد آن بودیم، حالا در ابعاد گسترده‌تری محقق می‌شد.

به طور کلی سیاست حاکمیت در قبال صنف هنرمندان تئاتر، وجود وضعیت نامشخص صنفی و بلا تکلیفی بوده است که نشان می‌دهد عملاً اهمیتی برای این صنف قائل نبوده و نیست. حال تئاتر پس از سال‌ها به صف دیگر اصناف و حرف پیوسته است که می‌تواند تحت مفاد قانون کار انجمن صنفی تشکیل بدهد؛ و همچنان که در قانون کار نیز روشن است، حاکمیت با محدود کردن فعالیت صنفی در همان چهارچوب‌های قانونی که خود ترسیم کرده قصد کنترل این فعالیت‌ها را دارد.

در نتیجه در دورانی که پیش‌نویس اساسنامه‌ی انجمن‌ها در جامعه‌ی تئاتری به بحث گذاشته شده بود، تصمیم گرفتیم خودمان اساسنامه‌ای را به طور پیشنهادی و بر اساس استانداردهای جهانی تدوین کنیم تا به نوعی به همکاران خود نشان بدهیم که یک تشکل صنفی چگونه می‌تواند - و یا باید - باشد. به این ترتیب کاستی‌های روند موجود هم در این مقایسه روشن می‌شد. در واقع خود عمل تدوین و انتشار این اساسنامه به نوعی یک اقدام عملی از سوی ما بود.

## فصلنامه‌ی مَروا: چه ویژگی‌هایی اساسنامه‌ی



رها شده اند. اینها گروهی از هنرمندان تئاترند که عملاً نیروی بالقوه‌ی تشکیل سندیکا هستند.

گروهی دیگر با وجود موافقت کلی با مفاد اساسنامه‌ی سندیکا، آن را غیرعملی تلقی می‌کردند. این گروه کسانی هستند که از رانت برخوردار نیستند اما به امکاناتی مانند حق بیمه و حداقل امکاناتی که تشکل‌های موجود فراهم کرده است راضی هستند و در واقع تشکل را در همین حد می‌خواهند. این افراد اگر چشم‌انداز مشخصی برایشان وجود داشته باشد، مسلماً در جهت منافع جمعی صنف حرکت می‌کنند و از این گونه اقدامات دفاع می‌کنند. اما در عین حال محافظه‌کاری خودشان را نیز در هر صورت ادامه می‌دهند و با این رویکرد می‌خواهند هر دو طرف را داشته باشند

گروه اندکی هم که از رانت‌های موجود برخوردار بوده‌اند، در داخل سیستم هستند و از همه‌ی امکانات نیز استفاده می‌کرده‌اند، پذیرای هیچ‌گونه تغییری در ساختار موجود نیستند جز همان که این ساختار امکانش را در اختیارشان گذاشته است. آنها چنین اساسنامه‌ای را برخوردی رادیکال شمرده و آن را «سیاسی‌کاری چپ‌ها» تلقی کرده و آن را تحت عنوان آرمان‌گرایی رد می‌کردند. اینها کسانی بودند که معتقد بودند دوران این حرف‌ها گذشته است و اصلاحات را از درون سیستم باید انجام داد. غالباً خودشان کسانی هستند که از یک طرف سرخ‌های مدیریتی ساختار موجود در دست‌شان است و از طرف دیگر عامل خود حاکمیت در کنترل فعالیت‌های صنفی هستند. آنها در عین اینکه همواره با حرکت‌های مترقی برخورد تقلیل‌گرایانه دارند و آنها را به سیاسی‌کاری «حزبی» متهم می‌کنند، اما خودشان در واقع سیاسی‌ترین عوامل حاکمیت درون تشکل‌ها هستند.



باید با اتحاد خود این تغییرات را به وجود آورند تا جایگاه واقعی خودشان را به عنوان انسان‌های زحمتکش در جامعه‌ای که در آن کار می‌کنند، و نه به عنوان شهروندان درجه دو و استثمار شده، به دست بیاورند.

\* آدرس وب سایت گروه تئاتر اگزیت

[www.ertahtixe.ptth.lmth.tyza/moc](http://www.ertahtixe.ptth.lmth.tyza/moc)



### فصلنامه‌ی مَروا: شکل صنفی‌ای که تحت این اساسنامه پیش‌بینی شده چقدر بعد و امکان عملی دارد؟

شیرین میرزائزاد: طبیعتاً اگر نگاه‌مان به چهارچوب‌ها و محدودیت‌های قانونی باشد، فراتر از آنچه امروز درگیر آن هستیم نخواهیم رفت. بنابراین اگر خواستار تغییری اساسی هستیم، ملزم هستیم که چنین چیزی را عملی کنیم. راه دیگری نداریم. منظور خود این اساسنامه نیست، این اساسنامه صرفاً یک پیشنهاد است برای اینکه نشان بدهیم خارج از این چهارچوب‌ها چه چیزی امکان‌پذیر است. شاید همکاران ما با نظرات و تجربیات خودشان بتوانند پیشنهادات بهتری هم داشته باشند و به آن بیافزایند. اما آنچه مد نظر است، پایه‌های اصلی این اساسنامه است، یعنی استقلالش و تمایزش از شکل‌های زرد. اگر خواستار تحقق مطالبات صنفی هستیم، راهش مبارزه است. و قدم اول مبارزه‌ی صنفی بعد از آگاهی، سازمان‌یابی است. سازمان‌یابی به شیوه‌ی دموکراتیک و آزاد و مستقل. همان کاری که شکل‌های مستقل دیگر مانند سندیکای کارگران هفت‌تپه و فولاد و اتوبوسرانی کرده‌اند.

### فصلنامه‌ی مَروا: قدم بعدی‌تان بعد از این اساسنامه چیست؟

شیرین میرزائزاد: برای ایجاد تغییر ساختاری نیاز به شکل‌یابی، آگاه‌سازی و سازماندهی است. تلاش ما هم یقیناً در همین مسیر خواهد بود. شرایط ما به گونه‌ای است که هر کس باید در این مسیر حرکت کند. این تلاش‌ها در مقابل تلاش حاکمیت برای سرکوب باید وجود داشته باشد تا نهایتاً در مقطعی به ثمر برسد. ما نمی‌توانیم منتظر آینده‌ای باشیم که در آن همه چیز درست شده باشد تا از نقطه‌ی صفر شروع کنیم. ما باید تلاش کنیم که در هر موقعیتی در جهت تغییر این ساختار فعالیت کنیم. مسلماً این اعضای صنف هستند که در نهایت می‌توانند و



# یک زاویه دید بر جنبش سندیکایی در فرانسه حسن نادری

زندگی کارگران وجود داشت، اما بدون انسجام و فاقد منشور حقوقی و با سرکوب کارفرمایان مواجه بود. نمونه‌ی بسیار خشن آن در مزارع پنبه‌ی آمریکا بود که خصلت دوگانه داشت. از یک‌سو علیه برده‌داری، از سوی دیگر کاهش ساعات کار و بهبود زندگی. این جنبش‌های انسانی در همه‌ی کشورها وجود داشت و تا زمانی که استثمار کارگران و زحمتکشان ادامه دارد، وجود خواهد داشت. گرچه در دو دهه‌ی اخیر با انقلاب دیجیتال، روابط کار- سرمایه و در نتیجه سندیکالیسم و موقعیت سندیکاها هم دستخوش تغییرات کمی و کیفی شدند، اما به باور من با فراگشت سرمایه‌داری و تخریب خلاق سرمایه‌داری، به‌نوبه‌ی خود باعث ظهور مطالبات جدید نیروی کار معاصر و رویکرد جدید سرمایه خواهد شد. بنابراین، سازماندهی سازمان‌های کارگری درخور شرایط جدید در راستای مبارزات و همبستگی بین‌المللی ضروریست. پرداختن به تاریخچه‌ی سندیکاها در کشورها مستلزم مطالعات بیشتر است. اما از آنجایی که مبارزات سیاسی و فرایندهای سندیکالیسم در فرانسه نه‌تنها در این کشور بلکه در جهان تاثیر داشت، به اختصار خواهیم پرداخت.

تاریخ اتحادیه‌ی کارگری فرانسه و گستره‌ی آن فقط به این کشور محدود نمی‌شود، بلکه تا حدود زیادی دامنه‌ی جهانی داشته است. سندیکالیسم (اتحادیه‌گرایی) فرانسوی دارای خصلت ویژه و بدون قیاس با کشورهای دیگر بود. علی‌رغم مقاومت دیگر کشورها، جنبش کارگری فرانسه از سال ۱۹۱۴، بر جنبش کارگری در ایتالیا، در انگلستان، در بلژیک و حتی در سوئیس تاثیرگذار بود. جنبش اتحادیه‌ی کارگری فرانسه به شدت منشا الهام مبارزاتی در این کشورها قرار گرفت. جنبش و اندیشه‌های فرانسوی، در ارتباط و خویشاوندی آشکار و غیر قابل انکار با جنبش‌های کارگری این کشورها بود.

ایجاد یک جامعه‌ی سوسیالیستی است. این نوع سندیکالیسم در طی سال‌های مبارزات و مطالبات خود، تاکنون موفق شده شرایط کار را از شانزده ساعت در روز به ۳۵ تا ۴۲ ساعت کار در هفته بهبود بخشد.

در مقابل سندیکالیسم انقلابی، گروهی از افراد با علایق مشترک در زمینه‌ی صنعتی (رئیس، مدیران اجرایی)، کشاورزی، یا در انجام برخی مشاغل آزاد (پیشه‌ور، تاجر، پزشک و غیره) برای دفاع از منافع خود، اتحادیه‌های خود را دارند. سندیکالیسم کارفرمایان در سایه‌ی وحدت سازمانی، گرایش‌ها و جهت‌گیری‌های مختلفی را دربرمی‌گیرد که همزیستی آن‌ها همیشه بدون تعارض نبوده و نیست.

قدر مسلم، جنبش‌های کارگری از زمان پیدایش صنعت و تشدید استثمار کارگران برای بهبود

اتحادیه‌ی کارگری، سندیکا، سندیکالیسم، جنبشی است که هدف آن سازماندهی، گروه‌بندی برخی گروه‌های حرفه‌ای (به‌ویژه کارگران) و برخی طبقات اجتماعی با هدف مطالعه و دفاع از منافع آن‌ها (دستمزد، شرایط کار و غیره) است. بنابراین آموزه‌ی اجتماعی این جنبش، با هدف دگرگونی نهادهای اجتماعی در راستای تامین مطالبات مزدبگیران است.

بنابراین، آیا برای دستیابی به این رژیم اقتصادی، یک انقلاب سیاسی ضروری است؟ بدون تردید برای دستیابی به جامعه‌ای فارع از استثمار و در عین آزادی و احترام به حقوق بشر انقلاب در نهادهای سیاسی هم ضروریست. اما وظیفه‌ی سندیکالیسم آماده کردن زمینه‌ی تغییرات است. برای دستیابی به هدف باید توازن قدرت رقیب کاهش یابد و این هم از طریق آگاه ساختن توده‌ها از استثماری که در معرض آن قرار دارند، آگاه کردن در رابطه با قدرتی که توده‌ها در اختیار دارند و از راه حل‌های مطلوب، ممکن است.

بنابراین، نقطه‌گرهی مبارزه‌ی طبقاتی در این جنبش فکری است که از «کار» برمی‌خیزد. اما این بدان معنا نیست که یک کارگر درباره‌ی همه‌چیز درست فکر می‌کند. این بدان معناست که او به همان اندازه که به شرایط کارش فکر می‌کند، درباره‌ی همه‌ی مسائل سیاسی، فرهنگی، دیپلماسی... هم فکر می‌کند. و این تذکر می‌تواند در خدمت تمایز سندیکالیسم از انواع سوسیالیسم و کمونیسم باشد. سندیکالیسم به دنبال تغییر و بهبود نظام اقتصادی به نفع کارگران است، بدون اینکه منجر به زیر سوال بردن رژیم حاکم شود.

## سندیکالیسم انقلابی یا مارکسیستی

این سندیکالیسم کم و بیش با این یا آن حزب با ماهیت سوسیالیستی پیوند نزدیکی دارد و هدفش







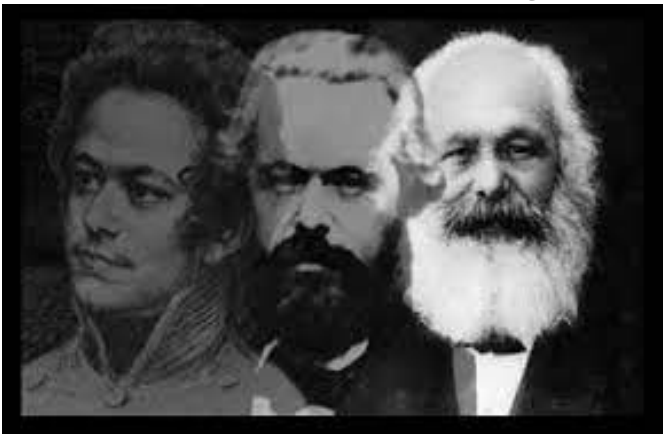
داشتند.

گرچه همه‌ی این نکات صحیح و مفید است، اما برای «اتحادیه‌های کارگری» فرانسوی مفید به نظر نمی‌رسید که تمایز خود را چه برای رفقای خود در خارج از کشور، یا حتی برای گروه مهم از سوسیالیست‌های فرانسوی که در مقابل اتحادیه‌های کارگری فرانسه روش خودمختاری اتخاذ کردند، نشان دهند. از یک سو، ادعا می‌کنند جنبشی را تشکیل می‌دهند که به خودی خود توانا و خودمختار است، دقیقاً همان نگرشی که در دیگر کشورهای اروپایی جاری است. از سوی دیگر خواهان استقرار نظام سیاسی نوین هستند.

مشکل جنبش سندیکایی در فرانسه این بود که خود را پیرو عقاید سوسیالیستی «ژول گید»، بنیانگذار «حزب کارگر فرانسه» و عضو حزب می‌دانست. جنبشی که اصول خودمختاری را پذیرفته اما خودمختار نبود. جنبشی که کاملاً به آموزه سوسیالیستی اعتقاد داشت.

برای درک این دوگانگی و رابطه تنگاتنگ بین آن‌ها باید به تاریخ فرانسه برگشت. فرانسه کشوری است که در آن سنت تاریخی نقش به‌سزایی دارند. خودانگیختگی و حرکت خودبه‌خودی فرانسوی‌ها. کشور قدیمی اشباع از تاریخ، کشوری که از این سنت، چه دیپلماسی، چه هنر و چه سیاست داخلی آگاه و به شدت گرفتار شده است. برای درک آن [باید] به سال‌های آخر امپراتوری دوم و بحران کمون به اختصار اشاره کرد.

امپراتوری دوم، در سال ۱۸۵۲، با کودتای لوئی ناپلئون بناپارت، رئیس جمهوری فرانسه مستقر شد. در این زمان رشد صنعتی بزرگ بعد از انقلاب صنعتی بریتانیا آغاز شد. دومین امپراتوری با دگرگونی صنعتی با وجود مقاومت بزرگ مالکان، با وجود موانع ساختاری در حال وقوع بود و در عین حال شروع تاریخ سوسیالیستی را به‌وجود آورد. در شمال و منطقه‌ی آلزاس - همسایه‌ی آلمان - به‌ویژه کارگاه‌های بزرگ ماشین‌آلات راه‌اندازی شد. در پاریس نیز توسعه‌ی صنعتی پس از سال ۱۸۵۲ فوق‌العاده بود. کارخانه‌ها در شهرهای حومه‌ی پاریس به میزان چشمگیری گسترش یافتند. دوسوم جمعیت پاریس از طریق صنعت امرار معاش می‌کردند. گسترش صنایع اما عواقب مرگبار خود را ایجاد کرد: نظم و انضباط پلیسی در کارگاه‌های تولیدی مستقر، چانه‌زنی برای بهبود شرایط کاری و افزایش دستمزد، جرمه‌های



پس اصالت و خصلت اتحادیه‌ی کارگری فرانسه در چیست؟ جامعه‌ی فرانسه، جامعه‌ای از نوع سرمایه‌داری، مانند آنچه در ده سال پیش از جنگ جهانی اول وجود داشت، نه یک، بلکه با دو دشمن و رقیب متمایز روبرو بود: سوسیالیسم، اتحادیه‌ی کارگری.

اما شاید گفته شود، این اصلاً هیچ چیز اصیل و خاص فرانسوی نبود. در همه جا، در آلمان، انگلستان، سوئیس، بلژیک، هلند، ایتالیا و در همه‌ی این کشورها مانند فرانسه، جنبش مطالبات اجتماعی دو جنبه‌ی متفاوت به خود گرفت. از یک سو، کارگران به عنوان کارگر در عرصه‌ی حرفه‌ای تلاش می‌کنند تا امتیازات بیشتری از کارفرمایان خود بگیرند. کارگر با درک این موضوع که اگر منزوی بماند، به راحتی تحت تسلط کارفرمایان خود قرار خواهد گرفت، با رفقای هم‌صنف خود در اتحادیه‌های کارگری متحد می‌شوند تا قدرت جمعی پرولتاریا را جایگزین ضعف فردی پرولتاریا کنند. از سوی دیگر، همین کارگران به عنوان شهروندان، مبارزه‌ی حزب یا احزاب سوسیالیست را همراهی می‌کنند. تاریخ عمومی مبارزاتی سوسیالیسم کشورشان را علیه احزاب بورژوازی، لیبرال یا ارتجاعی و محافظه‌کار پیش می‌برند و از این طریق مبارزه علیه دولت سرمایه‌داری، علیه نهادها و گرایش‌های آن را رهبری می‌کنند.

به عبارت دیگر، در فرانسه در سال‌های منتهی به جنگ جهانی اول دو نیرو وجود داشت:

یک حزب سوسیالیست، یک حزب سیاسی که به نمایندگی از طبقه کارگر علیه سایر احزاب سیاسی، و نظام حاکم درگیر مبارزه بود؛ و دیگری اتحادیه‌ها و بورس‌های کارگری، نهادهای کارگری مدافع مبارزه مشترک به نفع اعضای خود، علیه کارفرمایان.

این دوگانگی در جاهای دیگر به جز فرانسه، در همه‌ی کشورهای بزرگ یا کوچک، که تقریباً به یک سطح تمدن رسیده بودند، وجود داشت. سرمایه‌داری مدرن و فردگرایی به شیوه‌ی معمول خود در حال شکل‌گیری بود. وجود سندیکای فرانسوی س. ژ.ت. به هیچ وجه مانعی برای این مقایسه نبود. زیرا در همه‌جا، در کنار یک یا چند حزب سوسیالیست و در کنار ارگان‌های گروه‌بندی و مبارزات سیاسی، یک یا چند سندیکای مرکزی وجود داشت که مأموریت آن‌ها تداوم و هماهنگی تلاش‌های تشکلی کارگری بود.

در نتیجه، اصالت ادعایی سندیکالیسم فرانسوی در نگاه اول در خارج از مرزهای فرانسه از بین می‌رود. پس آیا این ادعا فقط تظاهر و توهمات کسانی نیست که می‌گویند در فرانسه اتحادیه‌های کارگری در رأس جنبشی بودند که در همه‌جا حضور داشتند؟

اعتراض به این ادعا چیزی جز خیال نیست و اغلب تکراری است. و نه تنها توسط افراد ناآگاه، بلکه احزاب سوسیالیست، اتحادیه‌های آلمان، انگلیس، بلژیک، هلند و بسیاری از کشورهای دیگر چنین قضاوتی داشتند.

کشورهای فوق یک جنبش سوسیالیستی و یک جنبش اتحادیه‌ی کارگری را می‌دیدند که بر اساس نوعی منشور در همه‌جا یکسان در حال توسعه بود: منشور نخست کار سیاسی حرفه‌ای، منشور دوم کار مشارکتی (تعاون سندیکایی). وظیفه‌ی اتحادیه‌ها(تعاون سندیکایی) بهبود روزانه‌ی شرایط کار و زندگی، دفاع مشترک از منافع فوری، مبارزه با کاهش دستمزدها، سازماندهی محل کار و نهادهای تعمیمی به حقوق کارگران.

وظیفه‌ی گروه‌ها و احزاب سوسیالیستی، آزادسازی سیاسی پرولتاریا، کار بزرگ رهایی‌بخشی که انقلاب فرانسه تنها توانست طرح و ترسیم کند. کار ظهور «دولت چهارم». منظور از ظهور دولت چهارم کنایه‌ای است به ترکیب حکومت فرانسه قبل از انقلاب ۱۷۸۹ «شامل انسان‌های آزاد، اشراف و روحانیون» بود که بعد از انقلاب زمینه‌ی ورود به بورژوازی و خرد بورژوازی را فراهم کرد. یعنی یک اقدام واحد به طور همزمان در دو جهت موازی در حال توسعه بود. یک تقسیم کار بسیار ساده، واضح و منطقی! که امکان اجرای آن در فرانسه غیرممکن به نظر می‌رسید. چیزی که در آلمان، ایتالیا، بلژیک و هر جای دیگر به جز فرانسه تحمیل شد. و زمانی که اتحادیه‌های کارگری فرانسوی، برعکس حاضر نشدند با سوسیالیست‌های فرانسوی دقیقاً همان روابطی را حفظ کنند که رهبران اتحادیه‌های کارگری در آلمان با رهبران سوسیال دموکرات آلمان





گوناگون علیه کارگران سخت و آزاردهنده بود. خانواده‌ی طبقه‌ی کارگر از هم می‌پاشید و زن و فرزند در کارگاه درگیر کار می‌شدند. افزایش چشمگیر قیمت‌ها در سال ۱۸۵۳ آغاز شد و به دنبال آن افزایش بسیار کم دستمزدها. بنابراین، با توسعه‌ی صنعت، طبقه‌ی کارگر از نظر اخلاقی و مادی آسیب می‌بیند. برعکس، طبقه‌ی بورژوا از آن سود می‌برد. ثروت سرمایه‌دار افزایش می‌یابد، تجارت‌های بزرگ ایجاد می‌شود، بانک‌های بزرگ و راه آهن، نهاد فئودالیسم مالی را تشکیل می‌دهند. افکار عمومی متأثر از شرایط نامناسب زندگی خود، به نادرست یهودیان را مترادف با فئودالیسم مالی می‌دانستند. همه‌جا صحبت از هزینه‌ی دیرکرد پرداخت وام و سودی است که امیل زولا در چندین رمانش توصیف کرده است.

بنابراین، در یک چنین فضای تنش‌های اجتماعی - طبقاتی، از یک سو پرولتاریای بدبخت، و از سوی دیگر، یک فئودالیسم قدرتمند مالی، تجاری و صنعتی و طبیعتاً یک جنبش اجتماعی ایجاد می‌شود.

حُب این جنبش اجتماعی چه شکلی بود؟ مطالبات پرولتاریا چه جنبه‌ای داشت؟ آیا سیاسی بود؟ به دو دلیل خیر.

زیرا خود قدرت حاکم علیه جنبش سوسیالیستی بود. امپراتوری دوم از همان ابتدا خود را به عنوان مخالف سوسیالیسم و در عین حال محافظ و مدافع طبقه‌ی کارگر معرفی کرد. تمام خط مشی امپراتوری آمیزه‌ای از کنجکاوای با روحیه پلیسی، تمایلات تنگ‌نظرانه و نگران‌کننده اما با آزادی عمل نسبت به مطالبات مادی سرمایه‌گذاران، تنها جرم نابخشودنی، شرکت در انجمن‌هایی است که مجوز فعالیت آزاد نداشتند و کسانی که خواهان فعالیت سیاسی مستقل بودند. بنابراین، ورود به منازل و بازداشت‌های پیشگیرانه، نظارت و کنترل پلیس و اخراج از کار اموری متداول بود. در برخی از ادارات بزرگ، مانند راه آهن، از کارگر تعهد می‌گرفتند که آیا هرگز در سیاست شرکت نکرده است؟ از سوی دیگر، مسامحه‌ی نسبی برای جنبش حرفه‌ای وجود داشت. اگر جنبش اجتماعی جنبه‌ی سیاسی نداشته باشد، قابل تحمل بود. در این شرایط استثنایی، فقط قدرت علیه سیاست و سوسیالیسم نبود، بلکه خود کارگران هم در صف مخالفت با سیاست قرار گرفتند. این تجربیات اخیر جنبش کارگری را به انحراف برد و او را از سیاست و سیاستمداران بیزار کرد.

بین سال‌های ۱۸۴۸-۱۸۳۰، دو تلاش ناموفق از طرف کارگران صورت گرفت. در ابتدا کارگران تصمیم می‌گیرند به سمت راه حل‌های مبارزه‌ی فوری بروند: ایجاد نهادهای همیاری بین کارگران که پیشنهاد توزیع کمک‌ها به اعضای

خود و دفع مشکلات اقتصادی و ایجاد تعاونی‌ها، نه برای مصرف بلکه برای تولید بودند که هر روز از هر طرف پس از قانون فوریه ۱۸۴۸، یعنی زمان اعلام جمهوری دوم و قانون اعطای اعتبار ۳ میلیون فرانکی گسترش پیدا می‌کرد: تقریباً سیصد تعاونی در فرانسه، به‌ویژه در پاریس تشکیل شدند. گرچه تعدادی از این تعاونی‌ها ورشکست شدند و تعدادی هم وام خود را بازپرداخت کردند. بنابراین، در نهایت و بالاتر از همه با جامعه‌ی روبرو هستیم که نمی‌خواهد زیر بار استثمار برود و به یک جامعه‌ی مقاومت به ویژه از ۱۸۶۵-۱۸۶۶، اعتلا یافت و خواستار بهبود دستمزد، قراردادهای جمعی، سازمان‌دهی و آموزش شد و اعتصابات پی‌درپی به‌ویژه در سال‌های آخر امپراتوری در جریان بود و اعتصابات خشونت‌آمیز، اغلب خونین رخ می‌داد. اعتصابات: در سال ۱۸۶۶ معدنچیان، در سال ۱۸۶۷ خیاطان در پاریس و کارگران نساجی، ۱۸۶۹ معدنچیان. ۱۸۷۰، کارگران «کرنوزو» و «سنت کوئنتین» (۱). همه‌ی این جنبش‌ها گواه بر جوشش فزاینده‌ی پرولتاریایی هستند و نشان می‌دهند که تمام تلاش کارگران در آن زمان نه به سمت موضع‌گیری سیاسی، بلکه به سمت کنش اقتصادی و حرفه‌ای تمایل داشت. یعنی پراتیک طبقه‌ی کارگر در کنار نظریه پرودون. پییر - جوزف پرودون، اقتصاددان و فیلسوف سیاسی، از پیشاتازان جنبش آنارشسیسم برخاسته از خانواده‌ی کارگری بود. پرودون، روحیه‌ی تکرانه داشت.



او از سال ۱۸۴۸، در مجموعه‌ای از آثارش اخلاقیات و قایع را برای طبقه کارگر نشان می‌داد. پرودون مرد عمل نبود. تکرو و سری پُرشور داشت. او که با اصل و نسبش مردی از مردم بود، خود را نیازمند به رفتن به سوی مردم نمی‌دید. برعکس، بورژواها معاشرت با مردم را تجربه می‌کردند. اگر او در میان مردم محبوب بود، از طرف او ناخواسته بود. ایده‌های او را [باید] به‌ویژه در «ایده‌ی عمومی انقلاب» ژوئیه ۱۸۵۱ جستجو کنیم. پرودون ایده‌ی عمومی انقلاب را نه به عنوان دیدگاهی از ذهن، بلکه به عنوان یک ضرورت تاریخی، به عنوان پیامد ضروری و اجتناب‌ناپذیر حرکت گسترده در چهار قرن پیش از این در همه‌ی جوانب زندگی سیاسی، فرهنگی و طبقاتی رخ داده بود، می‌دید.

می‌بینیم که چگونه ایده‌های پرودون به همان سمتی می‌رفت که پراتیک طبقاتی کارگر، که از یک‌سو از کنش سیاسی رویگردان بود و خود را به کنش

## ۱۹۴۰: موضع اتحادیه‌ها در جنگ جهانی دوم

جنگ جهانی دوم بر جنبش اتحادیه‌ی کارگری تأثیر گذاشت. در سال ۱۹۳۹، پس از اعلام پیمان آلمان و شوروی، تنش شدیدی در سندیکای س.ژ.ت. به وجود آمد. با روی کار آمدن دولت مارشال پتن، همفکر و همکار با دولت نازی آلمان در سال ۱۹۴۰، اتحادیه‌های کارگری س.ژ.ت. و س.اف.ت.س. (کنفدراسیون فرانسوی کارگران مسیحی) منحل شدند. ۴ اکتبر ۱۹۴۱، دولت دستور ایجاد یک اتحادیه واحد مرتبط با دستگاه دولتی (سندیکای زرد) را صادر کرد. در جبهه‌ی مقاومت، فعالان صنفی به هم نزدیک شدند و در برنامه‌ی کاری غیر علنی «شورای ملی مقاومت» با عنوان «روزهای بهتر» شرکت و همکاری کردند. در بخش دوم این برنامه گنجانده شده بود که چه «اقدامات لازم پس از آزادسازی کشور» باید انجام شود. این جهت‌گیری‌ها تا حد زیادی در اولین اقدامات دولت‌های جمهوری احیا شده پس از جنگ دیده می‌شوند. در سال ۱۹۴۵، «آقای آمبرواز کروآزات»<sup>۱</sup> دبیر کل سندیکای س.ژ.ت. و عضو کمیته‌ی مرکزی حزب کمونیست فرانسه در چارچوب توافقات «شورای ملی مقاومت» به عنوان وزیر کار ژنرال دوگل و سپس وارد کابینه‌های دولت‌های بعدی به عنوان وزیر کار و تامین اجتماعی شد. برنامه‌ی پیشنهادی او در زمان جنگ برای ایجاد تامین اجتماعی، در سال ۱۹۴۵ به تصویب رسید. برنامه‌ی کروآزات این بود: در یک فرانسه‌ی آزاد، ما مردم را از تشویش و نگرانی و اضطراب برای فردای خود، ترس از بیماری یا حوادث کار، از طریق کمک و پرداخت حق عضویت به صندوق اجتماعی بر اساس امکانات هر کس و دریافت کمک بر اساس نیاز خودشان، آزاد خواهیم کرد. بنابراین، طرح تامین اجتماعی در فرانسه و تعمیم آن در اروپا مدیون او است.



این سازش سیاسی، تاریخ سیاسی، اجتماعی و صنفی کشور را برای چندین دهه رقم زد. اجرای برنامه، دستاوردهایی نظیر بیمه اجتماعی همگانی، طرح مرخصی سالانه با برخورداری از حقوق، بازنشستگی و کاهش ساعات کار به نفع کارگران و مزدبگیران را همراه داشت.

طنز تاریخ در این است که در سال ۲۰۱۵، موضوع دستاوردها دوباره به یک موضوع سیاسی تبدیل شد: کارفرمایان و ایدئولوژی نئولیبرال دائماً به کل پایگاه اجتماعی و جهت‌گیری کلی دستاوردها با مامشات فرانسوا اولاند رئیس جمهوری فرانسه که پیش از این دبیر کل حزب سوسیالیست وقت بود، حمله کردند.

۱۹۴۸: انشعاب سندیکاها با ظهور زمینه‌ی جنگ سرد. پس از پیروزی متفقین بر آلمان نازی، ایالات متحده و اتحاد جماهیر شوروی رودرو روی یکدیگر قرار گرفتند. ایالات متحده آمریکا با دلارهای طرح مارشال در اروپا ظاهر

اقتصادی محدود می‌کند، و از سوی دیگر علیه اقدامات دولت که سیاست‌های غیر محافظه‌کارانه را تحت تعقیب قرار می‌داد مبارزه می‌کرد و تا حدی جنبش کارگری حرفه‌ای را علیه حاکمیت تشویق می‌کرد.

همانطور که در فوق اشاره شد، سندیکالیسم فرانسه خود را یک جنبش اصیل و منحصر به فرد می‌داند. زیرا روابطش با سوسیالیسم فرانسه مانند جنبش‌های مختلف اتحادیه‌های دیگر کشورها با احزاب سوسیالیست این کشورها نیست. این یک جنبش اصیل است، زیرا ادعا می‌کند که خودمختار است - و نه فقط بخشی از یک کل، بلکه یک کل به خودی خود. چگونه است که چنین است؟ در حالی که در همه‌ی کشورها غیر از فرانسه، اتحادیه‌ها به نوعی در کنار احزاب چپ هستند. اما کنش اتحادیه‌ی فرانسوی به عنوان یک روش صرف دارای کنش عمومی سوسیالیستی است. آیا ما در فرانسه با دو جنبش متمایز و تا حد زیادی متضاد سروکار نداریم؟

دو گرایش اصلی در افکار عمومی، دو سیستم، دو ذهن بیش از هر چیز با هم برخورد می‌کنند:

- روحیه لیبرال، فدرالیست، ضد حکومت، ضد دولت، آنارشیک به معنای پرودونی کلمه؛

- روحیه اقتدارگرا، واحد، تمرکزگرا و انقلابی به معنای سیاسی کلمه.

مباحث پیرامون دو موضوع و گرایش، خارج از امکانات کنونی هستند. اما لازم می‌دانم به چگونگی فرایند پیدایش سندیکاها کارگری در فرانسه اشاره کنم.

## ۱۸۸۴: به رسمیت شناختن اتحادیه‌ها

قانون ۲۱ مارس ۱۸۸۴، اتحادیه‌ها را به رسمیت شناخت. گرچه اتحادیه‌های کارگری قبلاً وجود داشتند، اما وجود آن‌ها غیر قانونی بود. بنابراین اعضای آن‌ها، فعالان آنها قابل پیگرد قانونی بودند. با این حال، این قانون ممنوعیت کارمندان دولت در سندیکا را حفظ می‌کند، اما سرکوب اتحادیه‌ها کمتر شد.

س.ژ.ت. CGT، ۱۸۹۵، تشکیل سندیکا بنام کنفدراسیون عمومی کار

با پیروی از قانون تشکل‌های صنفی، اساسنامه‌ی تشکل‌های صنفی در مشاغل، در سطح ملی، در سطح ادارات، در سطح شهرداری و در بورس کار تسریع شد. بخشی از این سازمان‌ها در کنگره‌ی ۱۸۹۵، «کنفدراسیون عمومی کار» را تشکیل دادند.

## ۱۹۰۶ منشور آمیان

س.ژ.ت. نهمین کنگره‌ی خود را در اکتبر ۱۹۰۶ در شهر آمیان برگزار کرد. یک قرار با هدف دوگانه و الزامات برای سندیکا در این کنگره به تصویب رسید: دفاع از مطالبات فوری و روزمره و مبارزه برای دگرگونی عمومی جامعه. همه‌ی این‌ها با استقلال کامل از احزاب سیاسی، دولت و کارفرمایان. این مصوبه که «منشور آمیان» نامیده می‌شود، نقطه‌ی عطفی بود بر کل جنبش اتحادیه کارگری فرانسه.

۱۹۳۶: تشکیل جبهه‌ی مردمی و اتحاد مجدد دو اتحادیه. اتحاد مجدد بین س.ژ.ت. و س.ژ.ت. واحد.

CGT و CGTU در مارس ۱۹۳۶ در کنگره تولوز مجدداً متحد شدند.

یک تذکر: در سال ۱۹۲۰، پس از انقلاب ۱۹۱۷ روسیه، اختلافات در حمایت از روسیه و پیوند با احزاب کمونیست از یک سو و از سوی دیگر گرایش به استقلال منجر به انشعاب در سندیکای کنفدراسیون عمومی کار شد.

افزایش تهدیدات جناح راست افراطی در فرانسه نیز یکی از عناصر نزدیک شدن بین دو س.ژ.ت. از سال ۱۹۳۴ بود.

در ماه مه و ژوئن ۱۹۳۶، پس از انتخاب دولت جبهه‌ی مردمی، اعتصابات با اشغال محل کار صورت گرفت. اتحادیه کارگری و جنبش اجتماعی تا حد زیادی بر توازن قوا به نفع قانون مطلوب برای کارگران تأثیر گذاشت. قراردادهای جدید در دفتر نخست وزیری، تعدادی از پیشرفت‌های اجتماعی را محقق کرد.

شد. شوروی با این طرح مخالفت می‌کند. کمونیست‌ها در فرانسه برای رد «کمک‌های آمریکا» تبلیغات سراسری راه انداختند. اعتصابات سخت توسط سازمان‌های مختلف س.ژ.ت. در بخش‌ها و مناطق خاص راه‌اندازی می‌شد. این امر باعث تنش بسیار زیاد در کل این اتحادیه و در نهایت منجر به انشعاب جدید می‌شود و اقلیتی از اعضا اتحادیه را ترک و در سال ۱۹۴۸، اتحادیه خود را با نام س.ژ.ت. - نیروی کار تشکیل می‌دهند.

برای پیشگیری از هم فروپاشی کامل و حفظ وحدت، اتحادیه‌ی س.ژ.ت. به برخی از بخش‌ها، مانند بخش آموزش ملی، خود مختاری در عمل داد و «فدراسیون آموزش ملی» شکل گرفت.

۱۹۶۴: در ۶ و ۷ نوامبر ۱۹۶۴، اکثر شرکت‌کنندگان در کنگره «اتحادیه فرانسوی کارگران مسیحی» تصمیم گرفتند اشاره به مذهب مسیحی را از اتحادیه بردارند. این اکثریت تصمیم به انشعاب و تشکیل اتحادیه‌ی جدیدی با نام «کنفدراسیون فرانسوی دموکراتیک کار» اقدام کرد. اما اتحادیه‌ی کارگران مسیحی همچنان به حیات خود ادامه می‌دهد.

به مدت چندسال این اتحادیه‌ی اخیر باعث جوشش بحث‌ها و بروز درگیری‌های جدید در جنبش سندیکایی فرانسه شد. این اتحادیه در ارتباط تنگاتنگ با حزب سوسیالیست بود و هست. همزمان با دگردیسی عمیق حزب سوسیالیست به سمت لیبرالیسم، این اتحادیه هم از مبارزات متحد با دیگر سندیکاهای کارگری فاصله گرفت و ضمن انتقاد سرد از تصمیمات دولت‌های در قدرت، به ابزاری در دست دولت‌ها و تفرقه‌ی جنبش کارگری شده است.

۱۹۶۸: دانشجویان، کارگران و مزد بگیران خواهان حقوق و مباحثات جدید هستند. تظاهرات دانشجویان با اعتصاب عمومی با حمایت کم و بیش توسط اتحادیه‌های کارگری تقویت شد. اعتصاب عمومی به بحث و گفتگو بین رهبری اتحادیه‌ها و دولت به نمایندگی از نخست وزیر، ژرژ پمپیدو، نخست وزیر وقت منجر شد. خلاصه‌ی تصمیمات اتخاذ شده حاکی از اتخاذ تعداد معینی از پیشرفت‌های قابل انتظار اتحادیه‌ها و مسائل اجتماعی شد، اما با انتظارات بسیج‌کنندگان اعتصابات و تظاهرات، فاصله‌ی زیادی داشت. «رویدادهای» اردیبهشت و خرداد ۱۹۶۸، نشانگر نسل جدیدی از فعالان عرصه‌های مختلف بود. تغییرات فرهنگی و اجتماعی زیادی رخ دادند (روابط بین والدین و فرزندان، بین زن و مرد، بین معلمان و دانش‌آموزان، روابط بین فرد و جامعه).



۱۹۷۳: درگیری طولانی کارگران و صاحب قدیمی‌ترین شرکت تولیدکننده‌ی ساعت فرانسه «لب» دوره‌ای از مبارزات اجتماعی و سندیکایی قوی را پیش کشیدند. طرح تخیلی و خلاقانه و ادامه‌ی مبارزات اجتماعی جدید در تداوم اردیبهشت ۱۹۶۸ شکل گرفته بود. این درگیری نشان‌دهنده‌ی تمایل به طرح «خودگردانی» مبارزات تا دستیابی به «خودمدیریتی» کارخانه‌های اشغال شده توسط کلرگولن بود. این نوع مبارزات به سازمان‌های سندیکایی «سنتی»

۲ CGT- Force ouvrière  
 ۳ CFDT

ضربه وارد کرد.

۱۹۷۸: بازیابی اتحادیه «کنفدراسیون فرانسوی دموکراتیک کار» به سمت تجدید نظر در راستای تعامل با دولت و کارفرمایان. با به رسمیت بخشیدن به رویکرد جدید، به تدریج این اتحادیه به سمت مواضع آشتی‌جویانه‌ی سیستماتیک در روابط خود با کارفرمایان و دولت سوق داده شد. از نظر رهبران این اتحادیه، رویکرد جدید، پایان دادن به دوره‌ی بحث و تجربه‌آموزی اجتماعی بود که بیش از ده سال طول کشیده بود. این اقدام جدید باعث تنش‌های درونی اتحادیه شد و در ادامه به انشعاب این اتحادیه و تشکیل سندیکای «سود»، «اتحاد سندیکای همبستگی»، منتهی شد.

### ۱۹۸۱: به قدرت رسیدن چپ

انتخاب فرانسوا میتران، رئیس‌جمهور «چپ» و به دنبال آن انتخاب اکثریت پارلمانی حزب سوسیالیست - حزب کمونیست فرانسه منجر به تأسیس دولتی می‌شود که برای مدت کمی بیش از یک سال به عنوان قطع سیاست‌های دولت‌های قبلی به نظر می‌رسید. اقداماتی برای بهبود وضعیت کارکنان اتخاذ شد (افزایش ۱۰ درصدی حداقل دستمزد، افزایش حقوق کارمندان، کمک‌هزینه‌ی عائله‌مندی و مزایای اجتماعی، اعلام ایجاد اشتغال در ادارات و خدمات عمومی و غیره). در زمینه‌ی آزادی، پیشرفت‌هایی صورت گرفت: لغو دادگاه امنیت دولتی و لغو مجازات اعدام. شرایط تشکیل‌های صنفی به‌ویژه در بنگاه‌ها و شرکت‌ها، ادارات و خدمات عمومی بهبود یافتند. اما فقدان جنبش سندیکایی و به‌طور کلی فقدان هرگونه مداخله‌ی کارگران، با تصور چپ در قدرت، برخلاف آنچه در سال ۱۹۳۶ اتفاق افتاد، دیده می‌شود و در ادامه‌ی تفرقه، در سال ۲۰۱۵ سایه‌ی محو و یا به حداقل رسیدن جنبش سندیکایی سنگینی می‌کند و هنوز هم ادامه دارد. همانطور که پیش از این اشاره کردم، بحث در واقع تقدم جنبش سندیکایی، خودمختاری و استقلال آن یا اولویت و تبعیت از نیروهای سیاسی برای ایجاد تغییرات اجتماعی است. در این صورت اتحادیه‌های کارگری چیزی بیش از نیروهای تباری نیستند.

بی‌مناسب نیست در مقابل جنبش‌های سندیکایی با طیف‌های گوناگون و با هویت چپ، به سندیکای زرد فرانسه، دست ساخته کارفرمایان و نیروهای راست و راست افراطی اشاره شود.

### سندیکای زرد

جنبش زرد و سندیکاهای زرد هم در مبارزات اجتماعی در کشورهای فرانسه یا آنگلو فون شناخته شده است که اغلب آن را راست پرولتاری یا پرولتاریای راست هم می‌نامند. اگرچه این جریان در طول تاریخ جنبش کارگری دارای افت و خیزهای پرشیب بود و اغلب خود را در کنار راهبرد حاکمیت قرار می‌داد، اما با مقاومت جنبش‌های کارگری مستقل و چپ، سیاست‌های آن‌ها و به‌طریق اولی سیاست‌های ضد کارگری نظام‌های حاکم پس زده می‌شد.

در عصر کنونی جهانی شدن ابعاد فرهنگی و ارتباطات، و جهانی‌سازی سرمایه و تضاد کار و سرمایه و ظهور بحران‌های سیستمیک به‌ویژه از ۲۰۰۲ تاکنون، و برآمد احزاب راست افراطی، اغلب دیده می‌شود که از بین سندیکالیست‌های «چپ» هم کسانی برخاسته و از مواضع مدافع حقوق کارگران «خودی» در مقابل کارگران «مهاجر» سخن می‌گویند. به ارزیابی من آنچه در اوایل قرن بیستم منجر به ایجاد سندیکاهای زرد در کادر و خواسته‌ی ملی شد اینک در عصر جهانی شده و جهانی سازی موضوع تضاد منافع کارگران مثلاً فرانسوی و یا اروپایی در مقابل کارگران مثلاً چینی سر بر می‌آورند. مقوله‌ی اخیر را باید از زاویه‌ی جامعه‌شناختی و فرایند شکاف اجتماعی به شکاف جامعه‌ای با گرایشات ملی‌گرای مورد بررسی قرار داد.

در قرون ۱۹ و ۲۰، فعالیت در معادن یکی از بزرگترین بخش‌های صنعت بود که بیشترین کارگران را در خود داشت. این بخش در عین حال پرمشقت‌ترین و پرمخاطره‌ترین وضعیت را داشت که کارگران را در ایجاد نهاد مدافع و



همان‌طور که در بالا اشاره شد، تداخل وظایف حزبی و سندیکایی باعث شد در سال ۱۹۰۴، سندیکا در کنگره‌ی خود کلمه‌ی «سوسیالیست» را از «حزب سوسیالیست ملی» حذف کند و این عمل به نوبه‌ی خود باعث انشعابی دیگر در سندیکا شد. در سال ۱۹۰۵، شورای ملی با نام، «فدراسیون ملی زردهای فرانسه» با ۳۲ عضو شکل گرفت. اما ترکیب این شورا منعکس‌کننده‌ی اعضای آن نبود، زیرا ترکیبی بود از: ۵ صاحب صنایع، ۲ زمیندار بزرگ، یک ژنرال نیروی دریایی، یک ژنرال ارتش، یک وزیر سابق، یک نویسنده، یک شاعر، یک کارمند عالی رتبه‌ی دولت و یک روزنامه‌نگار. دیگر اعضای سندیکا، مثل «بی اتری»، که برخاسته از طبقه‌ی کارگر بودند به عضویت شورا درآمدند و این امر نشان می‌دهد که پدیده‌ی بوروکراسی هم در نزد زردها وجود داشت. این بوروکراسی توضیح‌دهنده‌ی این موضوع است که موضع رهبران سندیکای زرد به سمت نهادینه شدن و پای ثابت رهبری بودن در سندیکای در حال شکل‌گیری می‌رفت.

ائتلاف این سندیکا با اتحادیه‌های کارفرمایان، منجر به انشعابی دیگری شد که «جریان پرولتری» آن دیگر حاضر به قبول چنین انحرافات نبود. با این تناقضات و مناقشات، سندیکاهای مستقر در معادن «مونسو» و «کروزو» جنبش‌های فوق را ترک کردند. این امر ناشی از ناروشتی سندیکالیسم زرد بود که نمی‌توانست بین منافع کارگران و صاحبان سرمایه تمایز قائل شود و مواضع روشن اتخاذ کند.

همچنین لازم است اشاره شود که این سندیکا از نظر کمی اهمیت چندانی نداشت. اگرچه این سندیکا، در کنگره‌ی اول خود در سال ۱۹۰۲ مدعی ۲۰۱۰۰۰ عضو بود، این تعداد اما پس از ۳ سال به ۱۰۰۰۰۰ عضو افول کرد که اکثریت اعضای آن هم از سندیکای کشاورزان بودند. علاوه بر این، سندیکای کشاورزان توسط زمین‌داران بزرگ بر پا شده بود که کارگران خود را مجبور به عضویت در صفوف سندیکای کشاورزان می‌کردند. این تبه‌کاری مالکان دیری نپایید و ارتباط سندیکای کشاورزان با سندیکای زرد به دلیل اینکه سندیکا بیش از حد بر روی خواست‌های سوسیالیستی (بهبود اجتماعی کارگران) تاکید داشت، قطع شد.

### چرا نام زرد؟

گزارشات تاریخی آن زمان حکایت از آن دارد که در ابتدا این سندیکا، زرد نامیده نمی‌شد که به خشونت علیه دیگر سندیکالیست‌ها که پرچم سرخ داشتند دست زدند. برعکس با تاسیس اتحادیه‌ی زرد در «مونسو» زردها زیر فشار اعتصاب‌کنندگان قرار گرفتند و دفاتر سندیکا با سنگ و چوب مورد حمله قرار گرفتند و شیشه‌ی پنجره‌ها شکسته شدند. شیشه‌های شکسته‌ی پنجره‌ها با کاغذهای زرد پوشانده شدند. از این رو نام تحقیرآمیز زرد به روی اتحادیه‌ی فوق گذاشته شد. جالب اینکه اعضای اتحادیه‌ی فوق از این نام برای تمایز خود با پرچم‌داران قرمز که مورد تعقیب و تنفر دستگاه‌های امنیتی و سرمایه‌داران و مالکان بودند استقبال می‌کردند. بدین شکل نام سندیکای زرد شبیه آنچه در نامیدن نمایندگان سیاسی حاضر در پارلمان در زمان انقلاب فرانسه به واسطه‌ی حضور در سمت چپ و راست که موافق و مخالف انقلاب بودند، در تاریخ ثبت شد. این دو جریان سندیکایی به شدت متضاد (زرد و قرمز) به کرات با هم درگیر می‌شدند. اما ادعای زردها در اصرار به داشتن فعالیت سندیکایی خود در درجه‌ی نخست حول شعار دفاع از «آزادی کار» بود که می‌گفت نباید دیگر کارگران غیر اعتصابی را به زور وادار به سرگیری کار و یا دست کشیدن از کار نمود.

بنا به گفته‌ی «بی اتری»، در کتاب خود به نام «سوسیالیسم و زرد»، هدف این است که «دستیابی به احیای ملی منوط بر آن است که قطعنامه‌های تاکید بر عدالت اجتماعی در کنار آشتی طبقاتی گنجانده شود».

اما در واقع، این حرکت به شدت علیه گرایش سوسیالیستی سندیکا بود و از آنچه که در سال ۱۹۰۴ در اسناد خود با مرجع سوسیالیستی بود، فاصله گرفت. بنابراین، اعمال جنبش زرد با حمایت نیروهای ناسیونالیستی و حتی افراطی مدعی مبارزه علیه چپ مارکسیستی بود. «بی اتری» در ماه مه سال ۱۹۰۸، این جنبش را به یک حزب سیاسی با نام

امنیت شغلی‌شان برمی‌انگیخت. صاحبان معادن هم تمایلی به سرمایه‌گذاری در امنیت کارگران در معادن و افزایش حقوق نشان نمی‌دادند. (فیلم ژرمنال برگرفته از کتاب امیل زولا، نویسنده فرانسوی، گویای خوبی از وضع کارگران، خانواده‌ی آن‌ها و کودکان کار می‌باشد).

نخستین سندیکا زرد فرانسه در سال ۱۸۹۹ در معادن «مونسو مین» و سپس در «کروزو» (۱) شکل گرفت. این سندیکا در پی اعتصاب سخت کارگران شکل گرفت. بخشی از کارگران حاضر نبودند باخواست برحق کارگران اعتصابی همراهی کنند و میل نداشتند با صاحبان معادن به مقابله برخیزند. آنها در عوض سیاست «تعامل در مذاکره و انضباط در کار» را پی‌ریزی کردند. آن‌ها امیدوار بودند که این تعامل و اعتدال، کارفرمایان را به مذاکرات در امتداد خطوط اصلاحات اجتماعی مجبور خواهد کرد.

از همان آغاز، این جنبش به برخی از موفقیت‌ها در معدن «مونسو» دست یافت. از جمله راه‌اندازی اتحادیه محلی تعاونی‌های کارگری در سال ۱۹۰۲. در همین زمان بود که سندیکاهای میانه‌رو به دلیل داشتن رفتار ناروشتی نسبت به دیگر کارگران، از دفتر «بوس کار» که در دست کارگران رادیکال بود محروم و حذف شدند.

تصمیم کارگران رادیکال در این معدن باعث شد دبیر سندیکای کارگران راه آهن پاریس، آقای «پُل لانوار» (۲)، سندیکای مستقل «بوس کار» را در پاریس تشکیل دهد و این سندیکا درهای خود را به روی «کمیته‌ی هماهنگی ملی زردها» باز نمود. با این اقدام، در سال ۱۹۰۲، «اتحادیه‌ی فدراتیو سندیکاها و گروه‌های کارگران حرفه‌ای در فرانسه و مستعمرات» ایجاد شد. این اتحادیه خیلی سریع به «فدراسیون ملی زردهای فرانسه» تغییر یافت.

زندگی و حیات این سندیکای زرد به دلایلی چند از همان سال ۱۹۰۲ با بحران‌ها و بی‌ثباتی چه از نظر ساختاری و چه از نظر ایدئولوژیک مواجه شد. از جمله:

تنش فردی بین دو رهبر سندیکایی که منجر به انزوای «پُل لانوار» توسط «بی اتری» (۳) از چهره‌های پرمناقشه و موثر در سندیکای زرد شد.

در پی اختلافات، انشعاباتی هم بر روابط سیاسی ظهور کرد. «لانوار» از حمایت وسیع و حتی در بین «حزب رادیکال» راست (لازم به یاد آوریم که در فرانسه ما دو حزب رادیکال داریم که یکی با گرایش چپ و دیگری با گرایش راست. هم اکنون این دو حزب با نام مشابه از متحدین حزب سوسیالیست و احزاب راست و میانه در هنگام انتخابات در نوسان هستند و رهبران آن‌ها برای گرفتن پُست دست به ائتلاف می‌زنند، هر چند که با اهمیت نیستند اما نقش سیاهی لشکر را ایفا می‌کنند) برخوردار بود. او این توانایی را داشت که در قبال حمایت از او، در هنگام انتخابات وارد معامله و در حمایت بسیار گسترده از حزب رادیکال راست وارد کارزار شود. «بی اتری» اما درست در مقابل او قرار داشت و ترجیح می‌داد تا از احزاب افراطی چه در جریان‌ات راست افراطی و چه در جریان چپ افراطی (در اینجا من وارد بحث در باره بلانژسیم<sup>۵</sup> که منشا الهام‌دهنده‌ی چپ افراطی مودی می‌شود، نمی‌شوم زیرا خود ژنرال بلانژه، دارای تناقض رفتاری بود که در تقابل با آلمان مشاهده می‌شد. بلانژسیم را با بلانکسیم اشتباه نگیریم). فاصله بگیرد.

اتفاقاً این «بی اتری» بود که نخستین بار پایه‌های «حزب سوسیالیست ملی» را ایجاد کرد و موفقیت اولیه‌ی اتحادیه‌ی زرد هم مرهون موفقیت حزب «راست ملی» در حال شکل‌گیری بود. درحالی‌که این جریان سیاسی بسیار پراکنده بود، اما از نظر سیاستمداران، پویایی اتحادیه‌ی زرد می‌توانست به‌عنوان عنصر پیونددهنده‌ی صفوف آن‌ها باشد.

«بی اتری» همچنین به حمایت مالی و سیاسی «حزب سوسیالیست ملی» که اهداف روشنی نداشت نیاز داشت. اما یک طیف وسیع از اعضای این حزب با تنفر از نام و مرجع سوسیالیسم، این پسوند حزب را حذف کردند. با این حال، بازی حفظ تعادل بین جریان‌ات این حزب چندان طول نکشید.

حزب «مالکیت و سندیکا» و «فدراسیون اتحادیه‌ی زردهای فرانسه» تقسیم نمود. در مقابله با سوسیالیست‌ها، «بی‌اتری» به مخالفت با مشارکت کارگران در مالکیت ابزار تولید برمی‌خیزد. در برابر مبارزه‌ی طبقاتی، زردها همکاری طبقاتی را در «خانواده‌ی بزرگ کار» پیش می‌کشند و بر این باورند که «همه در یک خانواده‌ی مشترک دارای منافع مشترک هستند».

### زردها بعد از ۱۹۴۵

وارثان اتحادیه‌های زرد پراکنده و اغلب نام خود را تغییر دادند و با نام‌های: «کنفدراسیون عمومی اتحادیه‌های کارگری مستقل»، «کنفدراسیون فرانسوی کار»، «کنفدراسیون سندیکاهای آزاد»، «اتحادیه کار فرانسه» و غیره به فعالیت خود ادامه دادند و در مواقع لازم با نام جدید علیه مطالبات به حق کارگران، به نفع کارفرمایان وارد عمل خواهند شد.

این مختصری بود از پیدایش و انگیزه‌های «سندیکای زرد». بشکند قلمی که راه آنها را در قرن بیست و یکم در ایران تجویز می‌کند. شوراهای اسلامی ساخته‌ی نظام جهل جمهوری اسلامی است. امید واهی به این جریان وابسته و بدتر از این امید به علی ربیعی، وزیر کار و تعاون و سخنگوی دولت رانتی حسن روحانی، حاکی از تضاد فکری منادیان مماشاتگر با شورای اسلامی است.

### تعداد سندیکا در فرانسه:

در فرانسه، ۸ اتحادیه‌ی اصلی کارگری وجود دارد که ۵ اتحادیه تاریخی و ۳ اتحادیه «جدید» هستند.

#### ۱- پنج اتحادیه تاریخی:

کنفدراسیون عمومی کار (CGT)،  
کنفدراسیون دموکراتیک کار فرانسه (CFDT)  
نیروی کار (FO) (Force Ouvrière)،  
کنفدراسیون فرانسوی کادر - کنفدراسیون عمومی مدیران اجرایی (CFE-CGC)،  
کنفدراسیون کارگران مسیحی فرانسه (CFTC)

این ۵ اتحادیه تاریخی به عنوان نماینده در سطح ملی و بین‌حرفه‌ای شناخته می‌شوند.



#### ۲- سه اتحادیه‌ی های جدید:

اتحادیه ملی اتحادیه‌های کارگری خودمختار. UNSA.

فدراسیون اتحادیه‌های واحد (FSU) -

اتحاد سندیکای همبستگی. Union Syndicale Solidaire

این سه اتحادیه جدید هستند و هنوز از وزن رسمی شناخته شده برخوردار نیستند.

رسانه‌های فرانسه اغلب به سندیکاهای زیر اشاره می‌کنند:

Union و CFTC، FO، Cfdt، CGT syndicale solidaires (Sud)

با این حال، اتحادیه‌های دیگری نیز وجود دارند که دسته‌بندی‌های خاصی را نشان می‌دهند.

به عنوان مثال، کادرها و کارفرمایان توسط جنبش صاحبان و کارفرمایان فرانسه هدایت می‌شوند (MEDEF) و مدیران توسط CFE-CGC. نماینده‌ی روزنامه‌نگاران، و همچنین اتحادیه‌ی ملی دانشجویی فرانسه (یونف) نماینده دانشجویان هستند. (SNJ)

میزان عضویت در اتحادیه‌های فرانسه در سطح بسیار پایینی تثبیت شد.

از هر ده مزد بگیر فقط یک نفر به اتحادیه‌ای در فرانسه می‌پیوندد. این نرخ در دهه ۱۹۵۰ از ۳۰ درصد به ۱۷ درصد کاهش یافت، سپس تا پایان دهه ۱۹۷۰

نسبتاً ثابت ماند، دوباره به شدت کاهش یافت و طبق برآوردهای وزارت کار، در اوایل دهه ۱۹۹۰ به ۱۰ درصد رسید. از آن زمان، این نرخ تقریباً در همان سطح باقی مانده است، حدود ۱۱٪ (داده‌های ۲۰۱۶).

نرخ عضویت در اتحادیه و بسته به بخش فعالیت و شرکت‌ها بسیار متفاوت است. این نرخ در بخش خصوصی حدود ۸٫۴ درصد و در بخش دولتی ۱۹٫۱ درصد است. این نسبت در شرکت‌هایی با کمتر از ۵۰ کارمند فقط ۵ درصد و در شرکت‌های کوچک، بسیار کمتر است. این ضعف عضویت در سندیکاهای یک نقص جدی از نظر گفتگوی اجتماعی است: مذاکرات بین سندیکا و کارفرما نامتعادل است، توافقات انجام شده از مشروعیت کمتری نسبت به کشورهای دیگر که بیش از نیمی از کارکنان آن عضو یک سازمان صنفی هستند، برخوردار است.

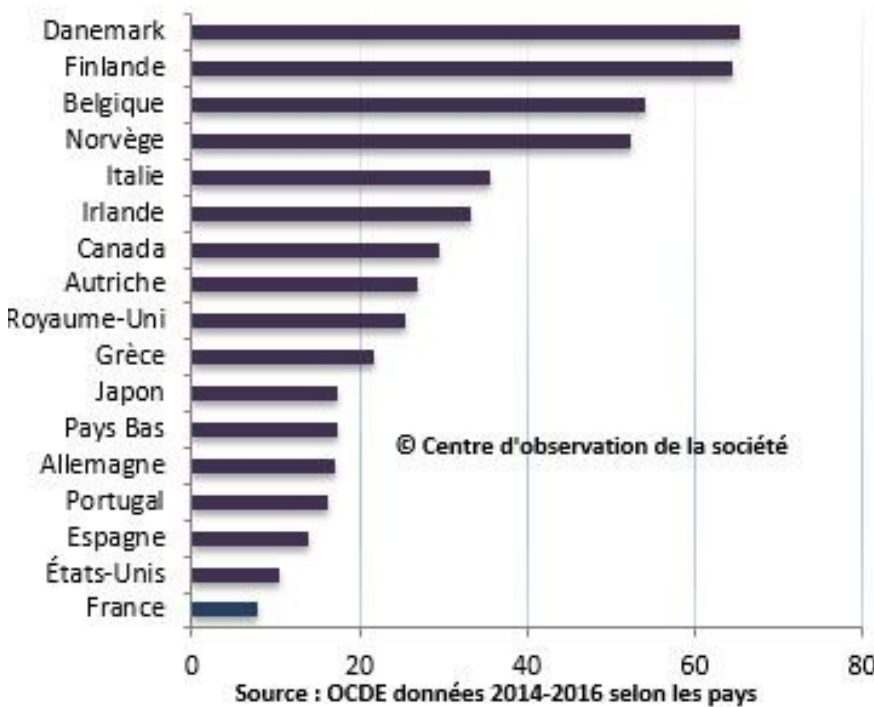
در فرانسه، عضویت در اتحادیه مزیت چندانی ندارد. اتحادیه‌ها فقط برای اعضای خود مذاکره نمی‌کنند بلکه برای کسانی که عضو اتحادیه نیستند مذاکره می‌کنند. عضویت حتی می‌تواند برای سابقه و پاداش در برخی شرکت‌ها مضر باشد. در فرانسه، جایگاه سندیکا در گفتگوهای اجتماعی به تعداد اعضا بستگی ندارد، بلکه به نتایج انتخابات حرفه‌ای بستگی دارد. (در حال حاضر کمیته‌ی اجتماعی و اقتصادی جای کمیته‌ی کارکنان و شورای کار را گرفته است). در نهایت اینگونه ساختارها با وجود تعداد کم اعضا می‌توانند به عنوان نماینده و در سطح ملی پای میز مذاکره بنشینند.





البته تغییرات ساختاری با انقلاب دیجیتال بر میزان اشتغال و تمایل به عضویت در اتحادیه‌ها نیز نقش دارد. افول شرکت‌های صنعتی بزرگ، سنگرهای اتحادیه را تضعیف کرد. تداوم بیکاری انبوه و ناامنی شغلی عضویت در اتحادیه را دشوارتر کرد. بر اساس آمار وزارت کار، ۳ درصد از شاغلان دارای قرارداد معین و ۱ درصد از افراد شاغل موقت، عضو یکی از سندیکاها هستند. در نهایت، تقسیم به چندین کنفدراسیون بسیار سیاسی - که مختص فرانسه است - ظرفیت‌های عمل اتحادیه‌ها را محدود می‌کند. افزون بر این، اتحادیه‌ها نتوانسته‌اند خود را با تغییرات نوع اشتغال وفق دهند و به‌ویژه نسل‌های جوان را در نیاز به عضو بودن در اتحادیه متقاعد کنند. کمتر از ۳,۳ درصد از افراد زیر ۳۰ سال در مقابل ۱۵ درصد از افراد ۵۰ سال و بالاتر به اتحادیه می‌پیوندند.

Taux de syndicalisation selon les pays (%)



درست است که نسبت اعضای اتحادیه هرگز در فرانسه خیلی زیاد نبود. فرانسه کشور ثروتمند با کمترین نرخ عضویت در اتحادیه‌ها است. بر اساس داده‌های ۲۰۱۴، حدود ۸ درصد در اتحادیه‌ها عضو هستند. در حالی که میزان عضویت در کشورهای عضو «سازمان همکاری و توسعه اقتصادی»، تقریباً دو برابر است. این سازمان دربرگیرنده ۲۸ کشور پیشرفته صنعتی است.

در کشورهای شمال اروپا، نرخ عضویت در سندیکا بیش از ۵۰٪ است. حتی در ایالات متحده، سهم کارمندان اتحادیه‌ها بیشتر از فرانسه (۱۱٪) است. در بریتانیا، یک چهارم کارمندان به اتحادیه‌های کارگری می‌پیوندند. همانطور که در نمودار ذیل مشاهده می‌کند، فرانسه در رده‌ی آخر قرار دارد.

ژانویه ۲۰۲۲ = دی ماه ۱۴۰۰

# کلاب‌هاوسی ابزار سرکوب، تفرقه و انتقام‌جویی یا وسیله‌ی آگاهی‌بخشی و اتحاد؟

نوشته حسین اکبری



این اتاق‌ها ضربه‌ی بزرگی به توهمات کسانی که دور از شرایط بوده‌اند و ارزیابی‌های خود-ویژه از همه‌چیز از جمله توان و استعداد تشکل‌های کارگری داشته‌اند! خواهد زد. به‌طور مثال بیش از دو دهه است که روشنفکران و حزابی که متاسفانه ناگزیر زندگی خارج از ایران دارند، در ارزیابی آنچه در داخل کشور می‌گذشت و می‌گذرد شدیداً تحت تاثیر داده‌های نادرست بوده‌اند و برحسب آنکه این داده‌ها چطور در جداول ارزیابی خود جای دهند دچار توهمات عجیبی بوده‌اند. مثلاً از ارزیابی قدرت سیاسی تشکیلاتی یک سندیکا گرفته تا تحلیل رویکردهای متفاوتی که از جریان‌ات سیاسی پیرامون و درون حکومت داشتند. از وزن و نقش تشکل‌ها تا میزان تاثیرگذاری آنها در رویکردهای سیاسی - اجتماعی و اقتصادی و از میزان و حد توانمندی افراد و شخصیت‌ها تا تشکل‌ها و جریان‌ات سیاسی. با گشایش این اتاق‌ها به‌طور بی‌سابقه‌ای بر این توهمات مبتنی بر اطلاعات نادرست ضربه وارد آمد. بسیاری کسانی که دستی از دور بر آتش داشتند به واقعیت‌های موجود تا حدودی واقف شدند. این حاصل دیالوگ‌های زنده‌ای است که ناگزیر از بیان موقعیت و شرایط است و به دلیل حضور در جمع گسترده‌ی ناظر، راه را برمدعی در طرح ادعاهای واهی خواهد بست. در عین حال کسانی با نوعی نگرش اتوپییایی همواره آنچنان قالب‌های ذهنی از روابط و مناسبات موجود و نظریات قرن هیجدهمی برای شنوندگان این کلاب‌ها به ارمغان می‌آورند و چنان نسخه‌هایی را برای کارگران و مبارزات آنها می‌پیچند که نتیجه‌ای جز گمراه‌سازی به بار نمی‌آورد. نمونه‌ی آشکار و مکرر ایده‌های این چنانی را می‌توان در طرح موضوع مجامع عمومی به عنوان تشکل‌های کارگری دید.

به هر حال آنچه که تا به حال در چند نظاره بر گفتگوها داشته‌ام متاسفانه این ارزیابی را به دست می‌دهد که این ابزار، تیغ دولبه‌ای است که لبه‌ی تفرقه و انتقام‌جویی و سرکوبش بُران‌تر است و به همین دلیل پرسش‌هایی را پیش روی بهره‌گیران در این کلاب‌ها قرار می‌دهد که با وجود چنین وضعی آیا شرکت در این اتاق‌ها مفید است؟ آیا این اتاق‌ها می‌توانند در خدمت دموکراسی قرار گیرند؟ آیا گفتگوها می‌تواند موجب پیشرفت مشخص و عینی حدی از همبستگی‌های اجتماعی گردد؟ آیا گفتگو در این اتاق‌ها می‌تواند فضای کشور را به سود گفتمان دموکراسی‌خواهی و عدالت‌خواهی تغییر دهد؟ آیا این فضا می‌تواند کمکی به اتحاد و همبستگی کارگران و زحمتکشان در راه سازمان‌یابی باشد؟ و ده‌ها پرسش دیگر.

## لازمه‌ی مثبت بودن پاسخ به این پرسش‌ها چیست؟

چنانچه مدیران این اتاق‌ها از میزان کافی سیاست خویش‌نمندی در مدیریت فضا و رعایت حقوق همگان و وفاداری به اصل بی‌طرفی بهره‌مند باشند و آنقدر توانمند باشند که این بهره‌مندی را به‌بینه به کار گیرند این امید را می‌توان داشت که ترس از شرکت در گفتگوی کلاب‌هاوسی جای خود را به ضریبی از اطمینان و رضایتمندی نسبی دهد. و در نتیجه افرادی که جستجوگر گفتگوها، نقدها و اظهارات پویا و خلاق هستند در این اتاق‌ها شرکت جویند.

اما بی‌تردید این اتاق‌ها کار را برای پلیس سیاسی - امنیتی آسان کرده است. تا جایی که می‌تواند با آرامش خیال همه را رصد کند و داده‌های گوناگونی را ثبت و ضبط کند و دریابد که حد اختلاف و افتراق به چه میزان است و چه جریان‌اتی این استعداد و پتانسیل را دارند تا خرمن آتشکده‌ی این اختلافات شوند و چه کسانی مستعد کشاندن این اختلافات به مرز دشمنی آشتی‌ناپذیر باشند. پلیس سیاسی با نظارت بر این اتاق‌ها بی‌هیچ زحمتی با شگردهای گوناگون آتش‌بار معرکه می‌شود و با تضعیف زمینه‌های وحدت و همبستگی از طریق استفاده از همه‌ی ضعف‌های موجود در این اتاق‌ها مقاصد

مدتی از داشتن امکانی که بتواند نرم‌افزار کلاب‌هاوسی را نصب و فعال کند محروم بودم و برخی چنان از بودن در این فضا رضایتمند نشان می‌دادند که تصمیم گرفتم با استفاده از امکانی این وادی را تجربه کنم. البته پیش از آن پوسه‌های ضبط شده از گفتگوهای کارگران و معلمان در این فضا را به لطف دوستی شنیده بودم که حاصل آن نقدهایی است بر بحث‌های آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری که در دسترس است. اما این تجربه‌ی جدید آنچنان آزارنده و غیرمنتظره بود که پیش از هر چیز هرچه فکر می‌کنم ارتباط با این جلسات و کنار زدن تردیدهایی که ناشی از عواقب شرکت در این جلسات است، به راحتی برایم مقدور نیست. موضوع این نیست من که تافته‌ی جدا بافته‌ای از دیگران هستم. من هم به علم و تکنولوژی به عنوان دستاورد بشری هم اعتبار و ارزش قائلم و هم فکر می‌کنم نمی‌شود و نباید آن را از زندگی حذف کرد. پس چرا چنین تردیدهایی در درستی استفاده از این فضا برایم آنچنان بزرگ است که هر چه بیشتر شنیدن مباحث این اتاق‌ها را هم دنبال می‌کنم بر بزرگی آن افزوده می‌شود؟ این پدیده که قاعدتاً بنا به گستردگی آن قادر است هزاران نفر را پوشش دهد چرا چنین ترسناک شده است؟

با کمی شکیبایی به این نتیجه رسیدم آن چیزی که می‌تواند این ترسناکی را پایان دهد البته که به اندیشیدن در چگونگی استفاده از این امکان برمی‌گردد؛ نه خود آن. چرا که در عالم واقع هم وقتی جمعیتی با این حد از تکثر و تنوع افکار و با این حد از تضاد در اندیشه و عمل در یک میدانی جمع شوند در نهایت امر به قدر جمع جبری حوصله و شکیبایی که حاضرند و می‌توانند هزینه کنند، این جمع پایداری خواهد داشت. شاید این جمع در نهایت ناشکیبایی برای هم یقه‌درانی کنند و خشونت کلام را به خشونت فیزیکی هم بکشاند اما در فضای مجازی کار با خشونت کلامی پایان می‌یابد. منتهی چیزی که تولید و بازتولید خواهد شد تفرقه و شیوه‌های انتقام‌جویی و سرکوب است.

در عین حال طرح مباحثی که می‌تواند آگاهی‌بخش و اتحادبرانگیز باشد نیز در این فضا پشتوانه‌های خود را دارد. کم نیستند انسان‌های فرهیخته‌ای که از بودن در این اتاق‌ها و بیان ضروریات نظری و عملی در مبارزات جاری و همچنین گفتن آن بخش از حقایقی که موجب شناخت و راهکار می‌شود، ویژگی بالنده و پیشرویی به گفتگوها می‌دهند.





سرکوبگرانه‌ی خود را سازمان می‌دهد.

در این موضوع دیگر مسوولیت تنها به مدیران این کلاب‌ها برنمی‌گردد، بلکه هر یک از کسانی که اجازه‌ی صحبت پیدا می‌کنند و سخنگویان اصلی اتاق و حتی آنان که یادداشت می‌گذارند نیز مسوول نوع سخن گفتن و اظهار نظر کردن خود هستند؛ ناسنجیدگی در طرح مباحث موجب سوء استفاده‌های پلیس خواهد شد.

اما این هم به نوعی غیر قابل کنترل خواهد بود زیرا این فضا آنچنان باز است و طیف حاضرین نیز به همان میزان رنگارنگ که نمی‌توان انتظار داشت کسانی از گروه‌های رقیب و حتی دشمن در بین حضار نباشد و دست با تخریب فضا و گل آلود کردن آب نزنند. آنچه می‌توان امکان سوء استفاده پلیس سیاسی را محدود کند. هوشیاری در بیان موضوعات و درگیر نشدن به بازی‌های کلامی است که از دل آن اطلاعات غیر ضروری به دست پلیس سیاسی خواهد افتاد. صحنه‌ی گفتگو در اتاق‌های کلاب مانند صحن دادگاه است که هرگاه حرفی نسنجیده از سوی اهالی سالم در این صحن گفته شود می‌تواند به سندی در دست اهالی ناسالم حاضر و آن ناظر ناپیدای کلاب‌هاوس باشد.



# سندیکاهای زندگی

## آناهیتا آسمان

«اتحادیه مستأجران» است که در ۵۵ کشور دنیا وجود دارد، دارای اتحادیه بین‌المللی مستأجران است و حداقل دو سابقه‌ی تاریخی از آن در ایران در سال‌های ۱۳۰۷ توسط فرخی یزدی و ۱۳۳۱ توسط نیروی سوم خلیل ملکی موجود است و همانند کارگران که اعتصاب کار دارند، ابزاری نظیر «اعتصاب پرداخت اجاره» دارند.

علاوه بر «اتحادیه مستأجران»، انجمن‌های محله‌ای سکونت‌گاه‌های کارگری و زحمتکشان دارای تجارب غنی هستند، از جمله آن‌ها می‌توان به کمیته‌ی حاشیه‌نشین‌های متحد در شیلی اشاره کرد که از ۱۹۸۳ تا ۱۹۸۶ تأثیری ژرف در تغییر فضای اجتماعی و سیاسی در دیکتاتوری نئولیبرال ژنرال آگوستو پینوشه داشتند و در حوزه‌های مختلفی چون تأمین و توزیع غذای رایگان، هزینه‌ی مسکن، صورت حساب‌های سنگین آب و برق، توما (تصرف برای خانه‌سازی)، اعتصاب پرداخت بدهی‌های مصرفی مانند برق و استفاده‌ی غیر قانونی از برق، سازمان‌دهی محل کار برای دست‌فروشان و کارگران خیابانی، دفاع از سکونت‌گاه‌ها، آموزش، مسائل زنان و جوانان فعالیت داشتند، ائتلاف مومبای هند علیه فقر با گستره‌ی فعالیت‌هایی در زمینه‌ی فقر شهری زنان، حمایت از خیابان‌خواب‌ها و کودکان خیابانی، تأمین زمین و مسکن برای فقرا، دسترسی به زیرساخت‌های شهری (برق، حمل و نقل، سیستم فاضلاب، آب بهداشتی، سرویس بهداشتی)،



کمک به فراهم‌سازی پس‌انداز مثالی دیگر است و در ایران هم ما در ابتدای انقلاب، شوراهای محلات را داشته‌ایم (رجوع شود به سیاست‌های خیابانی: جنبش تهی‌دستان ایران از آصف بیات).

گونه‌ی دیگر، اتحادیه‌ی نیروی کاری است که هم در فضا فعالیت می‌کند و هم بر شکل‌گیری فضای اجتماعی مؤثر است یعنی اتحادیه‌ی دست‌فروشان. باز هم در خیلی از کشورها این اتحادیه وجود دارد (به‌ویژه اتحادیه ملی دست‌فروشان خیابانی هند: ناسوی)، اتحادیه‌ی بین‌المللی و منشور بین‌المللی (اعلامیه بلاجیو) دارد و حتی دارای روز جهانی نیز هست، در ابتدای انقلاب نیز سوابقی از آن وجود داشته است: «انجمن کتاب فروشان خیابانی» که خرداد ۱۳۵۸ شکل گرفت و اواخر تابستان ۱۳۶۸ بر اثر حملات دولت از هم پاشید و «اتحادیه ده‌داران خیابان مصدق» نمونه‌های آن بودند.

علاوه بر این‌ها موضوع‌های بنیادی وجود دارد که برای کارگران دارای اهمیت است و موجب اعتراض‌های گسترده‌ای شده‌اند که ماهیتی شهری دارند و می‌توانند مبنایی برای تشکیل‌یابی کارگران شوند، یکی از مهم‌ترین آنها «افزایش هزینه حمل و نقل» است. اعتراضات اسفند ۱۳۴۸ تهران در واکنش به افزایش بهای بلیط اتوبوس یا جنبش اعتراضی به افزایش بهای بلیط مترو در شیلی که تغییر قانون اساسی شیلی و انتخاب رئیس‌جمهور چپ‌گرا از دل آن بیرون آمد، از نمونه‌های مشهور آن است، حتی می‌توان اعتراضات آبان ۱۳۹۸ به افزایش قیمت بنزین را نیز در همین راستا دانست چون تحقیق شده است که افزایش بهای بنزین چه تأثیر ژرفی بر هزینه‌ی حمل و نقل سکونت‌گاه‌های مراکز اصلی اعتراضات نظیر نسیم شهر، قلعه حسن‌خان (شهر قدس)، شهریار، ملارد، سکونت‌گاه‌های حاشیه‌ای کرج، رباط کریم در مجموعه‌ی شهری تهران دارد و یکی از عوامل تله فضایی فقر، نفوذناپذیری ساختاری یعنی عدم دسترسی به حمل و نقل عمومی ارزان، سریع و همگانی است.

مزد کارگران تنها شکل مستقیم دستمزد را ندارد، بخشی از مزد درون خدمات اجتماعی، کالاها، عمومی و حقوق شهری جای دارند. مسکن،

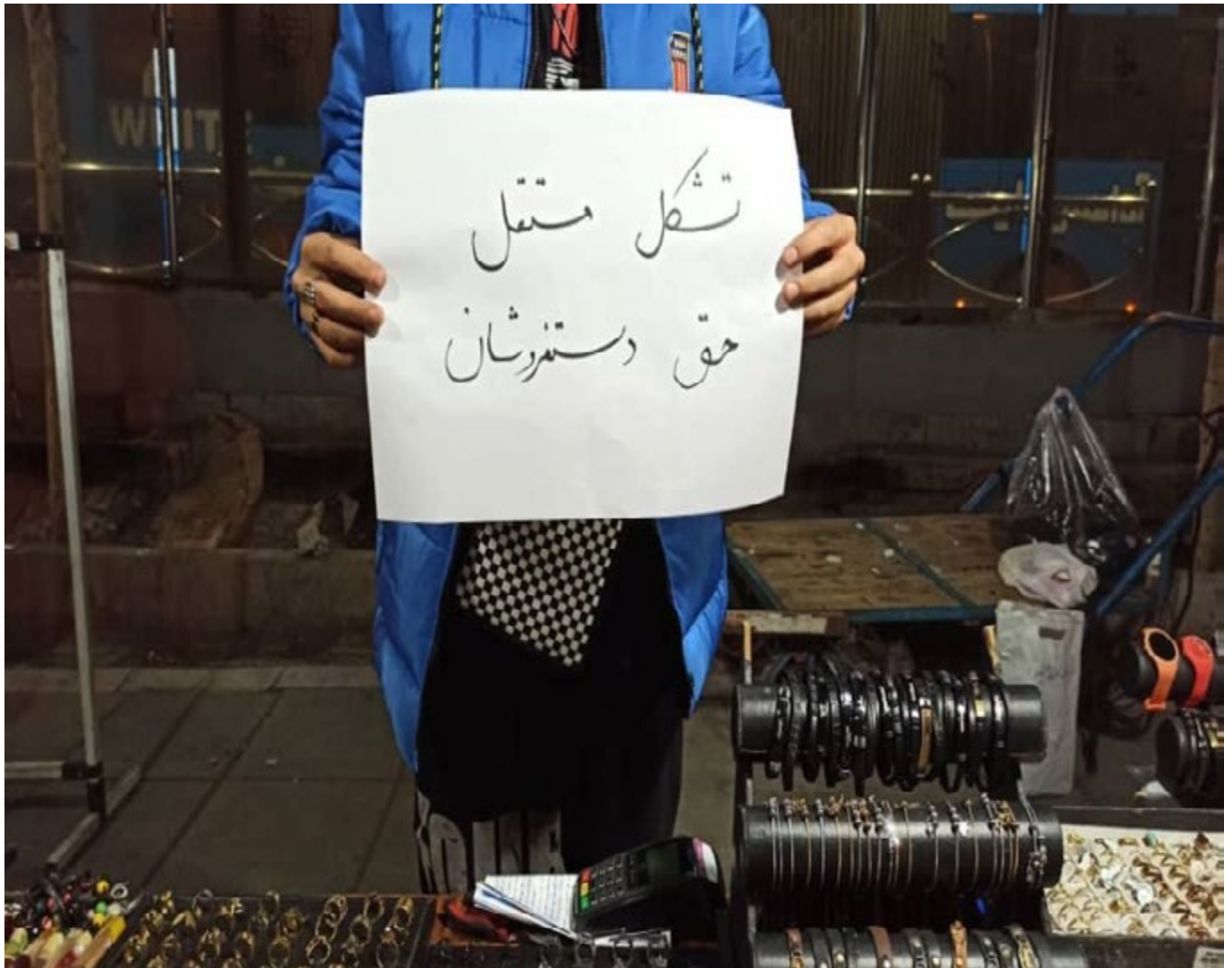
«برای طبقه کارگری که از مرکز شهر به سمت حاشیه‌ها طرد شده، برای طبقه کارگری که شهر از آن دریغ شده و محصول بازوانش استثمار شده، حق به شهر اهمیتی ویژه و حیاتی دارد. حق به شهر همزمان هم ابزار است و هم هدف؛ هم مسیر و هم افق؛ این بالقوه طبقه کارگر همچنین بازتاب دهنده منافع کلان تمدنی و منافع خاص تمام گروه‌های اجتماعی «ساکنانی» است که ادغام و مشارکت برایشان تبدیل به دغدغه شده بدون آنکه این دغدغه در عمل برآورده شده باشد» (هانری لوفور؛ ۱۹۶۷؛ تزهایی در باب سی‌تی، اوربان و شهرسازی)

کارگران فقط در فضا تولید نمی‌کنند، کارگران فضا را نیز تولید می‌کنند. همچنین «تولید مستقیماً مصرف هم هست. هم مصرف ذهنی، و هم مصرف عینی... اصطلاح مصرف مولد، بیان‌کننده‌ی آن است که تولید مستقیماً همان مصرف و مصرف مستقیماً همان تولید است. این‌همانی تولید و مصرف بیانگر نظر اسپینوزا است که می‌گفت: «هر تعینی، نفی است» (کارل مارکس؛ ۱۸۵۸-۱۸۵۷؛ گروندریسه: مبانی نقد اقتصاد سیاسی) و بنابراین حوزه‌ی مصرف فضاها، خدمات شهری، مسکن نیز حوزه‌ی تولیدی است.

مرسوم است که از سندیکا به مثابه‌ی شکل کارگران محیط کار برای مبارزه و چانه‌زنی بر سر بهبود شرایط کار، دستمزد و مانند آن یاد می‌شود، جدا از پیوندی که همین سندیکاهای با شهر دارند و نمونه‌اش را می‌توان در پیوندهای سندیکای کارگری معدن کاران در انگلستان با شهر (دوره‌ی اعتصاب معدن کاران در زمان مارگارت تاچر) یا حمایت‌های شهری از جنبش کنترل کارگری در آرژانتین (نمونه‌ای از آن در فیلم *The Take* از ناومی کلاین قابل مشاهده است) یا همبستگی شهر شوش با سندیکای کارگران هفت‌تپه دید و به جز اینکه سندیکاهایی مستقیم دست‌اندرکار خدمات شهری و تولید فضای شهری هستند. مانند سندیکای اتوبوسرانی تهران و حومه یا انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی، یا کانون اتحادیه‌ی کارگران ساختمانی (اهواز)، اما حوزه مصرف کارگران نیز می‌تواند محملی برای سندیکا باشد، نمونه‌ای از آنها

بهداشت، آموزش، خدمات رفاهی و حمایتی، حمل و نقل عمومی و... مبارزه برای دستمزد، تنها مبارزه بر سر افزایش مزد ریالی نیست، بلکه مبارزه بر سر افزایش سبدِ مزد غیر مستقیم (رفاه و سهم اجتماعی) را نیز در برمی‌گیرد.

نئولیبرالیسم به کوچک‌سازی بنگاه‌ها، پاره‌کارسازی، صنعت‌زدایی، فری لانس‌رینگ (آزاد کاری) پرداخته است و این در ایران با چاشنی ماهیت ضد توسعه دولت و انزوای بین‌المللی تشدید نیز شده است به گونه‌ای که بیش از ۹۳ درصد بنگاه‌های اقتصادی زیر ۵ نفر کارکن هستند و این تازه بر اساس آمارهای سال ۹۴ است که پس از آن بسیار وخیم‌تر شده است و به طور مثال در زمینه‌ی اشتغال زنان تنها ۲۰ درصد آن به اشتغال رسمی (دارای بیمه تأمین اجتماعی) تعلق دارد و مابقی آن غیر رسمی است و بنابراین مضاف بر مسأله‌ی شهری شدن سرمایه، اهمیت تولید فضا و معادل بودن مصرف با تولید (مبحث مصرف مولد)، اصولاً شکل عمدتاً ممکن تشکیل‌یابی کارگران، نه سندیکاهای کار که سندیکاهای زندگی است. سندیکاهایی که مبنایشان براساس «حق به شهر» است.





# سندیکا از واقعیت تا امکان ساسان صدقی‌نیا

بین منافع افراد در جامعه‌ی مدنی و منافع عموم در دولت سیاسی همواره انتزاعی است. مارکس می‌نویسد: «تکمیل ایده‌آلیسم دولت در عین حال تکمیل ماتریالیسم جامعه‌ی مدنی بود.» [۲] این جدایی مبنای اساسی جدایی بین شهروند و فرد و جدایی منافع خصوصی از منافع عمومی است. مارکس این لحظه را لحظه‌ی تولد «انسان حقیقی» دولت و «انسان واقعی» جامعه مدنی می‌دید؛ لحظه پیدایش همزمان فرد و شهروند. «انسان واقعی تنها از منظر فرد خویشتن خواه و انسان حقیقی از منظر شهروند مجرد تشخیص داده می‌شود» [۳]

## سندیکا در مقام واقعیت

«از نظرگاه بورژوازی است که تفاوتی میان «جامعه‌ی سیاسی» و «جامعه‌ی مدنی» وجود دارد... این تمایز است که ایدئولوژی و مبارزه‌ی طبقاتی بورژوازی را قوام می‌بخشد. می‌توان گفت، از همین نظرگاه بورژوازی است که دولت به‌عنوان «حوزه‌ای» متمایز از بقیه، متمایز از جامعه‌ی مدنی نمایش داده می‌شود (خواه به معنای هگلی آن، خواه به معنایی که گرامشی به کار می‌برد) حوزه‌ای که خارج از جامعه‌ی مدنی است؛ این در حالی است که دولت نه‌تنها با پول، قانون و دستگاه‌های سرکوب‌کننده‌اش بلکه با دستگاه‌های ایدئولوژیک‌اش همواره عمیقاً به درون جامعه مدنی نفوذ کرده است.» [۴] این تمایز به نوعی تمایزی است انتزاعی و مجرد که پایه و اساس مفهوم مبارزه‌ی طبقاتی نیز شده است. سازمان‌های توده‌ای کارگری در درون جامعه‌ی مدنی و در طرف دیگر احزاب سیاسی برای قبض قدرت سیاسی. به نوعی آنچه که بورژوازی به عنوان سطوح تجریدی خویش یا انتزاعات پیکریافته‌اش معرفی می‌کند به‌عنوان نقطه‌ی عزیمتی اجتناب‌ناپذیر معرفی می‌شود. همانطور که جامعه‌ی مدنی می‌بایست خود را در وساطت دولت بازشناسی کند در این درک از مبارزه‌ی طبقاتی، تجرید بورژوازی تفکیک بین جامعه‌ی سیاسی و جامعه مدنی خود را در شکل تفکیک اقتصاد اصناف و سیاست احزاب متجلی می‌سازد. لویی آلتوسر در این زمینه به روشنی در اواخر عمر خویش این معضل را برجسته می‌کند که نظر به اهمیتش آن را نقل می‌کنیم:

«همه‌چیز به‌گونه‌ای اتفاق می‌افتد که انگار دولت هدف غایی مبارزات طبقاتی است (البته این موضوع درست است)، سیاست به حوزه‌ی دولت تقلیل یافته است.

گرامشی برخلاف این توهم که به‌طور مستقیم از ایدئولوژی بورژوازی و برداشتی که سیاست را به حوزه‌ی آن تقلیل می‌دهد القاء شده است، این مسئله را به‌روشنی درک کرده است که «همه‌چیز سیاسی است» بنابراین نمی‌توان «حوزه‌ای برای سیاست» متصور بود؛ به این ترتیب، اگر تمایز بین جامعه‌ی سیاسی (یا دولت) و جامعه‌ی مدنی شکل‌هایی را که توسط ایدئولوژی و کردار سیاسی بورژوازی تحمیل می‌شوند مشخص کند، جنبش کارگری باید تکلیفش را با این توهم یکسره کرده و ایده‌ی دیگری در مورد سیاست و دولت برای خود به وجود آورد. در مورد دولت، قبل از هر چیز مسئله این است که کارکردهای دولت را فقط به حوزه‌ی قابل مشاهده‌ی دستگاه‌هایش تقلیل ندهیم: دولت همواره «در حال بسط» بوده است و درک این موضوع در مقابل کسانی که این «بسط» را یک رویداد جدید و بنیادین می‌دانند، بسیار ضروری است. اشکال این بسط تغییر یافته‌اند اما اصل بسط بدون تغییر باقی مانده است. فقط تا همین اواخر در مورد حقیقت بسط دولت که مقوم دولت سلطنت مطلقه (اگر نه حتی عقب‌تر از آن) و دولت سرمایه‌داری است ناآگاه بوده‌ایم.

در مورد سیاست هم به هیچ وجه نباید آن را به اشکالی تقلیل داد



برای درک زمینه‌های نهاد سندیکا می‌بایست ابتدا نگاهی کوتاه داشته باشیم به مفهوم دولت مدرن. مارکس در سال ۱۸۴۳ در نقد دیدگاه‌های هگل در مورد دولت به تمایز دولت مدرن از دولت‌های قدیم می‌پردازد و آن وجود تمایز میان «دولت سیاسی» و «دولت غیر سیاسی» است. دولت سیاسی را با ارکان قابل مشاهده و نهادهایش معین می‌کنیم: مانند قوای سه‌گانه، دستگاه‌های اداری و... دولت غیر سیاسی با جامعه‌ی مدنی و اجزای گوناگون آن تعریف می‌شود مانند خانواده، رسته‌ها، اصناف و... [۱] مارکس تاکید می‌کند در دولت‌های ماقبل مدرن نوعی یگانگی و آشفته بودن مرزهای این تمایز به چشم می‌خورد. فقط با استقرار دولت مدرن سرمایه‌داری است که این دو سپهر از یکدیگر جدا گشته و زمینه برای تشکیل حوزه‌ی خصوصی «شهروندان آزاد» پدید می‌آید و همسان بودن زندگی شهروندان با دولت سیاسی از بین می‌رود. برای مارکس «دولت سیاسی» عنصر صوری دولت و «جامعه مدنی» عنصر مادی یا مضمون آن را تشکیل می‌دهد. بنابراین لازمه‌ی دولت مدرن، جدایی بین عنصر صوری دولت از مضمون مادی آن است. بنابراین دولت از جامعه‌ی مدنی جدا و ساخت سیاسی دولت غیر سیاسی همزمان به شکل دولتی سیاسی موجودیتی «مستقل دارد» و عناصر جامعه مدنی از پیکره دولت سیاسی مجزا هستند. مارکس به این تفکیک، انقلاب سیاسی توسط جامعه مدنی نام می‌نهد.

انقلاب سیاسی معرف تشکیل دولت مدرن بورژوازی است. وحدت نهادهای جامعه‌ی مدنی مستلزم حاکمی است که تجسم این وحدت در اعمال قدرت سیاسی باشد و نهادهای جامعه‌ی مدنی یا رابطه‌ی بین افراد و دولت سیاسی را «وساطت» یا «نمایندگی» می‌کنند. وساطت

بلکه در شهر مستقر بود و همین امر اصناف شهرها را وابسته به قدرت حاکم می‌کرد. در واقع، اصناف را خود حکومت سازمان داده بود. علاوه بر این، در ایران، برخلاف اروپا، انقلاب صنعتی نبود که استقرار کاپیتالیسم را موجب شد، بلکه حضور مناسبات امپریالیسم بود که به دلیل نیازهایش از بالا مستقر شد. بنابراین جامعه‌ی مدنی هرگز موجودیتی «مستقل» به خود نگرفته و مناسبات بین فرد، نهادهای جامعه مدنی و دولت را مستقیم‌تر از جوامع متروپل، خود دولت تنظیم می‌کند.

مارکس اشاره می‌کند که «آزادی [جامعه‌ی مدنی] هنگامی از حقوق بودن باز می‌ایستد که با زندگی سیاسی وارد تعارض شود. حال آنکه در تئوری، زندگی سیاسی [دولت سیاسی] ضامن حقوق بشر فردی است، بنابراین به محض اینکه با هدف آن و یا خود این حقوق بشر در تضاد قرار گیرد باید متوقف شود» مارکس بلافاصله در توضیح این عبارت از جمله‌ی شگفت‌انگیز دیگری استفاده می‌کند: «پراتیک استشنا و تئوری قاعده است.» [۶] به بیان دیگر وساطت و ضمانت دولتی برای رهایی سیاسی جامعه مدنی قاعده‌ای تئوریک و بهتر است بگوییم انتزاعی است که در عمل شامل اندک مواردی بوده است. در دیدگاه‌های متأخر که علیه جدایی صوری بین دولت سیاسی و دولت غیر سیاسی استدلال می‌کنند، من جمله در دیدگاه‌های کسانی چون انتونیو نگری و مایکل هارت که شیوه تکوین کاپیتالیسم را تابع مبارزه خودآیین طبقاتی می‌بینند، نشان داده می‌شود که «وساطت» حاصل از این جدایی همواره در بحران بوده و هرگز به عنوان یک سامانه‌ی سیاسی به صورت مطلق نمی‌تواند استقرار یابد. به عبارت دیگر دولت سیاسی گویای بحرانی در نمایندگی ملت و ملت معرف بحرانی در خود مفهوم نمایندگی مردم و جامعه مدنی است و همواره

چارچوب وساطت، از قبل پیش‌بینی‌پذیر و تابع محدودیت‌ها و معذوریت‌های تعیین شده موجود در قرارداد با دولت می‌شود. مبارزه‌ی سندیکاها از جایی عزیمت می‌کند که حاصل توافق پیشینی با دولت سیاسی است و نمی‌تواند از چارچوب‌های آن تخطی کند زیرا که در غیر این صورت مستلزم خارج شدن از توافقات صریح و ضمنی خود با دولت است و این نوعی نقض غرض به شمار می‌رود. اگر ما مبارزه‌ی طبقاتی را برحسب تقدم مقاومت خودآیین در برابر سلطه‌ی کاپیتالیسم درک کنیم متوجه می‌شویم چه به لحاظ منطقی و چه به لحاظ تاریخی، نهادهای واسطه از جمله احزاب و سندیکاها نه برای برآورده کردن خواست‌ها که برای مهار خواست‌ها و کانالیزه کردن آن در چارچوب قراردادهای به رسمیت شناخته شده توسط دولت کاپیتالیستی گام برداشته و برمی‌دارند.

### سندیکا در مقام امکان

جدایی بین دولت و سیاسی و جامعه‌ی مدنی تا حد زیادی به شیوه‌ی تکوین کاپیتالیسم در جوامع مختلف وابسته بوده است. آنچه که مارکس در این جدایی می‌دید و رهایی سیاسی که بنیان آن را جامعه‌ی مدنی معرفی کرد تا حد زیادی در جوامع به اصطلاح «پیرامونی» به وجود نیامد. از نظر تاریخی، بورژوازی در کشورهای متروپل از دل اصنافی بیرون آمد که زیر سلطه‌ی مستقیم زمین‌داران و اشراف فئودال نبودند. پایگاه اصناف در شهرها بود، حال آن‌که اشراف و دولت آنها در روستا مستقر بودند. اصناف در شهرها تا حد زیادی از سلطه‌ی مستقیم دولت رها بودند و به نوعی می‌توانستند علیه اشراف سازمان بیابند و این پدیده به آنها و بورژوازی که از دل آنها بیرون آمد در مقابل فئودال‌ها و حکومت سلطنتی قدرت می‌داد. در ایران، حکومت نه در روستا

که توسط ایدئولوژی بورژوازی رسماً به‌عنوان اشکال سیاسی تلقی می‌شوند: دولت، نمایندگی مردمی، مبارزه‌ی سیاسی بر سر تصاحب قدرت دولت، احزاب سیاسی و ... اگر چنین منطقی اختیار کنیم و روی آن پافشاری کنیم نه تنها مخاطره‌ی سقوط به ورطه‌ی «کرتیسیسم پارلمانی» بلکه مهم‌تر از آن توهم حقوقی از سیاست را به جان خریده‌ایم: زیرا سیاست با حق سیاسی تعریف می‌شود و این حق تنها و تنها به اشکالی از سیاست تخصیص می‌یابد که توسط ایدئولوژی بورژوازی تعریف شده و شامل فعالیت احزاب می‌شود.» [۵]

به لحاظ متدولوژی ما اینجا بورژوازی را عامل یا واسطه‌ای برای تحرک مبارزاتی برگزیده‌ایم. مضمون تئوریک چنین بیانی این است که ما از جانب بازنمایی توسط سرمایه حرکت می‌کنیم. جدایی مجرد بین جامعه‌ی سیاسی و جامعه‌ی مدنی همواره یک فرایند تجربی بوده است و نه یک واقعیت صلب مستقر. به عبارت دیگر بورژوازی به‌عنوان یک نیرو، خواهان به کرسی نشاندنش است و این مبارزه طبقاتی است که علیه چنین جدایی قرار می‌گیرد. مبارزه طبقاتی در این تعریف نمی‌تواند انتزاعات بورژوازی را به‌عنوان سکو و واسطه‌ی اعمال خویش برگزیند. بلکه از نوعی خودآیینی برخوردار است که عاملیت چنین تفکیکی را نمی‌پذیرد. از این رو این گفته‌ی مارکس اهمیتی دو چندان می‌یابد که «هر مبارزه‌ی طبقاتی همواره مبارزه‌ی سیاسی است.» مبارزه‌ی اقتصادی کارگران نمی‌تواند جز در انگاره‌ی بورژوازی با وساطت سیاسی احزاب تکمیل شود. جدایی بین نهاد سندیکا و حزب حاصل همین تفکیک تجربی کاپیتالیستی است.

یک بار دیگر بر سر مفهوم وساطت تامل کنیم. وساطت در بیانی ساده نوعی مبادله و بازشناسی از طریق دیگری است. وساطت سندیکاها کارگری بین خواست طبقه کارگر و دولت مبین نوعی داد و ستد یا قرارداد جمعی بین دولت و نمایندگان کارگری است. از این رو سندیکاها کارگری همواره رو به سوی ایجاد نوعی موازنه طبقاتی و ایجاد شکلی از قراردادهای دسته جمعی و گسترده با دولت و کارفرمایان هستند. تا قبل از دوران نولیبرالیسم از آنجا که عمده کارفرمایان درون دولت سیاسی بودند، این موازنه برقرار بود و قراردادهای جمعی با کارفرما، همپوشانی زیادی با قراردادهای اجتماعی با دولت سیاسی داشت. وساطت درصدد حذف یا انکار یا منضبط ساختن عناصر خودآیین، بحران‌زا، نابهنگام و خطرناک مبارزه‌ی طبقاتی است. مبارزه در



- ۴: مارکسیسم به مثابه یک نظریه متناهی مصاحبه با لویی آلتوسر / ترجمه حمیدرضا یوسفی
- ۵: مارکسیسم به مثابه یک نظریه متناهی مصاحبه با لویی آلتوسر / ترجمه حمیدرضا یوسفی
- ۶: کارل مارکس، درباره مساله یهود
- ۷: در این مورد بنگرید به کتاب «کار دیونیسوس» از انتونیو نگری و مایکل هارت و همچنین مقاله «زوال جامعه مدنی» از مایکل هارت در کتاب «بازگشت به آینده»

عناصر بازنمایی ناپذیر مبارزاتی به عنوان نوعی بحران بر سر راه دولت کاپیتالیستی قد علم کرده‌اند. به زبان ساده جدایی دولت سیاسی و دولت غیر سیاسی و رهایی سیاسی متناظر با آن که به نوعی همان برابری حقوقی در برابر استثمار است در بخش کوچکی از تاریخ و در جغرافیای کوچکی از کره‌ی زمین، نصیب کارگران مرد دگرجنس‌گرای شهری بوده است و نه بیشتر. در این دیدگاه نه تنها دوگانگی حزب و سندیکا که عاملیت بورژوازی در دوگانگی دولت سیاسی و جامعه مدنی هم نقد می‌شود و تا نقد دوگانگی بین جوامع مرکز و پیرامونی در دنیای نولیبرال و امپراتوری مالی بسط یافته و پیش می‌رود.

در وضعیت نولیبرال، زمان کار قابل اندازه‌گیری نیست و سیالیت زمان‌های کاری و عدم وساطت آنها با کارفرما و دولت سیاسی به بی‌ثبات کاری و کار رایگان انبوه دامن زده. این زمان‌های کاری، فعالیتشان به صورت موثر و پایدار توسط دستمزد و به صورت سیاسی توسط قراردادهای جمعی با دولت بازنمایی نمی‌شود. علاوه بر این نبود مناسبات نهادین رفاهی در جوامع «پیرامون» باعث شده است که ما با پدیده‌ی کارگرانی مواجه باشیم که توسط دولت / کارفرما شناسایی نمی‌شوند. به عبارتی زندگی آنها رها شده و هیچ میانجی بین آنها و منطق حکمرانی برقرار نیست و وجود آنها فاقد جنبه‌ی قانونی و رسمی است. تولیدگری این انبوه کارگران هرچه بیشتر خصلت خودآیین و اجتماعی یافته که به ورطه‌ی فقر شدید رانده شده‌اند.

ثروت اجتماعی حاصل از فعالیت آنها نه به صورت مبادلات و وساطت‌های رسمیت یافته که با تصاحبی فراققتصادی و غارت روبرو می‌شود. این عوامل، نکته‌ای را در کشورهایی مانند ایران پذیرفتنی‌تر می‌کند که برعکس آنچه که تبلیغ می‌شود سندیکاسازی نه می‌تواند به صورت آلترناتیوی مطلوب و نه به صورت آلترناتیوی ممکن درآید. ما با زوال جامعه مدنی در ابعادی جهانی با شتاب‌های گوناگون و زوال تاثیر نهادهای نمایندگی رسمی و پذیرفته شده از جمله حزب و اتحادیه‌های کارگری و... مواجهیم. [۷] این برهه‌ی تاریخ خود یک امکان ویژه است. فرسوده شدن بنیان‌های بورژوازی مدرن در دل بورژوازی متاخر حاصل بحران بازنمایی و وساطت کاری است که به قدری توسعه یافته که خود زندگی اجتماعی را تولید و بازتولید می‌کند بی‌آنکه از ثمرات آن بهره‌ای بگیرد. مبارزه‌ی طبقاتی در دوران ما به شکل انفجارهای توده‌ای شهری و در خارج از حریم فضا و نهادهای رسمی رخ می‌دهد. بنابراین منطق سازماندهی آن می‌بایست بر اساس اصل خودآیینی و خودگردانی باشد.

این نوشته‌ی کوتاه صرفاً نظری بر مفهوم سندیکا به عنوان عامل وساطت و قرارداد جمعی با دولت سرمایه‌داری متمرکز بود. طبیعی است مناقشه‌ای بر سر اسامی نیست و امروزه ما با تعاریف دیگری هم مواجهیم از جمله نوعی سندیکالیسم خودآیین یا اتحادیه‌گرایی اجتماعی که صرفاً به حوزه‌ها و فعالیت‌های وساطت یافته یا به رسمیت شناخته شده توسط قانون و دولت اکتفا نمی‌کنند و تولید اجتماعی شده بدون سلسله مراتب دانش و حرفه‌ها و مهارت‌ها را در نظر دارند. بدیهی است این تشکلهای را نمی‌توان در چارچوب وساطت و بازنمایی از جانب سرمایه دید هرچند عناوین آن را داشته باشند.

#### منابع:

- ۱: کارل مارکس، نقد فلسفه حق هگل
- ۲: کارل مارکس، درباره مساله یهود
- ۳: کارل مارکس، درباره مساله یهود





# راهی به پیش

## ترجمه‌ی سعید مشفق

یابد که حقوق این کارگران توسط قانون کار محافظت و طبق آن تأمین می‌شود. کنگره اتحادیه‌های کارگری مالزی (MTUC) به مخالفت با لایحه‌ای برخاست که فعالیت شرکت‌های برون‌سپار نیروی کار را قانونی می‌کرد، و موفق شد از تصویب آن جلوگیری کند. اتحادیه سراسری کارگران الجزایر (UGTA) در تلاشی موفق توانست بیش از هزار امکان شغلی را به شرکت‌های اصلی بازگرداند. این محل‌های شغلی ابتدا در کارخانه Arcelor-Mittal در آنابا (Annaba) برون‌سپاری شده بودند. این‌ها فقط نمونه‌هایی از فعالیت اتحادیه‌های کارگری در مواجهه با بی‌ثبات کاری بودند، که دیگر موارد آن در سراسر جهان کم نیستند.

با این حال، چالش همچنان بگرنج به جا مانده است. بی‌ثبات کاری زاده مجموعه تنیده‌ای از سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی، مناسبات شکننده استخدامی در سایه قوانین کار نارسا و نامناسب، و ضعف جنبش کارگری است که مجبور به فعالیت در محیط نظارتی مدام غیر دوستانه‌تری شده است. کارشناسان اتحادیه‌های کارگری، حقوقدانان و سیاست‌گذاران بسیاری از سراسر جهان نتایج سال‌ها تجربه و تحقیقات ارزشمندشان را به سمپوزیوم ارائه کرده‌اند و ایده‌های اولیه برای چگونگی دستیابی به کار شایسته برای کارگرانی که به کار بی‌ثبات و نامطمئن اشتغال دارند، ارائه کرده‌اند.

قاعده‌مند کردن بی‌ثبات کاری مستلزم مداخله در سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی است، از جمله برای ایجاد یک پایه اجتماعی قابل اتکا، تأمین دستمزد شایسته، کاهش نوسانات بازار مالی، تقویت پایه مالیاتی و خدمات عمومی، سرمایه‌گذاری عمومی در راستای برپاداشت جامعه‌ای همه‌شمول، مولد، و از نظر زیست‌محیطی پایدار، حفظ رشد دستمزد به تناسب رشد تولیدوری و جلوگیری از رقابت ناعادلانه در بازار کار. سیستم‌های جامع تأمین اجتماعی به‌ویژه توانایی کارگران را برای رد مشاغل بی‌ثبات تقویت می‌کند.

برای اطمینان از این که بی‌ثبات کاران نیز حداقل از همان حمایت‌هایی برخوردارند که دیگر کارگران، لازم است چارچوب‌های قانونی نیز روزآمد شوند. همچنین، با توجه به استراتژی شرکت‌های جهانی برای بهره‌گرفتن از تفاوت بازارهای مختلف، نیاز به ابتکارات نظارتی بین‌المللی ضرورت دارد. این امر مستلزم تلاشی هدفمند برای؛ ۱- استفاده از ابزارهای موجود سازمان بین‌المللی کار در یک کارزار خاص علیه بی‌ثبات کاری، و توجه جدی به این واقعیت که به ابزارهای جدیدی نیاز است تا بتوان اکید بی‌ثبات کاری را اکیدا محدود کرد و آن را منحصر به موارد مطلقاً موجه تقلیل داد،

۲- برای استقرار برخی مقررات الزام‌آور بر مناسبات کار،

۳- ترویج رفتار برابر با بی‌ثبات کاران در مواردی که این نوع کار اجتناب‌ناپذیر است،

۴- پرهزینه کردن بی‌ثبات کاری برای کارفرمایان.

همچنین با فشار بر دولت‌ها جهت ایجاد مکانیسم‌های عقد قرارداد جمعی

رواج بی‌ثبات کاری، زوال مناسبات کلاسیک کاروکارفرما، و تفرق نهادهای قرارداد جمعی، اتحادیه‌های کارگری را با چالشی حیاتی مواجه کرده‌اند. سازماندهی و تأمین نیازهای نیروی فزاینده بی‌ثبات کار مستلزم نوسازی مدل‌های سنتی سازماندهی و همچنین استراتژی‌های جدید و تفکر جدید برای تثبیت و حفظ قدرت نیروی کار است. اتحادیه‌های کارگری تاکنون ابتکارات بسیاری را برای سازماندهی بی‌ثبات کاران انجام داده‌اند و خواستار حذف یا حداقل تحدید ترتیبات کاری بی‌ثبات و غیر مستقیم به موارد مشروع شده‌اند. آن‌ها همچنین خواهان حقوق برابر برای بی‌ثبات کاران‌اند. اتحادیه‌های کارگری این خواسته‌ها را در کمپین‌هایی برای تقویت حضورشان هم در سطح ملی و هم در سطح بین‌المللی به میان آورده‌اند. استراتژی‌های اتحادیه دارای نکات مشترک قابل توجهی‌اند:

- انگیزش همبستگی با بی‌ثبات کاران در میان کارگران دارای کار ثابت،
- ایجاد همبستگی و اتحاد بین‌المللی در میان خود بی‌ثبات کاران،
- استفاده از توافق‌نامه‌های پایه‌ای بین‌المللی و مکانیسم‌های نظارتی سازمان بین‌المللی کار،
- مبارزه برای وضع قوانین و مقررات دولتی برای جلوگیری از سوء استفاده از ترتیبات موقتی، نیمه‌وقت، حوالتی، و دیگر جهات قراردادی مشکوک جهت محروم کردن کارگران از حقوق استخدامی خود،
- و البته بهبود و گسترش قراردادهای دسته‌جمعی در چارچوب شرکتی یا بخشی یا «چندکارفرمایی».

کارزار اتحادیه‌ی جهانی (Global Union) زیر شعار «بی‌ثبات کاری همه‌ی ما را تحت تاثیر قرار می‌دهد» خواستار توقف افزایش بی‌ثبات کاری در سراسر جهان شده است. اتحادیه‌ی بین‌المللی غذا، هتل، رستوران، غذاخوری، دخانیات و انجمن‌های کارگران متحد، کارزارهای موفقی را علیه شرکت‌های نستله و یونی‌لیور به اجرا گذاشته‌اند. این دو شرکت بزرگ فراملیتی مواد غذایی، کارکنان مستقیماً در استخدام خود را چندان کاهش داده‌اند که عقد قرارداد جمعی عملاً غیر ممکن شده است.

بسیاری از اتحادیه‌های کارگری در این و آن کشور نیز علیه بی‌ثبات کاری بسیج شده‌اند. برای نمونه می‌توان از کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری استرالیا که یک کارزار ملی و همه‌جانبه را علیه بی‌ثبات کاری راه انداخته، و از «فدراسیون کار آمریکا - کنگره سازمان‌های صنعتی» (AFL-CIO) در آمریکا نام برد. این اتحادیه اخیراً توافقی تاریخی را برای همکاری با کنگره‌ی کارگران محروم از حق سازمانیابی [به امضا رساند. کنگره کارگران محروم شبکه‌ای از سازمان‌های کارگری است، که از حق سازمانیابی تحت قوانین فدرال محروم شده‌اند و به کار بی‌تضمین و چشم‌انداز در برخی از بخش‌های اقتصاد مشغول‌اند. همچنین بزرگترین اتحادیه کارگری آلمان (IG Metall) به یک توافق در خصوص قراردادهای جمعی برای کل صنعت فولاد دست یافت که بر اساس آن کارفرمای اصلی مسئولیت تضمین حقوق برابر برای کارگران آژانس‌های سرویس‌دهنده را به عهده دارد. فدراسیون سراسری کارگران پرو (CGTP) تلاش بسیاری را برای سازماندهی کارگران شرکت‌های کوچک و متوسط به خرج داده و کارزاری را به راه انداخته است تا اطمینان



باید دسترسی به این امکان برای بی‌ثبات‌کاران تضمین شود تا این گروه از کارگران نیز - صرف نظر از موقعیت کاری‌شان - بتوانند جمعا با یک یا چند کارفرما به نحو مؤثری چانه‌زنی کنند و قرارداد ببندند. بیانیه سازمان جهانی کار «در باره اصول و حقوق اساسی در محل کار» و سایر کنوانسیون‌های مربوطه خواهان ارتقاء، و نه تنها احترام، به حق قراردادهای جمعی‌اند. این امر مستلزم ابتکارات حقوقی و سیاسی جسورانه‌ای برای حمایت از خواست کارگران برای سازمان‌یابی و چانه‌زنی جمعی است؛ خاصه در حال حاضر که آنان در عمل با موانع تقریباً غیر قابل‌عبوری درگیرند.

آشکار است که چنین تغییراتی بدون یک جنبش قوی و یک قدرت دموکراتیک نهادینه برای هدایت این جنبش، به وقوع نخواهند پیوست. درست در زمان تحریر نتایج این تحقیق بود که کارگران در سراسر جهان بپاخواستند، زیرا دیگر اطمینان و تضمینی برای معیشت، آینده و خانواده خود ندارند، و به طبقه‌ی اجتماعی‌ای تعلق دارند که به سرعت در حال افول است. این وصف به‌ویژه در مورد جوانانی صادق است که از فرصت‌های شغلی مناسب محروم شده‌اند و با اشکال دائماً متغیر کار بی‌ثبات یا بی‌کاری مواجه‌اند. آنها فریادشان را که طی دهه‌ها شنیده نشده است، هرچه رساتر سرمی‌دهند: از اشغال میادین عمومی در مصر و مادرید تا تظاهرات در آتن، سانتیاگو، ویسکانسین، دهلی و حتی در چادرنشین‌های اسرائیل، تا اعتصابات گسترده در آفریقای جنوبی و فرانسه. همه‌جا کارگران و شهروندان ناراضیتی عمیق خود را بابت ناعدالتی اجتماعی و نبود هرگونه فرصتی برای آنان ابراز می‌کنند.

این اعتراضات متنوع یک وجه مشترک دارند: مردم می‌خواهند در جامعه‌ای که زندگی می‌کنند، بتوانند حرف‌شان را بزنند، آن‌ها عدالت می‌خواهند، و سیاستمدارانی را که پاسخگوی نیازهای آن‌ها باشند. صحبت از جنبش‌های اجتماعی گسترده است و جنبش‌سندیکایی در بسیاری از موارد حامی فعال و متحد سیاسی این جنبش‌های

کند که در آن اتحادیه‌های کارگری در خط مقدم این مبارزات بتوانند چالش‌ها و موفقیت‌های خود را در مواجهه با بی‌ثبات‌کاری به اشتراک بگذارند و در باره راهی برای دستیابی به کار شایسته و جامعه‌ای امن برای همه تبادل نظر کنند. سمپوزیوم همچنین امیدوار است رهنمودهایی را ارائه دهد که بتوانند، به عنوان عاجل‌ترین و ارزشمندترین سهمی که سازمان بین‌المللی کار می‌تواند در حمایت از مبارزه علیه بی‌ثبات‌کاری و برای کار شایسته ادا کند، در تنظیم استاندارد، سیاست‌گذاری تخصصی، تحقیق و دیالوگ اجتماعی به کار آیند.

اجتماعی گسترده است. تلفیق اعتراض خودجوش با نمایندگی فعال و قدرت نهادینه دارای اهمیت بسیار است. از این طریق است که می‌توان مانع از خاموشی گرفتن صدای اعتراضات خودجوش در دراز مدت شد. برای ایجاد تغییرات اجتماعی پایدار، اتحادیه‌های کارگری باید در قلب و در مقام رهبری این جنبش‌ها باقی بمانند تا بر هر شکاف داخلی یا خارجی غلبه کنند و به همان اندازه که کارگران «منظم کار» را نمایندگی می‌کنند، صدای بی‌ثبات‌کاران نیز باشند.

علی‌رغم بحران عمیق اقتصادی، فراهم آمدن فرصتی برای ترکیب اعتراضات توده‌ای و یک قدرت نهادینه قابل اعتنا، و از این طریق هدایت نارضایتی و خشم فراگیر به مجرای تغییر واقعی منتفی نیست. حصول چنین فرصتی تا نیل به تغییر واقعی مستلزم کوشش پیگیر و هدفمند در سطح ملی و تلاش هماهنگ بین‌المللی است. فدراسیون‌ها و اتحادیه‌های جهانی، همچنین سازمان بین‌المللی کار به طور کلی و دفتر ویژه آن برای فعالیت‌های کارگری (ACTRAV) به طور خاص، در میان نقش مهمی به عهده دارند. سمپوزیوم ACTRAV، به عنوان اقدامی کوچک در ایفای این نقش، امیدوار است فضایی را فراهم

\* این مطلب ترجمه فصل آخر گزارش سمپوزیوم «از بی‌ثبات‌کاری تا کار شایسته» است. این سمپوزیوم که به سیاست‌ها و قواعد ممکن برای مبارزه علیه بی‌ثبات‌کاری اختصاص داشت، در سال ۲۰۲۱ به ابتکار دفتر ویژه سازمان بین‌المللی کار برای فعالیت‌های کارگری (ACTRAV) برگزار شد. فصل گفته شده چکیده سیاست‌ها و قواعد پیشنهادشده به سمپوزیوم را به دست می‌دهد.



کردند). تغییر به سمت دولت‌های مترقی، نتیجه‌ی سیاسی پیدایش جنبش‌های اجتماعی رادیکال شد و از همه مهمتر عادات رای دادن شهروندان را تغییر داد و منجر به ایجاد فرآیندی شد که هرگز قبلاً در آمریکای لاتین دیده نشده بود.

### از نئولیبرالیسم تا پیشرفت‌گرایی

تعدادی از دولت‌های آمریکای لاتین از اوایل قرن بیست و یکم «پیشرفته» خوانده شده‌اند. گرچه این نامی عمومی است و واقعیت‌های بسیار متنوع موجود در کشورهای آمریکای جنوبی و مرکزی را بیان نمی‌کند، اما توضیحی برای وضعیت کشورهای توسعه‌یافته‌تر میانه‌رو یا چپ رادیکال یا جایگزین‌های جناحی برای نئولیبرالیسمی‌هایی که از دهه ۱۹۷۰ بر شیلی حاکم بودند و سپس در کل قاره گسترش یافتند، است. به عنوان یک ارزیابی کلی، به قول فرمانده سابق چریک‌های السالوادوری «خواکین ویلاوبوس» می‌توان استدلال کرد که پاراگوئه، آرژانتین، شیلی، اوروگوئه، برزیل، بولیوی، اکوادور، ونزوئلا، گواتمالا، السالوادور، پاناما، جمهوری دومینیک، نیکاراگوئه و هندوراس کشورهایی هستند که چپ‌ها در آن‌ها حکومت می‌کنند و یا حاکم بوده‌اند. در مکزیک، کوستاریکا، پرو و کلمبیا گروه‌های چپ‌گرای گوناگونی فعالیت می‌کنند و اگر احزاب APRA، آزادی‌بخش و لیبرال را هم در نظر بگیریم تقریباً می‌توانیم نتیجه بگیریم که کل قاره، تحت کنترل چپ‌ها بوده و یا هست. بسیاری از چریک‌های سابق و مبارزان اجتماعی، اکنون شهرداران، معاونان، مقام‌های بلندپایه، روسای پلیس، وزیران دولت و روسای جمهور کشورهای مختلف‌اند. دموکراسی، چپ را به سازمان‌یافته‌ترین نیرو بدل کرده، با پشتوانه‌هایی بزرگ و بیشترین قدرت در کل قاره.

با این حال تفاوت‌های خاصی را باید در نظر داشت. چرا که سازماندهی و جهت‌گیری‌های بنیادی در استراتژی‌های توسعه در دوران پسانئولیبرالیسم از کشوری به کشور دیگر، تفاوت‌های چشمگیری دارد. می‌توان ادعا کرد که دو دیدگاه اصلی در چپ معاصر آمریکای لاتین وجود دارد: اول دولت‌های مترقی مخروط جنوبی، شیلی با سوسیالیست‌های میانه‌رو، ریکاردو لاگوس و میشل باشله، در ائتلاف با دموکرات مسیحی‌ها از ۲۰۰۰ به بعد با تداوم دولت‌های دموکراتیک از ۱۹۹۰، در برزیل با حزب کارگران لولادسیلوا از ۲۰۰۳ و جانشینی اودیلما روسف، در اوروگوئه با جبهه‌ی همگانی تاباره واسکز از ۲۰۰۵ و جانشین او خوزه موخیکا که به چپ و یا جریان سیاسی چپ میانه تعلق دارد و کم و بیش نزدیک به سوسیال دموکراسی است. همه‌ی این نمونه‌ها از واقعیت‌های پیچیده‌ی آمریکای لاتین ناشی می‌شوند که فرآیندهای آن تحکیم دموکراسی است. جهت‌گیری نسبتاً مشابهی نیز در آرژانتین که دستاوردهای خوبی داشت اما از جنبه‌های مختلف قدری رادیکال‌تر بود توسط پرونیست‌ها «نستور کیرچنر و کریستینا فرناندز» پس از بحران‌های مرگبار سیاسی و اقتصادی ۲۰۰۱ بر اساس نفی هفتاد درصد بدهی‌های خارجی و جدایی از صندوق بین‌المللی پول اجرا شد. دولت‌ها گاه به روش‌هایی متوسل می‌شوند که همیشه با مدل‌های سنتی، قابل تحلیل سیاسی نیست. همچنین می‌توان گفت که در پرو آلن گارسیا تمایلات سوسیال دموکراسی داشت اما در دولت دوم او که در ۲۰۰۶ آغاز به کار کرد، پس از عدم موفقیت نظرات اصلاحی‌اش در دولت اول ۹۰-۹۵ علائم تداوم محافظه‌کاری‌اش آشکار شد. همچنین می‌توانیم پاراگوئه را که توسط اسقف سابق فرناندو لوگو در نیم‌کره‌ی جنوبی رهبری می‌شود جزو دولت‌های پیشرفته محسوب کنیم، اگر

# دولت‌های مترقی و اتحادیه‌های کارگری در آمریکای لاتین: شیلی، آرژانتین و اوروگوئه

نوشته کونزالو دی مارتینز - ترجمه حسین غیرایی



### مقدمه:

در اواسط قرن نوزدهم اتحادیه‌های کارگری از اشکال غیر قانونی خود خارج شده و به نیروی سیاسی - اجتماعی بدل گشتند. آن‌ها در کنار احزاب سیاسی به ایجاد نهادهای مرکزی جوامع سرمایه‌داری کمک کردند. همچنین در طول قرن بیستم، به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از عملکرد بنیادین روابط صنعتی، به‌ویژه از زمان جنگ جهانی دوم در سرمایه‌داری غرب و بخشی از پیرامونش نظیر آمریکای لاتین بودند. از آن پس اتحادیه‌ها بحران‌های گسترده‌ای را در دهه‌ی هشتاد تجربه کردند که به فرآیندی از بازسازی‌های نامطمئن منجر شد.

آمریکای لاتین در اواخر قرن بیستم و اوایل قرن بیست و یکم، روندی را طی کرد که شباهت خاصی به «جنبش دوگانه» ای دارد که کارل پولانی در تحلیل خود از موج لیبرالیسم اروپایی در اواخر قرن نوزدهم توصیف کرده است. این روند را نویسنده‌ی کتاب «تحولات بزرگ ۱۹۶۶»، در واکنش به آزادسازی بازارها و ایجاد نخستین جنبش‌های کارگری به عنوان شکلی از مقاومت در برابر ریشه‌کن کردن اقتصاد طرفدار رفاه، مشاهده کرد.

گرایش به سوی بازارهای انعطاف‌پذیر، در میانه‌ی تغییرات تکنولوژیک ناشی از انقلاب صنعتی در نیمه‌ی قرن بیستم رقیبی ایجاد کرد: زنجیره‌ای از واکنش‌های بسیار شدید به گسستگی ناشی از گسترش سریع بازارها در زندگی و تعادل اجتماعی مردمان آن.

از هم‌پاشیدن بافت اجتماعی در آمریکای لاتین نیز از دهه‌ی ۱۹۶۰ به بعد به شدت احساس شد و به تناوب بین آزادی‌های لیبرالی از یک‌سو و نفی گسترده‌ی مدل عمومی واشنگتن و همسویی خودکار با ایالات متحده از سوی دیگر منجر شد. (اگر چه کلمبیا و مکزیک دولت‌های محافظه‌کار خود را به دلیل نفوذ خشونت‌آمیز باندهای قاچاق مواد مخدر در زندگی سیاسی حفظ





چه از ۲۰۰۸ بر سر کار آمده و وضعیت سیاسی اش نامطمئن است.

یک- ویلاوبوس ۲۰۱۰

دو- کوبا و برادران کاسترو منشا تاریخی خاصی دارند و همانند دیگر تجربیات آمریکای لاتین نیستند و به همین دلیل در این تحلیل لحاظ نشده اند.

دوم حکومت‌های تجدیدپذیر که بیشتر در منطقه‌ای آند تشکیل شده‌اند. شامل ونزوئلا، هوگوچاوز از بولیوی اوامورالس از ۱۹۹۱، اکوادور رافائل کوروناز ۲۰۰۶ و اینها قدرت را پس از بحران‌های سیاسی و فروپاشی سیستم‌های احزاب سنتی سیاسی به دست گرفتند. در آنها دموکراسی بر مبنای همه‌پرسی بر اساس رهبری قوی ریاست جمهوری و انتخابات مجدد دوره‌ای ساخته شده است. در آمریکای مرکزی با وجود تفاوت‌های عمده در ساختارهای سیاسی و اجتماعی - اقتصادی، باید آلوارو کولوم در گواتمالا و مریسیو فونس در السالوادور را در گروه قبلی و نیکاراگوئه

دانیل اورتگا و هندوراس مانوئل زلایا را تا ۲۰۰۹ که سرنگون شد نیز به حساب آورد.

دولت‌های مترقی مخروط جنوبی نسبتاً خوب عمل کردند و در انتخابات دموکراتیک اخیر در اوروگوئه (نوامبر ۲۰۰۹) و برزیل (اکتبر ۲۰۱۰) رای اعتماد دریافت کرده‌اند. در حالی که کریستینا فرناندز شانس خوبی برای انتخاب مجدد در انتخابات برنامه‌ریزی شده در اکتبر ۲۰۱۱ دارد. شیلی استثناست: بعد از بیست سال حکومت و چهار پیروزی در انتخابات ریاست جمهوری، ائتلاف میانه و چپ دموکراتیک معروف به کنسرت احزاب برای دموکراسی، در انتخابات ژانویه ۲۰۱۰ توسط نامزدی از راست میانه و نماینده‌ی تجاری در اقلیت باقی ماند.

مشخصه‌ی دولت‌های مترقی مخروط جنوب، تثبیت دموکراسی و آزادی‌های مدنی، بهبود فشارهای اقتصادی گسترده ناشی از امواج نئولیبرال‌ها به سطوح قبل، تقویت سیستم‌های رفاه اجتماعی و ایجاد توازن در روابط کار بوده است. آن‌ها اقتصاد پویای بازار را با حدودی از مقررات عمومی ایجاد کردند و سیاست‌های خود را در برخی از توسعه‌یافته‌ترین کشورهای آمریکای لاتین با رواج اقتصاد غیر رسمی تحقق بخشیدند. رشد اقتصادی آن‌ها در دهه‌ی اول قرن بیست و یکم نیز قابل توجه بود. مخروط جنوب دارای ساختارهای اتحادیه‌های کارگری با سنت‌های دیرینه است که باید آن‌ها را به دلیل تسلط موج نئولیبرال‌ها دوباره تعریف کرد. با پیدایش مجدد

دولت‌های مترقی که به گفتگوهای اجتماعی و نقش سندیکاهای کارگری - گرچه با شرایط جدید- باور دارند مجدداً بازسازی می‌شوند. اما باید در نظر داشت که مدلی از روابط صنعتی نظارتی به طور سنتی در این کشورها غالب بوده است. مقررات اعتصابات قانونی به درستی تنظیم و چارچوب‌های مذاکرات جمعی ثبت شده است اما بسیاری از اعتصابات غیر قانونی نیز وجود دارد. اکثر توافقنامه‌های بین‌المللی تصویب شده‌اند اما به ندرت بر آن‌ها نظارت می‌شود. منطق نظارتی لزوماً



حمایت موثر از توسعه‌ی فعالیت‌های اتحادیه‌های کارگری را شامل نمی‌شود. گرچه نئولیبرال‌ها طرفدار اصلاحاتی بودند که ساختار اتحادیه‌های کارگری را تکه‌تکه و آن را در سطح شرکت و حتی کارخانه یا بخش، با حداقل پوشش پخش کرد، اما شعب اتحادیه‌های کارگری در آرژانتین، برزیل و اوروگوئه کاملاً قدرت دارند.

در بخش بزرگی از آمریکای لاتین در دهه‌ی هفتاد و هشتاد، اتحادیه‌های کارگری دورانی را سپری کردند که برای توسعه‌ی آن‌ها چندان مناسب نبود. ابتدا با حکومت‌های دیکتاتوری (به‌ویژه در برزیل، شیلی، اوروگوئه، آرژانتین، بولیوی، پاراگوئه و بیشتر آمریکای مرکزی) سرکوب شدند، آنگاه در مواردی با بازگشت دموکراسی، اصلاحات نئولیبرالی با الهام از توافق واشنگتن حاکم شد که شامل حذف مقررات از بازارهای کار بود که توسعه‌ی ساختار سنتی اتحادیه‌های کارگری را مورد تردید قرار می‌داد. بسیاری از اصلاحات دولتی در پاسخ به آن ضروری شد که کوچک کردن نهادهای عمومی و ایجاد مقرراتی به نفع درآمد و مزایای شرکت‌های بزرگ باشد. اگر چه در درازمدت اصلاحات خصوصی‌سازی در تقویت نهادهای ضروری عمومی برای بازارها و عملکرد مناسب برای حفظ ابتدائی‌ترین وحدت اجتماعی، به‌ویژه با توجه به خدمات اجتماعی، بهداشت و آموزش شکست خورد. زیرساخت‌های اقتصادی که به همان اندازه برای توسعه‌ی میان‌مدت و درازمدت حیاتی است نیز نادیده گرفته شد.

زاپاتا (۲۰۰۱) عناصری را که تغییر آن‌ها برای حفظ تجارب تاریخی اتحادیه‌های کارگری آمریکای لاتین لازم است ترسیم کرده است: تحرک بیشتر سرمایه، گشایش تجارت، خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی، مقررات‌زدایی کار، رشد بخش غیر رسمی، کاهش کارمندان بخش عمومی، شرکت‌های کوچکتر، جابه‌جائی اقتصادی، گسترش قراردادهای غیر رسمی، زنانه کردن نیروی کار، همراه با تضعیف روابط اتحادیه‌ها با شرکت‌ها و دولت. اتحادیه‌های کارگری در صحنه‌ی سیاسی

آمریکای لاتین، با مشروعیتی دوباره به دلیل نقش مهمی که به عنوان نیروی مخالف رژیم‌های استبدادی داشتند ظاهر شدند. فرآیند دموکراتیزه کردن، اغلب با حقوق کارگران، فقر و نابرابری در تناقض است. این موضوع به‌ویژه در مورد کشورهای با اقتصاد بزرگ بیشتر صادق است به عنوان مثال آرژانتین تا مرز ابر تورم پیش رفت، به طوری که منجر به اصلاحات ساختاری جدیدی گشت که توسط سازمان‌های اعتباری جداگانه ترویج می‌شد: شامل اصلاحات دولتی، خصوصی‌سازی‌های گوناگون و از میان برداشتن مقررات. واکنش‌های اجتماعی به اینگونه سیاست‌ها و واکنش‌هایی که توسط دولت نسبت به گفتگوهای اجتماعی برانگیخته می‌شد، ظرفیت جنبش اتحادیه‌ها را برای گفتگو و در بسیاری از موارد پتانسیل آن را برای نمایندگی اجتماعی تضعیف کرد.

### شیلی

به دلیل نقشی که اتحادیه‌ها در بسیج جامعه در دهه‌ی ۱۹۸۰ علیه حکومت نظامی داشت، به‌ویژه در میان کارگران مس، با بازگشت دموکراسی، جنبش اتحادیه‌های کارگری با مشروعیت اجتماعی قدرتمندی دوباره ظهور کرد، اما بسیار کوچکتر و با کاهش حضور در چانه‌زنی‌های جمعی (غیر از استثناهایی در سطح شرکت‌ها). روی کار آمدن ائتلاف سوسیالیست‌ها-دموکرات مسیحی‌ها، با روابط نزدیک با کنفدراسیون متمرکز کارگران (CUT) که تا ۱۹۹۷ با مانوئل باستوس از دمکرات مسیحی‌ها و پس از آن توسط آرتور مارتینز از سوسیالیست‌ها رهبری می‌شد به این معنی بود که اتحادیه‌ها دوباره توانستند به نقش خود در گفتگوهای اجتماعی باز گردند. این امر به‌ویژه در گفتگوهای دوره‌ای با دولت در مورد حداقل دستمزد ملی، کمک‌هزینه‌های خانواده و حداقل دستمزد بخش دولتی بود. در ابتدا رهبران کسب‌وکارهای کوچک هم در بخش‌های اجتماعی شرکت کردند، اما به تدریج مشارکت آن‌ها کاهش یافت. با توجه به اینکه اتحادیه‌ها در سیال‌های نخستین دموکراسی، پس از مذاکرات نسبتاً موفق

به گفته مورخ آرژانتینی خولیو گودیو ( به نقل از Nunez 2010 ) اتحادیه‌های کارگری در دوران Menem راهشان را گم کردند. اگر چه در دوره‌ی آلفونسین نیز به سادگی سیاست‌هایشان با نوعی عدالتخواهی جایگزین شده بود که ۱۳ اعتصاب داشت. باید به خاطر داشت که اتحادیه‌های کارگری آرژانتین بر برنامه‌های تامین اجتماعی کارگران که از طریق کمک‌های وابسته به اتحادیه و توسط یارانه‌های عمومی و مشارکت حاصل از پرداخت شش میلیون شرکت‌کننده به صندوق یکپارچه بازنشستگی و سیستم از کارافتادگی فعالیت می‌کند، کنترل داشت. طرح‌های تامین اجتماعی اتحادیه‌ها سه برابر وزارت بهداشت بودجه دارد.

رهبر کنونی اتحادیه هوگومویانو نفوذ سیاسی‌اش را در حزب عدالت افزایش داد. درحالی‌که اتحادیه‌گرایی از زمان ایجاد این حزب تحت رهبری خوان دومینگو پرون موضوعی غیر قانونی بود. مویانو در ۱۹۹۲ هنگامی که اتحادیه‌ی رانندگان کامیون ۷۰ هزار عضو داشت رهبران شد. موفقیت رهبری او در رشد اعضا که تا سال ۲۰۱۰ به بیش از دویست هزار نفر رسید مشخص است. این رشد با افزایش تولید سویا و رونق کشاورزی همراه شد. با به قدرت رسیدن حزب رادیکال و میانه‌ی چپ اتحاد، توسط فرپاسو در ۱۹۹۹، هوگومویانو هنگامی که کنفدراسیون از برنامه‌های اصلاحات ریاست جمهوری فرناندو دولا روا حمایت کرد، CGT را ترک کرد. CGT به دو رهبری موازی تقسیم شد. گرچه مویانو در انتخابات ۲۰۰۳ از آلفونسو رودریگز حمایت کرد اما در نهایت متحد نستور کیشنر در طول ریاست جمهوری او از ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۷ و معاون وزیر برنامه‌ریزی فدرال خولیو دی ویدا باقی ماند. در ۲۰۰۴ او سرانجام قدرت را در ساختار پیچیده‌ی اتحادیه در دست گرفت.

از ۲۰۰۷ به بعد هوگومویانو و رییس جمهور کریستینا فرناندز، اتحاد سیاسی را حفظ کردند و دولت فرناندز سیاست گسترش و عمومی کردن قراردادهای دسته‌جمعی در روابط کار را قانونی کرد که در دولت نستور کیشنر آغاز شد. بیش از نود درصد قراردادهای جمعی در سطح شعبه‌ها یا کوچکتر از آن و باقیمانده در حد شرکت‌ها (سطح سازمانی) است. رایج‌ترین موارد مربوط به دستمزد است، اما تعداد مواد قانونی روابط کار و شرایط آن، شامل کمیته‌های ایجاد ایمنی و بهداشت و به‌ویژه بندهای ضد تبعیض در حال افزایش است. رشد و حضور اتحادیه‌های کارگری در نظام روابط کار، حتی به تغییراتی در برنامه‌های مطالعاتی برخی از دانشگاه‌ها به منظور گنجاندن اطلاعات بیشتر در مورد تجزیه و تحلیل سیستم‌های گفتگوی اجتماعی، قوانین و تکنیک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌ها شده است.

هنگامی که نستور کیشنر در ۲۰۰۸ به رهبری حزب عدالت برگزیده شد، هوگومویانو به معاون دومی ریاست جمهوری حزب حاکم دست یافت. رهبر CGT سیس در ۲۰۱۰ به رهبری حزب از ایالت بوینس آیرس رسید. باز به گفته (Nunez 2010) رهبر رانندگان کامیون بر خلاف همه‌ی پیشینیان خود جاه‌طلبی سیاسی - انتخاباتی دارد. او دارای قدرت اتحادیه است که کسی توان مخالفت با آن ندارد. با چشم‌اندازهایی از موفقیت، و قادر است بدون کمک سیاسی کشور را متوقف کند. در ضمن شبکه‌ای از معاملاتی را ایجاد کرده که به او استقلال اقتصادی می‌دهد و متکی به قدرت خود است و همه از رهبران تجاری تا کارمندان دولت در تمام سطوح محلی و میهنی از او می‌ترسند.

یکی از آخرین تلفن‌های نستور کیشنر قبل از مرگ، تماس با مویانو در مورد امور پرونیست‌ها در ایالت بوئنس آیرس بود که به عنوان درخواست سکوت و تجدید وفاداری نسبت به رئیس جمهور فرناندز تلقی شد که برای استراتژی انتخاب مجدد، می‌بایست همچنان از عوامل سنتی قدرت پرونیست‌ها یعنی فرمانداران استان‌ها و رهبران اتحادیه‌ها برخوردار می‌شد. پرونیست‌ها و رای‌دهندگان طبقه‌ی متوسط، دوباره عاشق رئیس دولت شدند که محبوبیت او در ۲۰۰۸ در جریان یک درگیری شدید با کسب و کارهای کشاورزان (معروف به اعتصاب کشاورزان) در نتیجه پیشنهاد افزایش مالیات مطابق با سطح قیمت و سپس افزایش هزینه‌های اجتماعی هنگام رونق تولید سویا به شدت صدمه دیده بود. شانس فرناندز، به‌ویژه با وجود انشعاب مخالفان و عدم وجود جایگزین روشن بسیار خوب بود. عملکرد اقتصادی مثبت و اقداماتی مانند کمک هزینه‌ی جهانی برای هر فرزند خانواده در ۲۰۰۹ و

در مورد دستمزدها، اثرات منفی بحران اقتصادی آسیا در ۱۹۹۹، اقتصاد شیلی را به اولین رکود این کشور از ۱۹۸۳ سوق داد. اتحادیه‌ها موضع سختی اتخاذ کردند و نتوانستند به توافق با دولت‌های مترقی لاگوس و سیس باشله برای افزایش حداقل دستمزدها و هماهنگی حقوق بخش دولتی دست یابند. یعنی دو موضوعی که برای گفتگوهای اجتماعی بسیار مناسب بود. هیئت دولت انتقادات خود را از اتحادیه‌های بخش دولتی شامل معلمان، کارکنان بهداشت و کارمندان ادارات مرکزی افزایش دادند و اتحادیه‌ها موضع انتقادی اتخاذ کردند و رهبری بخش‌های نسبتاً بزرگی را به عهده گرفتند. اگر چه تمایل به مذاکرات در بخش‌های دولتی مس، نفت و بانکداری باقی ماند. اتحادیه‌های بخش خصوصی از پیامدهای ساختاری تضعیف چانه‌زنی جمعی که از رژیم نظامی ۸۹-۱۹۷۳ به آن‌ها به ارث رسیده بود، به استثنای بخش‌هایی از بخش خدمات و در مقیاس بزرگی از معادن خصوصی رنج می‌بردند. تقویت اتحادیه‌های بخش خصوصی با افزایش بیکاری در دهه‌ی آخر قرن بیستم و دهه‌ی اول بیست‌ویکم کمکی به آن‌ها نکرد. کنفدراسیون مرکزی کارگران نیز دچار انشعاب شد و تا حدی از مقبولیتش را در نتیجه‌ی افزایش حداقل و میانگین دستمزدها که کمتر از رشد اقتصادی در شرایط واقعی بود از دست داد. چون در دهه‌ی گذشته سیاست‌های افزایش دستمزد بیشتری را دنبال می‌کردند.

تصمیم میشل باشله برای تجدید پیشنهاد مذاکرات برای کسب توافق با اتحادیه‌ها که مکرراً توسط پارلمان محافظه‌کار دولت‌های قبلی، رد شده بود به طور قابل توجهی نارضایتی اتحادیه‌ها از دولتش را افزایش داد. این درشرایطی بود که فقط ۱۲ درصد از نیروی کار در اتحادیه‌ها سازماندهی شده بودند و تنها ۵ درصد زیر سطح ۱۹۹۰ قدرت چانه‌زنی داشتند. با این حال اتحادیه‌ها از ادامه‌ی نامزدی ریاست جمهوری ادواردو فری، که در انتخابات ۲۰۱۰ نامزد ناموفق انتخابات بود و شکست خورد حمایت کردند. دولت محافظه‌کار جدید تاکنون در روابط خود با اتحادیه‌ها محتاطانه عمل کرده است. اگرچه در حال اجرای اصلاحاتی برای انعطاف‌پذیری روابط کار برای معلمان مدارس ابتدایی و تدارک اصلاح سیستم بازپرداخت حقوق بود که با مخالفت اتحادیه‌ها مواجه شد.



## آرژانتین

بازگشت پرونیست‌ها به قدرت در دوره‌ی ریاست جمهوری Menem (1989-99) مستلزم چرخش به سوی سیاست‌های کاملاً نئولیبرالی، اما تا حدی توافق با اتحادیه‌های سنتی پرونیست‌ها بود که موضع کمتر خصمانه‌ای نسبت به دولت رادیکال رائول آلفونسین، اولین دولت پس از بازگشت دموکراسی در ۱۹۸۳ داشتند. اصلاحات ۱۹۹۸ توافقات قبلی را لغو کرد و قدرت گفتگوها را به نفع اتحادیه‌های سنتی متمرکز شده در کنفدراسیون عمومی کار CGT افزایش داد. اگر چه اتحادیه‌ی مهم دیگری به نام «کنفدراسیون کارگران آرژانتین CTA» وجود داشت که با انحصاری بودن نمایندگی کارگران مخالف بود. این کنفدراسیون که عمدتاً کارکنان بخش‌های عمومی و معلمان مدارس را نمایندگی می‌کرد مشارکت کمتری در بین کارگران صنعتی و بخش خصوصی داشت و برای جبران این ضعف‌ها با ایجاد تشکلهای مختلف، از شرکت‌های کوچک و متوسط، انجمن‌های حرفه‌ای و روشنفکران و سایر ساختارهای سیاسی و اجتماعی فعالیت می‌کرد.



قانونمند می‌کرد.

موخیکا این اصلاحات را یک اولویت می‌داند و تکرار می‌کند که کارمندان باید برای کشور کار کنند و باید کارآیی خود را بالا ببرند. این موضع باعث ایجاد تنش به‌ویژه در میان عناصر حزب کمونیست در درون ائتلاف شد. «بحث فروش شرکت‌های دولتی نیست اما امکان مشارکت سرمایه‌گذاران خصوصی در مقیاس بزرگ را در کارهای عمومی فراهم می‌کند؛ پروژه‌هایی که مثلاً فقط در انحصار دولت بود.» دومین جناح چپ دولت در تاریخ سیاسی اوروگوئه در حال آماده‌سازی بلندپروازانه‌ی برنامه‌ای است برای مشارکت کمپانی‌های خصوصی برای ساخت و ساز کارهای عمومی، جاده‌ها، مدارس، زندان‌ها، نیروگاه‌ها، بنادر و سایر زیرساخت‌ها، مانند آنچه که در شیلی انجام شد.



و اگر ندارید باید با کسی که بر وجدانتان سنگینی نمی‌کند و شرم‌آور نیست و سرمایه دارد ائتلاف کنید.» موخیکا حتی با طنزی تلخ از ملی‌گرائی هوگو چاوز انتقاد کرد: «او بسیار بی‌قرار است اما ونزوئلا سرشار از منابع است: نفت زیاد، پول زیاد. اما، نتیجه‌اش یک بوروکراسی بسیار بزرگ است که بیا و ببین!»

در هفتم اکتبر ۲۰۱۰ موخیکا با طرح سیاست اقتصادی، با اولین اعتصاب عمومی بیست‌وچهار ساعته که توسط کنفدراسیون اصلی کارگران اوروگوئه مواجه شد که درخواست بودجه‌ی بیشتر برای آموزش، بهداشت، مسکن و همچنین بهبود دستمزدها داشت. وزیر منابع و امور استخدامی اعلام کرد که زمانی که بودجه برای پنج سال آینده ارائه می‌شود کاملاً طبیعی است که اتحادیه‌های کارگری بسیج شوند و مطالبات صنفی وجود داشته باشد. کنفدراسیون سازمان‌های کارمندان دولت (COFE) محرک اصلی اعتصاب یک روزه بود که با مخالفت سایر اتحادیه‌ها در بحث‌های داخلی فدراسیون اتحادیه‌ها (PIT-CNT) مواجه شد.

درگیری‌های اتحادیه‌ها بیشتر در بخش بانکداری دولتی، کنترل ترافیک هوایی و کارمندان شورای شهر مونته‌ویدئو (نیمی از جمعیت ۳-۴ میلیون نفری اوروگوئه در این شهر ساکنند) اتفاق افتاد. یعنی کارمندان دولتی (COFE) و کارکنان نظام حقوقی عمومی اعتصاب کردند. موج اعتراضات



ملی کردن دوباره‌ی صندوق‌های بازنشستگی و کپولت در ۲۰۰۸ برای پایان دادن به سیستم AFGP (بازنشستگی و از کار افتادگی خصوصی، که از سیاست‌های اصلی اجرا شده توسط دولت کارلوس منم بود) که به‌طور کامل مورد استقبال قرار گرفت.

### اوروگوئه

پیروزی جریان چپ اوروگوئه تحت رهبری تاباره واسکز در ۲۰۰۵، خبر از گذار طولانی سیاسی (که از ۱۹۶۱ شروع و با بازگشت دموکراسی در ۱۹۸۵ به اوج خود رسید) دارد. ائتلافی مشروع و پایدار برای تعیین رهبران و سیاست‌ها، با وجود اعضا مختلف شامل کمونیست‌ها، دموکرات مسیحی‌ها، میانه‌روها و رادیکال‌ها شکل گرفت. دولتی با رهبری قدرتمند، اکثریت پارلمانی منضبط و محکم و روابط ارگانیک با نمایندگان اتحادیه‌های کارگری. یکی از منسجم‌ترین دولت‌های مترقی در آمریکای لاتین که توسط فرنته آمیلیو هدایت می‌شد، تجربه‌ی اوروگوئه بود. این دولت سیاست دفاع از منافع عمومی را در برابر مطالبات شرکت‌ها دنبال می‌کرد- مانند آن‌هایی که مدت‌ها قبل از انتخاب شدن، در شورای شهر مونته‌ویدئو توسط اتحادیه‌های کارگری شهرداری‌ها با مدیریت فرنته آمیلیو اجرا شده بود. همزمان تصویب یک سیستم مالیات بر درآمد بود که تا آن زمان وجود نداشت و طرح حمایت‌های فوری و به دنبالش «طرح برابری» و تقویت قوانین پارلمانی برای مذاکرات دسته‌جمعی و رشد اقتصادی متوسط هشت درصد در سال تا ۲۰۰۸.

این‌ها انتظارات مثبتی بودند که توسط دولت تاباره واسکز، پس از غلبه بر شرایط سخت اقتصادی به دنبال کاهش ارزش پول برزیل و آرژانتین در دهه‌ی گذشته و بحران سیستم بانکی ۲۰۰۲ با ایجاد اصلاحاتی که منجر به درگیری‌های بزرگ اتحادیه‌ها فقط چند ماه پس از رئیس‌جمهوری خوزه موخیکا چریک سابق توپامارو و معاون چپ میانه‌رو او دانیلو آستوری در مارچ ۲۰۱۰ ایجاد شد. نحوه فاصله گرفتن موخیکا از مواضع حداکثری بسیار مهم بود: «شما باید سرمایه داشته باشید (...)





خلاف آنچه که اتحادیه‌های سنتی قرن بیستم به‌طور تاریخی در چارچوب شرکت‌های چندملیتی، تحت شرایط نامساعد در دوران‌های دیکتاتوری و سپس امواج نئولیبرالی روی داد. با واقعیت جدید ناشی از دولت‌های مترقی، اتحادیه‌ها به این توانایی دست یافته‌اند که ارتباط سیاسی با ثبات‌تر و طولانی‌تری را با نیروهای حاکم جدید برقرار کنند. اگر چه آن‌ها به‌طور متناقضی تحت فشار قرار دارند تا خود را با منطق قدرت متحدان خود در دولت منطبق کنند و نیازهایشان را به تشکیل ائتلاف‌های گسترده در پارلمان و در حوزه‌های اقتصادی - اجتماعی و به‌ویژه با بخش‌هایی از جوامع تجاری که دولت‌ها آن‌ها را به مشارکت در سرمایه‌گذاری در اقتصاد به‌طور عام و در زیرساخت‌های عمومی به‌طور خاص به منظور تسریع رشد اقتصادی و ایجاد فضای بیشتری برای سیاست‌های اجتماعی تشویق می‌کنند به کار گیرند.

Centralized Workers Confederation

CGT = General Labor Confederation

CTA = Argentine Worker's Confederation

نارضایتی اجتماعی، درحالی که در برخی موارد استقلال بیشتری کسب کردند، اشکال سازمانی گوناگونی به دست آوردند و متحدین جدید در شهرها و در برخی موارد سازمان‌های روستایی خارج از محدوده‌ی رسمی هرچند پراکنده به‌دست آوردند. با وجود کاهش نفوذ اتحادیه‌ها در دهه‌ی نخست قرن بیست و یکم آن‌ها در بخش عمومی و اجتماعی، بهداشت و آموزش در بالاترین حد خود باقی ماندند و حتی آن را افزایش داده و در مقایسه با سایر بخش‌ها ستیزه‌جوتر شده‌اند. احتمالاً می‌توان آن را با حضور بیشتر و ظرفیت برای گفتگوی سیاسی و قرار گرفتن بیشتر در معرض رقابت در بازارهای داخلی و خارجی توضیح داد. در این زمینه اتحادیه‌گرایی که با سرعت نیازها و چالش‌های برخاسته از طبقات اجتماعی گسترده و واقعیت‌های جدید که با اعتراضات موقت گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی منطقه‌ای که منافع خود را برای تضمین بقا دنبال می‌کنند مشکلات زیادی را تجربه کرده است. رهبری اتحادیه‌ها در زمینه‌ی گنجانیدن مسایل زنان و جوانان در سازمان‌هایشان به عنوان راهی برای نشان دادن رشد روزافزون آنها در نیروی کار پیشرفتی نداشتند.

نتیجه‌گیری:

ظرفیت اتحادیه‌ها در کنترل عملکرد بازار کار و فرآیند تولید، دسترسی به احزاب سیاسی و نفوذ بر دولت‌ها و افکار عمومی در دهه‌های آخر قرن بیستم کاهش یافت. با این حال بسیج بخشی از کارگران را حفظ کردند، با پشتیبانی از اشکال مختلف

# پیدایش سندیکاها، نمادی بر توازن قدرت داود احمدلو



در پایان قرن نوزدهم، همزمان با عصر روشنگری و شروع صنعتی شدن جهان، دنیا شاهد یک تمرکز همزمان صنعتی و جمعیتی گردید. در آغاز این تحول گسترده‌ی صنعتی که مصادف با دهه‌ی ۱۸۸۰ بود، هنوز ۵۰٪ از کارگران شاغل در بریتانیا و ۴۰٪ در آلمان و همچنین ۲۷٪ در فرانسه، در بخش‌های غیر تخصصی کار می‌کردند و مناطق صنعتی بزرگ عمدتاً در اطراف حوضه‌های معدنی توسعه می‌افتند و با این تحول صنعتی، آن گروه از کارگران که تخصصی‌انچنانی نداشتند گمان می‌کردند که با این تغییرات، کمی از سختی کار فیزیکی کاسته شده و همزمان در رفاه اقتصادی اندکی بهتر از قبل قرار خواهند گرفت. این بخش غیر متخصص که هیچ توان دیگری به جز فروش نیروی کارش در قبال دستمزد نداشت، به یکباره خود را فاقد از هر نوع درآمدی در میان انبوه بیکاران دریافت. در همان زمان شاهد رشد شدید و سریع جمعیتی در اطراف مراکز صنعتی بودیم که با این فاجعه بیکاری در ارتباط مستقیم بود و دلیل اصلی آن هم مهاجرت کارگران غیر متخصص از روستاها به سمت مراکز بزرگ صنعتی بود که طبق آمار، آن را چنین برآورد کرده‌اند: ۸۵٪ در هر نیم قرن برای بریتانیا، ۴۰٪ برای آلمان و ۲۷٪ برای فرانسه.

البته برای کارگران، نزدیکی به مراکزی که شانس بیشتری برای استخدام در کارگاه‌ها و یا مراکز صنعتی به همراه داشت، دلیل بسیار قانع‌کننده‌ای برای این جابجایی بود که به دنبال آن نتایج بسیار ناهنجاری به باور آورد؛ از جمله فروپاشی اجتماعی که علت آن جدا شدن برخی از شهروندان از جوامع سابق خود (خانواده، قوم، روستا) بود. آن‌ها گمان داشتند که با این مهاجرت می‌توانند در نزدیکی مراکز صنعتی اسکان گرفته تا هر چه زودتر جزو اولین کسانی باشند که با آموزش‌های اولیه در کارگاه‌ها به عنوان کارگران متخصص خود را در اختیار کارفرمایان قرار دهند. این از هم پاشیدگی اجتماعی در آن شرایط اجتناب‌ناپذیر بود چون دیگر نیاز انچنانی برای کارگران غیر متخصص وجود نداشت و کارفرمایان عمدتاً از میان کارگران شهری به دلیل نزدیکی به کارخانجات بود که استخدام می‌کردند. طبیعتاً به علت صنعتی شدن کارگاه‌ها و نیاز کمتر به نیروی فیزیکی، همگی کارگران در ابتدا نتوانستند شغلی به دست بیاورند و این ازدحام عظیم کارگران در اطراف مراکز بزرگ صنعتی بود که ایده‌ی تعلق به یک سازمان یا تشکل را در آن‌ها به وجود آورد تا در چنین شرایطی بتوانند بر آن تکیه کنند. خصوصاً بیشتر در اطراف شهرهایی چون منچستر، لیل، اسن، بارسلون، میلان و غیره بود که این نیاز در حال تبدیل شدن به یک نیرو در جهت تشکیل یک اتحادیه پیش می‌رفت.

متأسفانه در آن سال‌ها در فرانسه به علت قانون Le Chapelier که در ۱۴ ژوئن

۱۷۹۱ ابلاغ شده بود، کلاً دست همه را بسته بود و تشکیل کلیه‌ی انجمن‌های حرفه‌ای را ممنوع اعلام کرده بود؛ خواه این افراد از کارفرمایان باشند و یا از کارگران و کارآموزان. نقش قانون Le Chapelier در ذهنیت فرانسوی‌ها انچنان نقش بسته بود که حتی تا امروز هم هنوز اثرات آن را مشاهده می‌کنیم. به‌طوری که اتحادیه‌گرایی در فرانسه در مقایسه با بقیه‌ی اروپا توسعه‌ی انچنانی نیافته است.

در نتیجه با وجود شدت فقر در بین طبقه‌ی کارگر و به دلیل همان قانونی که در بالا اشاره شده، عملاً کاری از کارگران فرانسوی ساخته نبود. البته تنها در فرانسه نبود که فقر بیداد کرده بود. در انگلستان هم به طرز وحشتناکی این فقر کارگران در جامعه مشاهده می‌شد. به‌طوری که ویلیام بوث، بنیانگذار ارتش رستگاری در سال ۱۸۸۸ نشان داد که یک سوم از جمعیت لندن «در بدبختی» زندگی می‌کنند و طبق آمار آن زمان، طبقه‌ی فقیر در بین کارگران و دهقانان را در بریتانیا و ویکتوریایی ۸۷٪ تخمین می‌زنند.

اما اتحادیه‌های کارگری مدرن در قرن هجدهم برای حمایت کارگران در انگلستان متولد شد. زیرا این اولین کشوری بود که وارد انقلاب صنعتی گردید. از این رو وضعیت تاریخی انگلستان بسیار منحصربه‌فرد و استثنائی است و می‌توان از آن به عنوان اولین نماد در جهت ایجاد یک اتحادیه‌ی کارگری یاد کرد. از همان زمان بود که جریان فکری ایجاد تشکل‌های کارگری به دیگر کشورهای اروپایی سرایت کرد.

اولین «اتحادیه‌ها» به سال ۱۷۲۰ در میان خیاطان و قیچی‌سازان لندن برمی‌گردد که با یکدیگر متحد شدند تا از اربابان و رؤسای کارگاه‌ها، دستمزد بهتری طلب کنند. اما تا سال ۱۸۲۶ هنوز این اتحادیه نتوانست فعالیت انچنانی داشته باشد و از این تاریخ به بعد بود که دربار سلطنتی اجازه‌ی فعالیت آن‌ها را صادر کرد. در سال ۱۸۳۳، «اتحادیه کارگری بزرگی ادغام شده از دیگر اصناف» ایجاد شد که همگی مشاغل، حتی کارگران بخش کشاورزی را هم تحت پوشش گرفت و با ۵۰۰۰۰ عضو که گرد هم آورده بود رسماً کار خود را شروع کرد. اتحادیه‌گرایی که بسیار نوپا بود از همان زمان شروع کارش، خواسته یا ناخواسته سرمایه‌داری را پذیرفت. در نتیجه سرمایه‌داران که از همان ابتدا مخالف اتحادیه‌گرایی بودند و می‌خواستند هر چه زودتر آن را از بین ببرند این حرکت اتحادیه را به فال نیک گرفته و به جای نابود کردن آن به دنبال یافتن جایی برای خود در آن بودند. در اوایل سال ۱۸۶۸، همگی «اتحادیه‌ها» گرد هم آمدند تا بتوانند «کنگره‌های اتحادیه‌های کارگری» (TUC) را ایجاد کنند.

در سال ۱۸۷۴، این اتحادیه با نیرویی مرکب از ۱٫۲ میلیون عضو، حق استفاده از اعتصاب را به دست آورد. به مفهوم دیگر، برای اولین بار به قدرتی تبدیل شد که می‌توانست در مقابل دولت بایستد و از حقوق کارگران دفاع کند (اولین نماد قدرت اجتماعی). سپس تصمیم گرفت که وارد سیاست شود و نمایندگان کارگری را تحت عنوان لیبرال‌ها یا به عنوان مستقل به مجلس عوام (پارلمان) بفرستد. در سال ۱۹۰۶، با ۲۹ نماینده TUC، تصمیم گرفت شاخه‌ی سیاسی خود یعنی «حزب کارگر» را ایجاد کند. بنابراین در بریتانیا کبیر برای اولین بار این اتحادیه بود که حزب را ایجاد می‌نمود و نه برعکس آن.

خوشبختانه در سال ۱۸۸۰ اولین سنگ بنای «اتحادیه‌ی کارگری مدرن» پایه‌گذاری شد و آن را تولد اتحادیه‌گرایی عصر مدرن هم می‌گویند که حاصلی از انقلاب صنعتی، تغییرات جمعیتی، سیاسی و به ویژه ایدئولوژیک آن بود. اما در فرانسه، قانون «پیر والدک رسو» (Loi Waldeck-Rousseau) در سال ۱۸۸۴ بود که اجازه‌ی ایجاد اولین اتحادیه‌ها را داد. این قانون، پایانی به قانون Le Chapelier بود که در سال ۱۷۹۱ به تصویب رسیده بود و با وجود این که مسئله‌ی بیکاری در قرن نوزدهم مشکل کلی و همه‌جاگیر در اروپا بود، نتوانست حرکتی در جهت ایجاد اتحادیه‌های کارگری اروپا و اتحادیه‌گرایی متحد اروپایی انجام دهد. ولی این حرکت هرگز باز نایستاد و مسیرهای مختلفی را دنبال کرد و توانست افکار اتحادیه‌گرایی را در بریتانیا،





حمایتی نداشتند. بخش عظیمی از جامعه بی‌سواد بود و مسئله‌ای به‌عنوان آموزش اجباری در کار نبود. اتحادیه‌گرایی بدون استثنا مواضع ضد اجتماعی تلقی می‌شد و اعتصاب‌ها به‌شدت سرکوب می‌شدند.

با این حال، در مواجهه با تمامی این مشکلات، برخی از جنبش‌های همبستگی در حال شکل گرفتن بود. این‌ها عمدتاً از صندوق‌هایی به نام همبستگی تشکیل می‌شدند که صرفاً بر دفاع از حقوق اعضای خود تمرکز داشتند و برای احقاق حقوق کارگران در دیگر بخش‌ها دخالتی نمی‌کردند. نهایتاً در دهه‌ی ۱۸۸۰ که با رکود شدید اقتصادی جهانی همراه بود، از یک طرف، تولید انبوه و افت شدید دستمزدها و مکانیزه شدن تولید و از طرف دیگر فقیر شدید و گسترده‌ی طبقه کارگر، موجب پدیدار شدن و فعالیت‌های اتحادیه‌ی کارگری و تشکل‌ها گردید.

در سال ۱۸۸۵، ۵۹ انجمن کارگری حزب کارگران بلژیک (POB) را تأسیس کردند که خواسته‌ی اصلی آنها کسب حق رای همگانی بود. همزمان چندین اعتصاب هم در کشور سازماندهی شد.

این جنبش‌ها شکل خشونت‌آمیز به خود گرفت. به‌ویژه در شهر روکس (Roux)، جایی که شورش‌های سرکوب شده توسط ارتش به حمام خون ختم گردید و تلفات سنگینی بر جای گذارد. منجمله: ۲۴ کشته، ۲۶ مجروح و همچنین احکام بسیار سنگین برای اعتصاب‌کنندگان صادر شد.

به دنبال این رویدادها، دولت فهرستی از شرایط کار اعلام کرد که به تعدادی اصلاحات منجر شد که عبارت بودند از: لغو کار برای کودکان زیر ۱۲ سال و محدودیت کار در معادن برای زنان زیر ۲۱ سال.

در سال ۱۸۹۳، POB این تغییر را رقم زد که همه‌ی مردان بالای ۲۵ سال حق رای دارند. اما دولت وقت شرایط خاصی را در آن گنجانده که به ثروت افراد مربوط می‌شد که بر اساس ثروتشان، به بعضی‌ها حق دو و یا حتی سه رای را می‌داد. در سال ۱۸۹۸، POB کمیسیون اتحادیه‌ی کارگری را تأسیس کرد که هدف آن متحد کردن و گرد هم آوردن بسیاری از سازمان‌های کارگری، تحت پرچم سوسیالیستی بود.

در همان زمان، جنبش اتحادیه کارگری از POB جدا شد و در سال ۱۹۳۷ باعث تجدید نظر در اساسنامه‌ی کمیسیون اتحادیه شد و جای خود را به کنفدراسیون عمومی کار بلژیک (CGTB) داد.



shutterstock.com · 1840300234

در زمانی که بلژیک تحت اشغال دولت آلمان بود، چندین سازمان سندیکایی ایجاد شد: مانند کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری متحد بلژیک (CBSU)، تشکیلات کمونیستی، جنبش اتحادیه‌ی کارگری متحد (MSU) که عمدتاً فلزکاران را گرد هم می‌آورد، اتحادیه‌ی عمومی واحد خدمات عمومی (SGUSP) توسط کارکنان آموزشی، کارکنان پست و کارمندان دولتی، که CGTB در سال ۱۹۴۵ با آنها ادغام شد تا FGTB، فدراسیون عمومی کار بلژیک را ایجاد کند.

پس از جنگ، کارفرمایان که از انفجار اجتماعی می‌ترسیدند، آماده بودند تا امتیازات بزرگی را برای اجتناب از آن بدهند؛ از آنجمله دستمزدهای بالاتر و تعمیم بیمه‌های اجتماعی. در سال ۱۹۴۴ قانون تأمین اجتماعی از طرف بخشی از نمایندگان مطرح شد. این پیمان اجتماعی در مورد حقوق بیکاری، کمک هزینه‌ی خانواده و بیمه‌ی درمانی توافقی حاصل کرد که سه رکن اساسی، کارمندان، مشاغل و دولت را تعریف می‌کند.

قبل از جنگ جهانی اول، پیشرفت کمی حاصل شد. اما در دهه ۱۹۰۰، شروع سیستم

آلمان یا فرانسه در دهه‌ی ۱۸۸۰ توسعه دهد. در همان زمان متأسفانه هیچگونه رفرم انقلابی سیاسی و کارگری در اروپا به جز در این سه کشور صنعتی تجربه نشد و تا قرن بیستم هم ادامه یافت.

اما تاریخ اتحادیه‌گرایی کارگران در فرانسه، نه تنها برای اولین بار در فرانسه مورد توجه قرار گرفت بلکه گستره‌ی آن فقط به کشور فرانسه ختم نشد و کم‌کم می‌رفت که دامنه‌ی وسیع‌تری در خارج از مرزهای کشور ایجاد کند و به یک پدیده‌ی جهانی تبدیل شود. اگر اتحادیه‌گرایی فرانسوی در ابتدا چیزی بسیار بدیع، و غیر قابل قیاس با دیگر کشورها بوده، اما تأثیر آن بر دیگر کشورها را نمی‌توان نادیده گرفت و علی‌رغم مقاومت‌هایی که در سال ۱۹۱۴ در دیگر نقاط مانند ایتالیا، انگلستان، بلژیک و حتی در سوئیس در مقابل آن شکل گرفته بود، نهایتاً موفق شد که طرح کلی یک جنبش اتحادیه‌ی کارگری با اندیشه‌ها فرانسوی و با داشتن یک خویشاوندی آشکار و غیر قابل انکار با آن ترسیم نماید.

شاید بتوان گفت که این اصالت اتحادیه‌ی کارگری را در فرانسه، می‌بایست مدیون یک دکترین خاص در بین طبقه‌ی کارگر به طور عام و در میان بخشی از فرانسوی‌ها که در سال ۱۹۱۴ تقاضاهای اجتماعی خود را در آن می‌یافتند دانست و قابل توجه اینکه، آن هم در فرانسه‌ای که در ده سال قبل از جنگ جهانی، که یک جامعه‌ی سرمایه‌داری بود نه تنها با یک، بلکه با دو دشمن بزرگ و متمایز و رقیب روبرو شد: سوسیالیسم از یک سو و اتحادیه‌ی کارگری از سوی دیگر. همزمان گروه‌های محلی هم می‌کوشیدند در اتحادیه‌ها و از طریق آنها آینده‌ی بهتری را برای پرولتاریا آماده کنند. اولین مورد را می‌توان به حزب متحد سوسیالیست که بانی تشکیل بخش فرانسوی کارگران بین‌المللی (SFIO) بود نسبت داد و سپس در مرحله‌ی دوم به کنفدراسیون عمومی کار (CGT)، که وظیفه‌اش هماهنگی بین گروه‌های حرفه‌ای کارگران، اتحادیه‌ها، مبادلات کارگری، فدراسیون‌های ملی و صنایع یا تجارت بود نسبت داد، که بعدها با انشعاباتی که در آنها پدید آمد، «نیروی کار» (Force Ouvrière) و «Solidaires Unitaires Démocratiques SUD» متولد شد. البته بعدها در سال ۱۹۱۹، اتحادیه‌ی دیگری متولد شد که نماینده‌ی شاخه‌ی کم‌تقاضا بود، که طرفدار مذاکره با دولت و کارفرمایان بود. این اتحادیه CFTC (کنفدراسیون کارگران مسیحی فرانسه) بود که CFTD (کنفدراسیون دموکراتیک کار فرانسه) در سال ۱۹۶۴ از آن متولد شد که اکثریت خواه بود.



امروزه نقش اصلی اتحادیه‌ها در فرانسه قبل از هر چیز دفاع از کارگران و کارمندان است. چه در سطح جمعی (اعتصاب، مذاکره با کارفرمایان و...) و چه در سطح فردی، حتی دفاع از کارگرانی که عضو اتحادیه نباشد.

امروزه یکی از نقش‌های اساسی اتحادیه‌های بزرگ این است که در هر موردی مربوط به تغییر قوانین عمده‌ی کار با دولت و کارفرمایان وارد مذاکره شوند. (مانند قوانین زمان کار، بازنشستگی و غیره). اما نقش اساسی دیگری نیز دارند؛ آن‌ها سازمان‌های تأمین اجتماعی را به اتفاق با مشارکت اتحادیه‌های کارفرمایان برای تعیین مقرری بیکاری، بازنشستگی و غیره را هم نظارت می‌کنند.

در همان دوران (قرن نوزدهم) که به دلیل گسترش صنعتی در تمامی اروپا، تعداد بیکاران روزبه‌روز افزایش پیدا می‌کرد، بلژیک از این مسئله جدا نماند. این کشور هم تجربه‌ای شبیه دیگر نقاط اروپا داشت. طبقه‌ی کارگر در فقر شدیدی فرو رفته بود و شرایط کار اسفبار و برای ماندن در بقا، کم‌کم در حال تبدیل شدن و به یک کارزار و مبارزه بود. قبل از سال ۱۸۸۷، عملاً قانون کار در بلژیک وجود نداشت. از هر سه کارگر یک نفر شاغل بود و آن هم می‌بایست ۱۲ ساعت در روز کار کند و استراحت در روز یکشنبه هم همه‌جا گسترده نبود. دستمزدها بسیار اسفبار بود و کسانی که به دلیل بیماری، آسیب‌های کاری یا کهولت سن نمی‌توانستند کار کنند، عملاً هیچ



زحمتکشان نگردید. حتی بعد از آنکه فعالیتشان را دوباره در دوران پهلوی‌ها آغاز کردند به دلیل سیاست‌های ضد چپ حکومت سلطنتی پهلوی، سندیکاها نتوانستند جز در دوره‌هایی کوتاه آنچنان که می‌بایست در سطح جنبش دمکراتیک مردم ایران گسترده شوند.

در یک سال قبل از انقلاب کارگران اقدام به تشکیل و تقویت تشکلهای مستقل کارگری کردند. اما سه الی چهار سال بعد از انقلاب، حکومت اسلامی ایران با تقویت شوراهای اسلامی کار عملاً مانع فعالیت تشکلهای مستقل و آزاد سندیکایی شد و از این طریق از سال ۶۲ به بعد این تشکلهای مستقل سندیکایی کاملاً سرکوب شدند و فعالین و مسئولین آنها به زندان و اعدام محکوم شدند.

می‌توان به جرات تاکید کرد که ایران بعد از انقلاب از جمله کشورهایی در جهان است که تشکلهای و اتحادیه‌های مستقل و آزاد کارگری بدلیل سرکوب و دیکتاتوری امکان سازماندهی آزاد مبارزات و اعتراضات کارگری را ندارند. و اعضای فعال این تشکلهای مستقل و غیر حکومتی و صنفی کارگران و مزدبگیران به طور دائم و پیوسته در معرض تهدید، بازداشت، محکومیت زندان و انواع دیگر آزار و اذیت‌ها توسط ارگان‌های امنیتی، قضایی و سرکوب رژیم اسلامی قرار دارند. ۱

ژانویه ۲۰۲۲

منابع:

info militante à journaliste -

Revue française de civilisation britannique -

fgtb.be -

بازنشستگی شکل گرفت و پس از جنگ ۱۴-۱۸، جنبش اتحادیه‌های کارگری اوج گرفت و قوانین اجتماعی تقویت شد؛ عمدتاً به دلیل ترس از اینکه آرمان‌های انقلاب روسیه به رهبری پرولتاریا به غرب نرسد. حوزه‌های حاکم خواهان صلح اجتماعی بودند و بنابراین در ۹ ماه می ۱۹۱۹، حق رای همگانی به تصویب رسید و در ۱۴ ژوئن ۱۹۲۱، زمان کار به ۸ ساعت در روز کاهش یافت و اعتصابات از ۲۴ ماه می ۱۹۲۱ به بعد به یک حق مطلق تبدیل گردید.

در دوره‌ی بین جنگ‌ها و با بحران بزرگ شدید اقتصادی ۱۹۲۹، دولت وقت سیاست‌های کاهش تورم را مشخص نمود و این روند تا سال ۱۹۳۶ که اقتصاد بهبود یافت ادامه پیدا کرد. در آن سال، کمتر از نیم‌میلیون کارگر اعتصاب کردند و خواستار افزایش عمومی دستمزدها، مرخصی با حقوق و ۴۰ ساعت کار در هفته شدند.

پس از جنگ جهانی دوم، FGTB به تدریج خود را به کارفرمایان و مقامات دولتی به عنوان نماینده‌ای در مخالفت با خودسری در تصمیمات دولتی در مسائل اقتصادی و اجتماعی حقوق کارگران تحمیل کرد. با FGTB، اتحادیه‌گرایی مدرن متولد شد، که اکنون خود را به عنوان یک شریک اساسی در گفتگوی اجتماعی مطرح می‌نماید. در سال ۱۹۵۶، مجدداً FGTB پیشنهادهایی برای یک سری اصلاحات در زیرساخت‌ها داد. از آن جمله ملی شدن تعدادی از صنایع، مدیریت متمرکز اقتصادی و کنترل اعتبار و سرمایه‌گذاری.

متعاقباً، اصلاحات نهادی دولت بلژیکی، ساختارهای FGTB را اصلاح کرد که در سال ۱۹۷۸ شاهد ایجاد گروه‌های بین منطقه‌ای (تقسیم کشور به سه منطقه و اداره‌ی آنها توسط دولت‌های محلی)، منطقه والونی (IW)، بروکسل (IRB) و فلاندر (VLIG) بود.

در دهه‌ی ۱۹۹۰، تغییراتی که در اقتصاد و شرایط کار حاصل شد، FGTB را بر آن داشت تا به شرکت‌های کوچک و متوسط که امروزه هنوز نسبتاً به اتحادیه‌گرایی وابستگی دارند، علاقه نشان داده و آنها را تحت پوشش قرار دهد.

در سال ۱۹۹۷، دفتر زنان با هدف دفاع از منافع آنها، به‌ویژه برای برابری زن و مرد ایجاد شد و متعاقباً در سال ۲۰۰۲، کنگره فدرال، خانم Mia de Vits را به عنوان اولین زن برای ریاست FGTB را انتخاب کرد. در سال ۲۰۰۴، سه اتحادیه‌ی بزرگ بلژیکی، منشور برابر جنسیتی را امضا کردند که نشان‌دهنده‌ی تعهد به توسعه‌ی برابری بین زنان و مردان، چه در ساختار اتحادیه و چه در بازار کار گردید.



سرانجام، جهانی شدن اقتصاد و اتحادیه اروپا، FGTB را به سمت گسترش فعالیت خود در سطح بین‌المللی سوق داد و این اتحادیه که در کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی (ITUC) فعال است، به عنوان یکی از هسته‌های اصلی تأسیس کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری اروپا (ETUC) مطرح گردید.

با الهام از اتحادیه‌های کارگری در اروپا در قرن نوزدهم، در سال‌های پیش از انقلاب مشروطیت در کشور ما ایران هم ززمه‌هایی برای فعالیت در تشکلهای کارگری آغاز شد. اما در آن سال‌ها شوربختانه در اثر فشار و خفقان و ممنوعیت اجتماعات و خصوصاً عمر کوتاه انقلاب مشروطه و نداشتن تجربه‌ی کافی در این عرصه و وجود یکسری تفاوت‌ها و اختلافات موفقیتی قابل توجه در این زمینه عاید کارگران و

در خدمت تثبیت بازار عمل می‌کند، گرچه در موارد نادر سایه‌هایی از برخی خصلت‌های سوسیالیستی و عدالت اجتماعی هم توانسته‌اند در هر سه کشور نقش بازی کنند. یک اقتصاد بازار آزاد در حال توسعه به طور خودکار عامل لیبرال دموکراسی پایدار نیست. برعکس، دیدگاه‌های نئولیبرالی که از سوی تئوریسین‌های نئولیبرال، کارشناسان و آژانس‌های بین‌المللی مانند بانک جهانی و بسیاری از سیاست‌مداران امروز توصیه می‌شوند بر اساس تقلیل‌گرایی اقتصادی استواراند و فرض دارند که یک رابطه‌ی خطی و مستقیم بین اقتصاد لیبرالی و دموکراسی وجود دارد.



در واقع اما احترام به حقوق مدنی و بشری لزوماً و به‌طور خودکار در یک جامعه‌ی سرمایه‌داری با اختلاف طبقاتی و در حال توسعه به مدرنیته ظهور نخواهد کرد. این تقلیل اقتصاد نئولیبرالی همان اندازه مشکل‌زاست که تعریف از دموکراسی بی‌آن‌که روابط اجتماعی-اقتصادی، حاکمیت و چالش طبقاتی را لحاظ کند. این نوع برخورد بر این باور است که عدالت اجتماعی صرفاً یک کمیت انتزاعی است و به‌طور مثال یک نمایه از دموکراسی نیست. چنین نگاهی مردم‌سالاری را به حق قانونی به دادن رأی، رقابت چندحزبی و انتخابات تقلیل می‌دهد. چنین برخوردی بالطبع کنش سیاسی را هم به انتخابات محدود می‌بیند و سیستم سیاسی را بی ارتباط ساختاری با روابط اقتصادی، و در نتیجه با انکار سیاست به عنوان بخشی از روابط اجتماعی-اقتصادی، عدالت اجتماعی را نیز خارج از نگرانی‌های دموکراتیک فرض می‌کند.

بی‌شک برابری حقوق برای همگان و تصریح آن در قانون اساسی، براساس سیستم سیاسی چند حزبی و آزادی بیان و تشکل، برای یک دموکراسی به عنوان حداقل از ضروریات است. با این حال اما توزیع بدون کنترل و نامتعادل ثروت می‌تواند، با استفاده از سازماندهی‌های اقتصادی، مذهبی و قومی به تمرکز قدرت در دستان یک اقلیت کوچک بیانجامد. چنین شرایطی همچنین صادق است اگر که یک دولت خودمحو و سرکوبگر مذهبی در انتخابات آزاد و عادلانه مداخله کند و دموکراسی را در دستان یک فرقه‌ی مذهبی یا گروه قومی و یا فرهیختگان اقتصادی و سیاسی خاص محدود نماید. کنترل نامتعادل امکانات نیز بر پروسه‌ی دموکراسی خدشه وارد می‌آورد و بازده انتخابات را به نفع فرهیختگان سیاسی و الیگارش‌ی به صورت وسیله‌ای برای اعمال سلطه به کار می‌گیرد.

تفسیر کامل‌تر و واقع‌بینانه‌تر اما آن است که مردم‌سالاری را از نگاه رابطه‌ی قدرت و در حال تغییر مداوم ببینیم. از این منظر دموکراسی به خودی خود نه نقطه‌ی پایان است و نه یک ترکیب ثابت از سازه‌هایی که مستقل از طبقات اقتصادی-اجتماعی هستند. این راه گرچه آزادی‌های سیاسی به دست آمده از انتخابات را به رسمیت می‌شناسد اما معتقد است که شناسایی حقوق دموکراتیک به‌تنهایی ضامن ثبات و استمرار مردم‌سالاری نیست. این جمع‌بندی گواه آن است که دموکراسی و سرمایه‌داری بدون کنترل، لزوماً نیروهایی با هدف مشترک نیستند؛ نه حتی برای یک سیستم لیبرال دموکراسی حداقلی. سرمایه‌داری فقط شرایطی را برای افزایش تعداد حقوق و مزدبگیران و از میان رفتن سرکردگان پیش‌سرمایه‌داری فراهم می‌آورد. حقوق و مزدبگیران البته از تعمیق دموکراسی و احترام به حقوق سیاسی،

# اتحادیه‌های کارگری به مثابه‌ی بخشی از جامعه‌ی مدنی برای توسعه‌ی سیاسی دکتر گودرز اقتداری



این مقاله به روند توسعه‌ی اتحادیه‌های کارگری در برخی کشورهای خاورمیانه با خصلت‌های ویژه اختصاص یافته است و مقایسه‌ای در رابطه با نوع ارتباط طبقاتی خودویژه تشکل‌های کارگری در این کشورها عرضه می‌کند. برای این منظور به سازمان‌های کارگری در اسرائیل، پاکستان و ایران پرداخته شده و وابستگی‌های این تشکل‌ها به نظام‌های غالب یعنی صهیونیسم در اسرائیل، احزاب اسلامی در ایران و نظامیان در پاکستان را بررسی می‌کند. محیط اجتماعی در هر سه کشور از شرایط مشابهی عبور کرده است که ناشی از دوران بی‌ثباتی تاسیس یک حکومت-دولت جدید است؛ در مورد ایران به واسطه‌ی یک انقلاب بزرگ سیاسی-اجتماعی و در مورد اسرائیل و پاکستان تاسیس دولت‌های جدید و مهاجرت توده‌های بزرگی از یهودیان که از اروپا و آفریقا به فلسطین وارد می‌شوند و مسلمانانی که از هند به پاکستان می‌روند تا کشورهای نوینی را به وجود آورند که قبلاً وجود نداشته‌اند. بالطبع در میان هر دوی این توده‌های مهاجر تعداد بسیاری کارگر و کشاورز هستند که بعضاً در زندگی گذشته خود با تشکل‌های کارگران و زحمتکشانشان آشنایی دارند ولیکن برای تثبیت جایگاه طبقاتی در کشور جدید با مشکل و سوء استفاده روبرو می‌شوند.

در نوشتن این مقایسه از سه مقاله که نویسنده‌ی این سطور در طی ده سال گذشته از منابع دیگر به فارسی ترجمه کرده، استفاده شده است. نسخه کامل این مقالات در مجموعه‌های «از تجربه دیگران» در بولتن کارگری سازمان فدائیان خلق ایران (اکثریت) منتشر شده‌اند (اسرائیل، پاکستان، ایران).

## مردم‌سالاری، طبقه کارگر و ساختار قدرت

در هر سه این کشورها به طور غالب بازار آزاد حاکم بوده است و نظام حاکم

تفاوت‌های آشکار دارد. در جوامع مدنی طبقات و گروه‌های اجتماعی زیردست می‌توانند تشکلهای مخالف خود را به وجود آورند و هژمونی بدیل حاکم را تأسیس نمایند. درون سیستم سرمایه‌داری جامعه‌ی مدنی را می‌توان به صورت مجموعه‌ای از تشکلهای، ساختارها و کنش‌های حائل میان سازه‌های اقتصادی و سیاسی حاکم تعریف کرد. به‌طور مثال جامعه‌ی مدنی از ترکیب گسترده‌ی سازمان‌های داوطلب به شمول اتحادیه‌های صنفی، کمیته‌های کارگری، احزاب سیاسی، محافل مذهبی و جمعیت‌های زنان، جوانان و دانشجویان به وجود می‌آید. جامعه‌ی مدنی وابسته به ساختارهای دولتی و اقتصادی، و همزمان قوام‌یافته از سوی آن‌ها نیز هست.



### ساختار قدرت دولتی

در یک پروسه‌ی دموکراتیزاسیون فراگیر، رابطه دولت با جامعه نیز در ساختار قدرت مهم است. ساختار دولت خود محصول و تحت نفوذ چالش طبقاتی است. همزمان طبقه‌ی حاکم نیز بر دولت نفوذ دارد که عموماً بر چالش‌های طبقاتی به نفع طبقه‌ی حاکم فرمان می‌راند. از این روی دولت سرمایه‌داری نه تنها ابزار دست طبقه‌ی حاکم، که یک داور بی‌طرف در بین طبقات هم نیست، بلکه وزنه‌ی تعادل قدرت مابین طبقات و گروه‌های اجتماعی است.

تاریخ مداوماً نشان داده است که برای دموکراسی ماندگار لازم است که استقلال دولت از منافع طبقاتی از طریق نفوذ جامعه‌ی مدنی بر آن متعادل گردد. دولت‌هایی که متمرکزند، ستمگرند، تئوکرات و یا مذهبی‌اند، بوروکرات یا تحت حاکمیت نظامیان‌اند، طبیعتاً نمی‌توانند در قدرت با جامعه‌ی مدنی شریک شوند و در نتیجه حاصل‌شان یک مردم‌سالاری پایدار نیست. برای آن که یک دموکراسی ماندگار حاصل آید، باید در ارتباط قدرت تغییراتی پیش آید که عدالت اجتماعی را محتمل سازد. در حالی که سرمایه‌داری می‌تواند امکان تعادل قدرت طبقاتی را با افزودن به تعداد کارگران و اقشار میانی بالا ببرد، صرفاً تعداد اعضای این اقشار به تنهایی لزوماً به یک دموکراسی اجتماعی منتج نخواهد شد.

محرمان می‌توانند به جابه‌جایی تعادل قدرت کمک کنند اگر با طبقاتی با منافع مشابه در عمل مشترک همراه شوند. به عبارت دیگر ساختار طبقه می‌تواند به طبقه تبدیل شود. این تلاش‌ها می‌توانند بر اثر صنعتی شدن، شهرنشینی، ترابری عمومی و فرم‌های نوین ارتباطات تسهیل گردند. اتحادیه‌های صنفی، تشکلهای اجتماعی و احزاب سیاسی هم می‌توانند به این جابه‌جایی‌ها به‌عنوان وسیله‌ی ارتباطی مهمی بین دموکراسی و توسعه‌ی عادلانه‌ی اجتماعی-اقتصادی کمک نمایند.

چارلی تیلی چگونگی تأثیر بی‌عدالتی، سیاست‌های دولتی و اتحادهای اجتماعی-اقتصادی را بر پروسه‌ی مردم‌سالاری چنین توضیح داده است «مردم‌سالاری از تغییرات تعاملی در مجموعه‌ی سیاست‌های عمومی و شبکه‌های مالی و کاهش قاطع بی‌عدالتی‌های اجتماعی ظهور خواهد کرد که به نوبه‌ی خود وابسته به مکانیسم‌های تعریف‌شدنی تغییر در روابط اجتماعی است... بدون تغییرات عمده در زمینه‌ی بی‌عدالتی‌های اجتماعی و شبکه‌های مالی صرف تغییرات شکلی دولت‌ها به سوی دموکراسی، ناپایدار و غیر ممکن

قضایی و اجتماعی-اقتصادی نفع می‌برند. مردم‌سالاری در شکل‌یابی ساختار طبقاتی از فرم طبقاتی ضروری است. در یک جامعه‌ی سرمایه‌داری طبقاتی، مردم‌سالاری سیاسی لزوماً با قدرت اجتماعی-سیاسی و بی‌عدالتی در تناقض قرار می‌گیرد. به همین دلیل است که طبقه‌ی کار به تعمیق دموکراسی اهتمام می‌ورزد تا عدالت اجتماعی را در آن مستقرسازد- یا به نوعی، سوسیال دموکراسی پایدار. مضاف بر این تاریخ جنبش‌های کارگری نشان می‌دهد که طبقه‌ی کار بر این حقیقت واقف است که توسعه‌ی دموکراسی پایدار با ایجاد فضای پیشگامی برای جامعه‌ی مدنی و تشکلهای طبقه‌ی کار تسهیل می‌شود. براین اساس یک تفسیر کامل از مردم‌سالاری ناظر بر آن است که دموکراسی یک پروسه است که در آن چالش‌های اجتماعی-اقتصادی و سیاسی در غلیانند. پیشرفت مردم‌سالاری در هر جامعه‌ای غایت‌شناسانه نیست، بلکه حاصل چالش طبقاتی، درون طبقاتی است که در طول تاریخ شکل گرفته‌اند. این همه از این روست که دموکراسی داستان روابط طبقاتی و چالش برای توازن و اشتراک در قدرت است. و اما پروسه‌ی مردم‌سالاری همچنین شامل تعامل و سازش میان درخواست برای حقوق توده‌ای و حق نمایندگی برای اقشار تحت سلطه از یک‌سو، و خواست نخبگان بالادست به حذف و انکار حق طبقات خلقی در آن روند، از سوی دیگر است. بالطبع تعادل نیروهای سیاسی، اجتماعی-اقتصادی می‌توانند پروسه‌ی تعمیق مردم‌سالاری را تقویت، تضعیف و یا حتی معکوس نمایند.

در یک جامعه‌ی سرمایه‌داری، بالطبع ساختار طبقاتی بر اساس منافع اجتماعی-اقتصادی طبقه تعریف می‌شود. در جوامع سرمایه‌داری معاصر طبقات را می‌توان به سرمایه‌داری، خرده‌بورژوازی، طبقه‌ی میانی، طبقه‌ی کار و طبقه‌ی نیروهای مبهم سیاسی تقسیم کرد. این طبقه‌بندی در درجه‌ی اول بر اساس سه شناسه از منافع اجتماعی-اقتصادی تعریف شده‌اند: مالکیت ابزار تولید، قدرت تصمیم‌گیری در مسائل اقتصادی و تخصص در ارتباط با مراحل تولید. از این روی منافع طبقات میانی و کار همیشه در رابطه‌ی مستقیم با منافع طبقات حاکم و دولت نیستند. حمایت از پروسه دموکراتیزاسیون و فراگیری طبقات تحت حاکمیت در سیاست، عمدتاً به سطح پذیرش خطر آنان بر طبقات حاکم استوار است. یک پروسه‌ی دموکراتیزاسیون پایدار بنابراین کاهش نابرابری‌های سیاسی را می‌طلبد. مشارکت مردم‌سالارانه تنها در صورتی تثبیت خواهد شد که پاسخی به نابرابری‌ها در طبقه، اقتصاد، فرهنگ، دین و مذهب، قومیت و جنسیت در ساختار قدرت طبقه‌ی کار و سازمان‌های دفاع از حقوق آن شکل گرفته باشد.

در برخی مواقع همونوا با جنبش‌های مدنی، جنبش کارگری همزمان دموکراتیک و طبعاً اقتصادی است. پیشرفت به‌سوی دموکراسی همراه با عدالت اجتماعی اهدافی منطقی برای پیشرفت سیاسی در ایران و طبقه‌ی کارگر آن خواهد بود. جامعه‌ی مدنی ابزاری برای معنی بخشیدن به زندگی اجتماعی و بررسی پیچیدگی‌های آن است؛ فضایی مملو از تفاهم، اختلاف، برتری و کنترل است، و در فرم متدیک با ساختارهای سیاسی و اقتصادی





خواهند بود.»

حزب کارگر منتج شد و کنترل قدرت سیاسی و اجتماعی در اسرائیل را برای حزب کارگر در سالیان دراز تضمین کرد. داستان هیستادروت پس از تاسیس دولت حول دیالکتیک مابین این اربثیه تاریخی و تغییرات اجتماعی در صحنه‌ی سیاسی و اقتصادی اسرائیل می‌گردد. سازمان کارگران و اکثر خصلت‌های انحصاری آن نشان داد که ساختاری مانا و ماندگار خواهد داشت، و عمیقاً در اقتصاد سیاسی و اجتماعی اسرائیل ریشه دوانده است. با این وجود در دهه‌های اخیر هیستادروت ضربات مهمی خورده است و با بحران‌های ویژه روبرو بوده است، و بالنتیجه در ماه مه ۱۹۹۴ به پایان هژمونی حزب کارگر انجامید و زمینه را برای افول قدرت انحصاری هیستادروت فراهم نمود.



### شاخصه‌های اساسی

بسیار بیشتر از یک فدراسیون از اتحادیه‌های صنفی، هیستادروت—که تیتیر کاملش «سازمان عمومی کارگران اسرائیل» بود— دو زیرمجموعه‌ی اصلی هم دارد. نخست آنکه به‌تنهایی و با سهام‌داران دیگر یک امپراطوری گسترده مالی دارد که از جمله مالک بزرگ‌ترین بانک و بزرگ‌ترین مجموعه‌ی صنعتی اسرائیل است. علاوه بر این مهمترین سازمان‌های خدمات اجتماعی—یک بنیاد بیمه‌ی درمانی و یک مجموعه از صندوق‌های بازنشستگی که عملاً عرضه‌ی بیمه‌ی درمانی و بیمه‌ی بازنشستگی را به اکثریت بزرگی از جمعیت در اسرائیل را پوشش می‌دهند، نیز بخشی از این امپراطوری اقتصادی‌ست. شاخه‌ی اتحادیه‌ی صنفی آن هم کاملاً انحصاری و بدون رقیب است—بطوری که تا همین اواخر در مذاکرات بر سر شرایط کار مدعی بود که ۸۵٪ کل جمعیت حقوق بگیر اسرائیل را نمایندگی می‌کند.

توان عملی هیستادروت نه تنها نتیجه‌ی گستردگی زیرساخت‌ها و امکانات مالی آن ست بلکه تا حد بسیاری نتیجه شاخصه‌های سازمانی آن نیز هست. زیرمجموعه‌های هیستادروت—اتحادیه‌ها، موسسات مالی، سازمان بیمه‌ی درمانی و صندوق بازنشستگی و غیره—تابع کنترل مرکزی گسترده و جامع آن است. اعضا با ثبت نام در سازمان مرکزی به تشکیلات می‌پیوندند که در عوض به آن‌ها اجازه می‌دهد از خدمات کل تشکیلات استفاده نمایند، که حمایت اتحادیه‌ای فقط یکی از آن‌هاست. سران انتخابی و مقامات اجرایی هیستادروت همه از طریق توصیه‌ی منابع با نفوذ فعال در کشور انتخاب می‌شوند که همان مکانیزم‌های موجود در سیستم سیاسی اسرائیل است.

در عمل این بدین معنی است که از همان زمان تاسیس کشور اسرائیل در سال ۱۹۴۸ تشکیل مرکزی کارگران و تمام زیر مجموعه‌های وسیله‌ی یک حزب اداره شده است—حزب کارگر و احزاب پیشین آن—که دولت مرکزی و ادارات محلی را هم تحت کنترل خود داشته‌اند. امکانات بی‌رقیب هیستادروت برای بسیج کارگران از جانب حزب علاوه بر تامین نیازهای مالی آن، پرداخت حقوق مدیران و کارکنان و سایر نیازهای زیرساختی آن بی‌تردید ستون مرکزی کنترل و نفوذ درازمدت حزب کارگر بر صحنه‌ی سیاسی کشور از میانه‌ی سال‌های ۱۹۳۰ تا اواخر ۱۹۷۰ بوده است.

از یک دیدگاه تاریخی، اهمیت نقش شکل کارگران بسیار فراگیرتر از تاثیر آن بر سیاست محلی است. هیستادروت از زمان تاسیس تا تاسیس دولت مستقل

به‌طور خلاصه، یک دموکراسی اجتماعی پایدار تنها با تغییر تعادل در رابطه قدرت مابین طبقات، حکومت، جامعه‌ی مدنی و نیروهای فراملیتی به نفع محرومان ممکن است؛ چنانچه در نهایت آن‌ها نیز از حق انتخاب برابر سیاسی و اجتماعی-اقتصادی برخوردار گردند. از این رو سازمان‌های پیشگام و مستقل جامعه‌ی مدنی مانند احزاب سیاسی، اتحادیه‌های صنفی طبقه‌ی کار و تشکل‌های زنان، اقوام و دانشجویان باید اقتدار و تحکیم یابند تا در جوامع طبقاتی معاصر مردمسالاری فرصت تعمیق داشته باشد.

چنانچه نعمانی و بهداد در مقاله‌ی حقوق کارگران و جنبش مردمسالاری در ایران می‌نویسند «برای تغییر در رابطه‌ی قدرت باید بین طبقه در خود (ساختار طبقه) و طبقه برای خود (شکل‌گیری طبقه) تفاوت قائل شد. کشورهای زیادی با تعداد مشابه اعضای طبقه‌ی کار وجود دارند، اما قدرت و توان احزاب کارگری و اتحادیه‌ها و شوراهای صنفی‌شان قابل قیاس نیستند. به عبارت دیگر ساختار طبقه‌ی کار شرط کافی برای ایجاد فضای لازم برای عمل مشترک سیاسی و اقتصادی نیست و این فضا برای تحکیم مردمسالاری و سوسیال دموکراسی ضروری است.»

«طبقات توده‌ای که تحت حاکمیت‌های تمام‌تگرا زندگی می‌کنند معمولاً تحت فشار بیشتریند، زیرا که از حقوق تضمین‌شده از جمله برای تجمع و تشکل برخوردار نیستند. آنان روزانه تحت ستم و فشار از سوی دولت، سیستم قضایی و اداری و مؤسسات سرکوب‌گر رژیم‌ها قرار دارند. حائز اهمیت است که در نظر داشته باشیم این همانا کنش‌های اندیشمندانه و طولانی طبقات توده‌ای است که گاه از نسل‌های متوالی گذر می‌کند تا باعث تعمیق مردمسالاری و پروسه‌ی دموکراتیزاسیون شود.» (نعمانی، بهداد)

### نمونه‌ی اسرائیل

جنبش کارگری اسرائیل که عملاً دنباله‌ی سنت چپ در اروپا ست با ایدئولوژی صهیونیستی وارد مقوله‌ای شده است که شاید از بسیاری جهات در دنیا نادر است. اتحادیه‌ی فراگیر اسرائیل هیستادروت در آغاز در پروژه سِتِلر کلونیالیستی صهیونیسم (تصرف زمین مشابه آنچه در آمریکای قرن ۱۸ و ۱۹ اتفاق افتاد) ادغام شده و در اروپا به تبلیغ مهاجرت به اسرائیل در میان کارگران صنعتی دست می‌زند.

بیشتر آنچه درباره‌ی تاریخ کارگران تحریر شده در مورد تاریخچه‌ی قبل از تشکیل دولت اسرائیل در ۱۹۴۸ است و بعد پوششی از ساختار فدراسیون اتحادیه‌های صنفی که انحصار تشکل‌های کارگری را از ۱۹۲۰ به‌دست داشته است. بیشتر تاریخ‌نگاران جنبش کارگری در اسرائیل—که تعدادشان هم خیلی محدود است، همه‌ی وابستگی‌هایی به بازیگران جبهه‌های سیاسی موجود آن کشور دارند که گاه اختلافشان هم بسیار شدید است و مانع از آن می‌شود که توجه جدی به اصول غیر علنی پایه‌ای تاریخ اجتماعی داشته باشند. سنت نگاه به هر دو بخش اسرائیل و تاریخچه‌ی جنبش کارگری به‌عنوان نتیجه‌ی انتخاب آزادانه‌ی تعهد ایدئولوژیک باعث تضاد عملی آن‌ها با تاریخ‌نگاران اجتماعی می‌شود و در نتیجه نگاهشان به عملکرد اجتماعی ایدئولوژیک می‌گردد.

هیستادروت، تشکل ارشد کارگران اسرائیل یک هیولای بی‌رقیب در جهان پسا کمونیسم است. بیشتر تمایز هیستادروت با نمونه‌های مشابه در جنبش کارگری اروپا به شرایط و زمان تاسیس آن در ۱۹۲۰ برمی‌گردد. هیستادروت شاخه‌ی مهمی از جنبش کلونیالیست و استعماری بود که در آن اوضاع عمل می‌کرد. سِتِلرها «کوچ‌گران» اقلیتی بودند که شدیداً بر روی استفاده از مهاجرین بی‌زمین حساب می‌کردند تا بتوانند کنترل خود را بر سرزمین‌های جدید تثبیت نمایند. گرچه آن‌ها هیچ قدرت عظیمی بر مردم بومی نداشتند ولی به‌شدت نیازمند منابع سرمایه و کمک خارجی بودند.

این شرایط ویژه‌ای بود که تشکل‌های کارگری را پایه گذاشت که موضوعی ملی‌گرایانه داشتند، شاخصه‌های کوچ‌گران فوق معمولاً خصلت بورژوازی در کشورهای بی‌ست که اتحادیه‌ی صنفی دارند. این شرایط ویژه در عمل به تاسیس

اسرائیل به عنوان یک بخش قابل اعتنائی از دوران جنینی صهیونیسم یعنی «ساختن ملت-دولت» نقش بازی کرد. درین دوران جامعه‌ی یهودی در مناطق تحت قیمومیت فلسطین، و مهم‌تر از آن در جنبش جهانی صهیونیستی به لباس چندین موسسه‌ی شبه‌دولتی در آمد که در نمایندگی و هم در ارائه‌ی خدمات فعال بود. هیستادروت به‌عنوان بخشی از این سازماندهی با بقیه‌ی شاخه‌ها در ارتباط و هماهنگی ریشه‌دار قرار داشت. سازمان کارگری مسئولیت ویژه‌ای در کمک به مهاجرین برای جذب و ادغام از طریق مبادله‌ی کارگر، کلینیک درمانی، شهرک‌سازی و اسکان آنان و غیره برعهده گرفت. خدمات هیستادروت به تثبیت حضور معنادار یهودیان در فلسطین و ایجاد زیرساخت‌های دولت آینده، و حتی ساختار نظامی آن، کمک غیر قابل انکاری را عرضه نمود، که در موفقیت پروژه‌ی دولت جدید بسیار تاثیر گذاشت. با این وجود، اما، در همگامی با تئوری «کارگر صهیونیست» که به آن منظر ایدئولوژیک متعهد بود، هیستادروت به اصل همبستگی کارگری نیز وفادار ماند. تعهد ویژه‌ی آن که عموماً حول آنچه به کلاهیوت و یا تکامل معروف است—یعنی ادغام تمام فعالیت‌های با محوریت کارگران در زیر یک سقف؛ و برابری (شیوایون)—یعنی ارزی دستیابی نه تنها به امکانات برابر بلکه حتی شرایط زندگی برابر و ازجمله پایه دستمزد برابر برای عامه‌ی اعضای طبقه کار.

برای آنکه بتوان از نقش خارق‌العاده‌ی هیستادروت در زندگی اجتماعی در اسرائیل تحلیل درستی داشت که این دوره طولانی را پوشش دهد باید دقیق‌تر و عمیق‌تر به موضوع نگاه کنیم. گرایش غالب آن است که از دیدگاه اصولی به آن نگریست. اما این شیوه نتیجه را مخدوش می‌سازد، به‌جای آنکه تحقیق را تسهیل نماید. روش دیگر نیز آن است که تحقیق مقایسه‌ای صورت گیرد، اما بلافاصله مشکل دیگری را باعث می‌گردد و آن انتخاب نقطه‌ای است که برای مقایسه می‌توان به کارگرفت. آیا باید اسرائیل را با کشورهای همگون در محیط مقایسه کرد، یا با سایر کشورهای کوچ‌نشین، با کشورهای همسایه‌اش در خاورمیانه، و یا با کشورهای دموکراتیک کاپیتالیست مشابه در غرب که اسرائیل بسیار مایل است خود را با آن‌ها هم‌طرز بداند؟

به نظر می‌رسد که مطالعه تطبیقی با کشورهای غرب ثمربخش است نه فقط به خاطر تشابه آماری بلکه به‌خاطر چارچوب نزدیک سوالات. یک نقطه‌ی آغاز برای مقایسه با غرب این حقیقت است که جنبش‌های کارگری اروپا و روسیه پیش‌زمینه‌هایی به‌صراحت و یا به‌طور ضمنی برای تجربه‌ی سازماندهی در فلسطین یهودی فراهم نمودند که به تشکیل هیستادروت به‌شکلی که می‌شناسیم انجامید. به‌طور مشخص زمینه‌های فکری بلشویسم در مرکزیت بنیادی، سیاست‌گذاری، و عملیات چندمحوره‌ی هیستادروت دیده می‌شود. از نظر ایدئولوژیک، اما، هیستادروت از همان آغاز مشابه

و نزدیک به دیدگاه‌های سوسیالیسم اصلاح‌طلب بود. همراه با آن، رهبران هیستادروت برای دهه‌ها در جنبش جهانی اتحادیه‌های آزاد فعالیت کرده بودند؛ درست مانند همکارانشان در حزب کارگر که در انترناسیونال سوسیالیستی فعال بودند.

برنامه‌ی سیاسی داخلی جنبش کارگری و حزب کارگر اسرائیل در آغاز برپایه‌ی سوسیال دموکراسی‌های اروپای غربی شکل گرفته بود. بیشتر اما رابطه‌ی اتحادیه‌ها و شاخه‌ی حزبی جنبش کارگری در اسرائیل گرچه در جزئیات تفاوت‌هایی با هم‌قطارانشان در غرب دارند اما در بنیان با جنبش‌های طبقاتی در مدل آلمانی آن مشابهت ویژه می‌یابد. در نهایت، در ویژگی‌های ساختاری نمونه اسرائیلی نه تنها متوازن بلکه در بسیاری موارد مثال نزدیک از سیستم‌های نئو-شرکتی در روابط صنعتی غرب است که باعث جذب سیستم‌های سیاسی غرب به نولیبرالیسم دهه‌ی ۸۰ گردیده بود. کنترل مرکزی هیستادروت، تعداد اعضا و پوشش گسترده عملیاتی استثنایی، تعدد نقاط گرهی و افق درازمدت آن که به وزنه‌اش در مذاکرات جمعی با دولت کمک می‌کرد همه حاصل شاخه‌های شرکتی آن است.



از دیدگاه و زاویه سوسیال دموکراسی شرکتی، چه چیزی در مورد هیستادروت استثنایی است؟ اهداف حوزوی، نحوه‌ی ظهور آن، و تاثیر آن بر سیاست عمومی و روابط جنبش کارگری نکات مورد توجه است. در وجه تاریخی ترکیب اعضای هیستادروت بیش از هر چیز برشی تقریبی از جامعه‌ی اسرائیل بود تا از مقطعی طبقاتی. در دوران پیشا استقلال، و تا حد کمتر در اولین دهه پس از ۱۹۴۸، هیستادروت مواضع ناسیونالیستی را دنبال می‌کرد که مانعی در قبال خارجیان (غیریهودیان) برعهده داشت. گرچه هیچگاه اصول همبستگی طبقاتی را انکار نکرده است، اما هیستادروت همواره از همان بدو تشکیل برای خدمت به کارگران یهودی متعهد بوده است. به همین دلیل به‌جز

موارد بسیار استثنائی قبل از ۱۹۴۸ تنها از اتحادیه‌های مخصوص کارگران اعراب حمایت کرده ولی هیچگاه به اتحاد مشترکی با کارگران عرب توجه نداشت. بعد از تشکیل دولت اسرائیل شهروندان فلسطینی اسرائیل به تدریج در تشکل کارگری پذیرفته شدند که در عمل ساختاری موازی داشت. عضویت در سازمان به ساکنین غیر شهروند مناطق اشغالی هیچگاه عرضه نشده است، با وجودی که اکثریت طبقه‌ی کار فلسطینی که در مناطق داخلی اسرائیل (مرزهای قبل از ۱۹۶۷) کار می‌کنند قانوناً باید به ازای خدمات دریافتی، به هیستادروت حق عضویت بپردازند.

هم‌زمان در میان اقبشار یهودی اما، هیستادروت بسیارهم سخاوتمندانه عمل می‌کند، به‌طوری‌که عضویت را به غیر کارگران نیز عرضه می‌نماید. آمارگیری از یهودیان نشان می‌دهد که حداقل نیمی از غیرکارگرانی که برای خودشان کار می‌کنند هم از مزایای هیستادروت استفاده کرده‌اند. بدون شک جذابیت عمده‌ی این گروه برای عضویت در هیستادروت حق بهره‌مندی از صندوق درمانی آن است. در این‌باره عملاً بین کارگران و غیر کارگران یهودی در استفاده از مزایای هیستادروت هیچ تفاوتی محسوس نیست.

### پروسه‌ی تکاملی

به طور عام، جنبش کارگری اروپائی از پایین به بالا رشد کرد و از بازار کار به سیاست فرا روئید. آنچه که اوج سازماندهی اتحادیه‌ای شناخته می‌شود از تکامل پروسه‌ی تجمع شروع می‌شود که با شوراهای کارگری پایه‌ای آغاز شد و به مجامع صنعتی ملی و اتحادیه‌های صنعتی گسترده شد؛ قبل از آنکه به سطح کنفدراسیونی ارتقاء یابد. سازه‌های اوج اتحادیه‌ای انتظار می‌رفت که نه فقط برای مذاکره برای افزایش دستمزدها به کار روند (در واقع برخی حتی از حق مذاکره‌ی دستمزد هم منع شده بودند)، بلکه حتی برای نمایندگی از طرف یونیون‌ها در برابر دولت و برای افزایش نفوذ کارگران در تحقق آرزوها و آمال سیاسی هم فعال باشند.

تمایز این مراحل توسعه و رشد با آنچه در تکامل هیستادروت دیده می‌شود نمی‌توانست بیشتر از این باشد. در زمان شکل‌گیری هیستادروت بخش صنعتی شهری که پایه‌ی بنیادی اتحادیه‌ها را شامل می‌شود هنوز در مراحل ابتدائی خود بود و به جز در بخش کشاورزی و مزارع، اتحادیه‌ها در اندازه‌های بسیار کوچک و محلی شکل یافته بودند. تاسیس هیستادروت باعث اهمیت بخشیدن به ادغام عمودی اتحادیه‌ها نشد و به جای آن، تلاش‌ها عمدتاً درونی و برای ادغام و گسترش ابزارهای کارگران در کاربایی، کمک‌ها و همیاری شغلی و در آینده حمایت از اتحادیه‌های صنفی پیش رفت. بنیان‌گذاران هیستادروت ائتلاف چند رنگی از گروه‌ها و سازه‌های سیاسی را در میان اسرائیلی‌های فاقد زمین در فلسطین ایجاد کردند. کارگران کشاورزی در جستجوی کمون‌هایی با

اهداف انقلابی به سرانجام رسیده و نیازی به ادامه‌ی روش قبل نیست. آن‌ها پذیرفته بودند که ایده‌آل لزوماً برای همیشه به‌عنوان موتور تاریخ نقش بازی نخواهد کرد، اما همه می‌پذیرند که بدون شک فرضیه توسعه و رشد جنبش کارگری صهیونیستی در وجه ساختاری و قهرمانانه‌اش از قبل به وسیله‌ی رهبران برنامه‌ریزی شده بود. مهمترین و جدیدترین تلاش برای کشیدن ایدئولوژی به میدان بررسی تاریخی مختص به جنبش کارگری اسرائیل به وسیله‌ی ثئوریسین سیاسی زیو استرنهیل در جریان است، که در عین حال برای بررسی مناسب‌تر تطبیقی به تجربه اروپایی هم توجه دارد. استرنهیل، در ریشه، مدعی است که دلیل آنکه هیستادروت و حزب کارگر اسرائیل نتوانسته نتایج سوسیال دموکراتیکی که از یک جنبش مترقی کارگری انتظار می‌رود را به دست آورد، آن است که آن‌ها هیچ‌وقت به واقع به اصول پایه‌ای چپ اروپایی باور نداشتند. او از جمله می‌گوید بن‌گوریون خودش سوسیالیسم را بعداً به‌عنوان یک بدیل پذیرفت. بنابراین سوسیالیسم در واقع یک ابزار فرصت‌طلبانه بود: به عبارتی یک پوسته‌ی ظاهری که برای بسیج طبقه‌ی کار و هواداران‌شان، در جهت حصول اهدافی که از طرف صهیونیسم دیکته می‌شد، به کار می‌رفت.



بنا به روایت استرنهیل، ایدئولوژی جنبش کارگری صهیونیستی در دوران بین جنگ‌ها با یک سیستم اروپایی موازی بود اما نه لزوماً با سوسیال دموکراسی، بلکه برعکس بیشتر به سوسیالیسم ملی نزدیک بود با دیدگاه ملی قبیله‌ای، و توجه و ارجحیت برای تولید. در این میان حتی کیبوتز و زراعت اشتراکی هم به‌نوعی لاپوشانی حقیقت بود. این دیدگاه به راحتی رهبران کارگری را از انجام وظیفه برای جبران اختلاف مابین ادعاهای برابری‌طلبانه‌شان با وضعیت نابرابر و تبعیضات واقعا موجود در جامعه‌ی یهودی در فلسطین معاف کرد. در عمل اما سنتز بین سوسیالیسم و صهیونیسم بیشتر به معنی غلبه کردن ناسیونالیسم بر سوسیالیسم بود و نه چیز دیگر.

استرنهیل به درستی بر این نکته توجه می‌گذارد که فاصله‌ی فاحشی مابین به اصطلاح سوسیالیسم

اقتصاد سیاسی، تفاوت چندانی ندارد، آیا این‌ها همه نشانه‌های قابل پیشبینی از تعهد دوگانه به صهیونیسم و سوسیالیسم نیست؟ تغییر مواضع سازمان کارگری و هجرت از پرنیسیپال‌های اروپایی زمانی روشن‌تر دیده می‌شود که ایدئولوژی صهیونیستی وارد تصویر می‌گردد. هم از این روست که هیستادروت کارگران عرب را محروم می‌کند و در عوض ورود یهودیان را به سازمان بدون هیچ ضابطه می‌پذیرد، چرا که هدف مهاجرت یهودیان به اسرائیل و جا افتادن کوچ‌گران اولویت می‌یابد.

بنابراین، اینجا تکامل تشکل کارگران است که براساس اصول سرمایه‌داری صنعتی و دموکراسی شکست خورده است، چراکه در حقیقت به ساختار غالب اریستوکراسی مهاجرت یهودیان با یارانه هواداران بین‌المللی‌اش تبدیل شده بود. بر این اساس اصلاً تعجب برانگیز نیست که پس از تاسیس دولت اسرائیل هیستادروت به مثابه‌ی آپاراتچی در خدمت سیستم نزول کرد. مهمترین هدف صهیونیستی حاصل شده بود و سیاست‌های هیستادروت و عملیات آن در تضاد فاحش با ایده‌آل‌های سوسیال دموکراتیک کارگری در همه جای دیگر جهان قرار گرفت.

سوال بنیادی شاید آن است که چه چیز باعث شد که جنبش از آغاز به آغوش صهیونیسم پناه ببرد؟ در پایه‌ی بحث این گزاره که صهیونیسم سوسیالیستی در واقع بیشتر درباره‌ی صهیونیسم بود تا سوسیالیسم به مثابه‌ی جایگزین کردن یک ایدئولوژی به‌جای دیگری است، بدون آنکه پیش‌فرض گنجایش ایدئولوژی برای تبیین یک پدیده‌ی اجتماعی را زیر سوال ببریم. این فرضیه دو پیش‌فرض دیگر را در خود دارد: یک، آرزوها و امیدهای بنیان‌گذاران از آغاز کاملاً مشخص، آزادانه و اندیشمندانه انتخاب شده بود(و نه در جریان عمل و قبل و بعد از آن به منظور تبیین چرایی عمل مورد بحث)، و دو، موانع قابل توجه - مساله گذران زندگی و تحرکات مبارزه برای قدرت - هیچ نقش اساسی در تصمیم‌گیری‌های جنبش کارگری در نقاط عطف استراتژیک و تاریخی آن بازی نکرده است.

### ایدئولوژی و جنبش کارگری

محققین بسیاری که در اسرائیل کار می‌کنند به شمول تعدادی در جناح چپ تفسیر تمایل داوطلبانه را می‌پذیرند گرچه که برخی هم در آن شک می‌کنند. آنها می‌گویند که دوران پس از تاسیس دولت اسرائیل، دیوید بن‌گوریون و همراهانش تبلیغات میلیتاریستی بزرگی را در ستایش بزرگ‌نمایانه‌ی دولت به کار انداختند که به تثبیت سلطه‌شان بر دولت و درعین حال به حاشیه راندن و سرکوب بدیل چپ انجامید. از نگاه متفاوتی، این‌نشاد معتقد بود که دوران پسانقلابی بعد از ۱۹۴۸ می‌شد حدس زد که جامعه به دوران کاهش نفوذ ایدئولوژی سیر خواهد نمود. به این دلیل ساده که پس از تاسیس دولت اسرائیل

کمک جنبش صهیونیستی، صندوق‌های بیمه درمانی و موسسات کاربایی وابسته به دو حزب کارگری در رقابت با هم بودند. از سوی دیگر کارگران مهاجری که به دنبال جابجایی در کشور نوین می‌آمدند از رقابت و دودستگی بین این تشکل‌ها که مانع پیشرفت بود نگران و عاصی شده بودند. هیستادروت نه به عنوان یک ایستگاه بین‌راهی برای سیاست‌ورزی درباره‌ی یک جنبش اساساً اقتصادی، بلکه در اصل براساس پروژه‌ای از طرف حزب کارگر به‌وجود آمده بود. رهبران حزب به تجربه آموخته بودند که تنها راه عملی برای جمع کردن و ادغام و کنترل جنبش کارگران در ساختن ائتلاف تشکل‌ها و امتناع از رقابت مستقیم برسرانحصار مالکیت جنبش است.

هدف استراتژیک برجسته در بهترین لحظات سوسیال دموکراسی شرکتی در کشورهای اسکاندیناوی «همبستگی» است. شاخصه‌ی اساسی این تعهد تا همین اواخر اشتغال تمام وقت و تفاوت جزئی در حقوق و دستمزدها بود. در ظاهر، هیستادروت عضوی از همین خانواده است. بررسی بیشتر اما نشان خواهد داد که تاریخ طولانی برای امتیاز دادن به بخش‌های قدرتمندی از نیروی کار و رشته‌ی تخلصاتی از جمله حذف رقابتی سیاسی و دادن امتیازاتی به سلسله مراتب ملی-قومی سه جانبه (اشکنازی، سفاردی و اعراب فلسطینی) کمک کرده است که همان خطوط گسل در یک بازار کار به‌شدت چندپاره را بازسازی نماید. آنالیز سطحی تعهد هیستادروت به اشتغال کامل و هم‌تراز اروپایی‌اش، که در آن افزایش دستمزدها قربانی تضمین کار می‌شود را نباید به سادگی پذیرفت. تا سال‌های ۱۹۹۰ اشتغال تمام‌وقت در اسرائیل بخش بنیادی توافق صهیونیستی بود، و به‌عنوان عنصر غیرقابل تردید برای جذب مهاجر و کوچ‌گران و ثبات اجتماعی از سوی احزاب سیاسی پذیرفته شده بود. تمایز بسیار قابل توجهی سی سال پیش در این مورد اتفاق افتاد، وقتی که دولت حزب کارگر با اطلاع کامل نه تنها یک دوره‌ی بیکاری عمده را پذیرفت بلکه آن را با تایید هیستادروت پیش برد.

اعتبار هیستادروت به‌عنوان یک تشکل طبقاتی کارگران همواره مورد شک و تردید بود. سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی که در دوران رهبری و کنترل دولتی حزب کارگر و هیستادروت پیگیری می‌شد هم‌زمان تصویرکننده‌ی خصلت دوگانه‌ای بود. در عمل دولت رفاه اجتماعی اسرائیل به نسبت با نوعی خست و تنگ‌نظری همراه بوده است، بخش‌هایی از آن به قشر سیاسی (و خود هیستادروت) واگذار شده است، به‌جای آنکه به طور اصولی از طرف دولت اداره شود و تاثیر کلی آن بیشتر در تایید دانسته‌هاست و نه برای آنکه مشکل بین اقوام یهودی اشکنازی و سفاردی و یا مابین اعراب و یهودیان را حل نماید.

اگر حقیقت دارد که هیستادروت با اتحادیه‌های مشابه اروپایی در ظاهر، در بدنه عضویتی خود، روند تکامل، و تاثیر طولانی مدت در سرنوشت



سازنده در ساختار ملی که مورد ستایش جنبش کارگری صهیونیستی بود و سوسیالیسم اصلاح طلب در اروپا وجود دارد. بن گوریون و دوستانش در اوج جنبش در واقع ادعاهای سوسیالیستی را برای به دست آوردن رهبری کارگران یهودی مورد بهره برداری ابزاری قرار دادند، در حالی که مبارزه‌ی بنیادی را ظاهراً برای منافع مادی خویش بر علیه رقبای سیاسی و نمایندگان اقشار میانی اجتماعی به کار گرفته بودند.

مدارک تاریخی نمی‌توانند این فرضیه را ثابت کند که صهیونیسم به خاطر حمایت باطنی از کارگران برنده شد. در واقع گرچه تفکر مورد علاقه‌ی عمومی آن را مخفی می‌سازد، حقیقت آن است که برای اکثر یهودیانی که در نیمه اول این قرن به فلسطین رسیدند عقاید مربوط به صهیونیسم از اهمیت خاصی برخوردار نبود و یا در حداقل قرار داشت. در سال ۱۸۸۰ در مقابل نیم میلیون عرب فقط ۲۴ هزار یهودی در فلسطین زندگی می‌کردند. اولین آلیاء (موج مهاجرت) ثبت شده در صهیونیسم مدرن کمی پس از آغاز قرن بیستم صورت گرفت.

تحت تاثیر فضا و تصویب قوانین یهودستیزانه و پوگروم تازه مهاجران از روسیه و رومانی جمعیت یهودیان را در فلسطین دوبرابر کرد. به طور سنتی مهاجرین آلیاء اول زمین را خودشان می‌خریدند و مانند کلونیالیست‌های اروپایی و فرانسوی بر آن کاری کردند تا حضور خود را تثبیت نمایند. سی و پنج هزار مهاجر آلیاء دوم عمدتاً از مهاجرین روس بودند و ده سالی قبل از شروع جنگ جهانی اول به مقصد رسیدند. در برابر شرایط بسیار دشوار زندگی در آنجا اکثریت قابل اعتنای آنان سوسیالیست و صهیونیست مدرن بودند که کشور خود را ترک کرده و به اینجا آمدند و بیشترشان در مقصد جزو موسسین جنبش بودند و بعدها به رهبری سازمان‌های کارگری می‌پیوستند.

مواضع عینی کوچ‌گران پرولتر مملو از دشواری‌های فراوان بود. در بازار کار اکثریت مهاجرین یهودی در رقابت با کارگران بومی فلسطین در موقعیت ضعیف‌تری قرار داشتند، چرا که ضمن تولید کار کمتر، دستمزدشان هم به مراتب بیشتر بود. بیشتر کارگران بومی را نیمه‌پرولترها تشکیل می‌دادند، در حالی که کارگران مهاجر عمدتاً تنها روزی‌شان از دستمزد کار تامین می‌شد. در عین حال نحوه‌ی زندگی مهاجرین هزینه بردارتر بود و تامین مایحتاج روزانه‌شان گران‌تر از بومیان بود. نکته‌ی دیگر آن بود که برخلاف استعمارگران دیگر اروپایی که در همه‌جا مجانی و یا به‌ارزانی می‌توانستند زمین برای توسعه و کار تهیه کنند در فلسطین پیدا کردن و خرید زمین ارزان به علت قرن‌ها مسکونی بودن منطقه تقریباً غیر ممکن بود و تنها سازمان‌های مستحکم و کوچ‌گران ثروتمند قادر به تامین این هزینه بودند.

در آغاز، همزمان با تغییر به قرن بیستم، پیشگامان دومین موج مهاجرین از درگیری با برزخ مورد اشاره در بالا نجات یافته بودند چرا که بارون‌ها روچلد حاضر شده بود حقوق و دستمزد یهودیانی که در مزارعی که در فلسطین تاسیس کرده بود را مشابه با سیاست‌های کلونیالیسم فرانسوی در الجزایر سوبسیده نماید. قابل توجه است که بارون سعی داشت از مهاجران نو بدین شکل حمایت نماید، و قطعاً برای آنکه به آن‌ها این شانس را بدهد که بتوانند به‌عنوان کشاورزان مستقل در فلسطین خود را تثبیت نمایند، پیشگامان موج دوم هم احتمالاً ممکن بود در کنار امواج قبلی مهاجرین در حاشیه‌های تاریخ صهیونیستی جایی بیابند.

اما خروج تشکیلات روچلد در ۱۹۰۰ باعث شد مهاجرین جدید در رقابت و با شرایط نابرابر نسبت به کارگران عرب قرار گیرند. در بین پاسخ‌های موجود به شرایط فوق سعی در کاهش هزینه‌ها با اتخاذ روش زندگی عربی، و در سمت دیگر تبلیغ «کارگر عبری» که شامل ممنوع ساختن استخدام اعراب در موسسات یهودی بود، به‌زودی اما بر همه‌ی مهاجرین روشن شد که به‌طور انفرادی قادر به دستیابی به هیچ چیز نخواهند بود. برای آنکه به هدف اشتغال «کارگر عبری» دست یابند در اواخر سال ۱۹۰۵ دو حزب خرده‌پا تاسیس کردند، یکی که کی‌ای از شاخه‌ی سوسیالیستی صهیونیسم بود و دیگری که خصلت غیر سوسیالیستی بومی داشت.

در این دوران بنیانی و تجربی بود که کنشگران در جنبش نوظهور کارگری به

چندین نتیجه‌گیری اساسی دست یافتند. اول آنکه اربابان مزارع یهودی تنها در صورتی حاضر بودند کارگران هم‌مذهبشان را استخدام کنند که احساس کنند کارگران عرب برای زندگی شخصی خودشان و حضور اجتماعی‌شان خطر محسوب می‌گردند، و کارگران یهودی، در جای خود، برای بقا کشور یهودی و منافع امنیت ملی در فلسطین به پا برمی‌خیزند. دوم آنکه با اجماع تعاونی‌های زراعی و سوبسید کارفرمای جدید بتوانند هزینه‌ی کارگر عرب را جبران کنند و در عین حال نیروی سیاسی عظیمی برای خنثی کردن نیروی ملاکین به کار گیرند. این مالک جدید بزودی در صحنه حضور یافت و تحت نام «سازمان جهانی صهیونیستی» در سال ۱۹۰۸ تاسیس شد تا جانشین تشکیلات روچلد شود.

### منافع مشترک جنبش کارگری صهیونیسم

منافع کارگران و جنبش صهیونیستی در فلسطین در پایان کاملاً همگرایی پیدا کرد و در شکل‌گیری یک اعتلاف طولانی مدت مابین جنبش استعماری شهرک‌سازی‌ها بدون ساکنین و جنبش کارگری بدون کار موفق بود. تاثیر فوری این وضعیت آن بود که اولین کمون‌های زراعی (کببوتز) به سرعت تاسیس شدند. حمایت سازمان جهانی صهیونیستی به جنبش نوپای کارگری کمک کرد تا سنگ‌های جدیدی را بر علیه رقابت کارگران عرب تثبیت نماید، از جمله این تاکتیک‌ها آموزش دهقانی برای افزایش بازده تولیدی کارگران یهودی، موسسات کمک‌رسانی جمعی که در زیر چتر سازمانی موسسات کارگری محلی کار می‌کردند، و مقدار متناهی سوبسید مستقیم به کارفرمایان بود (اگر از کارگران یهودی استفاده کنند).



برخلاف مهاجرت‌های گسترده در دهه‌های ۲۰ و ۳۰، تازه‌واردانی که با امواج دوم و سوم رسیدند و در میان‌شان بنیان‌گذاران جنبش کارگری هم قرار داشتند عمدتاً به اختیار، ایده‌آلیست بودند. اما تنها صهیونیست‌ها نبودند که آن‌ها را به ائتلاف با سازمان جهانی صهیونیستی فرا می‌خواندند. در این زمان کارگران (و حتی جنبش کارگران در هجرت که به آن وابسته بودند) از نمایندگی در سازمان جهانی منفعت می‌بردند. در واقع اعضای خرده‌بورژوازی جنبش صهیونیست و به‌ویژه نخبگان آن (به شمول جاذبین یهودی که با امور مالی هم ارتباط داشتند) از سوی سوسیالیست‌ها غریبه و یا حتی دشمن طبقاتی به حساب می‌آمدند.

مهمترین وجه همکاری‌ها در مبادله بود. کارگران پیشگام، برخلاف بسیاری از مهاجرین صهیونیست، حاضر بودند به فلسطین منتقل شوند. آن‌ها حاضر بودند فعالانه با کارگران عرب رقابت کنند و یا برای حذف آنان کمک نمایند، به‌جای آنکه حضورشان را با استخدام اعراب تحکیم نمایند. برخلاف کشاورزان، آن‌ها را می‌توانستند به مدل چهارچوب اقتصادی که استقلال یهودیان را تحکیم نماید ترغیب نمایند که به پذیرش و اشتغال یهودیان مهاجر بدون ملک کمک نماید. نهایتاً کارگران از سر اعتقادات و یا ضرورت زمان حاضر بودند بزرگترین

اسرائیل و پیروزی ارتش آن در جنگ بود. اما هردو بخش مهاجرین یهودی به شدت برای تامین عمق نیروی نظامی، پرکردن سرزمین‌های خالی، تامین نیروی انسانی در کمون‌های زراعی و برای نوسازی اقتصاد مدرن که برای ایجاد استاندارد اروپایی زندگی در کشور جدید ضروری بود، ترغیب می‌شدند.

### نیروی کار یهودی و فلسطینی

از میان رفتن جنبش «نیروی کار عبری» پس از ۱۹۴۸ یک انقلاب استراتژیک مهم در جنبش صهیونیستی به شمار می‌رفت. در دوران استعماری و دولت‌سازی، تاکید بر انحصار کار برای یهودیان در اقتصاد یهودی برآمد و نیروی مضاعف دینامیک بود. از نظر اقتصادی تقاضا برای «کارگر عبری» ناشی از فشار یهودیان فاقد زمین بود تا انحصار کار را برای خودشان در بازار کار از رقابت با کارگر عرب ارزان محفوظ بدارند. از منظر سیاسی اما نشانه‌ی این بود که کارگر یهودی در جبهه‌ی مقدم مبارزه‌ی ملی ایستاده است—پیامی که هم برای جلب حمایت صهیونیسم سازمان‌یافته به کار می‌آمد و هم توجه جامعه‌ی عمومی را به تلاش کارگران جلب می‌نمود.

یک مقایسه مردم‌شناسی نقش مهمی را درین میان بازی می‌کند: جمعیت عرب فلسطین به اندازه‌ای بود که به‌خودی‌خود احساس خطر را برای مهاجرین یهودی تشدید نماید، هم در بازار کار به‌عنوان نیروی کار ارزان، و هم از نظر سیاسی به‌عنوان نیروی مخالف ملی. تحت شرایط دیگر، یهودیان ممکن بود به بدیل متفاوتی روی کنند که به نفع ایده‌های سیاسی خودشان باشد و با ختنی ساختن خطر احتمالی از سرکوب سیاسی و به حاشیه راندن اقتصادی اعراب دست بزنند.

اما در مقایسه‌ی تطبیقی با مستعمرات اروپایی در آفریقای جنوبی و استرالیا به وضوح مشکل اساسی در عدم تعادل مردم‌شناسی جمعیت در فلسطین بود که مانع از تفوق جمعیتی یهودیان بود—یهودیان قادر نبودند اعراب را به کل جارو کنند—و این مانع از آن بود که شیوه‌ی اروپاییان در مناطق دیگر در فلسطین قابل اجرا باشد. حقیقت دیگر آن بود که یهودیان کنترل مستقیم دولتی را هم در دست نداشتند و نمی‌توانستند تمام خواست‌های خود را بر اکثریت بومیان عرب تحمیل نمایند. نتیجه آن بود که مشکلات بازار کار، به‌شیوه‌های معمولی که کارگران ارزان را از میدان رقابت در بازار کار بدر کند، غیرقابل اجرا بود—یا به زور حذفی و یا با انحصار و ایجاد سیستم کاستی نمونه‌ی هند که عملاً به تبعیض رسمی نسبت به نیروی کار ارزان دست بزند و در عوض کارگر خودی را با دستمزد بالاتر به کارهای مطلوب بگمارد. صهیونیست‌ها فقط می‌توانستند به‌طور محدودی اعراب فلسطینی را برای پذیرش حضور آن‌ها و سلطه بر محیط و احکام اجرائی تحت فشار قرار دهند.



## انتقال یهودیان اتیوپی به اسرائیل

به سادگی می‌توان نشان داد که چرا فرضیه‌ی «کارگر عبری» با تاسیس دولت اسرائیل به موضوعی ثانویه و حاشیه‌ای تبدیل شد. عامل این وضعیت خستگی اخلاقی نبود، یا «پایان ایدئولوژی»، و یا فرجام انقلابی‌گری. ساختار دولتی از نیاز به استعمار گذر کرده بود و وارد مرحله‌ی سازندگی محیط زندگی یهودی خودکفا شده بود. از دیدگاه ملی، دیگر ضرورت نداشت که یهودیان کار یدی

نقش‌ها با کمترین منفعت در تثبیت کوچ به سرزمین یهودی را بپذیرند. امکانات و بدیل‌های جنبش کارگری بسیار محدود بود. با جنگ جهانی اول، مشکل رقابت با اعراب در مزارع کشاورزی مکانیزه، به شکل نامطلوب حل شده بود—با حذف اشتغال برای کارگران یهودی با دستمزد های بالا. بدیل‌ها—یا با دستمزد کار و یا با استقرار در کمون‌های دورافتاده—عملاً بدون کمک مالی گسترده از طرف صهیونیست‌های جهان غیرعملی بود.

نیاز مشارکت صهیونیست‌ها و کارگران بر هیستادروت تاثیر غیر قابل انکاری وارد کرده بود. این نیازها راه درازی را باید پیمایند تا ساختار ویژه‌ی هیستادروت را توضیح دهد (یک سازمان واحد که به‌طور غیر مستقیم از سوی احزاب سیاسی اداره می‌شد) و یا عملکرد ویژه‌ی آن را (شناخت تغییر از یک اتحادیه‌ی کارگری ساده به سازمانی که هم‌زمان مسئول ایجاد اشتغال و سازماندهی آن است). ابداعات ساختاری که هیستادروت به آن دست زد پیش‌نیاز دریافت کمک‌های مالی گسترده از سازمان جهانی صهیونیسم بود. در عین حال مسئولیت انحصاری تمام فعالیت‌های اجرائی تمام سازمان‌های کارگری را برعهده گرفت، درحالی‌که ارتباط مستقیم بین خدمات و رقابت سیاسی را هم حذف کرده بود.

در ارتباط با کنش‌های اتحادیه صنفی باید توجه داشت که علی‌رغم ظهور یک شهرنشینی گسترده و تشدید آن در میانه‌ی دهه بیست، فعالیت‌های اتحادیه‌ای همچنان نقش حاشیه‌ای در ساختار سازمانی هیستادروت بازی کرد. در واقع رهبری هیستادروت تلاش زیادی برای کنترل و محدود ساختن پیگیری کارگران برای منافع فوری در گفتمان روابط اشتغالی به کارگرفت. برخلاف توافق‌های طبقاتی که در برخی کشورهای اروپایی مابین دو جنگ جهانی اتفاق افتاد، موضع‌گیری‌های محدودکننده‌ی هیستادروت ناشی از تحولات شرکتی محور در روابط صنعتی نبود. بلکه برای تامین منافع در چانه‌زنی با جنبش صهیونیستی، نخبگان جنبش کارگری محدودیت‌ها را براساس نیازهای صهیونیسم به‌ویژه در ترغیب مهاجرین به فشار درونی تبدیل کردند. به همین دلیل مباحثه بیشتر بر این پایه بود که هیستادروت باید مذاکره برای ایجاد و حفظ اشتغال اعضا و کمیت حداقل دستمزد یهودیان را چنان پیش ببرد که مانع ورود سرمایه‌گذاران و صدمه به گنجایش جذب کشور نگردد.

رهبران هیستادروت و سازمان جهانی صهیونیسم در این نگرانی شریک بودند که منطق عمل مشترک در بازار کار ممکن است کارگران یهودی را به مشارکت با همکاران عربشان بر علیه کارفرمایان یهودی متحد سازد. مواضع ساختارنگرانه بدیل قابل دوامی ارائه می‌داد، به طور مثال استخدام در کنسرسیوم‌هایی که برای حاکم جدید مآندات فلسطین راهسازی می‌کردند. این نوع کارها دستمزد‌های قابل اتکایی را می‌پرداختند که با فشار سازمان‌یافته‌ی صهیونیستی بر بریتانیا تامین شده و به هیستادروت کانالیزه می‌شد تا آن را برای خرید ابزار و چادر مسکونی کارگرانی که استخدام می‌شدند به کار ببرد.

در نتیجه‌ی جنگ اول اعراب و اسرائیل محدوده‌ی سرزمینی اسرائیل ۲۰٪ افزایش یافت درحالی‌که جمعیت اعراب در آن محدوده بیش از ۸۰٪ کاهش یافت. در پایان ۱۹۴۸ ارتش اسرائیل مقاومت محلی و ارتش‌های متخاصم از کشورهای پیرامونی را شکست داده بودند، به‌طوری‌که نقشه‌ی سازمان ملل برای تشکیل یک دولت فلسطینی را هم مخدوش ساختند. در زمینه‌ی مرزی مآندات فلسطین، کمی بیشتر از یک‌دهم جمعیت عرب منطقه تحت سلطه‌ی اسرائیل باقی مانده بودند. بین ششصد تا هفتصد و پنجاه هزار تن از اعراب به زور از سرزمین فلسطین رانده شدند و یا مجبور به پناهنگی شدند و بقیه نیز در مناطقی تحت کنترل اردن و مصر قرار داده شدند.

مهاجرت‌های انبوه بین سال‌های ۱۹۴۹ و ۱۹۵۱ تعدادی معادل کل جمعیت یهودی قبل از ۱۹۴۸ را به کشور تازه به رسمیت شناخته‌شده اسرائیل وارد کرد. نیم بیشتر تازه واردین یهودیان اروپای شرقی بودند، -عمدتاً رومانیایی و لهستانی- که خانه و کاشانه‌شان در جریان جنگ جهانی دوم نابود شده بود. بقیه از یهودیان شمال آفریقا و خاورمیانه می‌آمدند، عمدتاً از یمن و عراق. مهاجرت یهودیان سفاردی (به زبان عبری میزراقی)، بیشتر ناشی از بحران‌های سیاسی و اوج‌گیری یهودستیزی در کشورهای عربی به‌دنبال تشکیل دولت

را خودشان انجام دهند. برعکس از دیدگاه صهیونیسم دلایل متعددی وجود داشت که کار کردن اعراب برای یهودیان را توجیه و ترغیب می‌نمود—البته تا جایی که برای کارگران یهودی تهدیدی ایجاد نمی‌کرد، و می‌توانست عملاً مانع از هر نوع حرکت اخلاص‌گرایانه از سوی اعراب گردد.

همزمان، خطری که از طرف کارگران عرب احساس می‌شد به شدت کاهش یافته بود: اولاً، از موضوعیت خطر به‌طور فاحشی کاسته شده بود چرا که مرزهای کشور تازه تثبیت شده و نفوذ در آن غیر ممکن تر شده بود و اخراج سکنه‌های عرب از آنچه اسرائیل خوانده می‌شود، تقریباً کامل شده بود. ثانیاً، جداسازی محیط زندگی جوامع اعراب از یهودیان و تصمیم رژیم حاکم که اعراب را تحت حکومت نظامی قرار داده بود، به دولت اجازه می‌داد کار کردن اعراب برای یهودیان را قانونمند نماید. ثالثاً، با مستقل شدن دولت یهودیان، تامین بسیاری از منافع کارگران یهودی را قانوناً در اختیار مراکز سیاسی و دولتی قرار داده بود—از جمله استخدام دولتی، رایانه و سوبسیدهای اختصاصی برای کارفرمایان در صورت استخدام یهودیان، و سایر سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی (حداقل دستمزدها، تامین مسکن، بیمه درمانی، آموزش عمومی و غیره).

در ظاهر امر، مهاجرت‌های گسترده در چند دهه‌ی اول تاسیس دولت اسرائیل ممکن است که باعث محدودیت‌هایی در توسعه‌ی این مکانیزم‌های دفاعی بوده باشد. به دنبال نزول فشار و کشش‌هایی که در افزایش موج مهاجرت‌های گسترده موثر بود، در دهه‌ی ۱۹۵۵ تا ۱۹۶۴ نزدیک به نیم میلیون یهودی به اسرائیل مهاجرت کردند. نیمی از آن‌ها از شمال آفریقا، عمدتاً از مراکش، و یک سوم از اروپا، عمدتاً از لهستان و رومانی. تا سال ۱۹۶۵ جمعیت اسرائیل به دو و نیم میلیون رسید که تقریباً ۹۰٪ آن‌ها یهودی بودند.

با این وجود، در پایان دهه‌ی ۱۹۵۰ حذف کارگران عرب از بازار کار دیگر با منافع هیستادروت و یا دولت اسرائیل سازگار نبود. تا آن زمان بازار اسرائیل از شوک ناشی از موج‌های اولیه مهاجرت گذر کرده و وارد دوره‌ی رشد سریع شده بود. در نتیجه استخدام کارگران عرب هم دیگر مشکلی نداشت. مهمترین حاصل این آرامش البته تصویب قانون خدمات ملی کار بود که عملاً سرویس هیستادروت برای کارایی و تعویض و انتقال کارگر را منحل می‌کرد و عضویت در هیستادروت برای شهروندان عرب اسرائیل را هم قانونی ساخت. با این قدم‌ها، اما، نه دولت و نه هیستادروت به سمت رفع تبعیض نسبت به رنگین‌پوستان حرکت نکردند. کاملاً برعکس، سازمان کارایی دولتی که انحصار عرضه‌ی این خدمات را در دست داشت در مناطق سکونت اعراب اصلاً تاسیس نشده و شعبه نداشت. به هر حال کارهای موجود هم در مناطقی یهودیان بود که اعراب به آن وابسته بودند، و قانوناً یهودیان ساکن این مناطق اولین حق انتخاب را برای کار عرضه شده داشتند. تا آنجا که به

هیستادروت مربوط می‌شود، در نقش کارفرما در موسسه‌ی کارگری به طور انحصاری تمام کارکنان خود را از میان یهودیان انتخاب می‌کرد و به‌عنوان یک سازمان تشکل کارگران گرچه برای جذب اعراب فلسطینی هم کار می‌کرد ولی در عمل برای کار با اعراب و فلسطینیان عضو به موازات دولت هم بخش‌های ویژه شکل داده بود.

از این راه هیستادروت به مثابه‌ی یک ابزار قدرت سیاسی نقش بازی می‌کرد، انواع روش‌ها و مجموعه‌ای از مشوق‌های مثبت و تهدیدات منفی را به کار می‌برد تا اعراب را در برابر قدرت فائده‌ی دولت تسلیم نماید و آن‌ها را به ماشین رای برای حزب کارگر تبدیل نماید. به کمک کنترل بر بهداشت عمومی و سایر خدمات اجتماعی که در انحصار داشت و امکانی که برای کشاندن فعالین عرب به همکاری با خود و کار در دولت به دست آورده بود می‌توانست اعراب را جلب نماید. این شرایط تغییراتی را در فعالیت‌های هیستادروت ایجاد می‌کرد اما در طبیعت رابطه‌ی آن با مراکز سیاسی تغییری نداد. مثل گذشته، این همکاری در منافع مشترک ریشه داشت و بیشتر یک مبادله‌ی سیاسی بود. درحالی‌که در دوران قبل از استقلال، خدمات سیاسی هیستادروت به جهت دفاع از اصل جداسازی یهودیان و اعراب بود، پس از ۱۹۴۸ هدف اصلی دولت و حزب به تشویق الحاق و ادغام کنترل شده‌ی اقلیت عرب در جامعه اسرائیل تبدیل گردید.

به دلیل آنکه نقش هیستادروت در استعمار، ساختار دولت، و بسیج سیاسی با انجام وظیفه محدود در نمایندگی کارگران هم‌پوشی زیادی داشت از همان لحظه‌ی تاسیس، هیستادروت بیشتر در خدمت سرمایه‌داری (به‌عنوان کارفرما و کارآفرین) و در ارتباط دولتی (یا بهتر است بگوئیم دولت در حال تاسیس) بود تا فعالیت در جنبش کارگران. در ظاهر امر، پایان دوران استعمار و دولت‌سازی هر نوع انگیزه‌ی موسسات سیاسی در جامعه‌ی یهودی را برای واگذاری برنامه‌های خدمات عمومی و اجتماعی بیشتر به هیستادروت زیر سوال می‌برد. واضح بود که ضرورتی برای ادامه نقش هیستادروت در جذب و ترغیب مهاجرین، خدمات اجتماعی، و کنشگری اقتصادی وجود نداشت. مقدر هم نبود که حزب کارگر برای بسیج کارگران و سازمان‌دهی کارگران به موسسه‌ی کارگری متکی باشد. از نگاه هیستادروت اما، تاسیس دولت موقعیتی بود که انتظار می‌رفت قدرت و امکانات آن را توسعه دهد و نفوذ در دولت برای گسترش اقتدار و افزایش توان سازمان با حمایت رژیم حاکم موثر باشد.

رهبر طولانی جنبش کارگری دیوید بن گوریون اولین نخست‌وزیر اسرائیل شد. او مصمم بود که خدمات و فونکسیون‌های شبه‌دولتی را که قبلاً به جنبش‌های مدنی و سیاسی واگذار شده بود جذب و در ساختار دولت جدید متحد و ادغام نماید. او موفق شد ارتش را ملی کند—شیخ ترسناسکی برای چپ و راست—اما نتوانست هیستادروت را متقاعد نماید که از کنش‌های شبه‌دولتی خود

دست بردارد. یک دلیل عمده برای شکست بن گوریون در این جبهه عدم توانایی او در بیان شفاف منافی بود که مدعی بود می‌تواند از این تغییرات حاصل شود بدون آنکه به ساختار خدمات اجتماعی موجود لطمه‌ای بزند. سود دولت در این میان با هزینه‌ی اداری و سایر مخارج مربوط به این سرویس‌ها جبران می‌شد به‌طوری‌که ادغام وظایف هیستادروت در دولت توجیه اقتصادی نداشت.

کشیدن خدمات هیستادروت به داخل دولت همچنین باعث درگیری پرهزینه‌ی دولت در نبردی سیاسی با یک متحد قدرتمند می‌شد. از آنجا که رهبران دولت و سازمان کارگری نمایندگان یک حزب سیاسی بودند مساله درنهایت به‌وسیله‌ی محاسبه سود و زیان و تاثیر آن بر حزب حل و فصل شد. درحالی‌که بن گوریون طرفدار ساختن پایه‌ی حزب حول محور دولت بود، این استراتژی قابل رقابت با امکانات هیستادروت در جذب آراء برای دولت کارگر نبود. قانونی‌شدن سیاست اقتصادی و نقش دولت در تنظیم دستمزدها بیشترین نرخ بازدهی بود که هیستادروت می‌توانست ارائه نماید. از سایر منافعی که هیستادروت برای دولت داشت نقشی بود که سازمان کارگری (هیستادروت) در سیاست خارجی در ارتباط با کشورهای جهان سوم بازی می‌کرد که از پذیرش رسمی اسرائیل سرباززده بودند.

در متن نانوشتته‌ی «قرارداد اجتماعی» که رابطه‌ی هیستادروت و دولت تاسیس‌یافته را تنظیم می‌کرد، نقش هیستادروت در روابط کارگری برای اولین بار با موقعیت آن در حمایت سرمایه‌داری در تضاد قرار گرفت. قبل از تاسیس دولت اسرائیل همسویی منافع سرمایه‌داری و دولت مانع از آن شده بود که هیستادروت انحصار تمرکز نمایندگی کارگران در مذاکره برای شرایط کار و قرارداد دستمزدها را رسماً برعهده بگیرد.

در دهه‌ی صلح نسبی در جنبش کارگری که به‌دنبال تاسیس دولت اتفاق افتاد، فانکسیون‌های سیستم شرکتی به‌عنوان بخشی از محدودیت‌های مدیریت‌شده به‌وسیله‌ی دولت بر مجاهدت‌های کارگری اعمال می‌شد. از جمله‌ی این تاکتیک‌ها می‌توان از دوگانگی در بازار کار، سوبسیدهای دولتی و دسیپلین حزبی-سازمانی و سیاسی نام برد. رهبری هیستادروت قدرت تشکل کارگری را مورد سوء استفاده قرار داد تا بتواند خود را از تاثیر مبارزات خشن کارگران صنعتی حفظ نماید.

به‌جای آنکه توصیه‌های موجود برای خروج مرحله‌به‌مرحله‌ی حزب کارگر از کنترل تشکل‌های کارگری و یا حمایت از یک تعهد قدیمی برای تاسیس یک تشکل ملی و سراسری برای کارگران صنایع را پیش ببرد، هیستادروت یک دپارتمان داخلی پر قدرت برای کارگران صنعتی ایجاد کرد که نمایندگان حزب کارگر اعضای آن را تشکیل می‌دادند و تثبیت دستمزدها در بخش صنعتی را در همکاری با سندیکای صاحبان صنایع و مسئولین وزارت اقتصاد در دولت اسرائیل به



## نمونه‌ی پاکستان

### اتحادیه‌ها در پاکستان تحت حکومت نظامیان

در سراسر آسیای جنوبی تشکلهای کارگری توانسته‌اند ائتلاف‌هایی را با احزاب سیاسی تشکیل دهند، احزاب به ایجاد تشکلهای کارگری دست یازیده‌اند و دولت‌ها از تشکلهای کارگری در مکانیزم‌های مشورتی رسمی استفاده می‌کنند. در تمام این کشورها، به‌جز پاکستان، کارگران از طریق همین تشکلهای عضویت پارلمان درآمده‌اند و گاه به وزارت رسیده‌اند. در هندوستان یکی از نمایندگان عضو اتحادیه‌های کارگری به ریاست جمهوری هم رسیده است. چرا در پاکستان نمایندگان اتحادیه‌ها تقریباً به‌طور کامل از حضور در دولت‌ها غایب بوده‌اند؟ یک نظریه بر این باور استوار است که ظهور خشونت‌بار کشور پاکستان در بدو تشکیل آن کشور، که یکی از بزرگترین فجایع انسانی قرن بیستم را هم شاهد بود، بی‌اعتمادی طبقات حاکم در پاکستان به کارگران و تشکلهای آنان را دامن زده است. مدیران دولت جدید قدرت و کنترل از مرکز را طلب می‌کردند و سازمان‌های موجود پرداخته‌ی استعمار بریتانیا آماده‌ی استفاده بودند. مضاف بر این همپیمانی با ایالات متحده و شرکت در اتحادیه‌های ضد کمونیستی به حذف تشکلهای کارگری از حوزه‌ی نفوذ سیاسی و سرکوب کارگران منتهی شد. طبقات حاکم تشکلهای کارگری را آماج حملات خود گرفتند و دولت هم کارگران را از مشارکت در روند معمول سیاسی دور نگاه داشت.



چرا کارگران پاکستان نفوذ قابل ملاحظه‌ای را در تظاهرات صنفی خیابانی و اعتراضات در کارخانه‌ها نشان داده‌اند اما در روند معمول سیاسی غایب‌اند؟ تشکلهای کارگری در هندوستان، بنگلادش، سریلانکا، افغانستان و نپال توانسته‌اند حوزه‌ی نفوذ خود را به میدان سیاسی بسط دهند اما در پاکستان چنین نشده است. تشکلهای کارگری پاکستان بر احزاب سیاسی هیچ نفوذ قابل اعتنايي نداشته‌اند. این تمایز روشن در تجربه‌ی پاکستان با کشورهای دیگر به ما این امکان را می‌دهد تا اثر رفتار سیاسی در مناطقی را، که از نظر اقتصادی مشابه اما از نظر روند سیاسی متفاوت‌اند، با هم مقایسه کنیم و تاثیر این رفتارها را بر جنبش‌های کارگری بهتر درک نماییم.

با نگاه به رفتار تشکلهای کارگری مشخص می‌شود که در پاکستان بسیج کارگری نه بر اساس خط طبقاتی بلکه بر اساس خطوط قومی، زبانی و مذهبی شکل گرفته است. این روند از همان شروع شکل‌گیری کشور پاکستان آغاز می‌شود که در سال‌های دهه ۱۹۵۰ به بلوغ رسیده بود. در ۱۹۵۴ پاکستان به پیمان آسیای جنوب شرقی (سیاتو SEATO) با آمریکا پیوست و با به‌دست‌گیری قدرت به‌وسیله‌ی دولت نظامی در ۱۹۵۸ این روند تحکیم شد.

### کارگران و تشکلهای کارگری

در این‌جا «تشکلهای کارگری» به تشکل کارگرانی اطلاق می‌شود که از مجموعه‌ی کارگران زراعی و صنایع کشاورزی نیستند و در ضمن عمدتاً مذكراند. اتحادیه‌های پاکستان—تنها تشکلهایی که قانونی‌اند و می‌توانند

اجرا گذاشت. این تغییرات سازمانی با نوعی اجبار تکمیل شده بود. و به نوعی با کنترل حساب شده بر اعتصابات بدون مجوز عملی شد که شامل تهدید به الغای خدمات درمانی برای اعتصاب‌گران هم همراه بود. در چند نمونه‌ی آزمایشی که در آن انقلابیون با این تهدیدها ساکت نشدند، مسئولین هیستادروت در بخش مربوط به اتحادیه‌ها تندی و خشونت بیشتری هم بروز دادند. حزب کارگران سرزمین اسرائیل (ماپای) ضد حمله جدی بر احزاب مخالف که صاحب نفوذ در جنبش کارگری بودند در حوزه‌ی روابط اتحادیه‌ای و کسب و کارهای تشکیلاتی وارد کرد. ستیزه‌جویان جناح چپ از پست‌های رهبری در کمیته‌های کارگری خلع شدند، همزمان با آنکه در میان نیروهای کارگران مهاجر جدید نمایندگان ماپای برسرکار آمدند. بلافاصله بعد از آن هم نمایندگان حزبی در این پست‌ها گمارده شدند و کنترل کمیته‌ها را به‌دست گرفتند—تصویب وام و کمک‌های مالی و صدور توصیه برای افزایش حقوق و پاداش—همه به عنوان ابزاری برای اعمال نفوذ به‌کار می‌رفت.

مزایایی که به طبقه‌ی کار باسابقه و قدیمی، که در ساخت دولت شرکت کرده بودند، می‌رسید و تبعیضاتی که درباره‌ی اعراب فلسطینی شهروند اسرائیل اعمال می‌شد واقعاً جای تعجب ندارد. اما در میان مهاجرین سال‌های بعد از تاسیس دولت اسرائیل هم خطوط تفاوت اتنیکی و نژادی بین یهودیان اشکنازی و سفاردی کاملاً محسوس بود. دلیل عمده‌ی آن هم در این نهفته بود که بخش عمده‌ی از یهودیان اروپایی از استقلال مالی برخوردار بودند و یا نسبت‌های فامیلی، سازمانی و فرهنگی با متاخرین در میان یهودیان مهاجر که قبل از تاسیس اسرائیل وارد شده بودند، داشتند و بالطبع از ناتوانی‌های مهاجرین جدید و ناآشنایی با محیط نیز به‌دور بودند. بدون تضمین بیمه‌ی سوانح و در فقدان تامین اجتماعی مناسب و فقر شدید مالی که از آثار مهاجرت بود، یهودیان سفاردی (مهاجرین خاورمیانه و شمال آفریقا) به‌ویژه از سوی کارفرما و دولت تازه‌تاسیس تهدید می‌شدند و مضافاً بازار کارشان هم در مرکز توجه نبود و در حاشیه قرار داشت. بعضاً هم به دلیل آنکه یهودیان سفاردی در شهرک‌های در حال ساخت جا می‌یافتند که در حاشیه‌ی مناطق آباد قرار داشت. اعضای باسابقه‌ی طبقه‌ی کار و اقشار بالاتر اجتماعی مهاجرین تازه که بالطبع اکثراً هم اروپایی و اشکنازی بودند از مزایای بیشتری برای ورود به اقتصاد اسرائیل بهره می‌بردند. این مزایا شامل ورود به پست‌های مدیریتی و تخصصی‌تر در بخش‌های صنعتی و بازرگانی بود، و نیز در سطوح بالای فنی در بخش دولتی و بوروکراتیک و در اقشار تقویت‌شده‌ی خرده‌بورژوازی و بورژوازی در حال شکل‌گیری و به‌شدت مورد نیاز در اقتصاد اسرائیل.

### نزول جنبش کارگری

تفسیر اذهان عمومی از نزول سطح نفوذ هیستادروت در جنبش کار و موقعیت و اعتبار انتخاباتی حزب کارگر در دهه‌ی ۱۹۷۰ نشان می‌دهد که ترکیبی از روندهای مختلف داخلی و خارجی بر جنبش کارگری اسرائیل تاثیر گذاشت. نشانه‌ی تجزیه‌ی درونی سازمان از میان رفتن موضع ایدئولوژیک و انسجام تشکیلاتی و افزایش بوروکراسی و فساد بود. در موضوع چالش‌های خارجی افراطی‌گری‌های سیاسی از جمله به دنبال اشغال ۱۹۶۷، و استقلال عمل یهودیان سفاردی و رای اعتراضی آنان موثر بود.

ریشه‌ی سیاسی اقتصادی نزول حزب کارگر بیشتر ساختاری بود. در این رابطه به‌ویژه کاهش ثمربخشی هیستادروت اهمیت داشت، هم به‌واسطه‌ی قدرت بسیج رای‌دهندگان و هم به‌عنوان نیرویی برای مدیریت سیاسی در اقتصاد که منتج از هژمونی کارگران بود. گرفتار در مسئولیت سیاسی به حزب و دولت، و ستیزه‌جویی نیروهای تثبیت‌شده کارگری و توابع آن، هیستادروت ناتوان از قطع درخواست برای افزایش دستمزدها و حمایت از سیاست‌های اقتصادی دولت بود و به آن تمایلی هم نداشت. در عین حال افزایش استقلال بخش‌های کارآفرین هیستادروت از شاخه‌ی سیاسی آن، و رشد ارتباطات و مبادلات با شرکت‌های خصوصی و دولتی، سبب می‌شد که دولت به دشواری بتواند از تاثیر تحمیل هزینه‌های ناشی از مدیریت اقتصاد توری و راکد وابسته به‌خود دوری کند. نزول خودمختاری دولت در این روندها بود که به بحران دوگانه‌ی اسرائیل در پایان دهه‌ی ۱۹۷۰ و آغاز دهه‌ی ۱۹۸۰ باعث خاتمه قدرت حزب کارگر و بحران شدید مالی و ناپایداری سیستم داری در اسرائیل گردید.

کارگران را در مقابل کارفرمایان و ارکان دولتی نمایندگی کنند، عمدتاً به محیط‌های کاری در صنایع بزرگ تولیدی و غیر کشاورزی تعلق دارند. این‌ها عمدتاً کارگران مرد، حقوق‌بگیر و شناسایی‌شده از سوی دولت را شامل می‌شوند.

البته انواع دیگر کارگران هم هستند. مهمتر از همه زنان، کارمندان بخش‌های وسیع اداری و خدماتی به شمول آنان که مزدبگیرانند، یا در خانه کار می‌کنند. اما از بین کارگران به رسمیت شناخته‌شده در پاکستان کمتر از ۱۵٪ مؤنث‌اند، در حالی که همین آمار در هند دو برابر یعنی ۲۹٪ است. صرف نظر از آن که زنان به‌عنوان نیروی کار شناخته می‌شوند یا نه، آنان برای خانواده‌شان کار می‌کنند. اما نیازهای خانوادگی و محدودیت‌های اجتماعی کار را برای زنان پاکستانی نزدیک به محال می‌کند تا بتوانند در اتحادیه‌ها شرکت کنند و هم از این رو آنان در اتحادیه‌های موجود پاکستان عملاً نمایندگی نمی‌شوند.

در بسیاری از مناطق آسیای جنوبی، کارگران مایل‌اند که بر اساس ایدئولوژی سیاسی متشکل شوند. در پاکستان اما اتحادیه‌های بزرگ صنفی عمدتاً حول اشتراک زبانی و قومی تشکیل شده‌اند. بنابراین می‌توان شاهد بود که قومیت، زبان و مذهب توان پایه‌های قدرت اجتماعی را برای بسط حرکت‌های کارگری در گستره ملی و در یک جنبش فراگیر بسیار محدود نموده‌اند. در شرایط مشخص پاکستان شاید تشکل حول این محورها مناسب‌ترین (یا تنها) راه برای جمع کردن کارگران بود. قیام استقلال پاکستان—کشوری برای مسلمانان جنوب آسیا، هویت طبقه‌ی کارگر پاکستان را از کانالی غیر طبقاتی تعریف می‌کند.



کارگران کشاورزی مسلمان و بی‌زمین، به‌ویژه در مناطق شرقی هند، جنبش استقلال پاکستان را به‌عنوان مبارزه علیه استثمار و بندگی برگزیدند. برای مسلمانان هند، که در دهه‌ی ۱۹۴۰ از استقلال پاکستان دفاع می‌کردند، پاکستان اتوپیای طبقه‌ی کارگر زراعی و صنعتی بود. همبستگی طبقه‌ی از جمله همبستگی طبقه‌ی کارگر با همبستگی بر اساس قومیت، زبان، ملیت و سایر هویت‌های غیر طبقاتی هم‌پوشی داشت. بررسی اقتصاد سیاسی ناظر بر بازنگری در گزاره‌ی هویت غیر طبقاتی نیاز به توجه به شرایط خاصی دارد که این مشخصه‌ها به توان هویت ناشی از طبقه می‌افزایند یا از آن می‌کاهند. کافی نیست فقط به اثر منفی این مشخصه‌ها نگریم.

چرا قومیت، زبان و مذهب چنین جایگاه مهمی در تشکل‌های کارگری پاکستان یافته است؟ ساکنان محلات کارگری پاکستان، همچون سایر نقاط آسیای جنوبی، برای تسهیل خدمات عمومی، رابطه‌ی سالم با پلیس و عرضه‌ی کار به واسطه‌های گوناگون در محل نیاز دارند. در این جوامع این واسطه‌ها مشخصاً بر اساس اشتراکات قومی، زبانی و مذهبی شکل گرفته‌اند و آنان را نمایندگی می‌کنند. حتی اشتغال هم بر همین اساس از طریق کارفرمایان، مقاطعه‌کاران و میانجی‌های خاص هر گروه قومی-زبانی به وجود آمده و عرضه شده‌اند. مذاکره برای کار، مزد و سایر امور هم بین کارگران و کارفرمایان براساس همین کانال‌های قومی-زبانی صورت می‌گیرد. به همین

دلیل کارگران یک قوم، زبان، جنس و مذهب تشکل‌هایی بر اساس همین شناسه‌ها به وجود می‌آورند.

سپس همین شاخصه‌های محلی تقویت شده و به سطوح سیاسی منتقل می‌شوند؛ جایی که نخبگان سیاسی به بهترین شکل می‌توانند آن‌ها را به رقابت‌های قومی ارتقا دهند. پس هویت طبقاتی زحمتکش‌ان در سطوح محلی منحرف شده و بر اختلافات و رقابت‌های قومی در سطح سیاست ملی انعکاس می‌یابد. در جهت معکوس هم دولت مرکزی از طریق «پایه‌های دموکرات» در دوران مارشال ایوب خان در دهه ۱۹۶۰، «کمیته‌های ذکات» در دوران ژنرال ضیا الحق در دهه ۱۹۸۰ و «مشاوران اتحاد» در دوران ژنرال پرویز مشرف در دهه‌های بعد، سازوکار سیاست محلی را شکل داده است. دلایل‌های کارایی هم بالطبع عامل قدرت دولت در سطوح پایین‌اند. از این رو حتی تدوین حقوق کارگران، از مزد و سایر مزایا تا پرداخت به موقع حقوق، به تحکیم سازماندهی غیر رسمی اداری عمدتاً فئودالی پاکستان کمک می‌کند.

از آنجایی که فعالیت کارگری در روابط صرف قومی ظاهر می‌شود رابطه‌ی رئیس-مرئوسی سازوکار رهبری را هم تبیین می‌نماید. رهبران معمولاً کارگران را نه به عنوان متحد سیاسی بلکه با نگاه مشتری می‌نگرند. اتحادیه‌ها نیز عمدتاً مخلوق رهبرانی‌اند که دنباله‌روان زیادی در میان قوم خود دارند. از این رو کارگران انتظار یک جنبش کارگری دموکراتیک را ندارند. بلکه منتظراند رهبرشان کار تولید کند و آن را به آنان عرضه نماید.

سرعتی که با آن پاکستان به وجود آمد و مشروعیت ایدئولوژیکی که تاسیس آن را مسجل نمود، به‌ویژه جابجایی ۱۲ میلیون نفر و تبلیغ ایدئولوژیک مذهبی تحت حمایت دولت، مانع بزرگی را بر سر راه تشکل‌های کارگری قرار داد. روابط فئودالی و کنترل قانونی دولت فعالیت اتحادیه‌های صنفی را محدود کرد. غیر قانونی بودن ایدئولوژی چپ و دودستگی درون آن به تداوم این ساختار کمک کرده است.

ضعف تشکل‌های کارگری در پاکستان ممکن است زیاده از حد تعیین‌کننده تلقی شده باشند. اما عامل عمده و تعیین‌کننده، ریشه در قدرت مرکزی و اعمال سرکوبگرانه‌ی اقشار حاکمی دارد که دولت را کنترل می‌کنند. مانع اصلی بر سر راه نمایندگی کارگران در صحنه‌ی سیاسی در وجود حاکمانی نهفته است که بیش از اندازه از حفظ امنیت خود دلواپس‌اند. این هراس منجر بدان شده است که حاکمان قوانین استعماری را حفظ کنند، به ائتلاف‌های بین‌المللی ضد کمونیستی بپیوندند و ایدئولوژی‌های اقتصادی نئوکلاسیک را به کار گیرند. مخالفت اقشار حاکم - نخبگان اداری و نظامی - با تشکل‌های کارگری برای درک این نکته که چرا شناسه‌های طبقاتی، با وجود اهمیت‌شان در روابط هرروزه‌ی اجتماعی، قابل انطباق به سیاست معمول در پاکستان نیستند، دارای اهمیت مرکزی است.

پاکستان در آستانه جدایی از هند امکانات صنعتی بسیار محدودی را به ارث برد. تعداد کل کارگران هم بالطبع در پاکستان بسیار محدود بود، اما این تعداد همراه با تعداد اتحادیه‌ها به سرعت افزایش یافت. از ۱۹۴۸ تا ۱۹۵۵ تعداد اتحادیه‌ها و اعضایشان هر سال ۱۰٪ افزایش یافت. اما اقشار حاکم اتحادیه‌های کارگری را سرکوب کردند و از پذیرش حقوق اولیه‌شان سرباز زدند. در واقع اتحادیه‌ها تا سال ۱۹۵۹ اصلاً به رسمیت شناخته نمی‌شدند.

در سال ۱۹۵۸ رئیس‌جمهور اسکندر میرزا به جای آن که وارد انتخابات شود و با احتمال شکست روبرو گردد، از فرمانده کل ارتش فیلد مارشال ایوب خان خواست تا قدرت را به دست گیرد. در نتیجه دستگاه بروکراتیک حاکم با تعویض دولت غیر نظامی به دولت نظامی کنترل قدرت را همچنان حفظ کرد. گرچه دولت ناشی از حکومت نظامی اصولاً توانست جنبش کارگری و تشکل‌های آن را کنترل نماید اما کارگران به محاربه روی بردند. جنگ پاکستان و هند در سال ۱۹۶۵ موقتاً موجب تعدیل ستیزه‌جویی کارگران شد. اما در ۱۹۶۸ به دنبال اقدام فیلد مارشال ایوب خان در برگزاری جشن‌های «اولین دهه‌ی توسعه» مقاومت کارگران صنعتی به جنبش مردمی توانی بخشید تا قول برگزاری اولین انتخابات عمومی آزاد را از دولت نظامی بگیرند.



عامل از دست رفتن تعداد زیادی از رهبران و فعالان و اعضای بدنه‌ی اتحادیه‌های کارگری در منطقه‌ای بود که پاکستان نام گرفت. زحمتکشان شهری عمدتاً از پنجاب شرقی، ایالات متحده و سایر اقلیت‌های مسلمان‌نشین که حالا جزئی از هندوستان شده بود، آمده بودند. مردمانی که خانه و زندگی‌شان را از دست داده بودند، به مهاجرین و پناهندگانی مستعد ابتلا به عکس‌العمل‌های احساسی اما توده‌ای تبدیل شده بودند.

این گروه‌ها، علاوه بر آغشته شدن به نوعی آگاهی اشتراکی، برای بازسازی آینده‌شان به دولت وابسته شده بودند. به دنبال قربانی کردن زندگی در جریان جداسازی برای تشکیل پاکستان از همان آغاز خود را تنها پاکستانی ناب می‌دانستند. جوامع اردو خود را مشابه مسلمانان اولیه و همراهان پیامبر، در هجرت از مکه به مدینه، مهاجر می‌خواندند. پس از جداسازی شبه‌قاره‌ی هند، بیست درصد جمعیت پاکستان غربی را مهاجران از هندوستان تشکیل می‌دادند که حالا کشور مستقل دیگری بود. برعکس، جمعیت هندوستان پس از جداسازی فقط شامل یک درصد مهاجر از کشور جدید (پاکستان) می‌شد. بیش از هفت میلیون مسلمان مناطقی را که در ۱۵ اوت ۱۹۴۷ کشور مستقل هندوستان نامیده شد، ترک کرده بودند.

تاثیر مهاجرت بر پاکستان در مناطق شهری بیشتر تعیین‌کننده بود. بیشتر شهرهای مهم پاکستان مانند فیصل‌آباد، گوجرات والا، کراچی، لاهور، لیالپور و حیدرآباد تا سال ۱۹۵۱ به مناطقی با اکثریت مهاجرنشین تبدیل شده بودند. اکثریت کارگران صنعتی این شهرها مهاجران و پناهندگانی بودند که از هند و یا مناطق دیگر پاکستان آمده بودند. در کراچی، یکی از بزرگترین مراکز صنعتی پاکستان، در سال ۱۹۵۹ بیش از ۵۷٪ نیروی کار مهاجر بودند و ۲۴٪ بقیه هم از سایر نقاط کشور هجرت کرده بودند و جمعیت مهاجران همچنان در حال افزایش بود. مضاف بر آن کارگران مهاجر عمدتاً مذکر بودند و از این رو خواسته‌هایشان هم عموماً مردانه بود. خواسته‌های اتحادیه‌ها هم به‌طور مثال شامل اجازه کار برای فرزند پسر در صورت مرگ یا ناتوان شدن کارگران و پرداخت کمک مالی برای تجهیزیه‌ی فرزندان دخترشان بود.

جابه‌جایی‌ها و مهاجرت‌ها در دوران جداسازی پاکستان و هند باعث شد که هویت‌های مذهبی و قومی جانشین شناسه‌های طبقاتی شود. این تقسیم‌بندی‌های اجتماعی نیروی کار در شکل‌گیری پکت‌های مختلف قومی در محل زیست مهاجران در مناطق شهری کراچی، لاهور، حیدرآباد و سایر مراکز مهاجرتی دیده می‌شود که در آن تعلق به اقوام بلوچ، پشتو و سایر هویت‌های قومی تعیین‌کننده بوده است. البته سیاست‌مداران و کارفرمایان در سطوح محلی توانسته‌اند شناسه‌های قومی را در جهت منافع خود به کار گیرند. به‌طور مثال برای آن که کارگران نتوانند از حق جمعی برای تأمین منافع قراردادهایشان استفاده کنند، کارفرمایان بیشتر مایل‌اند کارگرانی را استخدام

تشکل‌های کارگری و جنبش کارگران همانا مخالفت دولت است. در غیاب نهادهایی به جز آنچه از دوران استعمار و آن هم برای کنترل و بهره‌کشی از جمعیت تحت سلطه باقی مانده بود، دولت، ارتش و لیگارش‌های دولتی و بوروکراسی، و تا سال ۱۹۵۸ جماعت اسلامی نیز، به قدرت مرکزی برای حکومت تمایل داشتند. در نتیجه اقبال حاکم در استراتژی‌های توسعه به کارگران نه به عنوان انسان بلکه فقط به عنوان وسیله تولید می‌نگریستند. برعکس در هند استراتژی توسعه‌ی اقتصادی به اهمیت کارگران و تشکل‌های کارگری معترف بود. در واقع قانون اساسی هند بر اهمیت کارگران و تشکل‌های کارگری در توسعه‌ی سیاسی و اقتصادی هندوستان صحنه می‌گذارد.

علاوه بر این پاکستان به پیمان نظامی جنوب شرقی آسیا SEATO که برای پیشگیری از گسترش کمونیسم تحت حمایت ایالات متحده به وجود آمده بود، پیوست. این اتحاد در مجموع فعالان کارگری و تشکل‌های کارگری را خطری بالقوه برای نظام‌های حاکم می‌دید. نفوذ و دخالت جمعیت فدراسیون‌های کار و کنفدراسیون سازمان‌های صنعتی و کنفدراسیون آمریکایی اتحادیه‌های صنفی آزاد بین‌المللی (AFL-CIO) که بزرگترین اتحادیه‌های رسمی آمریکا هستند به هدف دولت برای غیر سیاسی کردن اتحادیه‌های کارگری پاکستان کمک فراوان کرد.

### جداسازی و مهاجرت

در ادامه اثر این عوامل چهارگانه - جداسازی و مهاجرت، مؤسسات دوران استعمار، پیوستن به ائتلاف‌های ضد کمونیستی بین‌المللی، و استراتژی توسعه‌ی نئوکلاسیک را بر موانع سر راه جنبش کارگری در جزئیات بیشتر بررسی خواهیم کرد.



زنان سندیکالیست کارگر خانگی در پاکستان

انتخابات به تشکیل دولت مستقل بنگلادش در پاکستان شرقی انجامید و دولت غیر نظامی کوتاه مدتی هم در پاکستان غربی به وجود آمد. قبل از برگزاری انتخابات دولت نظامی دست به تغییر قوانین زد. این تغییرات بر کارگران و دانشجویان بیش از همه تاثیر گذاشتند. کارگران و دانشجویان پایه‌گذار جنبشی مردمی بودند که در سال‌های ۱۹۶۸ و ۱۹۶۹ شکل گرفته بود. دولت نظامی قانون «روابط صنعتی» را تصویب کرد که تشکیل اتحادیه‌های کارگری و حق مذاکره و قرارداد جمعی کارگران را به رسمیت می‌شناخت. تحت این قانون تعداد اتحادیه‌های کارگران و شمار اعضای آنان در سالهای آغازین دولت غیر نظامی و طرفدار کارگران ذوالفقار علی بوتو افزایش چشمگیر یافت. در ۱۹۷۵ بوتو قانون «روابط صنعتی» را ترمیم کرد تا ریشه‌ی گسترش اتحادیه‌ها را تضعیف کند. متمم قانون گرچه تعداد اتحادیه‌ها را کاهش داد اما بر تعداد اعضا تاثیر چندانی نداشت. حوالی سال ۱۹۷۵ بوروکراسی و لیگارش‌های نظامی همین که از رسوائی ملی ناشی از شکست در حفظ پاکستان شرقی گذر کرد، دست به افزایش فشار بر تشکل‌های کارگری گذاشت. در ۱۹۷۷ کودتای نظامی ژنرال ضیا الحق دولت بوتو را سرنگون کرد، رهبران اتحادیه‌ها را زندانی و اعضای آن‌ها را تعقیب و جنبش کارگری را سرکوب کرد. این وضع یازده سال تا زمان فوت ضیا در سال ۱۹۸۸ طول کشید.

ریشه‌ی فضای ضد کارگری را می‌توان در نیروهای اجتماعی، که در جنبش تأسیس پاکستان شکل گرفتند، پی گرفت. شاخصه‌های خلق عجولانه‌ی پاکستان موانع بسیاری را برای اتحادیه‌های صنفی پدید آوردند. بخش اعظم کارگران صنعتی در زمان جدایی پاکستان در واقع پناهنده و مهاجر بودند و از این روی جنبش کارگران بیشتر جنبشی فرهنگی بود تا سیاسی یا اقتصادی. در هندوستان برخلاف پاکستان جنبش‌های قومی و اتنیکی با بسیج طبقاتی در تضاد نیستند، چرا که دولت و احزاب سیاسی نسبت به جنبش کارگری و تشکل‌های آن خصمانه برخورد نمی‌کنند. در حالی که در پاکستان بزرگترین مانع در برابر



کنند که به زبان محلی صحبت نمی‌کنند و با شبکه‌ی اجتماعی محلی ارتباط ندارند. کارگران معدن در منطقه‌ی سند، از مرزهای شمال غربی می‌آیند و پشت‌توزبان‌اند که به سندی و یا اردو که زبان محلی است صحبت نمی‌کنند. این کارگران را در اردوگاه‌هایی سکنی داده‌اند که از هرگونه تجمع انسانی محلی بسیار دورند.

در عین حال، ریشه‌ی اعتراضات کارگری نیز بر مدار همین شناسه‌های قومی و زبانی شکل گرفته است. مثلاً در کراچی پشت‌توزبانان اکثر حرکت‌های کارگری را رهبری می‌کنند و چنان که اطلاعات نشان می‌دهد عمدتاً این حرکات مبنای فرهنگی دارند و نه سیاسی. در نتیجه ارزشی چون ناموس جمعی، و نه مطالبه‌ی برابرقوقی سیاسی، پایه‌ی عمده‌ی این حرکات بوده است و انرژی محرک این بسیج‌ها که حول اهداف فرهنگی تعریف می‌شد هم به‌راحتی تحلیل رفته است. البته هر از گاهی کارگران توانسته‌اند بر مرزبندی‌های اتنیکی فائق آیند و حول شناسه‌های طبقاتی بسیج نیرو کنند و حتی نشان داده‌اند که می‌توانند در حرکت‌های جمعی با سایر اقوام هم مشارکت کنند. جنبش کارگری توانسته توان مبارزاتی و بسیج نیروی خیابانی بالائی را از خود بروز دهد. اما کارگران نتوانسته‌اند این پتانسیل بالا در بسیج نیرو را به نمایندگی خود در امور سیاسی به کار گیرند.

با در نظر گرفتن محدودیت‌های قانونی موجود، کارگران طبیعتاً امید کمی به حرکات اتحادیه‌های صنفی داشته‌اند. در عین حال وجود کارگران مهاجر و جابه‌جا شده در اقتصاد پاکستان به همبستگی و اتحاد کارگران لطمه زده است. چنان که کرامت علی می‌نویسد «کارگر مهاجر وقتی که تصمیم به هجرت گرفت، در واقع ترجیح خود را به اتخاذ روشی فردی برای حل مشکلات زندگی نشان داده است. از این رو زمان طولانی لازم است تا او نیاز به عمل جمعی و اهمیت آن را باور کند.» خلاصه این که مهاجرت‌های عمومی در آغاز جداسازی و ایجاد کشور پاکستان، آثار به مراتب ماندگارتری بر همبستگی کارگران در پاکستان داشت تا در هندوستان.

### مؤسسات استعماری در دولت جدید

دولت پاکستان که اداره‌ی کشور جدید را بر عهده گرفت از همان قبل از تأسیس پاکستان بر آن بود که یک دولت مرکزی با شیوه‌ای سرکوبگرانه برای اداره مملکت ایجاد کند. محمد علی جناح، رهبر جماعت اسلامی هند، تصمیم گرفت به‌جای آن که یک دولت انتخابی از طرف مردم پاکستان ایجاد کند، خود در جایگاه فرماندار عمومی، که یک مقام حکومتی موجود از طرف دولت استعماری بریتانیا بود، قرار گیرد. تقریباً تا یک دهه پس از استقلال، دولت همچنان منبعث از همان مقام ایجاد شده بر اساس قانون مصوب ۱۹۳۵ دولت بریتانیا بود. از همان ابتدای موجودیت پاکستان ابزار کنترل دولتی، از جمله ماده ۱۴۴ قانون آئین دادرسی

کیفری در ممنوعیت اجتماعات، مکرراً به کار گرفته شدند. اقدام ارتش در انضمام ایالت خلت، بخشی از بلوچستان کنونی، نیز اقدامی بر اساس قوانین حاکمیت استعماری بود.

تا سال ۱۹۵۱ فرمانده بزرگ ارتش پاکستان همچنان یک افسر انگلیسی بود و یک افسر بریتانیایی هم تا ۱۹۵۶ فرمانده نیروی هوایی پاکستان بود. مؤسسات حاکمیت استعماری براین اساس طراحی شده بودند که استفاده از منابع محلی را برای استفاده شخصی حاکمان تضمین کنند و عموم مردم را تحت سیطره‌ی قوه‌ی قهریه‌ی ارتش و پلیس و بوروکراسی حاکم درآورند و نه آن که در تشویق توسعه‌ی اقتصادی و تأمین منافع اجتماعی به کار گرفته شوند. این مؤسسات با قدرت سابق بعد از پایان حاکمیت استعماری هم در پاکستان باقی ماندند.

آمادگی دولت جدید برای تأخیر در تأمین منافع مردم تا بتواند به خدمت به دولت بریتانیا و بعدها ایالات متحده ادامه دهد، باعث شد که مؤسسات ضد دموکراتیک استعماری در اقتصاد سیاسی پاکستان نهادینه شوند. از همین روی دولت در سال‌های اولیه‌ی حیات پاکستان برای رسمیت بخشیدن به روابط صنعتی هیچ تلاشی ننمود. در نتیجه دهه‌ی ۱۹۵۰ شاهد اعتصابات متعدد کارگران صنعتی در پاکستان بود. نگرانی از رشد ناراضیاتی‌های کارگری به‌ویژه در پاکستان شرقی باعث شد که دولت برای مقابله با این ناراضیاتی‌ها به دو استراتژی روی آورد. دولت از سوئی اعلام کرد که مایل است به خواسته‌های کارگران پاسخ گوید و حق آنان را برای تشکل به رسمیت بشناسد؛ اما همزمان قوانینی را وضع کرد که ضمن کنترل بیشتر کارگران در عمل تشکیل اتحادیه‌ها را غیر ممکن ساخت. در ماه‌های فوریه و مه ۱۹۵۲ دولت پیوستن به دو معاهده‌ی بین‌المللی مصوب مجمع عمومی سازمان بین‌المللی کار (ILO)، آزادی سازمان‌دهی و حمایت از حق تشکل شماره ۸۷ مصوب ۱۹۴۸، و حق تشکل و قرارداد جمعی کار شماره ۹۸ مصوب ۱۹۴۹ را تصویب نمود.

اما با تصویب قانون تأمین خدمات پایه در همان سال، که عملاً تنها قانون ناظر به روابط کارگری در کشور تا هنگام حکومت نظامی بود، بخش عمده‌ای از کارگران از حق تشکل صنفی و ایجاد اتحادیه‌های کارگری محروم شدند. قانون ESMA به دولت اختیار تام داده بود که در هر حرفه و رشته‌ای که صلاح می‌دید به این بهانه که برای تأمین منافع ملی ضروری است تشکیل اتحادیه‌های صنفی و قراردادهای جمعی را ممنوع کند و عدم حضور بر سر کار و دست کشیدن از کار در آن اصناف را اقدامی مجرمانه تعریف نماید. اقدامات جمعی در محیط کاری در این بخش‌های صنعتی ممنوع شدند، درحالی‌که هیچ دادگاهی هم شکایت کارگران متأثر از این قانون را برای اعاده دادرسی نمی‌پذیرفت و خود را از شنیدن تظلم معاف می‌شناخت. تحت قانون تأمین خدمات پایه که هنوز هم پابرجاست، کارگران بخش

کشاورزی - همچنان که کارگران دیگر بخش‌های «پایه‌ای»، مثلاً در بخش آموزشی - از داشتن اتحادیه ممنوع شده‌اند. با همه‌ی این محدودیت‌ها بالطبع تعجب‌آور نیست که مجموع کارگران عضو اتحادیه‌های صنفی فقط ۰,۷٪ از کل نیروی فعال کاری را در سال ۲۰۰۰ تشکیل می‌دادند. در مقام مقایسه در همان سال مجموعه کارگران عضو اتحادیه‌ها در هند ۱,۷٪ از کل نیروی فعال کار را تشکیل می‌دادند.



پس از اعلام حکومت نظامی در سال ۱۹۵۸ توسط ایوب خان، تصریح شد که قانون کار برای رسمیت بخشیدن به روابط کار و برای کنترل جنبش کارگری از مجاری دولتی خواهد بود. به‌طور مثال در ۱۹۵۹ قانون حل و فصل مناقشات کاری جایگزین قانون اتحادیه‌های صنفی ۱۹۲۶ و قانون رفع مناقشات کاری مصوب ۱۹۲۹ دوران استعمار شد. قانون جدید مصالحه، داوری و حکمیت را اجباری نمود، تعداد کارکنان غیر عضو در اتحادیه‌ها را به ۲۵٪ محدود کرد و جمع‌آوری کمک مالی اتحادیه‌ها برای فعالیت‌های سیاسی را ممنوع نمود. در مجموع قوانین ناظر بر روابط کارگران صنعتی پاکستان تا سال ۱۹۵۹ را می‌توان محدودکننده و سرکوبگرانه توصیف نمود.

### اتحادیه‌های ضد کمونیستی

تشکیل کشور پاکستان با آغاز جنگ سرد [نیز] همزمان شد و دولت پاکستان به اتحاد ضد کمونیستی پیوست که ایالات متحده در آن مقابله با فعالان کارگری و تشکل‌های آنان را هدف گرفته بود. گرچه حزب کمونیست هندوستان از تشکیل کشور پاکستان حمایت کرد، کمونیست‌های پاکستان اما تحت تعقیب دولت خودشان، که مدام در پی شکار آنان بود، قرار گرفتند. شخص محمدعلی جناح کمونیست‌ها را عامل درگیری‌های زبانی در بنگال شرقی در سال ۱۹۴۸ می‌دانست. در ۱۹۵۴ دولت فعالیت حزب کمونیست را به کلی منع نمود و تا ۱۹۵۸ کلیه‌ی

را به اجرا گذاشت. قانون روابط صنعتی به یحیی خان اجازه داد تا به غیر سیاسی کردن جنبش کارگری از طریق ظاهر آدموکراتیک دست یازد. جانشین فرماندار نظامی، نور خان، که قبلاً کنفرانس سه‌جانبه را برای تهیه قانون IRO تشکیل داده بود، از مدلی استفاده کرد که در زمان ریاستش بر خطوط هوایی بین‌المللی پاکستان، تحت مالکیت ارتش، وضع کرده بود. بر اساس این قوانین رهبران اتحادیه‌های صنفی می‌بایست کارگر باشند، به کار اشتغال داشته باشند و توسط کارگران همکار انتخاب شوند. این شرایط باعث شده بود که نمایندگان کارگران در موضع ضعیف‌تری برای مذاکره برای قراردادهای جمعی، که به زبان انگلیسی صورت می‌گرفت قرار گیرند و با چالش از طرف کارفرما در دادگاه‌های ناظر بر اختلافات کارگری روبرو شوند. قانون جدید، اتحادیه‌های صنفی کارگری را، که فقط در کارخانه‌ها می‌توانستند تشکیل شوند، به نوعی تشکیلات اقتصادی تبدیل کرد.

قانون روابط صنعتی ایوب خان رهبران رادیکال و رفرمیست جنبش کارگری را با هم متحد کرد تا برای حفظ حقوق کارگران در شرایط اقتصادی موجود در چارچوب قانونی تلاش کنند. این قانون اتحادیه‌ها را مجبور کرده بود بخش عمده‌ای از وقت و انرژی خود را صرف بخش کوچکی از کل جماعت کارگری بنمایند. رهبران جنبش کارگری تصویب قانونی را، که به کارگران صنعتی اجازه می‌داد در اتحادیه‌ها متشکل شوند، قراردادهای جمعی ببندند و اعتصاب کنند، ارج می‌نهادند. جنبش مبارز اما نامنظم کارگری دهه ۱۹۶۰ نمی‌توانست در سایه‌ی اتحادیه‌های صنفی دولتی پایدار بماند. قانون IRO به رهبران کارگری که در سال‌های دهه ۱۹۶۰ عملاً به حاشیه رانده شده بودند یک فرصت بادآورده عطا کرد. یونیونیست‌ها، حالا مجهز به ابزار قانونی برای سازماندهی در محیط‌های کار صنعتی و قادر به کنترل بخش‌های عمده‌ای از کارگران منسجم بودند. اما فعالان کارگری که قبلاً جنبش را هدایت می‌کردند کنترل آن را از دست دادند.

### سرکوب کارگران و دولت طرفدار کارگران بوتو

در نخستین سخنرانی پس از انتخاب به ریاست جمهوری، ذوالفقار علی بوتو قول فرارسیدن عدالت اقتصادی و اجتماعی را به کشور پاکستان داد. او سپس به صنعتگران توصیه کرد که از اخراج کارگران پرهیز کنند و در کارزارهای انتخاباتی‌اش از کارگران به‌عنوان «سروران» و «فراروندگان ثروت» ملی یاد کرد. در مدت دوهفته پس از انتخاب او در اجرای پیشنهادات انتخاباتی‌اش در ملی کردن برخی صنایع مادر، اداره‌ی ۳۳ واحد صنعتی را تحت قانون «رفرم اقتصادی ۱۹۷۲» بر عهده‌ی دولت گذاشت. در نوامبر ۱۹۷۳ در طی یک سخنرانی در کنفرانس سه‌جانبه‌ی کار در راولپندی، بوتو اظهار داشت که «موفقیت انتخاباتی او مدیون حضور توده‌های زحمتکش کارگران و دهقانان بوده است که با حزب مردم پاکستان مشارکت کرده‌اند. و ما نمی‌توانیم مهربانی آنان را فراموش کنیم.»



بوتو در آغاز در این راه خدمات مهمی برای کارگران رسمی انجام داد. او اولین قانون تأمین اجتماعی، قانون پرداخت کمک به جبران خسارت در نتیجه‌ی صدمات بدنی در محیط کار، مشارکت کارگران در سود کارخانه‌ها و عضویت

کتابخانه‌های دانشگاهی از هر اثر نزدیک به ادبیات کمونیستی پاکسازی شد. داشتن کتاب‌های با آن مضمون هم با مجازات‌های سنگین روبرو می‌شد. در همین زمان دولت ایالات متحده و سازمان‌های نیمه‌دولتی آمریکایی، پاکستان را با کتاب‌های آموزشی برای کارگران و تبلیغات ضد کمونیستی اشباع کرده بودند. همان‌طور که کرامت علی می‌نویسد، دولت نه فقط در کارخانه‌ها (با دادن اختیار کامل به کارفرمایان برای نفی حق مذاکره‌ی دسته‌جمعی و تشکل کارگران) بلکه حتی در بیرون از کارخانه با تبلیغات ایدئولوژیک ضد کمونیستی کارگران را کنترل می‌کرد و تحت فشار قرار می‌داد. رابطه‌ی استراتژیک بین دول پاکستان و ایالات متحده و ارتش و نیروهای نظامی دو کشور، ورود پاکستان به اتحادیه‌های مشترک نظامی و امنیتی اقتصادی دوجانبه و بعد چندجانبه با آمریکا و اقمار آن در شرق و غرب آسیا باعث شد که سرکوب جنبش کارگری چپ حدت گیرد.

### استراتژی توسعه صنعتی نئوکلاسیک

چهارمین مانع عمده بر سر راه همبستگی کارگران در پاکستان در واقع ظهور همزاد اقتصادی اتحاد نظامی ضد کمونیستی با ایالات متحده بود. تحت ریاست فیلمارشال ایوب خان، مشاوران اقتصادی آمریکایی دعوت شدند تا برای طراحی یک برنامه‌ی رشد سریع اقتصادی به پاکستان کمک نمایند. برنامه‌ی دولتی توسعه‌ی سریع صنعتی بر طرح آرتور لوئیس استوار بود که مقرر می‌داشت سودهای کلان با استخدام کارگران غیر کشاورزی و پرداخت مزد بخورونمیر و حداقل به آنان متصور است.

مهاجران فقیر غیر شهری برای این پروژه رشد نئوکلاسیک صنعتی ضروری بودند و کلید موفقیت رشد سریع صنعتی به نظر برنامه‌ریزان پاکستانی و مشاورین آمریکایی‌شان آن بود که اگر سطح زندگی جماعت غیر شهری را در حد معیشت، و دستمزد کارگران را هم نزدیک به نیاز معیشتی آنان حفظ کنند، بیشترین سود حاصل و به قضاوت لوئیس سرمایه‌گذاری در بخش خصوصی جذاب خواهد شد. در مدل نئوکلاسیک لوئیس، وظیفه‌ی دولت فقط مداخله در تأمین کارگران مورد نیاز با دستمزد در حداقل نیاز معیشتی بود. در نتیجه اصلاحات ارضی در مدل رشد اقتصادی لوئیس نقشی نداشت. مسئول کمیسیون برنامه‌ریزی، محبوب‌الحق می‌گفت که «نتیجه تراژیک خواهد بود اگر دوران کینزی در کشورهایی امتحان شود که هنوز در دوران اسمیت و ریکاردی زندگی می‌کنند.» برای خدمت به رشد سریع صنعتی دولت فیلمارشال ایوب خان کارگران را از حق اساسی تشکل و نمایندگی در مذاکرات جمعی محروم کرد. نفی این حقوق و از دست رفتن سریع قدرت خرید، به‌ویژه برای کارگران روزمزد، باعث شد که بزرگترین خیزش اجتماعی صنعتی در میانه‌ی دهه‌ی ۱۹۵۰ اتفاق بیافتد. در حالی که هند هم هدف پروژه‌های مشابه نئوکلاسیک آمریکایی اقتصاد قرارداشت، اما سوسیالیسم مورد نظر نهره آن را متعادل می‌کرد.

### ارتش و انتخابات

در آغاز دهه ۱۹۶۰، چپ‌ها و کمونیست‌ها به بسیج در مجامعی که کارگزارانشان دست به درگیری برداشته بودند، پرداختند. تا ۱۹۶۷ فعالان متخاصم در کارخانجات و جامعه‌های کارگری قدرت زیاد کسب کرده بودند و در ۱۹۶۸ کارگران صنعتی در مخالفت با فیلمارشال ایوب خان به تظاهرات خیابانی روی آوردند تا خواستار بازگشت دموکراسی شوند. به مدت شش ماه دولت نظامی سعی کرد که تظاهرات را با تکنیک‌های دوران حاکمیت استعماری سرکوب نماید. دولت با استفاده از «قوانین دفاع از پاکستان» بازمانده از دوران استعمار تظاهرات را ممنوع کرد، رهبران جنبش را بازداشت نمود، و صدها تظاهرکننده را به گلوله بست یا کشت. در مارس ۱۹۶۹ ایوب خان شکست در این نبرد را پذیرفت و با پذیرش برگزاری انتخابات قدرت را به جانشین خود ژنرال یحیی خان واگذار کرد.

مهمترین قانون کارگری پاکستان پس از استعفای ایوب خان در این کشور به اجرا گذاشته شد. در آستانه‌ی گذار به دولت غیر نظامی و به امید کنترل و غیرسیاسی کردن جنبش کارگری دولت نظامی ایوب خان با مذاکره با رهبران جنبش کارگری قوانین پیش‌گفته به نام «قوانین روابط صنعتی» (IRO)

کارگران در مدیریت کارگاه‌های تولیدی را تصویب کرد و به اجرا درآورد. اما در سال ۱۹۷۴ بوتو سوگند خورد که اگر کارگران به اعتراضات خود خاتمه ندهند، قدرت خیابان را با قدرت حکومت پاسخ خواهد داد. حقیقتاً هم بسیاری از کارگرانی که جنبش را در سال‌های ۱۹۶۸-۶۹ رهبری کرده بودند، تحت حاکمیت بوتو بازداشت و گاه شکنجه شدند. در ژوئن ۱۹۷۲، به‌طور مثال پلیس کارگرانی را در تظاهرات در کارخانه صنعتی و تجاری سند به گلوله بست و کشت. چگونه حمایت از حقوق کارگران در قدرت سیاسی را همزمان با سطح بالای اعمال خشونت در سرکوب آنان آن‌طور که توسط رهبران وقت جنبش کارگری ادعا می‌شود، می‌توان توضیح داد؟

رهبری حزب مردم پاکستان، از جمله خود بوتو، مدعی بوده‌اند که این خشونت‌ها ضروری بودند، چرا که عوامل یک دولت خارجی که در اتحادیه‌های صنفی نفوذ کرده بودند از اعتراضات صنعتی برای بی‌ثبات کردن کشور استفاده می‌کردند. از طرف دیگر رهبران وقت جنبش کارگری معتقدند که بوتو در فرم‌هایش، به سود کارگران جدی نبود و او بلافاصله پس از رسیدن به قدرت به ریشه‌های تیول خود خیانت کرد. این توضیح در تأثیر دو عامل فوق لزوماً توجه ما را به نقش ارتش و بوروکراسی باز می‌گرداند. در حالی که بوتو در آغاز به رشد تشکلهای کارگری بها می‌داد، بوروکراسی و پلیس آن‌ها را با خشونت سرکوب می‌کردند.

### آیا حکومت‌های نظامی علیه تشکلهای کارگری‌اند؟

به هر حال پرسنل نیروهای نظامی اکثراً از میان فرزندان طبقه‌ی کار و زحمتکشان استخدام می‌شوند، و به نوعی در میان خود همبستگی و اتحادی دارند که شبیه همبستگی در تشکلهای کارگری است. اما در جوامعی که از تضاد طبقاتی بالا رنج می‌برند، نیروهای نظامی همبستگی قدرتمند کارگران را خطری برای اجرای احکام و تابعیت از سلسله مراتب سازمانی می‌بینند. در نتیجه نظامیان مایل‌اند سیستم موجود را حفظ کنند، حتی اگر در محیطی با اختلاف طبقاتی شدید روبرو و شاهد عدم مشارکت غیر نظامیان در روند تصمیم‌گیری‌ها باشند؛ مگر آن که ترتیب مشخصی داده شود تا آنان مأمور ایجاد نظم نوینی گردند. همان‌طور که نیکولو ماکیاولی گفته است «نظامیان باور دارند که هیچ اقدامی سخت‌تر، موفقیت‌آمیز نامطمئن‌تر و رفع و رجوع آن خطرناک‌تر از آن نیست که بخواهید نظم جدیدی را اعمال کنید. از آن رو که اصلاح‌طلب دشمنانی سختکوش در میان همه‌ی آنان که از سیستم قدیمی نفع می‌برند دارد و مدافعان بی‌تفاوتی در میان همه‌ی آنان که از نظم جدید نفع خواهند برد.»

کارگران پاکستان همواره طرفدار «نظم نوین امور» بوده‌اند، نظمی که دولتی منتخب داشته‌باشد و سیاست‌هایی برای عدالت بیشتر اجتماعی. کارگران اما در حمایت از حقوقشان جدی بوده‌اند: تظاهرات و قربانیانی که در سال‌های ۱۹۶۸-۶۹ در گرفتن تعهد از حکومت نظامی برای بازگشت یک دولت انتخابی و غیر نظامی داده‌اند، نمونه‌ی بارزی است. کارگران سپس به انتخاب رئیس جمهوری یاری رساندند که قول پایان بی‌عدالتی اجتماعی و نابرابری‌ها را داده بود.

نظامیان و حکومت‌های نظامی لزوماً مخالف تشکلهای کارگری نیستند. اما نظامیان و حکومت‌های نظامی که با ایالات متحده هم‌پیمان بوده‌اند در مخالفت با جنبش‌های کارگری و تشکلهایشان متفق‌القول بوده‌اند. حکومت‌های نظامی در پاکستان اما در این مورد با وجود آنکه همه مخالف تشکلهای کارگران‌اند اما در عمل همگون نبوده‌اند: فیلد مارشال ایوب خان یک مدرن‌گرای سکولار بود که سیاست‌های انتخاباتی را کنترل می‌کرد، اما به تشکیل یک جامعه‌ی مدنی قوی اجازه داد، ضیا الحق یک اسلام‌گرای تندرو بود که فضا را برای پیشرفت سازمان‌های جامعه مدنی مسموم کرد. این حکومت‌های نظامی اما در دو نکته مشترک بودند: اتحاد با آمریکا و سرکوب تشکلهای کارگری. البته تحقیق گسترده‌تر این سؤال که چرا دولت‌های نظامی با طبقه‌ی زحمتکش و جنبش‌های کارگری مخالف‌اند، نیاز به تحقیق در بیش از یک کشور و شمول مناطق متنوع دارد. تحقیقات آکادمیک بر روی نظامیان در پاکستان اطلاعات پر ارزشی را عرضه می‌کند؛ از جمله نگاه به آموزش نظامیان به‌وسیله‌ی ایالات متحده و نقش و نفوذ تکنوکرات‌های ارتشی. این تحقیقات توجه ما را به تضاد

بین اطاعت از فرماندهان و همبستگی طبقاتی جلب می‌نماید. همبستگی و اتحاد کارگران ممکن است اجازه‌ی مخالفت با امر و سرپیچی را بدهد ولی سلسله مراتب فرماندهی نه!

دوران حکومت غیر نظامی در پاکستان لزوماً با خشونت کمتر نسبت به کارگران همراه نبوده است، چرا که سیستم بوروکراتیک دولتی با تغییر حاکمان تغییر ماهوی نمی‌کند و شیوه انتخاب مسئولان و رؤسای مهم دولتی همچنان ثابت می‌ماند. واضح است که بوتو از طریق انتخابات به قدرت رسید نه با کودتا یا بر اساس سابقه فرماندهی، اما او نیز مؤسسات مجری اوامر دولت را از نظر دیدگاه و یا رفتار تغییر نداد. چنانچه از اختلافات و مبارزات در محیط‌های صنعتی دیده می‌شود تغییر محسوس در فاصله‌ی تغییرات حاکمیت در خشونت‌های محیط کارگری اتفاق نیافتاد. ناآرامی‌های شدید در محیط‌های صنعتی بر پهنه‌ی سه حکومت کاملاً متفاوت، دو نظامی و یک غیر نظامی، یکسان ادامه یافتند. این ناآرامی‌ها در محیط‌های صنعتی حتی در سال ۱۹۹۸ هم که تغییرات مورد نظر بانک جهانی در دوران دولت موقت نظامی و یا دولت انتخابی غیر نظامی اعمال می‌شد، همچنان دیده شدند.

اگر ارتباط نسبی در سطح خشونت‌های محیط کارگری با نوع دولت منظور نظر باشد باید به دوران ضیا الحق و ذوالفقار علی بوتو نگاه کرد. هر دو رژیم توانستند عضویت در اتحادیه‌ها را محدود کنند و درگیری و اختلاف در محیط کار را ممنوع کنند. دوران سکون صنعتی که به دنبال اجرای برنامه صندوق بین‌المللی پول پیش آمد، نشان داد که سازمان‌های دولتی اکنون قادر است کارگران را به مثابه‌ی پایه‌ی منفعل برای طبقه‌ی حاکمه کنترل کنند. واضح است که طبقات حاکمه در پاکستان بیشتر از طبقات حاکم در هند و بنگلادش ضد کارگر و حریص‌تر نیستند، فقط تفاوت آن است که دولت پاکستان بیشتر مایل است که قدرت کارگران را محدود کند.

به وجود آمدن پاکستان به تنهایی مانعی برای هویت طبقات کار و تشکیلات آن‌ها نبود. طبقات حاکمه و ارتش این موانع را بر سر راه تشکلهای کارگری ساخته‌اند. ارتش تبیین منافع کارگران را در سطوح محلی منحرف کرده است، به طوری که تنها ارتقای این منافع را به سطح ملی در موارد بسیار جزئی (مانند انتقال از محیط کار به مجمع ملی) ممکن سازد، قوانین سرکوبگرانه‌ی ناظر بر محیط کارگری را تنظیم و تصویب کرده است، ریشه‌ی سازمان‌های دموکراتیک اجتماعی را زده است و در امور احزاب سیاسی مداخله کرده است، فعالیت برخی احزاب و کاندیداها را ممنوع کرده است، برخی‌ها را کشته است، در انتخابات دست برده، دهقانان را از داشتن تشکل صنفی محروم کرده و برخی از فعالین حقوق بشر و حقوق زنان را به قتل رسانده است. مقایسه‌ی شدت و تاثیر این موانع بر اتحادیه‌های کارگری با هند بسیار روشن است. درحالی‌که ارتش هندوستان هیچ‌گاه در امور سیاسی کشور مداخله نکرده است در پاکستان نظامیان همواره در مسائل اساسی حکومتی شرکت کرده و بیشتر مواقع حرف آخر را زده‌اند، حتی در مواقع معدودی که دولت‌های غیر نظامی بر سر کار بوده‌اند.

یک بررسی کامل در مورد ناتوانی اتحاد طبقه‌ی کارگر به دستیابی به نفوذ سیاسی در پاکستان نیاز به کاوش عمیق در تاریخ احزاب سیاسی چپ در پاکستان و رویارویی مرگ‌بارشان با دولت‌های نظامی در آن کشور دارد. چنان تحقیقی باید به سیاست دولت‌های مدل کولونیال (استعماری) در خفه کردن آموزش‌های حساس در علوم اجتماعی نگاه کند. همچنین باید به برنامه‌ی عمل طبقه‌ی نخبگان پاکستان از جمله افسار بالایی ارتش، بوروکراسی دولتی و صنعتی توجه داشت. در ضمن ساختار بانفوذ «ایدئولوژی پاکستان» در جامعه‌ی پاکستانی و اعتقاد به این که «ملت مسلمان» که در مناطق با اکثریت مسلمانان هند تحت استعمار بریتانیا زندگی می‌کنند، باید تحت حاکمیت اسلامی باشند را نباید از نظر دور داشت.

استراتژی‌های توسعه‌ی اقتصادی، ایدئولوژی دولتی و طبقات حاکم در پاکستان به‌وضوح علیه کارگران و حقوق ایشان بوده‌اند. دولتی که به‌وضوح مخالف کارگران است، مخالف تشکلهای ایشان نیز هست و پایه‌های آگاهی این طبقه را هم هدف تهاجم خویش قرار می‌دهد. این برداشت‌ها ممکن است ساده‌انگارانه به نظر برسد اما توجه ما را به ریشه‌ی اصلی موانع بر سر راه توفیق



جنبش‌های کارگری بشود. این خطای مرگبار جنبش اصلاح‌طلبی در دهه‌های گذشته‌ی ایران بوده است. در میانه‌ی دهه‌ی ۹۰ گفتمان جامعه‌ی مدنی به موضوع روشنفکری و نگرانی‌های عمل‌گرایانه تبدیل شد؛ همان‌گونه که در جریان انتخابات سال ۱۳۷۶ خاتمی به ریاست جمهوری، «جامعه مدنی» به شعار محوری تبدیل گردید. در این دوران التزام به قانون بارها به‌وسیله‌ی خاتمی و سایر اصلاح‌طلبان پیش کشیده شد. امیدها چنانکه کامروا به‌طور مثال در آن زمان می‌اندیشید آن بود که «در موضوع ایران، التزام به قانون به معنی پایان دستگیری‌های فله‌ای و تهدیدهای متناوب زنان، مردان و جوانان به‌وسیله‌ی نیروهای امنیتی، و پایان دادن به سانسور و ممیزی، استقلال قوه‌ی قضائیه، امکان حضور مردم در تشکلهای متنوع اجتماعی بی‌ترس و واهمه از انتقام‌گیری حاکمیت، و نفی قوانین خودکامه خواهد بود.»

اصلاح‌طلبان ایرانی در تعریفشان از جامعه مدنی عمدتاً تحت تاثیر هابرماس بودند. آنان باور داشتند که التزام به قانون تنها با گفتمان منطقی و مدنی قابل دریافت است. به این دلیل اصلاح‌طلبان تأکیدشان را بر تبعیت از قانون و گفتگو در درون نخبان حاکمیت قرار دادند و امید داشتند که این شیوه‌ی عمل به نوبه‌ی خود تغییر در رفتار رقبای محافظه‌کار و تمامیت‌خواه سیاسی‌شان را به‌دنبال داشته باشد. اما فاصله‌گیری از هابرماس در میان اصلاح‌طلبان زمانی شکل می‌گرفت که آنان سازمان‌های پیشگام در جامعه مدنی را به دو بخش خودی و غیر خودی تقسیم می‌کردند. در نتیجه آنان رفتار هماهنگ و مدنی و گفتمان سیاسی را تنها درباره‌ی محافظه‌کاران و تندروان رقیب‌شان لازم می‌دیدند و درباره‌ی کل جامعه نیاز به مردم‌سالاری و عدالت اجتماعی را نادیده می‌انگاشتند.

روایات تاریخی نشان می‌دهند که توانمندی‌های جامعه مدنی زمانی متبلور می‌شوند که تشکلهای مستقل، شفاف و دموکرات فعال از اتحادیه‌های صنفی، احزاب سیاسی، جمعیت‌های حقوق بشری، مطبوعات، تجمعات عقیدتی، فدراسیون‌های قومی، سازمان‌های زنان، مدارس، عبادتگاه‌ها و وسایل ارتباط جمعی به وجود آمده باشند. امروز ما می‌دانیم که بدون این ساختارهای تعادل‌ساز در برابر طبقات حاکم و دولت متبوعشان، موفقیت جامعه مدنی محدود خواهد بود و با سرکوب به حاشیه رانده خواهد شد. واقعیت یافتن یک دموکراسی اجتماعی در یک محیط اجتماعی، وابسته به توان اجتماعی-اقتصادی و سیاسی جنبش‌های درون جامعه مدنی آن خواهد بود. این البته مستلزم تشخیص این اصل است که آن کلیت اجتماعی، که جامعه مدنی را شکل می‌دهد، فضائی مشحون از بی‌عدالتی و تضاد است، و نیز این که یک جامعه مدنی فعال و پویا شاید بیشتر به ارتقای سطح مبارزه سیاسی در مقابل سیاست دولتی نیاز داشته باشد تا به رفتار خوب و گفتمان صرفاً مدنی.

در ادامه‌ی این بحث به تشکیل اتحادیه‌های کارگری در ایران قبل و بعد از انقلاب می‌پردازیم و سرنوشتی که به دلیل نفوذ سیاسی احزاب حاکم اسلامی در تشابه با اسرائیل برای طبقه‌ی کار در ایران حاصل آمده است.

### انقلاب و طبقه‌ی کار در ایران

همانگونه که می‌دانیم در تمامی سال‌های قرن بیستم طبقه‌ی کارگر ایران تحت تاثیر حکومت و دولت‌های سرمایه‌داری غیر دموکراتیک و ستمگر، و حقوق اولیه انسانی و اجتماعی کارگران به‌جز در ایامی بسیار کوتاه و موقتی همواره مورد تجاوز بوده است. با این وجود با جمعیت بالا و افزایش دائمی اعضای طبقه‌ی کارگر ایران هیچ تغییر پایداری در پروسه‌ی دموکراتیک بدون تشکلهای مستقل کارگران و مشارکت آنان در صحنه‌ی سیاسی کشور امکان‌پذیر نیست. اعتصاب سراسری کارگران شرکت نفت در ماه‌های منتهی به انقلاب و تاثیر جهانی آن در ۱۳۵۷ نشانه‌ی بارز این مساله است.

در سال ۱۳۵۵ نزدیک به ۴۰٪ نیروی مشغول به کار در ایران به طبقه‌ی کار وابسته بود، نیمی از آنان در مراکز به کار اشتغال داشتند که بیش از ۰۵ نفر کارگر را شامل می‌شدند. نزدیک به یک سوم کل کارکنان ایرانی برای خودشان کار می‌کردند و خرده‌بورژوا به حساب می‌آمدند و ۹۹٪ شان در حرف سنتی مانند کشاورزی، بافت فرش و پارچه، نجاری، بقالی و رانندگی وسایط نقلیه و حمل و نقل به کار اشتغال داشتند. در بین سرمایه‌داران، اکثریت آنان

کارگران و اتحادیه‌های صنفی در پاکستان جلب خواهد کرد. حکومت-دولت پاکستان، همان‌طور که نشان داده‌ایم تشکیل اتحادیه‌های صنفی زحمتکشان را هدف گرفته و آن را متزلزل کرده است.

درس دیگر آن است که پژوهش در طبقه نیازمند به نگاه جهانی به مسئله است. تشکلهای کارگران در پاکستان را نمی‌توان در ایزوله‌ی اقتصادی اجتماعی و سیاسی آن کشور بررسی نمود. تشکلهای کارگران بسیار توانمندتر می‌بودند اگر پاکستان در راس جبهه‌ی نبرد ایالات متحده و دشمنانش در منطقه قرار نداشت. طبقات حاکمه شاید می‌توانستند با منافع اجتماعی بیشتری برای کارگران همراه شوند اگر سیاست خارجی ایالات متحده این چنین به‌شدت بر



ضد فعالین چپ حقوق زحمتکشان موضع نمی‌گرفت و برعکس نیروهای غیر دموکراتیک را در سرکوب همبستگی کارگری حمایت نمی‌کرد.

### نمونه‌ی ایران

#### کارگران برای ساختن یک دموکراسی اجتماعی

همانطور که قبلاً گفته شد، در تئوری توجه بر نقش طبقه کارگر در چالش برای حقوق مدنی و دموکراسی در پروسه‌ی توسعه سرمایه‌داری تمرکز دارد. در این قسمت نشان خواهیم داد که چگونه انقلاب اسلامی ۱۹۷۹ و سیاست‌های دولت اسلامی در قبال کارگران مانع تلاش آنان برای تأسیس تشکلهای کارگری مستقل و رشد اجتماعی به سوی دموکراسی شده است. سپس به بحث درباره تلاش طبقه‌ی کارگر [برای تشکلهای] می‌پردازیم؛ تلاشی که بار دیگر در حال اوج‌گیری است.

چنانکه جان هال می‌نویسد «جامعه مدنی... تعادل پیچیده‌ی توافق و تضاد است، پذیرش آن اندازه از تضاد و تفاوت که به حداقلی از تفاهم برای همزیستی امکان بدهد.» نعمانی و بهداد بر همین پایه می‌نویسند «بررسی تفاوت در فضاهای جامعه‌ی مدنی، دولت و روابط اقتصادی به ما این امکان را می‌دهد تا از فروافتادن در دو قلیل‌سازی مرسوم پرهیز کنیم: ۱ - تقلیل‌سازی لیبرال‌ها و نولیبرال‌ها که آن را به بازار، فردگرایی و مالکیت خصوصی تنزل می‌دهند و ۲ - نمونه‌ی ماورای چپ که هر کنش دموکراتیک را به خدمت‌گذاری برای دولت و طبقه‌ی حاکمه تعبیر می‌نماید. برخی از چپ‌های ایرانی بر این باورند که جامعه‌ی مدنی خود تحت سلطه‌ی اقتصاد سرمایه‌داری است. بنابراین آن را مانعی در راه رسیدن به یک جامعه با حقوق برابر می‌بینند و از این روی آن را رد می‌کنند.» با این وجود نمی‌توان منکر این حقیقت شد که جامعه‌ی مدنی نه تنها فضای بی‌عدالتی، سلطه و رضایت است بلکه همچنین شامل اعتراض و مبارزه نیز هست. طبقه‌ی کار می‌تواند برای برون رفت از شرایط تحت سلطه با مبارزه برای دموکراسی سیاسی و عدالت اجتماعی، با دست یافتن به بهبود در شرایط اجتماعی-اقتصادی، و با مبارزه علیه سلطه‌گران ارتجاعی راه خود را بیابد. در یک جامعه‌ی سرمایه‌داری صنعتی، ظرفیت طبقه‌ی کار برای تشکلهای صنفی و مبارزه برای بهبود چشمگیر شرایط کار با تداوم دموکراسی ارتباط مستقیم دارد.

خطای فاحش دیگری هم ممکن است ظهور کند و آن این است که دفاع و کنش برای جامعه مدنی شکل گیرد، بی آن که توجه ویژه و ضروری به

مؤسسات کوچکی داشتند و به کارهای سنتی مشغول بودند.

انقلاب ۱۳۵۷ یک انفجار اجتماعی، عدالت‌خواه در تعریف و به وضوح ضد سرمایه‌داری (به‌ویژه نمونه‌ی وابسته به قدرت‌های جهانی) بود. انقلاب روند معمولی اوضاع را در جامعه به هم ریخت. از همه مهمتر قداست مالکیت و امنیت سرمایه را به خطر انداخت، که منجر به تضعیف تولیدات سرمایه‌داری و به هم ریختگی شبکه‌های درهم تنیده‌ی بازار گردید. این شرایط در عین حال برای رشد تولیدکنندگان خرد و فعالیت‌هایی در سطح سرمایه‌داری کوچک مؤثر بود. دولت این فرآیند پیچیده و انحطاطی را با سیاست‌های پوپولیستی خود تشدید می‌نمود؛ زمانی با تحریک فضای ضد سرمایه‌داری و گاه با تشویق به فعالیت‌های اقتصادی در سطوح کوچک خرده‌فروشی و حتی تولیدی. این سیاست‌ها و تغییرات در ساختار اقتصادی و سیاسی بر وزن، شکل و ترکیب طبقات در ایران و نیروی مولد کار تاثیرات عمده گذاشت.

اولین دهه بعد از انقلاب که همزمان با شروع جنگ عراق علیه ایران نیز بود، شاهد گام‌های جدی به عقب در تولید و سرمایه‌داری در ایران شد و در نتیجه تا سال ۱۳۶۶ شمار طبقه‌ی کار در بخش خصوصی و دولتی تا ۲۵٪ تعداد سابق خود کاهش یافت. برای این کاهش دلایل مختلفی را علاوه بر تاثیر مستقیم جنگ می‌توان برشمرد. خروج سرمایه‌های جهانی از ایران و تملک بسیاری کمپانی‌های وابسته به تکنولوژی و ماشین‌آلات و قطعات آمریکایی و اروپایی به‌وسیله‌ی بنیادهای انقلابی عملاً کار و تولید را در این تاسیسات به صفر رسانده و تعداد کارگران را با کاهش بسیار جدی روبرو ساخت. همزمان ولی طبقه‌ی خرده‌بورژوا با میزان رشدی دوبرابر میزان رشد نیروی کار (تقریباً تماماً در رشته‌های سنتی) افزایش یافت. تعداد سرمایه‌گذاران تولیدی کوچک هم نسبت به سرشماری ۱۳۵۵ دو برابر شده بود. این افزایش اما فقط شامل تولیدی‌های کوچکی می‌شد که دو تا سه نفر کارگر داشتند. واضح است که تولیدات کوچکتر و عمدتاً سنتی نیاز به مدیران و متخصصان کم‌تری داشتند. در این دوران تعداد کارکنان رده‌ی میانی دولت تقریباً ۹۰٪ افزایش نشان می‌داد. در بین سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵ تعداد کارمندان دولت به خصوص در بخش‌های امنیتی و نظامی حدوداً یک میلیون نفر اضافه شد و تعداد کارکنان زن هم به طور نسبی و مطلق کاهش چشمگیر یافت.

در میان پدیده‌های سال‌های اول انقلاب تعاونی‌های تولیدی و مصرفی به‌ویژه نقش مهمی را بازی کردند. در اقتصاد کشورهای سرمایه‌داری و سوسیالیستی، تعاونی‌های رسمی دارای پیشینه‌ی دراز هستند که از نخستین سال‌های سده‌ی نوزدهم آغاز شده است. حال آنکه در کشور ما این پدیده پیشینه‌ی طولانی نداشته و علی‌رغم اینکه در نوع سنتی آن به‌صورت وقف از دیرباز دارای سابقه بوده است اما از پیدایش نوع رسمی و مدرن آن بیش از چند دهه نمی‌گذرد. آغاز تاسیس تعاونی‌های رسمی در ایران را می‌توان از حیث عنوان در قانون تجارت سال ۱۳۰۳ شمسی پیدا کرد. موادی از این قانون به بحث در مورد تعاونی‌های تولید و مصرف پرداخته است. اما از لحاظ تشکیل و ثبت و فعالیت رسمی می‌توان سال ۱۳۱۴ را آغاز فعالیت تعاونی‌ها در ایران دانست. زیرا در این سال دولت اقدام به تشکیل نخستین شرکت تعاونی روستائی در منطقه داودآباد گرمسار کرد. از آغاز تشکیل تعاونی‌ها در ایران تا سال ۱۳۲۰ جمعاً سه شرکت تعاونی روستائی با عضویت ۱۰۵۰ کشاورز به وجود آمد. شرکت‌های مزبور نیز به ادعای منابعی که به بررسی تعاونی‌ها در این دوره

پرداخته‌اند مرهون کوشش و توجه آن عده از افرادی بود که برای کسب علم و فن به ممالک غربی فرستاده شده و در آنجا با این نوع سازمانهای اقتصادی و اجتماعی آشنا گردیده بودند.

قبل از انقلاب و مشخصاً بعد از اشغال ایران در شهریور ۱۳۲۰ از سوی بعضی از کشورها، مخصوصاً آمریکا، هیئت‌هایی برای ارائه کمک‌های فنی وارد و در برخی از رشته‌های امور اقتصادی و اجتماعی ایران نیز عملیاتی را شروع نمودند. از جمله‌ی این موارد شرکت‌های تعاونی بود که به منظور پیدایش و توسعه‌ی این نهضت اجتماعی و اقتصادی اقداماتی معمول داشته و کمک‌های فنی و مالی می‌نمودند. از مهمترین این قبیل سازمان‌ها فهرستوار از موسسات وابسته به سازمان ملل متحد مانند سازمان خواربار جهانی فائو، دفتر بین‌المللی کار ILO، موسسه‌ی کمک و امداد ایالات متحده USAID و نهایتاً عملیات اقتصادی و عمرانی آمریکا در ایران (اصل چهار ترومن) می‌توان نام برد.

هیئت عملیات اقتصادی و عمرانی آمریکا در ایران (اصل چهار) نه تنها کمک‌های فنی برای پیشرفت نهضت تعاونی می‌نمود بلکه خود نیز به تشکیل تعاونی‌های مصرف کارگری و مصرف شهری و تعاونی‌های کشاورزی مبادرت می‌ورزید و حتی کمک‌های مالی به این قبیل شرکت‌ها نموده و وسائل کار آن‌ها را نیز فراهم می‌کرد.

در دهه‌ی اول انقلاب و به‌ویژه در دوران جنگ دولت جمهوری اسلامی ایران به توسعه‌ی بخش دوم اقتصاد ملی یعنی تعاونی‌ها که در مواد ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی علاوه بر اقتصاد در بخش خصوصی به آنها توجه خاص نشان داده است نیز روی آورد. اما شرایط اقتصادی کشور در میانه‌ی یک جنگ فراگیر شانس چندانی برای این سیستم باقی نمی‌گذاشت. کمبود مواد اولیه و عدم دسترسی به بازار جهانی برای واردات مواد ضروری حتی سیمان و آهن‌آلات ساختمانی و فساد در روابط بازار باعث شده بود که عملاً نتیجه‌ی آنچنان که پاسخگوی این شرایط باشد به دست نیاید و از همان آغاز فروش سهمیه‌های اختصاص یافته برای پروژه‌های عمرانی سود بیشتری از کار تولیدی و انجام پروژه به ارمغان می‌آورد.

یک اقتصاد درهم‌ریخته، ماشین دولتی متورم، یک جنگ پرهزینه، اشباع بازار نفت، تحریم‌های اقتصادی خفه‌کننده و جمعیتی که به سرعت افزایش می‌یافت، همه به سقوط اقتصادی ایران منجر شده بود. در سال‌های پایان دهه‌ی شصت شمسی حاکمیت به این نتیجه رسیده بود که ادعای حکومت مستضعفان و برنامه برای رشد اقتصاد اسلامی بیشتر به یک سراب و آرزوی شیرین می‌ماند. با درگذشت آیت‌الله خمینی در سال ۱۳۶۸ زمان برای بریدن از تابوهای انقلابی فرارسید. رئیس جمهوری هاشمی رفسنجانی با پرچم رشد اقتصاد لیبرالی وارد صحنه شد. با آغاز سال ۱۳۷۱ سیاست لیبرالیزه کردن اقتصاد با شدت تمام به کار سازندگی و نوسازی بازار و مؤسسات اقتصادی آن پرداخت و دولت رفسنجانی خود را دولت سازندگی نام نهاد و برنامه‌های پنج ساله نیز به سیاق گذشته بازگشت. از همین مقطع به بعد است که جنبش مستقل کارگری اندک اندک ظاهر می‌شود.

### تشکل‌های دولتی یا مستقل کارگری

در دوران انقلابی و چندین ماه پس از آن، برای مدت کوتاهی کارگران ایران از آزادی برخوردار بودند. آن دوران اما همزمان بود با دوران برزخی انقلاب و توقف بیشتر صنایع و فعالیت‌های اقتصادی که به خودی خود هر نوع امکان چانه‌زنی در مذاکره را از تشکل‌ها گرفته بود. هم‌زمان تصفیه‌های گسترده در میان مجامع کارگری و محیط‌های کار در جریان بود و بسیاری از کارگران و کارکنان غیر مذهبی به مرور از کار برکنار می‌شدند. تا سال ۱۳۶۰ تمام اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری مستقل و غیر مذهبی از جمله خانه‌ی کارگر که همه به وسیله‌ی فعالان جنبش کارگری در دوران انقلاب و بعد از آن تشکیل شده بودند، با زور به کنترل نیروهای فشار مذهبی طرفدار حاکمیت اسلامی درآمدند. این سازمان‌ها بعداً همه تعطیل شدند و جایشان را «شوراهای اسلامی کار» با حمایت دولتی گرفتند. در فراز شبکه‌ی این شوراهای کار اسلامی، مؤسسه‌ی جدید اسلامی «خانه‌ی کارگر» قرار گرفت. به این ترتیب خانه‌ی کارگر رأساً در جایگاه فدراسیون اتحادیه‌های کارگری قرار





قرارداد جمعی کارگران مصوب شماره ۹۸ مورخ ۱۹۴۹ را به رسمیت نشناخته و آن‌ها را امضا نکرده است. پذیرش این کنوانسیون‌ها تغییرات جدی در فصل ششم قانون کار را ضروری می‌سازد که بالنتیجه منجر به پذیرش رسمی اتحادیه‌های مستقل صنفی خواهد شد. خاتمی تصمیم داشت این کنوانسیون‌ها را قبل از پایان دوره ریاست جمهوری خود رسماً بپذیرد اما «خانه‌ی کارگر» موفق شد سد راه این پروسه شده و آن را متوقف کند. کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری (ITUC) هم از وضعیت حقوق بشر و حقوق اتحادیه‌ها در ایران مکرراً انتقاد کرده است.

یکی از مدیران باسابقه‌ی «خانه کارگر» و دبیرکل آن برای سال‌های طولانی، علیرضا محبوب، از نزدیکان رئیس جمهور اسبق هاشمی رفسنجانی و حزب طرفدار بازار آزاد وی کارگزاران سازندگی است. او همچنین زمانی نماینده‌ی مجلس شورای اسلامی و رئیس کمیته‌ی کار در مجلس نیز بود. با توجه به این که محبوب معروف است که آشکارا در طی سی سال گذشته علیه جنبش کارگری سکولار و غیر مذهبی فعال بوده است، به‌ویژه در سال‌های اول انقلاب، طنزآلود است که بدانیم محبوب در پایان دهه‌ی ۱۳۷۰ جزو مؤسسين مؤثر حزب اسلامی کار بود که یکی از هیجده تشکل سیاسی بود که مجمع مشترک اصلاح‌طلبان را تشکیل می‌دادند. «خانه‌ی کارگر» و محبوب، در اثر شکست در مبارزه برای احقاق حقوق کارگران، مورد انتقاد اعضای اتحادیه‌های صنفی کارگری هم قرار دارند. نفوذ مذهبی آن نیز در میان کارگران جوان برد چندان ندارد و پیشرفت اتحادیه‌های مستقل، «خانه‌ی کارگر» را به یک تشکل بی‌فایده تبدیل کرده است. با این وجود «خانه کارگر» همچنان از امکانات و توان وسیع اداری، اقتصادی و مدیریتی برخوردار است.

### ظهور تشکل های مستقل کارگری

با آغاز دولت خاتمی در ۱۳۷۶ ایران شاهد موج خودباوری در میان فعالان کارگری و روشنفکران بود، که به گسترش ترجمه‌های فراوان از کتاب‌های مختلف درباره‌ی جنبش‌های کارگری کشورهای دیگر و انتشار کتاب‌ها و مقالات زیادی درباره‌ی جنبش‌های اجتماعی، اتحادیه‌های صنفی، جامعه‌ی مدنی، سیاست و فلسفه نیز انجامید. همزمان تعداد اعتصاب‌های کارگری برای وضعیت اقتصادی و شرایط کار افزایش یافت. کارگران در بخش خصوصی و دولتی و خدمات به اعتراض برای دریافت حقوق عقب‌مانده و قراردادهای سفید امضا و استخدام موقت دست می‌زدند که در ایران نیز مشابه جوامع تحت سلطه‌ی نولیبرالیسم شایع است. درخواست عمده‌ی آن‌ها این بود که دولت و کارفرمایان به قانون کار احترام بگذارند و آن را اجرا کنند. لازم به ذکر است که سیاست

داشت در بازگشایی فضای سیاسی عمیقاً مؤثر بود. خاتمی در هشت سال ریاست جمهوری خود، پیشبرد جامعه‌ی مدنی را همچنان به‌عنوان یکی از اهداف اصلی دولت خود حفظ کرد و ادامه داد. در همین دوران فعالان کارگری و تشکل‌های پیشرو و مستقل آنان توانستند به پیشرفت‌هایی در بسیج کارگران دست یابند. در عین حال محافظه‌کاران گاه در لباس نیروهای امنیتی و گاه در لباس عوامل غیر رسمی فشار، به تلاش‌های کارگران برای بسیج نیرو حمله می‌کردند. محدودیت‌ها برای فعالان جنبش کارگری و جامعه‌ی مدنی با شروع دولت احمدی‌نژاد شدت بیشتری یافت.

معذک در همین زمان هم وزارت کار و امور اجتماعی اتحادیه‌های مستقل کارگری را به رسمیت نشناخته و به آنان اجازه‌ی تشکل نمی‌داد. در مواقعی حتی «خانه‌ی کارگر» با حملات غیر قانونی به اجتماعات کارگری مستقل به‌وسیله‌ی عوامل رسمی و غیر رسمی خود تشکیل اتحادیه‌های صنفی توسط کارگران را غیر ممکن ساخت. رهبران چنین اتحادیه‌هایی به زندان فرستاده شده و خانواده‌هایشان هم تهدید شده‌اند و گاه مورد ضرب و جرح قرار گرفته‌اند. به طور مثال اعضای اتحادیه‌ی رانندگان شرکت واحد اتوبوسرانی تهران که عضو خانه‌ی کارگر و شورای اسلامی کار بوده‌اند به تجمع سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه که تشکلی مستقل بود حمله کردند. این واقعه به دستگیری رهبران و مسئولان اتحادیه‌ی فوق‌الذکر انجامید و حتی یکی از آن‌ها منصور اصائلو با تیغ صورت



مورد حمله قرار گرفته و زبان او را مجروح نمودند. اصلاح‌طلبان به خانه‌ی کارگر فشار می‌آوردند که تشکل انجمن‌های صنفی را توسعه دهد. از آن رو که مایل بودند تشکل‌هایی با نام و شکل جدید جای «خانه‌ی کارگر» و شوراهای اسلامی کار را، که دیگر در میان کارگران اعتباری ندارند، بگیرند. اصلاح‌طلبان همچنین دوست داشتند رابطه‌شان را با سازمان بین‌المللی کار (ILO) بهبود بخشند. این سازمان در بررسی وضعیت کارگران در ایران «خانه‌ی کارگر» را به‌عنوان یک تشکل وابسته به دولت شناسایی کرده است.

جمهوری اسلامی ایران مصوبات کنوانسیون آزادی تشکل و حمایت از حق سازماندهی شماره ۸۷ مورخ ۱۹۴۸ و کنوانسیون آزادی سازماندهی و

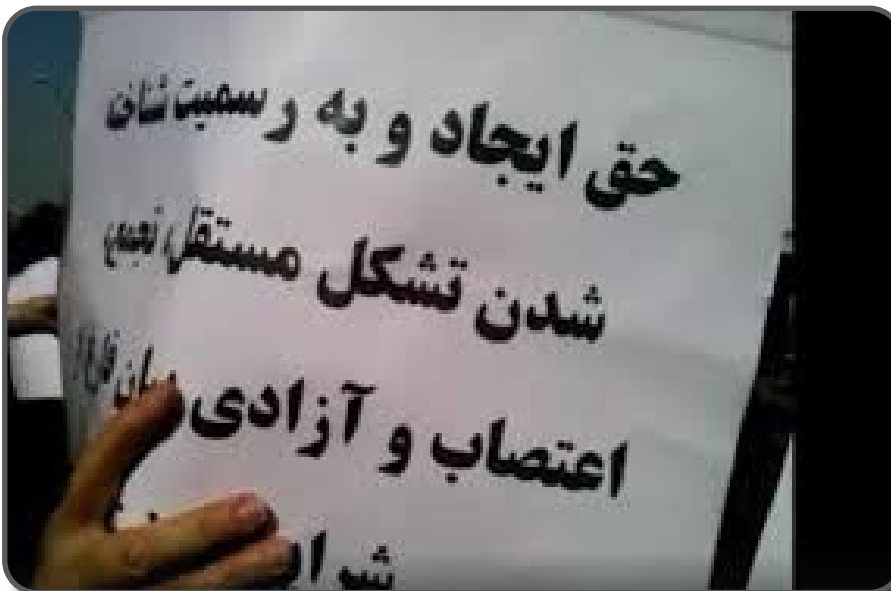
داشت و تدریجاً به امپراطوری کارگران تبدیل شد. خانه‌ی کارگر با وجودی که حق عضویت می‌گرفت، به کمک‌های مالی و پشتیبانی دولتی وابسته است که از نظارت بر دو شرکت بزرگ تعاونی «امکان» در توزیع مواد غذایی و تولیدی و دیگری «اسکان» در توزیع مسکن کارگری تامین می‌شود.

بر اساس ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار، شوراهای کار و انجمن‌های صنفی می‌توانند برای کارفرمایان و کارگران هر دو تشکیل شوند. تا به حال اما فقط این تشکل‌ها برای کارکنان ایجاد شده‌اند. کارکنان، به‌ویژه در بخش خصوصی، مجبورند که این انجمن‌های صنفی را به عنوان بخشی از سیستم کاری در مکان‌هایی با بیش از ۵۳ کارمند بپذیرند، که به نوبه‌ی خود تحت چتر حمایتی و کنترل خانه‌ی کارگر قرار می‌گیرند. نکته‌ی جالب توجه آن است که در قانون کار ایران نامی از «اتحادیه‌های» صنفی نیامده است و فقط از «انجمن‌های» صنفی نام برده شده است. قانون کار از به کار بردن کلمه‌ی «اعتصاب» هم پرهیز نموده است، ولی در ماده‌ی ۲۴۱ به کاهش سرعت کار و یا به توقف کار در کارگاه‌ها اشاره شده است. این کاستی‌ها در تأمین حقوق کارگران بیشتر به حضور و نفوذ اقشار محافظه‌کار بازاری در دستگاه‌های حکومتی برمی‌گردد. با این وجود، اعتصاب‌ها شکل می‌گیرند و با اقدامات خشن و سرکوبگرانه‌ی عوامل دولتی روبه‌رو می‌شوند. بحران‌های اقتصادی، نرخ بالای تورم و نرخ بالای بیکاری کارگران را همواره تحت فشار قرار داده است. با تعطیل شدن کارخانه‌ها به دلایل مختلف، امنیت شغلی دائماً در حال نزول است. حقوق‌ها پایین‌اند و پرداخت حقوق کارگران ماه‌ها به تأخیر می‌افتد. استفاده از قراردادهای استخدام موقت که کارگران را از منافع شغلی، از جمله محدود نمودن اخراج محروم می‌کنند، رو به افزایش است. سرکوب دولتی کارگران هنگام برخورد با چالش‌های کارگری، آنان را به موقعیت دفاعی و درخواست‌های حیاتی زندگی محدود نموده است.

### کارگران، حاکمیت اسلامی و اصلاح‌طلبان

در دهه‌ی اول انقلاب، اقتصاد ایران از سیاست‌های دولتی نگاه به درون، صدمات عمیق دید. تقریباً تمام سازمان‌های سیاسی و جامعه‌ی مدنی یا کاملاً نابود شدند و یا به تصرف ارگان‌های دولتی و نیمه‌دولتی درآمدند. در عین حال به دنبال درگذشت آیت‌الله خمینی در سال ۱۳۶۸ فعالیت تشکل‌های کارگری به مرور امکان‌پذیر گردید. تلاش برای نرمالیزه کردن اقتصاد پساانقلابی، به نگاه‌های درونی خاتمه داد و به تعداد اعضای اقشار میانی و طبقه‌ی کار افزود. اضافه بر این، محمد خاتمی که برای ریاست جمهوری در سال ۱۳۷۶ بر اساس شعار آزادی‌های فرهنگی در انتخابات شرکت کرد، با وجود آنکه به شدت مورد تهاجم نیروهای محافظه‌کار قرار





خصوصی‌سازی صنایع که با توصیه‌ی بانک جهانی و سایر ساختارهای بین‌المللی مانند سازمان تجارت جهانی به‌عنوان پیش‌شرط دریافت کمک‌های مالی و اعتبارات بانکی به دولت ایران تحمیل شده بود، سبب اخراج گسترده‌ی کارگران و کوچک‌سازی نیروی انسانی این صنایع بود. در نتیجه بیشترین تظاهرات و اعتراض‌ها در این دوران در مورد اخراج‌ها بود با تقاضای بازگشت به کار کارگران تعلیق شده. با این حال این اعتراضات و اعتصابات صلح‌آمیز توسط نیروهای امنیتی با خشونت مواجه می‌شدند. در بیشتر مواقع اصلاح‌طلبان در دولت خاتمی قادر نبودند و یا نمی‌خواستند مانع برخورد‌های خشونت‌آمیز نیروهای امنیتی انتظامی با کارگران معترض در اعتصاب‌های صلح‌آمیز شوند. برخی از اتفاقات آن دوران حاکی از برخورد وحشیانه‌ی نیروهای امنیتی با تظاهرات صلح‌آمیز جنبش کارگری از جمله وقایع تأسّف‌بار خاتون‌آباد است که باعث بالاگرفتن و تشدید جنبش اعتراضی کارگران شد.

در این زمان محدود کمیته‌های کارگری مستقل که در سال‌های آغازین دولت اصلاح‌طلبان تشکیل شده بودند، فعال‌تر و پرسرودتر شدند و در ماه‌های بعد تعداد بیشتری از این کمیته‌های مستقل در کارگاه‌های بزرگتر با گرفتند. در آغاز ۱۳۸۱ در سفر کردستان گروهی از دوزندگان، نانوایان و کارگران کوره‌پزخانه‌ها مشترکاً شورایی را تشکیل دادند. به دنبال ارتباط با فعالان کارگری در تهران و پنج شهر دیگر مذاکرات محرمانه‌ای صورت گرفت و توافق شد که در روز اول ماه مه در هر هفت شهر تظاهرات ویژه‌ای صورت گیرد. در ماه اردیبهشت ۱۳۸۴ کارگران شرکت اتوبوسرانی تهران و حومه به تشکیل سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه به عنوان یک اتحادیه‌ی مستقل کارگری دست زدند. این تلاش با تشکیل سندیکای کارگران تصفیه‌ی نیشکر هفت‌تپه و فعالیت مجدد اتحادیه‌ی صنفی آهن‌کاران و برق‌کاران کرمانشاه ادامه یافت. چندین کمیته نیز به وجود آمدند تا به راه‌اندازی سندیکاهای کارگری در حال تولد و یا تعطیل شده قبلی بپردازند. در این بین جامعه‌ی آزاد کارگران ایران، هیئت مدیره‌ی مؤسس سندیکای آهنگران و کارگران مکانیک، هیئت مدیره‌ی مؤسس سندیکای کارگران نقاش از آن جمله بودند. کمیته‌های مختلفی هم توسط فعالان جنبش کارگری ایجاد شده بودند، تا از سندیکاهای اتحادیه‌های مستقل در حال بازگشایی حمایت کنند و با اتحادیه‌های موجود در اکسیون‌های مختلف مشاورت نمایند و هماهنگی بین آنان و سایر تشکل‌های جامعه مدنی را هدایت کنند.

بیشتر این کمیته‌های کارگری در دفاع از حقوق کارگران از جمله حق اعتصاب و حق تشکیل اتحادیه‌ها و سندیکاهای مستقل و انتخاب مدیران خود فعال بودند. کمیته‌هایی هم بودند که با کارگران مزدبگیر مخالفت می‌کردند و خواهان تشکیل شوراهای انقلابی کار بودند. کمیته‌های

در جنبش‌های اجتماعی شرکت داشته‌اند و عمدتاً با بینش‌ها و احزاب سیاسی چپ در ارتباط‌اند، دیگر تمایلی به این بدیل ندارند. این جمع بزرگ و در حال رشد نیروی کارگری که تحصیل کرده و فارغ از کوله‌بار ایدئولوژی‌های دوران انقلاب است، به فعالین جنبش سبز نزدیک است، از رهبران آن پشتیبانی می‌کند و از آنان پیروی دارد. این بخش از جنبش کارگری و شوراهای اسلامی کار موجود به دنبال یافتن بدیل تازه‌ای برای نظام فعلی و سیستم موجود است. (بهداد، نعمانی)

فشار از پایین برای اتحادیه‌های مستقل - بسیاری از اتحادیه‌های مستقل موجود و کمیته‌های فعالین جنبش کارگری چپ به بدیل دوم (فشار از پایین برای اتحادیه‌های مستقل) بیشتر علاقه دارند. استراتژی این گروه تشکیل اتحادیه‌هایی از پائین و در عین حال فشار از بالا از طریق سازمان‌ها و فدراسیون‌های بین‌المللی کارگران و افشای سیاست‌های ضد کارگری جمهوری اسلامی ایران است. تشکل مورد نظر این استراتژی در شرایط امروز همچنان تشکیل اتحادیه‌های صنفی است.

اما این گرایش هنوز موفق به ایجاد اتحادیه‌های بدیل مورد نظرش در شرایط سرکوب سیاسی ایران نشده است. سؤالی که هنوز به آن پاسخ نداده، این است که اتحادیه مورد نظر تمام یک صنعت را پوشش دهد یا بر اساس تخصص حرفه‌ای باشد یا کلاً صنف محور باشد. این گرایش همچنین مشخص نکرده که چگونه می‌خواهد کارگران را بسیج کند و خواسته و شعار محوری‌اش چیست. (بهداد، نعمانی)

جنبش اجتماعی اتحادیه‌ها و بازپس‌گیری خیابان و فضای عمومی - سومین گرایش در میان فعالان کارگری، جنبش اجتماعی اتحادیه‌ها برای بازپس‌گیری فضای عمومی و خیابان است. این دیدگاه بر تجربه‌های اخیر جوامع پیشرفته صنعتی استوار است. این گرایش از حل شدن اتحادیه‌ها، جنبش‌ها و تشکل‌های کارگری در مجموعه‌ی گسترده‌تری از جنبش‌های اجتماعی برای بهبود عدالت اجتماعی و اقتصادی در کل جامعه دفاع

کارگری همزمان موفق شدند بولتن‌های خبری و تارنماها و نشریاتی را ایجاد کنند که اطلاعات تشکل‌هایشان را از آن طریق منتشر می‌کردند.

دهه‌های بعد شاهد مباحثات عمدتاً دوستانه و مدنی در میان فعالان پایدار و جدی جنبش کارگری وابسته به تشکل‌ها و کمیته‌های کارگری متفاوتی در ایران بود. این رفتار در تضاد مشخص با تاریخچه‌ی جنبش کارگری در ایران بوده است. دیدگاه‌های موجود برای استقلال تشکل‌های کارگری در جنبش را فرهاد نعمانی و سهراب بهداد به چهار تمایل مشخص تقسیم کرده‌اند. (۱) اصلاح از بالا برای اتحادیه‌های مستقل کارگری، (۲) فشار از پایین برای ایجاد اتحادیه‌های مستقل، (۳) آزمایش جنبش اجتماعی برای ایجاد اتحادیه‌های مستقل و در کنترل گرفتن دوباره‌ی فضای عمومی و خیابان، و (۴) شوراهای کمیته‌های انقلابی کارگران. در حال حاضر تمام این مباحثات علی‌رغم فشارهای سرکوبگرانه‌ی حاکم و سانسور افکار عمومی در خفا ادامه دارند و هر از چند گاه شاهد ظهور مجدد آن هستیم.

اصلاح از بالا برای اتحادیه‌های صنفی مستقل - گرایش اول (اصلاح از بالا) انتظار دارد که با مذاکره با نمایندگان شوراهای اسلامی کارگران و مسئولان خانه کارگر بتواند اصلاحاتی را در درون تشکل‌های موجود ایجاد کند و همزمان خواهان افزایش فشارها از طریق مجامع بین‌المللی کارگری مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای تغییر و اصلاح در شبکه‌ی شوراهای اسلامی، اتحادیه‌ها و سندیکاهای و انجمن‌ها در درون جنبش موجود است. بنابراین بسیج کارگران برای تشکیل اتحادیه‌های مستقل جزئی از برنامه‌ی کاری این گرایش نیست.

این دیدگاه در بین کارگران قبل از ظهور و اوج جنبش سبز در سال ۲۰۰۹ طرفداران زیادی داشت و بدیل مناسبی برای وضع موجود تلقی می‌شد. اما تمایل کارگران به این مدل با افزایش مشکلات اقتصادی و بحران‌های سیاسی بعد از جنبش سبز محدود شده است. کارگران جوان که

نقصان و همچنین ایجاد کار برای جمعیت تحصیل کرده بود. امکانات دولتی از این تعاونی‌ها برای مشارکت فارغ‌التحصیلان بر اساس تخصص و تجربه‌شان حمایت می‌کرد.

در بسیاری از کشورهای جهان، بنگاه‌های اقتصادی با کارکرد اجتماعی مورد حمایت جدی دولت‌ها قرار می‌گیرند (چون بخشی از وظایف اجتماعی دولت‌ها را در جامعه برعهده دارند)؛ در ایران نیز نقش تعاونی‌ها به‌عنوان بخشی از جامعه‌ی مدنی به‌ویژه در محیط‌های کارگری و کارمندی یکی از ابزارهای کنترل و تامین نیاز و کسب رضایت نیروی انسانی است. با این وجود جمهوری اسلامی تعاونی‌ها را صرفاً بنگاه اقتصادی فرض می‌کند و از کارکردهای اجتماعی آن مانند مشارکت مردمی، انسجام اجتماعی، روحیه‌ی دگریاری، فرهنگ کار و تلاش، ارج نهادن به تنوع فرهنگی، توجه به علاقه و انگیزه‌ی افراد و به طور کلی از سرمایه‌ی اجتماعی موجود در بخش تعاون کشور غافل هستند. لذا ضرورت دارد که برای رشد و بالندگی این بخش - که رشد و توسعه کشور را به دنبال خواهد داشت - به ابعاد اجتماعی و فرهنگی همسنگ با ابعاد اقتصادی توجه شود.



به نظر می‌رسد تعاونی‌های مسکن بر اساس نیاز و اضطرار و تدبیر و اندیشه عقلانی انسان برای زندگی بهتر شکل گرفته است. هدف اساسی تعاونی‌های مسکن «تولید مسکن» برای اعضای تعاونی‌ها به‌ویژه در محیط‌های کارگری و کارمندی است. پایه‌های تئوریک تولید مسکن براساس دو اصل اقتصادی عرضه و تقاضای مسکن استوار گردیده است. در کشورهای اروپایی و غربی تقاضا و عرضه اساس سیاست‌های بخش مسکن را تشکیل می‌دهد. پس از جنگ جهانی دوم در دولت‌های رفاه سیاست‌های بخش مسکن به سمت عرضه به‌وسیله‌ی دولت‌ها و مقامات محلی این کشورها حرکت کرد. پروژه‌های بزرگ ساختمان‌سازی برای واگذاری به مردم که در جریان جنگ از کار و نیازهای زندگی عقب مانده بودند در آغاز به سمت این خانه‌های ارزان تمایل نشان می‌دادند. اما به مرور این پروژه‌ها به محله‌های بسته برای سکونت تهیدستان تبدیل شد و ارزش زمین آن‌ها به‌مراتب بیش‌تر از آن بود که دولت‌های نولیبرال جایگزین بتوانند به‌سادگی از آن بگذرند. این روزها در هر شهر اروپایی و آمریکایی و دیگر کشورهای جهان با توده‌های بیخانمان و تهیدست روبرو هستیم که اصطلاحاً کارتن خواب هستند.

می‌کند. هم از این رو از ایجاد شبکه‌ی گسترده‌ی همبستگی اتحادیه‌های کارگری با سایر اتحادیه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه‌ی مدنی دفاع می‌کند که حول محور منافع مشترک عدالت اجتماعی، دموکراسی، ضد جنگ، و هر خواست دیگری که بر دفاع از حقوق زنان، جوانان و اقلیت‌های قومی و نژادی استوار باشد. (بهداد، نعمانی)

شوراها و کمیته‌های انقلابی کارگران - چهارمین گرایش در مخالفت با سه گرایش پیشین است و با نگاه تحقیرآمیزی سه گرایش دیگر را رویزینوسیم در جنبش چپ می‌خواند. این گرایش خواهان تشکیل شوراها و کمیته‌های انقلابی در کارخانه‌ها و محل کار است و فرض را بر این می‌گذارد که در ایران شرایط انقلابی حاکم است. خواست‌های موضعی آن از جمله توقف کامل مزدبگیری است. این گرایش مدعی است که نیروی کار در ایران شامل تمام حقوق بگیران، مزدبگیران، بیکاران و خرده‌بورژوازی یا بطور خلاصه اکثریت جامعه است. بنابراین اعتقاد دارد که منافع کل جامعه در آن است که مزدبگیری کاملاً از میان برداشته شود. (بهداد، نعمانی)

در نهایت، ارتباط غیر رسمی اتحادیه‌ها با احزاب و جریان‌های سیاسی چه حزب جمهوری اسلامی، کارگزاران سازندگی و یا جریان‌های اصلاح طلب باعث شده است که جنبش کارگری ایران نتواند به نقشی که در جریان انقلاب بازی کرد باز گردد و به نیرویی برای ترویج و توسعه‌ی دموکراسی تبدیل شود. کارگران در چنین شرایطی به جای مبارزه برای منافع طبقاتی به ابزاری برای پیشبرد اهداف جناح‌های سیاسی تبدیل می‌شوند و از هدف اصلی مبارزه برای منافع طبقه کار دور شده و اعتبار و ارزش خود را به‌عنوان نیروی مترقی و پیشگام اجتماعی از دست می‌دهند.

### تشکل های اجتماعی جامعه مدنی

شرایط انقلابی در ماه‌های پاییز و زمستان ۱۳۵۷ و به‌ویژه اعتصاب کارگران صنعت نفت شاهد سهمیه‌بندی سوخت و فرآورده‌های نفتی بود. این شرایط باعث رشد سازماندهی‌های مردمی و توده‌ای از جمله تشکیل شوراها و انجمن‌های محلی در مناطق شهری و روستایی حول مساجد و در نادر مواردی نیز بدون وابستگی به مساجد گردید. پس از انقلاب نیز برای تامین نیازهای روزمره و توزیع مواد غذایی و ضروری بر اساس همین مدل شرکت‌های تعاونی مصرف محلی به وجود آمد و به طور مثال در تهران و سایر شهرهای بزرگ هزاران شرکت تعاونی تشکیل شد. با اشغال سفارت آمریکا و تحمیل تحریم‌های گسترده از سوی غرب و سپس شروع جنگ کمبود کالاها و ضروری و مواد غذایی محسوس‌تر شد و دولت به سهمیه‌بندی گسترده‌ای دست زد. تعاونی‌های مصرف کارگری و محلی نقش بزرگی در آرام‌سازی این بحران بازی کردند.

در آستانه‌ی انقلاب و با خروج کمپانی‌های غربی و توقف پروژه‌های کلان عمرانی بسیاری از شرکت‌های مهندسی و تولیدی نیز با مشکلات عدیده روبرو بودند. یکی از ترندهای دولت انقلابی در این برحه برای حل مساله‌ی بیکاری و تولید، رو کردن به تعاونی‌های تولیدی و مهندسی برای جایگزینی این



## مشخصات عمومی انواع اتحادیه‌های تعاونی ایران در پایان اسفند ۱۳۹۴:

شرح	تعداد اتحادیه‌ها	تعداد شرکت‌های تعاونی عضو	سرمایه (میلیون ریال)
اتحادیه‌های تعاونی فعال			
۱۳۷۵	۱۸۹	۶,۴۱۰	۲۳,۰۱۳
۱۳۸۰	۳۰۸	۶۷۷,۴۱	۹۶۳,۲۰۱
۱۳۸۵	۴۱۵	۲۶۸,۳۲	۱,۱۰۰,۶۲۲
۱۳۹۰	۶۴۵	۹۰۸,۸۵	۱,۲۲۴,۹۹۶
تفکیک موضوعی:			
کشاورزی <sup>(۲)</sup>	۱۱۵	۲,۹۸۸	۲۵,۸۴۷
معدنی <sup>(۲)</sup>	۵	۵۹	۳۴۶
فرش و صنایع دستی	۱۶	۱,۱۰۱	۶۲۲
مسکن <sup>(۲)</sup>	۱۶۶	۹,۹۶۰	۴۱۰,۴۷۱
صنعتی <sup>(۲)</sup>	۳۴	۳۹۰	۱۰,۴۲۶
تامین نیاز تولید کنندگان	۴۱	۸۸۹	۱۴۵,۶۸۵
تامین نیاز مصرف کنندگان	۷۹	۹۳۱,۸۱	۸۳۱,۵۹۳
حمل و نقل <sup>(۲)</sup>	۳۲	۶۸۴	۳۱۰,۵۷۲
خدماتی	۶۳	۶۸۳	۱۶۱,۰۶۵
عمرانی	۳	۳۵۵	۲۵,۰۲۶
اعتبار	۴	۹۹	۴,۶۵۷
جمعا در سال ۱۳۹۴	۵۵۸	۷۴۳,۵۳	۱,۶۵۶,۳۱۰

فراهم نموده است؛ با انجام مطالعات گسترده می‌توان مطمئن بود که مناطق بی‌شماری برای توسعه‌ی انواع تعاونی‌های بومگردی و گردشگری، شیلات و آبیاری، حفظ و احیای جنگل‌ها و مراتع و نیز تعاونی‌های حمل و نقل دریایی، زمینی و هوایی و انواع توانایی‌های دیگر مشخص گردد.

در بسیاری از نقاط جهان حتی در اروپای غربی در اسپانیا و پرتغال شاهدیم که کارگران در ساختار تعاونی اداره‌ی موسسات تولیدی از جمله کارخانجات بزرگ را به دست می‌گیرند. نمونه‌ی موسسات فنی که در مالکیت کارکنان و کارگران قرار دارند حتی اگر نام تعاونی بر آن‌ها نگذاریم به‌عنوان بدیل بر یک‌تازی سرمایه‌داران و به‌ویژه سرمایه‌داری مالی در کنترل بازار عمل می‌کنند. در ایران نیز چنین پتانسیل‌هایی موجود است و در برخی موارد مانند پروژه‌ی نیشکر هفت‌تپه و سایر خصوصی‌سازی‌ها کارگران شاغل در این پروژه بارها اذعان کرده‌اند که در صورت ارائه‌ی کمک‌های جزئی می‌توانند اداره‌ی کارگاه و پروژه‌ها را خود بر عهده بگیرند.



### نتیجه‌گیری پایانی

بررسی سه مورد پیشگفته به ما نشان می‌دهد که صرفاً وجود تشکل‌های کارگری باعث تغییر ساختاری در نظام اجتماعی و روابط صنعتی نمی‌شود. استقلال اتحادیه‌ها از دولت که عمده‌تاً حافظ نظام موجود اقتصادی هستند، گرچه گامی مثبت نسبت به اتحادیه‌های فرمایشی است ولی کافی نیست. اتحادیه‌ها باید مورد اعتماد طبقه‌ی کار باشند و بتوانند در مواقع حساس مبارزه صرفاً از حقوق طبقه دفاع کنند.

در زمینه‌ی طبقاتی این اتحادیه‌های کارگری در مقابل ساختار سرمایه‌داری تنها خود را متعهد به حفظ منافع کارگران نزدیک به‌خود می‌بینند و در نتیجه حتی در مبارزه‌ی طبقاتی هم در مقابل استثمار کارگران از قشر غیر خودی موضع نمی‌گیرند. در اسرائیل و پاکستان اتحادیه‌ها عملاً به‌عنوان بنگاه‌های کارایی برای کارگران و بنگاه‌های تامین نیروی کار برای سرمایه‌داران عمل می‌کنند. عجیب‌تر آنکه در پاکستان دیدیم که سرمایه‌داران سندی برای کار در معادن سند دنبال کارگرانی هستند که سندی حرف زنند تا بتوانند آن‌ها را بهتر استثمار کنند و آن‌ها در محیط زندگی خود هیچ حمایت انسانی پیدا نکنند. کارگران در اردوگاه‌های کار سکونت می‌یابند و در بدترین شرایط زندگی روزگار می‌گذرانند. به همین دلیل فوج‌فوج کارگران پاکستانی برای کار به شیخ‌نشین‌های خلیج فارس سفر می‌کنند و شرایط بسیار بد کاری در آنجا را تحمل می‌کنند.

متأسفانه اتحادیه‌های مدل آمریکایی که در اسرائیل و پاکستان حضور دارند با انترناسیونالیسم ویژه‌ی سوسیالیستی بیگانه‌اند. همان‌طور که اتحادیه‌ی آمریکایی AFL-CIO مخالف پایان جنگ ویتنام بود و از کودتا در شیلی بر علیه آندره دفاع کرد، آموزش‌دیده‌های آن دکترین هم در اسرائیل به دلیل منافع آنی خود از استثمار کارگران عرب و جنگ‌های اسرائیل علیه اعراب دفاع می‌کنند و در پاکستان در جنگ با هند هم‌سویند. و این خطری است که می‌تواند اتحادیه‌هایی بدون بینش ایدئولوژیک را هم در سرانجام قرار دهد. به طور مثال در مورد حمایت اتحادیه مرکزی کارگران آمریکا از جنگ ویتنام تنها دلیل را باید در ساختار اقتصاد آمریکا دید که به طور قطع وابسته به منافع اقتصادی از صنایع نظامی و تسلیحاتی است.

نکته‌ی دیگر در آمریکا و بریتانیا و اسرائیل و تا حدودی ایران ناشی از چسبیدن اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری به یک حزب سیاسی است. حاصل

### ۲) آمار تفصیلی شرکت‌های تعاونی

ذیربط در فصل‌های «کشاورزی، جنگلداری و شیلات»، «معدن»، «صنعت»، «ساختمان و مسکن» و «حمل و نقل، انبارداری و ارتباطات» مآخذ - وزارت تعاون (ر. پ). معاونت برنامه‌ریزی و امور اقتصادی، دفتر آمار و فن آوری اطلاعات و - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال. مرکز آمار و اطلاعات راهبردی.

\*\*\*

آمار تعداد شرکت‌های تعاونی در جدول بالا نشان می‌دهد که عملاً تا سال ۱۳۹۰ جنبش تعاونی در کشور در حال رشد بوده و سپس در سال‌های اخیر و با دولت‌های نولیبرال روحانی نزول یافته است. نکته‌ی دیگر آن است که همچنان تعاونی‌های مسکن و مصرف بزرگترین تعداد را در میان کل تعاونی‌ها دارند که حاکی از نقش عملی آن‌ها در محیط‌های کارگری و کارمندی است.

آمار اما نشانگر واقعیتی نیز هست که در ایران هنوز بهای چندان به امر تولید و خدمات و کارآفرینی از طریق ایجاد تعاونی‌ها به‌عنوان بدیل سرمایه‌داری خصوصی داده نشده است. ویژگی‌های خاص ایران همچون عوامل محیطی مساعد مانند منابع طبیعی، موقعیت مکانی و همجواری با ۱۵ کشور و داشتن ۱۷ استان مرزی و سواحل گسترده و آب‌های داخلی، جمعیت جوان و پراکنده، تنوع اقلیمی و آب و هوایی، شاهراه ارتباطی شمال به جنوب و شرق به غرب، همه و همه شرایط مناسبی را برای توسعه انواع تعاونی‌ها در ایران



ساختارهای جامعه‌ی مدنی آنگونه که در دهه‌ی ۱۳۷۰ محتمل و نزدیک می‌نمود در طی دو دهه‌ی بعد ثابت کرد که نه نظام حاکم تحمل پذیرش آن را دارد و نه پتانسیل‌های اجتماعی توانست آن را تثبیت نماید. از سوی دیگر اتحادیه‌های موجود تحت کنترل خانه‌ی کارگر اسلامی و سایر تشکل‌های فراگیر نیز به هیچ روی توان و تمایل حضور مستقل از نظام حاکم و دولت متبوع آن را نداشتند و در نتیجه اتحاد بین واحدهای تثبیت‌شده جامعه‌ی مدنی مانند کانون بازنشستگان و سازمان‌های معلمین و آموزگاران دائماً تحت حمله‌ی نیروهای امنیتی قرار گرفته‌اند بی‌آنکه مورد حمایت تشکل‌های کارگری قرار داشته باشند.

نتیجه‌ی نهایی این می‌تواند باشد که اتحادیه‌ها در هر محیط اجتماعی می‌توانند شرایط خودویژه‌ای داشته باشند که تنها به مجموعه شرایط محیطی اجتماعی‌شان پاسخگو باشد. در کلیت اما اتحادیه‌هایی که به طور واضح و مشخص به منافع طبقات کار متعهد هستند هر تصمیم سیاسی را در جهت تأمین منافع طبقه اتخاذ می‌کنند. پیروزی کارگران در تأمین نیاز طبقاتی در مذاکرات جمعی بخش عمده‌ی وظایف آن‌ها را تأمین می‌کند، قربانی کردن منافع طبقه در مقابل پیروزی‌های سیاستمداران خارج از طبقه تضمین هیچ پیروزی کلان و پایدار نیست.

در این مورد می‌توان دو مثال از انتخابات ریاست جمهوری آمریکا زد: نماینده‌ی دموکراتیک سوسیالیست آمریکا سناتور برنی ساندرز که بیشترین امید را در آن طبقه کار ایجاد کرده بود در انتخابات ایالت نوادا که بیشترین نفوذ را در آن اتحادیه کارکنان خدماتی هتل‌ها (لاس وگاس) دارد نتوانست پیروز شود به دلیل آنکه رابطه‌ی جو بایدن، نماینده‌ی سنتی حزب دموکرات با آن‌ها بسیار قوی‌تر بود. این اتحادیه حتی به ادعای آنکه اتحادیه‌شان توانسته بود قرارداد بهتری با کارفرمایان در مورد بیمه درمانی امضا کند بر علیه پیشنهاد ساندرز برای بیمه سراسری درمانی برای همه‌ی آمریکاییان اقدام نمود. آنها همچنین با پیشنهاد دیگر ساندرز برای تعیین حداقل دستمزد ۱۵ دلار در ساعت در سطح فدرال نیز مخالفت کردند. این درهم‌تنیدگی ساختار اتحادیه‌ای در آمریکا با احزاب سیاسی باعث شده است که مثلاً در سال ۲۰۱۶ شعارهای پوپولیستی ترامپ بتواند در ایالت‌های محافظه‌کار مثل کنتاکی و ویرجینیای غربی کارگران سفیدپوست را به سمت کاندیدایی ببرد که از معادن ذغال سنگ و سوخت‌های فسیلی دفاع می‌کرد بی‌آنکه مضرات زیست محیطی آن را در نظر بگیرند.

چنین رابطه‌ای تصمیم‌گیری سایر باشندگان درون حزب و جریان است که منافع سیاسی خاص حزب را تعیین می‌کنند که در بسیاری مواقع می‌تواند با منافع طبقاتی کارگران در تقابل باشد. سرازیر شدن احزاب کارگر در بریتانیا و اسرائیل و حزب دموکرات در آمریکا و خانه‌ی کارگر در رابطه با اصلاح‌طلبان در ایران به سوی منافع حزبی و به طور مشخص در دهه‌های اخیر به اقتصاد نولیبرالی باعث لطمه نه‌تنها به اتحادیه‌ها بلکه حتی شیفت کارگران به سوی پوپولیست‌های راست گردید. پیروزی محافظه‌کاران در بریتانیا، اسرائیل و آمریکا بدون منفعل شدن طبقه‌ی کار برای حمایت از این احزاب امکان‌پذیر نبود. احزاب کارگر و دموکرات در این کشورها فقط در اسم کارگر بودند و نه در محتوا، نتیجتاً کارگران نیز به مرور از آن‌ها دور شدند و در حال حاضر اعضای تشکیلات کارگری در این کشورها به کمتر از ۶٪ کل نیروی کار کاهش یافته‌اند. حتی در اسرائیل که به طور ظاهری ۷۰ تا ۸۰٪ جمعیتی عضو سازمان مرکزی کارگران هستند، واقعیت آن است که اکثریت اعضا اصلاً در شرایط کار در رابطه‌ی صنعتی نیستند و مردم عادی مهاجری هستند که فقط برای دریافت منافع بیمه‌ی درمانی به هیستادروت پیوسته‌اند.

در مورد هیستادروت و اسرائیل عملاً می‌بینیم که اتحادیه‌ی مرکزی در لباس تسهیل پروژه‌ی کولونیالیستی مهاجرت صهیونیسم برای اشغال سرزمین‌های فلسطینی کار می‌کند. این سازمان تا قبل از تأسیس اسرائیل در ۱۹۴۸ از حضور کارگران و کشاورزان عرب فلسطینی برای ساختمان‌سازی در شهرک‌های یهودی و برای کار در مزارع اشترایی - کیبوتزهایی که از مدل کالخورهای شوروی ایجاد شده بود، حمایت می‌کند و سپس با تأسیس دولت اسرائیل به راحتی حقوق کارگران عرب و حتی یهودیان آفریقایی و خاورمیانه‌ای (سفاردی) را در مقابل منافع یهودیان اروپایی (اشکنازی) زیر پا می‌گذارد. در پاکستان اتحادیه‌ها و جنبش کارگری ساختاری بر اساس قومیت و زبان دارد و هر تشکلی بیشتر خود را متعهد به منافع هم‌زبانان و قوم خود می‌بیند.

در تحقیق مربوط به پاکستان، نکته‌ی بسیار جالبی درباره‌ی مهاجر بودن کارگران پاکستانی نهفته است. یکی از خصلت‌های ویژه‌ی مهاجرین فردگرایی (ایندیویدوالیسم) است، از این رو جمع‌کردنشان در اتحادیه‌ها و فعالیت‌های سندیکایی در تقابل با آن خصیصه است. به خصوص اگر به این شرایط ساختار کارایی در پاکستان را هم اضافه کنیم. به درستی می‌توان گفت که در مقام مقایسه چنین مشکلی در هند و برای کارگران باقیمانده در هند، مالزی و حتی بنگلادش غالب نیست. در گزارش‌هایی از جنبش کارگری در ویتنام نیز این خصیصه یعنی رقابت مابین کارگران و توجه بیشتر به منافع فردی، در اردوهای کار در مناطق آزاد اقتصادی صنعتی در مرز تایلند دیده می‌شود. شرایط انقلابی در ایران در میانه‌ی قرن گذشته باعث گسست روند توسعه و پیشرفت جنبش کارگری پنجاه ساله‌ی کشور بوده است. درحالی‌که جنبش کارگری به واسطه‌ی پیشگامی صنعت نفت تأثیر عمده در پیروزی انقلاب و جابه‌جایی قدرت داشت، گذر از شرایط انقلابی، تسویه‌های گسترده کارگران و کارکنان شرکت‌ها و کارخانجات به دلایل سیاسی و ایدئولوژیک، جنگ با عراق و بحران اقتصادی در دهه‌های بعد سبب شده است که ساختار اتحادیه‌ها کمتر قربانی به شکل قبل از انقلاب داشته باشد و تداوم توسعه‌ی آن جنبش را رقم بزند. بر این اساس شرایط اتحادیه‌ها در ایران نیز مانند پاکستان و اسرائیل عملاً بازیافت یک ساختار جدید است که عمدتاً بر سعی و خطا استوار است. در ایران که ۴۳ سال از انقلاب می‌گذرد اتحاد درونی مابین اتحادیه‌ها در شکل فدراسیونی شکل نگرفته است. در برخی سکتورها به طور مشخص در صنعت نفت سال گذشته شاهد حرکت‌های اعتصابی هماهنگ در صنایع وابسته به نفت بودیم، که از اعتصاب کارگران موقت حمایت کردند. ولی چنین حمایتی از کارگران در سکتورهای دیگر بسیار کمتر دیده شده است. حرکت‌های خودانگیخته‌ی کارگری به‌عنوان اجزای جامعه‌ی مدنی که در این مقاله برای کنشگری دموکراتیک بررسی شده است، نشان از نیروی بدیهی طبقه‌ی کار برای تأثیرگذاری بر روند توسعه‌ی اجتماعی دارد. این نیرو اما تنها در صورت بروز نوعی جنبش عمومی در شکل اعتراض و اعتصاب‌های فراگیر می‌تواند موثر باشد، همانگونه که در دوران انقلابی ۱۳۵۷ به صورتی همگون توانست پایه‌ی اقتصادی رژیم را در جهان بلرزاند.

در شرایط امروز در کشور اما عروج جنبش کارگری در هماهنگی با یک جنبش مدنی عمومی هنوز اتفاق نیافتاده است. نگاه به استقرار فعالانه‌ی

# ستیز با سندیکا، نقطه‌ی اشتراک ایده‌ی «مجمع عمومی» و نهادهای سرکوب امید اقدامی



همین اهمیت‌یابی مبارزات معیشتی و مرکزیت یافتن بحران اقتصادی در تمام گفتمان‌های سیاسی سال‌های اخیر، وظایف جنبش کارگری را فراتر هم برده است. اکنون جنبش‌های معیشتی اعم از جنبش معلمان، بازنشستگان و کارگران، به شکلی غیر مستقیم رهبری تغییر در تمام مناسبات موجود را نیز بر عهده دارند.

از این رو روشن شدن چیستی و چگونگی تشکیل‌یابی و مقاومت مزدبگیران و فرودستان، دیگر نه فقط موضوع تصادمات نظری انتزاعی، که بخشی از مقاومت عظیم جاری در جبهه‌ی کار است. از این رو اخلاص و اختلال در این روشن‌شدن، در چند جبهه‌ی هرچند مخالف، اما موازی در حال دنبال شدن است.

هجوم به مبارزات کارگران، به مثابه‌ی یک امر بدیهی البته بیش و پیش از هر چیز توسط جمهوری اسلامی دنبال می‌شود. هجومی که دستگیری‌ها، شکنجه‌ها، مستندسازی‌ها و دروغ‌پردازی‌ها تنها بخشی از آن است. سوی دیگر این هجوم، تلاشی دائمی و پیگیر برای منحرف کردن سازمانیابی مزدبگیران و فرودستان است. تلاش‌های جمهوری اسلامی برای منحرف‌سازی این روند تشکیل‌یابی و سازمان‌گری، همچنان از الگوی سال‌های آغازین انقلاب پیروی می‌کند: تشکیل سازان حکومتی، چه آنان که خبیثانه از اتاق‌های فکر نهادهای امنیتی خط می‌گیرند و چه آنان که باورمند به ماندگاری جمهوری اسلامی و لزوم آن‌اند، در نهایت سیاست‌های حاکم و داوم و قوت جمهوری اسلامی را بر منافع صنفی ترجیح می‌دهند.

شوراهای اسلامی کار و خانه‌ی کارگر به مثابه‌ی نهادهای این تلاش سرکوبگرانه، از همان روزهای آغازین انقلاب با هدف محدود کردن و منحرف ساختن جنبش کارگری دست به کار شدند. خاصه در سال‌های آغازین انقلاب این نیروها بازوهای سرکوب سندیکاها و تشکل‌های مستقل کارگری بودند. در سال‌ها و دهه‌های بعد، این مأموریت با حفظ ماهیت خود تغییر شکل داد. در دوران دوم خرداد و اصلاحات این نیرو به پایه‌ی احزاب اصلاح‌طلب تبدیل شد و تلاش کرد جنبش کارگری و اعتراضات معیشتی را به انقیاد خود در بیاورد. رویکردی که امروز هم شکل حزب‌اللهی آن، با نام و نشان «جریان عدالت‌خواه»، با رسانه و امکانات و دفتر و دستک در حال تلاش است. اما حالا موضوع بسیار روشن‌تر است! هنگامی که اعتراض به کف کارخانه و مدرسه و خیابان رسیده است، دیگر نه اعتباری برای شورای اسلامی و خانه‌ی کارگر می‌ماند و نه امکان و اعتباری برای تزویر عدالت‌خواهانه.

اخلال و اختلال در پیشرفت مباحث حول تشکیل‌یابی کارگران، امری نیست که تنها از جانب جمهوری اسلامی در حال رهگیری باشد. گرایشاتی در میان جریان‌های سیاسی هم وجود دارد که در پیج‌های اعتراضات بزرگ، توپخانه‌های قلمی، رسانه‌ای، تلویزیونی و آنلاین خود را به سمت جنبش کارگری و روند تکامل نظری و عملی جنبش هدف می‌گیرند تا «از سوختن بازار قیصریه، به اندازه‌ی یک دستمال سفره منتفع شوند».

«جنبش شورایی و مجمع عمومی» یکی از این مدل‌های انتزاعی و آتش‌های افتاده بر جان بازار قیصریه‌ی اعتراضات کارگری‌ست. جنبشی که موضوعیت خود را نه در طرح بدیل و پیش‌برد یک مبارزه، که در تخریب و تحقیر و فشار علیه جنبش کارگری و فعالان این جنبش می‌یابد.

تجربه‌ی سترگ کارگران هفت‌تپه و اعتصاب بزرگ این کارگران در سال ۷۹ نیز به ظرفیتی بدل شد که جنبش مدعی «مجمع عمومی» برای اولین بار بتواند به میانجی شعارهای کارگران هفت‌تپه، از ابداعات انتزاعی برای خویش سند اعتبار بسازد. سندی که البته خوشایند دستگاه پروپاگاندای جمهوری اسلامی هم بود: بازجو-خبرنگاران

شبحی بر فراز ایران در گشت و گذار است: شبح جنبش کارگری. با تشدید بحران اقتصادی در ایران به‌ویژه در سال‌های اخیر، و بروز هرچه عیان‌تر تضاد کار و سرمایه، اعتراض علیه وضعیت موجود و تلاش برای تغییر آن، طبیعی‌ترین واکنش کارگران، زحمت‌کشان و مزدبگیران ایرانی بود. آمار می‌گوید در سال جاری بیش از ده هزار اعتراض، اعتصاب و تجمع توسط مزدبگیران در رسانه‌های رسمی و غیر رسمی منعکس شده است. عددی که از سال ۹۶ تاکنون دائماً سوی صعودی داشته است. اعتصاب سراسری و باشکوه معلمان در در روزهای اخیر و تجمعات معلمان در شهرها و مناطق مختلف، تنها مشت‌ست، نمونه‌ی خروار اعتراضات «معیشتی» و اقتصادی علیه نظم و وضعیت وجود.

دو برآمد وسیع، سراسری و گسترده‌ی زحمت‌کشان و فرودستان در دی‌ماه ۹۶ و آبان‌ماه ۹۸ نیز شمایی دیگر از بحران اقتصادی در حال صعود و مقاومت گسترده علیه آن بود. با تشدید شکاف طبقاتی، بخشی از طبقه‌ی متوسط شهری در ایران که تا پیش از بحران فراگیر اقتصادی توان یک زندگی متوسط و معمول را داشت نیز به صف فرودستان پیوسته است و در نتیجه در برآمد سراسری اعتراضی علیه وضعیت موجود، صدای این طبقه نیز به بخشی از سمفونی بزرگ اعتراضات معیشتی شده است.

در میان این دوگانه‌ی «بحران و مقاومت»، با توجه به مرکزیت یافتن بدیهی اعتراضات کارگران و فرودستان در تلاش برای تغییر وضعیت موجود، موضوع شکل سازمانیابی کارگران و سازوکارهای منجر به اعتراضات نتیجه‌بخش، به یکی از مباحث اصلی در سپهر سیاسی و اجتماعی ایران، خاصه در میان فعالان کارگری بدل شد.

جنبش کارگری در ایران، که پس از سرکوب خونین در دهه‌ی شصت، افتان و خیزان از دوران سازندگی و اصلاحات گذشته بود و از میانه‌ی دهه‌ی هشتاد با تلاش‌های خستگی‌ناپذیر و فداکارانه در تمام این سال‌ها به یک نیروی سیاسی-اجتماعی با اهمیت و مرکزی تبدیل شده بود، از آغاز دهه‌ی ۹۰ و خاصه از میانه‌ی این دهه، در مرکزیت تحولات سیاسی و اجتماعی قرار گرفت و به یک نیروی تعیین‌کننده در مناسبات سیاسی بدل شد. بحران معیشت در این سال‌ها چنان با شدت پیش رفت و به موضوع مرکز توجه توده‌های مردم تبدیل شد که حالا حامیان اقتصاد نئولیبرال جمهوری اسلامی هم فریاد عدالت‌خواهی نمایشی سر می‌دهند و رضا پهلوی منتظر تاج هم در مصاحبه‌هایش از اهمیت سوسیالیسم سخن می‌گوید.



نماینده‌گی بالأخره هیأت نمایندگی است. هر قدر هم که مورد حمایت کارگران باشد، هنوز یک هیأت برگزیده از میان کارگران است که پشتش به یک سازمان کارگری استوار نیست... داشتن رای اعتماد کارگران، و یا جوابگو بودن به کارگران، هنوز جای داشتن حمایت و رای یک سازمان دایر کارگری را نمی‌گیرد. این ایده تا اینجا بیشتر به یک مدل آنارشیستی شبیه است و به شیوهی سازمان‌گری در کمون ۷۲ روزهی پاریس نزدیک. اما این تمام حرف حکمت در مورد رابطهی «مجمع عمومی و شورا» با نمایندگان کارگری نیست. او که به شدید و صریح‌ترین شکل ممکن پنبه‌ی نمایندگان کارگران را می‌زند، بلافاصله در مورد شورای مد نظرش می‌گوید «البته واضح است که در این سنت هم کارگران نماینده انتخاب می‌کنند. اما این نمایندگان پشتشان به مجمع عمومی کارگری، به تصمیمات آن و به قابلیت تجمع مجدد آن گرم است.» یعنی فرق «مجمع عمومی و شورا» حکمیستی، با سندیکا این است که توان و اعتبار سیاسی سندیکا اعتصاب، تجمع و اعتراض کارگران است و توان و اعتبار سیاسی «شورا» هم همین‌ها، اما با برچسب «مجمع عمومی».

حکمت البته تلاش می‌کند «مجمع عمومی و شورا»ی خود را به عنوان نهاد اعمال دموکراسی مستقیم کارگری و حداکثر مخالفت با سازوکارهای بروکراتیک و هرمی معرفی کند و هم از این نقطه‌نظر سندیکاهای مستقل و تاریخ‌مند را زیر سوال می‌برد. اما بروکراسی پیشنهادی او برای مدیریت «مجمع عمومی و شورا» بسیار پیچیده‌تر و هرمی‌تر است. ساختار اکیدا هرمی شورای مورد نظر حکمت، ایده‌ی او در مورد شورا را از هر تجربه و حرف و سخنی در رابطه با شورا، در تاریخ جنبش کارگری متمایز می‌کند. تا جایی که به قطعیت می‌توان گفت حکمت از شورا حرف نمی‌زند! ساختار بروکراتیک هرمی شورای پایه، «شورای نمایندگان شورا» (آفرین به این خلاقیت در نام‌گذاری) و نیروی اداری دائمی دارد. سلسله‌مراتب بروکراتیک حکمت برای شورا، حتی از سنتی‌ترین مدل‌های سندیکا هم بروکراتیک است. تا جایی که می‌گوید «با ایجاد شوراهای عالی‌تر، نمایندگی کارگران در برخی مسائل به آنها منتقل می‌شود و از حیطه‌ی اختیارات شورای پایه حذف می‌شود.» او هر چند ساختار را «دموکراسی مستقیم» معرفی می‌کند، اما بلافاصله در توضیح ساختار بوروکراتیک شورای ذهنی‌اش متذکر می‌شود که کارگران حق ندارند نمایندگان خود را فرابخوانند و تعویض کنند و «حق عزل و نصب شورای پایین‌تر فقط در یک حلقه وجود دارد».

علاوه بر شورا، حکمت از عارضه‌ای جنب شورا به نام مجمع عمومی هم صحبت می‌کند. اصطلاح «مجمع عمومی» البته در فضای شرکت‌ها، نهادها و ان‌جی‌اوه‌ای ایران بسیار رایج و قدیمی است. اصلی‌ترین نهاد تصمیم‌گیری در عموم این نهادها «مجمع عمومی» است: نشست‌هایی که با حضور تمام اعضای نهاد تشکیل می‌شود و با رای‌گیری برای یک دوره مسئولین نهاد را انتخاب و گزارش مالی و عملکردی نهاد را استماع می‌کند. حکمت و پیروانش سعی می‌کنند بگویند که اصطلاح مجمع عمومی مورد استفاده‌ی آن‌ها عملاً چیز دیگری است و قرار است جایگزین ساختار مدیریتی در شورا باشد. اما در توضیح ایده‌اش باز «سر اصل مطلب» بازی می‌گردد. او می‌نویسد «مجمع عمومی سازمان‌یافته به معنی مجمع عمومی همیشه دایر نیست. مجمع عمومی، شورا و منشأ قدرت آن است. اما سازمان اداری شورا از مقاماتی تشکیل می‌شود که توسط مجمع عمومی انتخاب می‌شوند. در طرح مقدماتی ما، همه این

فراروی این جنبش از سطح معیشتی-صنفي وجود داشت. اما تیغ سرکوب جمهوری اسلامی دست‌به‌کار شد و بخشی از چماق‌داران، گماشتگان ضد کارگری حکومت شدند. ایران خودرو، کفش ملی، تولید دارو، داروپخش، پالایشگاه آبادان، ذوب‌آهن اصفهان و تمامی کارخانه‌جات وابسته به سازمان گسترش صنایع ایران تحت هژمونی گروه‌های چپ بود و همین امر هم کابوس جمهوری نوین‌یاد اسلامی شده بود. چیزی شبیه انقلاب فرهنگی دانشگاه‌ها، در کارخانه‌جات و صنایع هم واقع شد و قانونی تحت عنوان «لایحه مدیریت» با هدف سرکوب و حذف نیروهای چپ در کارخانه‌ها به کار بسته شد. دسته‌های چماق‌دار در همراهی با کمیته‌های انقلاب و پاسداران بر سر استقلال کارگران آوار شدند و در نتیجه تجربه‌ی شوراهای کارگری در سال‌های آغازین انقلاب، با وجود حمایت گروه‌ها و سازمان‌های عمده‌ی چپ از آن، شکست خورد.

منصور حکمت، این تجربه‌ی با اهمیت شورا در ایران را از اساس شورا نمی‌داند. او می‌نویسد «شوراهای کارگری در انقلاب ۵۷ اساساً کمیته‌های کارخانه بودند و نه شورا به معنایی که جنبش شورایی مد نظر دارد، یعنی جنبشی که اجتماع (مجمع عمومی) کارگران در یک واحد، سلول پایه آن است.»

همچون عموم مفاهیم چپ و مارکسیستی، از دید منصور حکمت چیزی قبل از «ظهور» او وجود نداشته است. هر آنچه بوده کج‌روی و انحراف بوده که البته به برکت اندیشه‌ورزیدن منصور حکمت قرار است بازسازی شود. او شوراهای سال‌های آغازین انقلاب را نه در تصادم میان نیروهای حاضر در عرصه‌ی قدرت در آن سال‌ها، و خودنمایی تضاد کار و سرمایه، که نتیجه‌ی «تمنای رهبر شدن یک الیت سیاسی» می‌داند. وی می‌گوید «جنبش کارگری ایران یک الیت سیاسی و یک بافت رهبری عملی غیر رسمی دارد که هیچوقت این امکان را نداشته‌اند در یک ساختار اتحادیه‌ای پایدار به رهبران رسمی و مسئولان اتحادیه‌ای تبدیل بشوند. تلاش برای راه‌اندازی تشکلهای کارگری و به‌خصوص برای تأمین رهبری کارگران در جدال‌های جاری با دولت و کارفرما در خون این‌هاست.» حکمت با تحلیل این آزمایش خون در نهایت هم به این نتیجه می‌رسد که تجربه‌هایی همچون سال‌های آغازین انقلاب مجدداً تکرار خواهد شد. چرا که این گرایش خونی است و در ذات بخشی از جنبش کارگری.

بنابراین کمابیش روشن است که «مجمع عمومی و شورا»ی مد نظر منصور حکمت، در معنای اول انقلابی امر- و البته در معنایی که در انقلاب اکتبر پیگیری شده بود- شورا نیست. اما روشن‌تر اینکه مفصل‌ترین توضیحات او و احیاناً پیروانش هم روشن نیست که «مجمع عمومی و شورا» چیست. به قول خود او در مورد این ایده ما تنها با یک «الگوی شماتیک انتزاعی» طرف هستیم.

به عنوان مثال یکی از اساسی‌ترین نقدهای منصور حکمت به مدل‌های تشکلهای کارگری غیر از «مجمع عمومی و شورا»، وجود نمایندگان کارگر در این تشکلهای به جای عموم کارگران است. در مجمع عمومی مد نظر حکمت، تمام کارگران یک جا جمع می‌شوند و از موضعی برابر و با رای با ارزش مساوی در اتخاذ تصمیم شرکت می‌کنند و بعد تصمیم را اجرا می‌کنند. در حالی که در مدل سندیکا، که شیطان رجیم منظومه‌ی فکری حکمت است، کارگران با وجود دخالت مستقیم در روند مبارزه، پیش بردن سیاست‌ها و تصمیمات را بر عهده‌ی نمایندگان خود می‌گذارند. حکمت می‌نویسد «هیأت

جمهوری اسلامی در اثنای اعتصابات هفت‌تپه تلاش کردند گاه به صراحت و گاه به تلویح از نسبت میان مدل جنبش مجامع عمومی و هفت‌تپه سخن بگویند.

در این مقاله نگاهی به این رویکرد نظری درون جنبش کارگری دارد.

### منصور حکمت، مخترع «مجمع عمومی و شوراها»

غالباً این تصور توسط طرفداران ایده‌ی «مجمع عمومی و شورا» تبلیغ می‌شود که گویی شورا و مجمع عمومی مد نظر آن‌ها در شوراهای انقلاب اکتبر و کمون پاریس پایه دارد و در شورای سال‌های آغازین انقلاب رد پا. هر دوی این تصورات مزورانه و خالی از معنی است. آوردن «مجمع عمومی و شورا» در میان گیومه تعمدی است تا روشن باشد که موضوع گفتگو در اینجا نه آن شوراهای ساخته‌شده در اثنای کمون پاریس و انقلاب اکتبر است، و نه شوراهای سال‌های آغازین انقلاب. «مجمع عمومی و شورا» مطلقاً ایده‌ی انتزاعی منصور حکمت است و ارتباطی با مدل‌های شورایی ندارد.

در مورد نسبت ایده‌ی «مجمع عمومی و شورا» با شوراهای دوران انقلاب اکتبر، توضیح داده خواهد شد. اما منصور حکمت به صراحت نسبتش را با شوراهای آغاز انقلاب روشن کرده است: حکمت اساساً شوراها در سال‌های آغازین انقلاب را شورا نمی‌داند!

موضوع شوراها در سال‌های آغازین انقلاب و وضعیت شکل‌گیری آن‌ها به حد زیادی به روندهای سیاسی منتهای به انقلاب ۵۷ مرتبط است. با سرکوب خونین چپ در سال‌های منتهی به انقلاب و مقابله‌ی تمام‌قد رژیم شاه با هرگونه سازمان‌یابی نیروهای چپ، عملاً در بهمن ۵۷ از سازمان‌یابی چپ ایده‌ای مانده بود و افرادی منفرد که یا جان سالم از طوفان به در برده بودند و یا از زندان‌های سلطنت آزاد شده بودند.

هر چند چپ توانست تا حد ممکن در فرصت کوتاهی پس از انقلاب مجدداً متشکل شود، اما کشیده شدن این تشکلهای یابی تا کارخانه‌ها و مراکز صنعتی امری پس دشوار بود. صاحبان کارخانه‌های خصوصی عموماً از کشور گریخته بودند و مساله‌ی تولید در فضای انقلابی هنوز وضعیت روشنی نداشت. علاوه بر این ساختار بروکراتیک حکومت پیشین عملاً بلااستفاده شده بود. در نتیجه خلائی از مدیریت و تصاحب در کارخانه‌ها و مراکز صنعتی وجود داشت.

وضعیت انقلابی و اعتلای سیاسی، خلاء مدیریت و در نهایت شکل‌گیری مدیریت دوگانه، بهترین فضا برای شکل‌گیری شورا است. از این رو بخش عمده‌ی نیروی چپ آن روزگار و از جمله جنبش سترگ فدایی، راه حمایت از شوراهای کارگری را طی کردند. شوراهای قرار بود کارخانه را بگردانند و مدیریت کنند و در نهایت هم در ارتباط ارگانیک میان شوراها و جنبش چپ، امکان





مقامات را در یک کمیته اجرایی شورا، که در فاصله دو نشست امور مربوط به شورا را حل و فصل می‌کند، جلسات شورا را اداره می‌کند و به مجمع عمومی گزارش می‌دهد، خلاصه می‌کنیم.»

این مجموعه تناقضات در گفتمان «مجمع عمومی و شورا» تنها به توضیح ساختار این نهاد محدود نمی‌شود. حتی نقدهای طرفداران این ایده، به سایر مدل‌های تشکیلی کارگران و به‌ویژه به سنت پایدار سندیکا نیز چنین متناقض و مغلق است. آنچه که از مجموعه مکتوبات منصور حکمت در رابطه با «مجمع عمومی و شورا» برمی‌آید، این است که وی عملاً از سندیکا صحبت می‌کند؛ سندیکایی البته ویژه که:

- می‌توان نامش را «مجمع عمومی و شورا» گذاشت، چرا که خلق آن باید بعد از ظهور حکمت محقق شود
- خصلت‌هایی شبیه شورا داشته باشد، در حالی که تلاش می‌کند کارکرد و ساختار سندیکا را حمل کند
- اولویتش نه منافع صنفی کارگران که طرح نام این یا آن حزب سیاسی باشد

### لنین، روسیه، سندیکا:

چنانکه تشریح شد، هواخواهان ایده‌ی «مجمع عمومی و شورا»، شوراهای سال‌های آغازین انقلاب را شورا نمی‌دانند. اما شوراها در روسیه و خاصه در اثنای انقلاب اکتبر، از مراجع مهم این نیرو در ارجاع‌های تاریخی است. قائل بودن چنین اعتباری برای انقلاب ۱۹۱۷ روسیه و رهبری لنین البته منطقی است. آنچه که در ۲۰ سال منتهی به انقلاب اکتبر تا زمان فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی در روسیه گذشت، بی‌اغراق یکی از تجربیات درخشان بشر برای عبور از رنج و استثمار بود؛ نه فقط در وجه ایجابی، که حتی در وجه سلبی آن. انقلاب اکتبر و روندهای پیش و پس از آن همان میزان که تجربیات پیروز آموختنی حمل می‌کند، حامل تجربه‌ای بزرگ از شکست‌های بزرگ نیز هست.

لنین، نه به مثابه‌ی رهبر پیروز یک انقلاب تاریخی، که به عنوان یک فعال سیاسی چپ در روزهای سرد و سیاه حکومت پلیسی تزاری، و با توجه به شباهت‌های وضعیت سیاسی ایران امروز و روسیه‌ی آن روز، مرجعی قابل توجه در راهیابی برای مبارزه‌ای از موضع چپ علیه وضعیت موجود است. «چه باید کرد؟» لنین وقتی از چنین زاویه‌ای خوانده شود، دیگر نه شبیه یک فرمان و فرمایش از سوی رهبری سیاسی برای نیل به انقلاب، که همچون سندی تاریخی خواهد بود، از اندیشیدن و

بازاندیشیدن در باب «جنبش کارگری روسیه در سال ۱۹۰۲» و درک روندهای پیش و پس از آن. لنین در چه باید کرد، بیش از طرح جواب این سوال، در حال توضیح و بازیابی این سوال است. بنابراین هرچند در هر بخش قاطعانه نظر خود را می‌گوید، اما در اثنای طرح نظراتش، ایده‌های مختلف رایج در آن روزگار و جغرافیا را بازگو می‌کند و البته در همین حین هم به تک تک این مدل‌ها و تفاوت‌هایشان می‌اندیشد و می‌اندیشاند!

چه باید کرد، در واقع «دست‌نامه‌ی سازمانگری» در فضای انقلابی روسیه در ۱۹۰۲ است. دست‌نامه‌ای که به گواه تاریخ، دست کم تا انقلاب اکتبر و حتی سال‌های آغازین این انقلاب، موضوعیت و اعتبار خود را از دست نمی‌دهد.

در این کتاب لنین به صراحت، از ایده‌ی سندیکا و تشکیلاتی «اکیداً صنفی» کارگری حمایت می‌کند. او می‌نویسد: «سازمان‌های کارگری مختص مبارزه‌ی اقتصادی باید سازمان‌های حرفه‌ای باشند. هر کارگر سوسیال دموکرات باید به قدر امکان به این سازمان‌ها باری نماید و در آن‌ها به طور فعال کار کند. این درست است. لیکن این به هیچ وجه به نفع ما نیست که خواستار آن شویم که اعضای اتحادیه‌ی «صنفی» فقط سوسیال دموکرات‌ها باشند. بگذار هر کارگری که به لزوم اتحاد برای مبارزه علیه کارفرمایان و حکومت پی می‌برد در اتحادیه‌ی صنفی شرکت کند.»

در منظومه‌ی فکری لنین، «حزب» با وجود اهمیت مرکزی، اما لیدر و نهاد بالادستی سندیکاها نیست. سندیکا در نهایت باید کار خود را در مبارزه‌ی صنفی پیش ببرد. نهایت نقشی که او برای روشنفکر انقلابی در سندیکاها قائل است نیز عضویت در سندیکاست برای شکل دادن استراتژیک به مبارزه‌ی سندیکا. اما در نهایت سندیکا همان اندازه از «حزب» مستقل است که از دولت مستقر.

او در توضیح این ایده می‌نویسد: «مبارزه‌ی سیاسی سوسیال دموکراسی به مراتب دامن‌دارتر و پیچیده‌تر از مبارزه‌ی اقتصادی کارگران علیه کارفرمایان و حکومت است. به همین ترتیب (و در نتیجه‌ی این) هم سازمان حزب انقلابی سوسیال دموکراتیک ناگزیر باید از نوع دیگر و غیر از سازمانی باشد که کارگران برای این مبارزه دارند. سازمان کارگران باید اولاً حرفه‌ای باشد، ثانیاً به قدر ممکن باید دامنه‌اش وسیع باشد، ثالثاً باید حتی‌المقدور کمتر پنهان باشد.» لنین گویا زنگ صدای رادیکال‌های صد سال بعد را در رابطه به مضرات علنی بودن در گوشش می‌شنود که بلافاصله اما در پرانتز می‌نویسد «بدیهی‌ست من چه در اینجا

و چه از پایین‌تر، روسیه‌ی استبدادی را در نظر دارم.» بنابراین دست کم در «چه باید کرد»، ما با دو نهاد سازمانگری «اکیداً متمایز» طرف هستیم. سندیکا به مثابه‌ی نهاد سازماندهی مبارزه‌ی صنفی وسیع و گسترده‌ی کارگران که حتی‌المقدور علنی است و حزب که کارش تدارک انقلاب در معنای لنینی آن است. هرچند نسبت این دو نهاد از دید لنین بستگی تام به وضعیت مبارزات سیاسی در جامعه دارد. لنین وقتی از ۱۸۹۴ می‌نویسد و به بیان خود او، از دورانی که «تعداد سوسیال دموکرات‌ها را می‌شد با انگشت شمرد»، وظیفه‌ی نیروی سوسیالیست را پیروی و دنباله‌روی از تشکیلات صنفی کارگران و حتی تلاش‌های خودبه‌خودی کارگران می‌داند. اما هنگام تالیف «چه باید کرد؟» در سال ۱۹۰۲ و وقتی که تعداد «سوسیال دموکرات‌ها» زیاد است و نیرویشان وسیع و فراگیر، بحث دیگری را پیش می‌کشد. او اینبار می‌گوید روشنفکر، مبارز انقلابی و حزبی باید تربیون مردم باشند و البته به موسم حمایت از جنبش کارگری استراتژی خویش را پیش ببرد. در این مقطع وظیفه‌ی حزب در گفتار رو به سندیکا، پیش‌کشیدن استراتژی خویش است. همین انقطاع و تفاوت هم به مبنای اصلی دعوا، بر سر دوگانگی «آگاهی و خودانگیختگی» در مبارزات بعدی لنین می‌شود. اما حداقل تا ۱۸۹۴ لنین هم در چه موضع دفاع از خودانگیختگی قرار دارد و حتی در چه باید کرد هم از مناسب بودن این ایده در آن مقطع تاریخی مشخص دفاع می‌کند.

در جریان انقلاب شکست‌خورده‌ی ۱۹۰۵ است که شورا نیز به عنوان یک نهاد سازمانگر مبارزات کارگری ایفای نقش می‌کند. در خلاء قدرت موقت در اثنای این انقلاب «شورای نمایندگان کارگران پترزبورگ» تشکیل شد و در یک فاصله‌ی کوتاه دو ماهه عمر آن به پایان رسید. این عملاً اولین مواجهه‌ی جنبش کارگری روسیه با امر شورا است: یک نهاد موقت و ویژه به هنگام ایجاد خلاء قدرت و برای اعمال دموکراتیک‌ترین مدیریت بر این خلاء تا زمان تثبیت مناسبات.

همین وضعیت در انقلاب ۱۹۱۷ هم تکرار می‌شود. این‌بار هم شورا از دید لنین «یک ارگان مردمی» است «که به طور موقت وظایف یک دولت اضمحلال یافته را بر عهده می‌گیرد.» در فوریه‌ی ۱۹۱۷ و تنها در چنین خلاء قدرتی است که لنین شعار معروف «تمام قدرت به دست شوراها» را مطرح می‌کند. این شعار برای انقلاب روسیه، انتخابی میان شکست انقلاب با سپردن مجدد کار به نیروهای نظام پیشین و یا حفظ وضعیت «اعتدالی سیاسی» تا زمان بارور شدن انقلاب است. تشخیص لنین از وضعیت عینی روسیه این بود که پس از سرنگونی سلطنت تزاری، دیکتاتوری بورژوازی و حاکمیت کرنسکی و نیروهای نزدیک و مشابه‌اش از یک سو، و شوراهای کارگری و دهقانی و سربازان از سوی دیگر در مقابل یکدیگر ایستاده‌اند و عملاً یک قدرت دوگانه در سپهر سیاسی روسیه شکل گرفته است: بسیار شبیه ماه‌های ابتدایی پس از انقلاب ۵۷ در ایران و البته با این تفاوت که کرنسکی و شرکا، توفیقات خمینی و نیروهای پیرامونی‌اش را نداشتند و آن جایگاهی که در سال ۵۷ برای خمینی ایجاد شده بود، برای کرنسکی و لووف وجود نداشت. در چنین فضایی‌ست که لنین از فوریه تا جولای ۱۹۱۷ شعار می‌دهد که «تمام قدرت به دست شوراها»: برخوردی اجتناب‌ناپذیر در مسیر تکامل روندهای انقلاب.

این شوراها اما به دلیل ساختار نامتعین‌شان، تا همان جولای ۱۹۱۷ به امکانی برای شکست انقلاب تبدیل



سرکوب است!

منصور حکمت معتقد است «هیچ رژیم نمی‌تواند با مجمع وسیع کارگران همان رفتار سرکوبگرانه و پلیس‌ای را بکند که به یک هیأت نمایندگی، هسته‌ی مخفی یا هیأت مؤسس اتحادیه مخفی می‌کند.» در اعتصابات و تجمعات وسیع کارگران هفت‌تپه در سال ۹۷ ثابت شد که اینچنین نیست؛ هر چند پیش از آن هم بدیهی بود. این ایده متکی به این تخیل هالیوودی است که کارگران هر آن و همواره می‌توانند تجمع کنند و ساعت‌ها و روزها بدون هیچ افقی برای محقق شدن مطالباتشان بایستند.

روشن است که وقتی سندیکا به مثابه‌ی یک تشکل پایدار وجود ندارد و کارگران معترض حول چند خواسته‌ی مشخص اعتصاب و تجمع کرده‌اند، شکستن اعتصاب و تجمع برای نهاد سرکوب به سهولت آب خوردن است. مدل «مجمع عمومی و شورا» میزان فشار امنیتی و تاثیر روانی آن بر کارگران، و کارگر بودن کارگران را از محاسبات خود حذف می‌کند.

هفت‌تپه با اتکا به سنت سندیکایی دیرینه‌اش، توانست به قلب اعتراضات کارگری

می‌شوند. دیکتاتوری بورژوازی در مدت کوتاهی می‌تواند این تشکل‌های نامتشکل را تضعیف، مستحیل و منحرف کند و آن‌ها را به سوژه‌ای علیه خود بدل سازد. در این مقطع و این بار لنین موضع نویی در قبال شورا دارد. او با طرح ایده‌های انشعاب در شوراها و کنار گذاشتن شعار «تمام قدرت به دست شوراها»، می‌نویسد شورا دیگر دونکیشوتیسیم و مضحکه‌ای بیش نیست و از امکان‌های خیانت به انقلاب است.

نکته‌ی با اهمیت در رابطه با نسبت میان شورا و سندیکا این است که یکی از مبانی اختلاف بلشویسم و منشویسم در آن سال‌ها مرکزیت دادن به شورا و یا حزب بود. گرایش منشویستی با توجه به اهمیتی که به گرایش خودانگیختگی کارگران می‌داد طرفدار مرکزیت شورا بود و بلوشیسم لنینی طرفدار حزب. بنابراین حتی در اوج دعوی شورا و ناشورا در سال‌های وقوع شورانگیزترین و وسیع‌ترین انقلاب سوسیالیستی تاکنونی، کسی شورا را جایگزین سندیکا نکرد و ندانست.

شورا، حتی اگر حقانیت داشته باشد، ساختاری در مقابل حزب در مقطع اعتلای سیاسی و حین فروپاشیدن نظم موجود است. نه اکیداً جایگزینی برای مبارزات پایدار و پایه‌دار سندیکایی. بنابراین:

- چنان که روشن است، لنین در مبارزات کارگری، حیطه‌ی حزب و سندیکا را اکیداً از هم جدا می‌داند و در عین حال مدافع تشکیل وسیع‌ترین و علنی‌ترین سندیکاهاست؛
- شورا در انقلاب روسیه، نه یک نهاد اجتناب‌ناپذیر و قدسی، که امکانی برای اعمال اراده‌ی زحمتکشان است. امکانی که در مقاطعی حتی به ضد خود تبدیل می‌شود و از سوی سوسیال دموکراسی روسی طرد؛
- شورا نه جایگزین سندیکا در روندهای مبارزات کارگری، که جایگزین حزب در دوران کوتاه اعتلای سیاسی است

### استدلال‌هایی برای سرکوب نظری سندیکا، در بیان طرفداران «مجمع عمومی و شورا»:

الف- کارکرد سندیکا حفظ و تثبیت وضعیت موجود است، پس زنده باد شورا!!

منصور حکمت فکر می‌کرد «سندیکا بخشی از یک توازن و حتی توافق وسیع‌تر در جامعه میان دو سوی خرید و فروش نیروی کار در بازار است.» این توضیح درباره‌ی سندیکا فی‌المثل در رابطه با س. ژ. ت. در فرانسه می‌تواند قابل تأمل باشد. سندیکایی سراسری و قانونی، که نهاد کارگران در مبارزات صنفی است. هرچند حتی نقش قانونی‌ترین و معتدل‌ترین و لیبرال‌ترین سندیکاهای اروپایی را هم نمی‌توان تا این اندازه تقلیل داد. روشن است هنگامی که سرمایه‌داران پول، قدرت و نهادهای خود را دارند، کارگران برای حفظ منافع خود در جامعه به تشکلی نیاز دارند که بتوانند در رزم مشترک و اجتماعی‌شده، مطالبات خود را به سرمایه‌داری تحمیل کنند.

اما در ایران حکومت و قانون اساساً چنین شانی را برای سندیکاها قائل نیست. سندیکا بخشی از مبارزه‌ی مستقل مزدبگیران در صنفی‌ترین و در نتیجه فراگیرترین شکل ممکن است. حال آنکه شورا نه فراتر بردن مبارزه‌ی صنفی کارگری به سطح سیاسی، که تقلیل یک مبارزه و «مقاومت جنبشی» گسترده، به سطح چند شعار سیاسی اکیداً نامفهوم است.

حکمت توضیح می‌دهد که «بدون یک مجموعه روابط سیاسی، اداری و حقوقی در جامعه که اتحادیه کارگری بخش موخه و پذیرفته شده‌ای از آن تعریف شده باشد، سندیکاسازی راه بجایی نمی‌برد» و البته توضیح نمی‌دهد از دید او سندیکا قرار است راه به کجا ببرد؟

تاریخ البته بیش از حکمت پاسخگوست و این راه را نشان می‌دهد. ساختارهای سندیکایی راه به جایی بردند. اعتصاب سراسری معلمان در هفته‌های اخیر، و تجمعات متعاقب آن و نیز اعتصابات سراسری در چند سال اخیر و در نهایت تحمیل اراده‌ی معلمان به حکومت، تنها یک نشان کوچک از راه به جایی بردن سندیکاست.

هرچند حکمت بلافاصله قسم می‌خورد که «ما هیچ دو خشتی که کارگران روی هم گذاشته باشند را بر نمی‌چینیم.» اما هم او و هم مومنان و پیروان امروزش، با طرح شعارها و گفتن انحراف و «آسمانی» نه دو خشت، که به دیوار ساخته شده توسط کارگران تیشه می‌زنند. این باورمندان به این ایده بودند که کارگران سندیکالیست و فعالان سندیکایی را به اشد انحای ممکن مورد فشار و تحقیر قرار دادند. پروپاگاندا علیه سندیکای شرکت واحد و سندیکای هفت‌تپه عملاً به یکی از وظایف جاری پیروان حکمت تبدیل شده است.

ب- سندیکا سرکوب را برای حکومت تسهیل می‌کند و «مجمع عمومی و شورا» مانع



در ایران تبدیل شود. هرچند که اعتراضات کارگران هفت‌تپه در وضعیت اختلال در مدیریت و فساد فراگیر اسدیگی‌ها، وجوهی شورایی هم یافت. اتفاقاً وجه شورایی اعتصاب هفت‌تپه در سال ۹۷ بود که سرکوب را برای نهادهای سرکوب جمهوری اسلامی تسهیل کرد.

کارگران هفت‌تپه در اعتصابات ۹۷، علاوه بر مطالبات متعین و صنفی روشن، با توجه به اختلال در مدیریت و چمبره‌زدن مار خصوصی بر این واحد صنعتی خواهان مدیریت کارگری در هفت‌تپه بودند. این مفهوم البته در چارچوب درک تبلیغی از «مجمع عمومی و شورا» نمی‌گنجد. درکی که می‌خواهد مسئولیت یک انقلاب اجتماعی را به گردن نهاد صنفی کارگران بیندازند. هرچند در آن مقطع بازجو-خبرنگاران جمهوری اسلامی هم به نیروی تبلیغ این نظر تبدیل شده بودند.

ج- «مجمع عمومی» بیگ‌بنگ سندیکاست!

یک ادعای دیگر طرفداران «مجمع عمومی و شورا» این است که مدعی‌اند، مجمع عمومی به مثابه‌ی یک بیگ‌بنگ برای تشکیل تشکل‌های صنفی مستقل عمل می‌کند. این نیروها مدعی‌اند که هر تشکل کارگری‌ای برای تشکیل مجبور است از مسیر مجمع عمومی پیش برود. این استدلال نهایت بی‌استدلال ماندن این نیروست: بدیهی و طبیعی است که آغاز به کار بروکراتیک هر نهادی به چیزی شبیه مجمع عمومی نیاز دارد، اما نه به شکل بیگ‌بنگ و خلع‌الساعه‌ای ارسطویی.

چنین برداشتی اهمیت مبارزات تاریخی کارگران و تاریخ مبارزات آن‌ها و همچنین حقایق جاری در بستر اقتصاد متلاشی شده را در تشکیل تشکل‌های مستقل کارگری نادیده می‌گیرد و تلاش می‌کند تاریخ را از لحظه‌ای تعریف کند که چیزی شبیه مطلوب خود را در آن بیابد.

مشخص است که تا ضرورت‌های مادی و انضمامی تشکیل یک تشکل مستقل کارگری وجود نداشته باشد، بزرگ‌ترین «مجمع عمومی» هم ختم به جای و سیگار و تشویق می‌شود و بی‌اثر می‌ماند.

د- سندیکا پایدار نیست!

منابع:

۱ «منتخب آثار منصور حکمت، ضمیمه ۱»، انتشارات حزب کمونیست کارگری - حکمتیست

۲ درباره‌ی سبک کار کمونیستی، منصور حکمت

۳ مجموعه آثار حکمت، جلد ۶

۴ «منتخب آثار منصور حکمت، ضمیمه ۱»، انتشارات حزب کمونیست کارگری - حکمتیست

۵ درباره‌ی سبک کار کمونیستی، منصور حکمت

۶ مجموعه آثار، جلد ۶

۷ چه باید کرد؟ لنین

۸ لنین. در اطراف شعارها. ترجمه پورهرمان

یک استدلال دیگر این است که سندیکا در ایران هیچگاه دوام نداشته است. همین استدلال است که موضوع سندیکای شرکت واحد، سندیکای هفت‌تپه، کانون صنفی معلمان ایران، تشکل‌های بازنشستگان، تشکل کارگران راه‌آهن چندین نیروی با سابقه‌ی دیگر که یا نام سندیکا را با خود پدک می‌کشند و یا خصلت سندیکایی دارند را به کابوس مخالفان سندیکا تبدیل می‌کند. مشابهت‌های حملات اردوی سرمایه و سرکوب و مدعیان کارگری به سندیکای شرکت واحد هم از همین روست. طرفداران «مجمع عمومی و شورا» سندیکایی را «نیروی محدود دو-سه نفره» می‌خواند که تحت شدیدترین سرکوب‌ها هم مبارزه‌ی پیگیر خود را رها نکرده است.

در نهایت:

بر خلاف انتقادات سندیکالیست‌ها، مدل «مجمع عمومی و شورا» نه ایدئولوژیک که ادامه‌ی سیاسی ایده‌ی منصور حکمت است. بنابراین حامل خصائص ایدئولوژیک بودن هم نیست. مدلی مقطعی، رادیکال‌نما و بدون نظام و ساختار تشکیلاتی که اگر با اغماض اثر و نشانی هم تاریخ دارد، اثر منفی است.



«مجمع عمومی و شورا» که در نهایت هم روشن نیست قرار است جایگزین حزب باشد یا سندیکا، تقلیل مبارزات کارگران به دنباله‌روی از این یا آن حزب مشخص است. حال آنکه نسبت سندیکا و هر تشکل مستقل کارگری‌ای دقیقاً باید عکس این باشد. این حزب است برای کسب تمایل و توجه سندیکا می‌تواند تنظیم سیاست کند. احزاب، در مدل‌های دموکراسی متعارف با حمایت از سندیکا رای می‌گیرند. در مدل‌های ایرانی، و هنگامی که هم آن تشکل مستقل و هم احزاب چپ وجه اپوزیسیونی دارند هم این امر موضوعیت دارد.

سندیکا، به مثابه‌ی امکان پایدار تشکل‌یابی کارگران در وضعیت کنونی جنبش کارگری در ایران وظایفی تاریخی و تاریخ‌سازی بر عهده دارد. جنبش سندیکایی ایران در تداوم پیگیری این وظایف، تلاش شورانگیز و قابل ستایشی می‌کند. خاصه در شرایطی که چماق سرکوب بر سر کارگر سندیکالیست است و اخراج از کار، امکان کارفرما برای فشار بر کارگران حق طلب.



وجود نداشت؛ نه سالن نمایش و موسیقی و نه مردمی که توان هزینه کردن برای این امور را داشته باشند.

هرچند گروه‌هایی از هنرمندان از جمله هنرمندان تعزیه و خیابانی و مطرب‌ها در میان مردم بودند که در میان مردم عادی حضوری همیشگی داشتند و شاید بتوان گفت که این قشر آغازگر هنر عامه‌پسند یا پاپولار در ایران معاصر هستند.

### انقلاب مشروطه و دوران پهلوی نخست

انقلاب مشروطه بستری به‌وجود آورد که هنرمندان که از طبقات اشراف و صاحب منصبان بودند با توده‌ی مردم عادی جامعه در ارتباط قرار گیرند و به‌نوعی هنر متفکر نوین مردمی در این عصر در ایران متولد گشت.

از هنرمندان بزرگ و مشهور آن دوران می‌توان از عارف، شیدا، کمال‌الملک، میرزا جهانگیر خان صور اصرافیل، جهانگیر خان شیرازی، علامه قزوینی و دهخدا نام برد.

پس از انقلاب مشروطه و در دوران رضا شاه پهلوی تا زمان جنگ جهانی دوم هم‌زمان با تغییرات عامرانه‌ی فرهنگی، با تاسیس نمایشخانه‌ها و مکان‌های مخصوص اجرای آثار هنری و به‌خصوص تاسیس رادیو، حضور گرامافون در منازل و مکان‌های عمومی و تفریحی هنرمندان برای نخستین بار به مفهوم امروزی و مدرن به شکل یک صنف اقتصادی در جامعه تبدیل گشتند که توانایی تولید اقتصادی را پیدا کرده بودند و مردم برای دیدن و خواندن و شنیدن آثارشان هزینه می‌کردند. در این دوران هنرمندان یا از راه آموزش یا اجرا و یا فروش آثار درآمد داشتند. ولی صنف و سندیکای هنرمندان به مفهوم مدرن امروزی همچنان وجود نداشت.

### دوران پسا جنگ جهانی دوم و پهلوی دوم

پس از جنگ جهانی دوم تا زمان انقلاب ۵۷ شاهد گسترش مکان‌های اجرا و ارایه و آموزش‌های هنری در شهرهای کشور بودیم. همچنین با گسترش رادیو و تاسیس تلویزیون و گسترش سالن‌های سینما و انقلاب تکنولوژی شاهد حضور بیش از پیش محصولات هنری در میان مردم بودیم. در این دوران شاهد گسترش آموزش عمومی و دانشگاه‌ها بودیم و برای نخستین بار در ایران مدارس تخصصی هنری با نام هنرستان‌های هنری و دانشکده‌های هنری تاسیس گشتند.

همچنین برای نخستین بار آموزش هنری در مدارس به طور عام آغاز گشت و بخشی از هنرمندان به عنوان آموزگار هنر در مدارس مشغول به کار شدند.

در این دوران بیشتر هنرمندان در استخدام سازمان‌ها و نهادها و ارگان‌های دولتی بودند و یا استخدام رسمی سیستم آموزشی بودند و از این رو در این دوران هنرمندان بیشتر حالت کارمندان دولت را داشتند و آن حالت تشکیلی صنفی و سندیکایی به این دلیل و در این شرایط ایجاد نشد و حضور نداشت.

در این دوران بخش دیگری از هنرمندان هم بودند که از جانب نهادهای خصوصی اقتصادی و صاحبان سرمایه حمایت می‌شدند و در استخدام دولت نبودند. بیشتر هنرمندان سینما و تئاتر و موسیقی پاپ از این جمله بودند که در استخدام نهادهای خصوصی بودند. ولی با این وصف به خاطر ماهیت کاپیتالیستی اقتصاد کشور و فشار و سرکوب نهادهای صنفی مستقل همچنان فاقد توان ایجاد تشکیلاتی سندیکایی

# نگاهی به سیر تحول اصناف و سندیکاهای هنری در ایران معاصر از قاجار تا امروز

## بیژن میثمی



### دوران قاجار آغاز مدرنیته‌ی هنری

هنر به گونه‌ی مدرن امروزی در ایران حضور خود را از دوره‌ی قاجار آغاز کرد. هنرمندان ایرانی تحت تاثیر فضای هنری در اروپای قرن نوزده، طرحی نو در انداختند که تأثیرات شگرفی در ۲۰۰ سال اخیر در کشور ما داشته است.

در آغاز مدرنیته‌ی هنری ایران در دوره‌ی قاجار، هنرمندان سرشناس یا خود از اعضای خاندان سلطنتی بودند و یا از خاندان‌هایی اشرافی و مرتبط با دربار و یا اگر از طبقه‌ی متوسط بودند از خاندان‌های هنرمند بودند. به جرات می‌توان گفت که این خاندان‌های هنرمند آغازگر سازمان‌گری صنفی هنرمندان در ایران هستند. یکی از خاندان‌های مشهور هنرمند در دوران قاجار خاندان فراهانی است. خاندانی که میرزا عبدالله و آقا حسین‌قلی را در نسل اول و استاد عبادی و شهنازی و جواد معروفی را در نسل دوم به موسیقی و فرهنگ ایران تقدیم کردند.

هر چقدر هنر در ایران با حفظ نمادهای سنتی با شتاب به سمت مدرنیته پیش می‌رفت اما از منظر اقتصادی، دارای آن جایگاه در قدرت و اقتصاد و اجتماع نبود که توان چانه‌زنی برای داشتن جایگاهی مناسب در ساختار قدرت و اجتماع ایران آن زمان را داشته باشد. در دوران قاجار هنر به عنوان یک صنعت و مولد اقتصادی در جامعه حضوری نداشت زیرا زیرساخت‌های یک جامعه‌ی مدرن برای عرضه‌ی آثار هنری

بودند.

بیشتر الگوی بخش خصوصی هنر ایران الگوی کاپیتالیستی دهه ۰۵ و دوران مکتب‌پرستی بود که اجازه‌ی تاسیس سندیکا را به هنرمندان به شکل بایسته نمی‌داد و گروه بزرگ دیگر هم در استخدام نهادها و سازمان‌های دولتی و یا سیستم آموزشی بودند که برای داشتن سندیکا سختی‌ها و مشکلات زیادی را همراه داشتند.

## انقلاب ۵۷

با شروع حرکت انقلاب ۵۷ هنرمندان برای نخستین‌بار شکل‌های صنفی خود را تشکیل دادند و با حضور در انقلاب ۵۷ به شکل صنفی در تحولات جامعه نقشی بسیار مهم را ایفا کردند و این سرآغازی بود برای شناختن هنرمندان به عنوان صنفی که توانایی تاثیرگذاری بر جامعه را دارا هستند.

در سال‌های نخست انقلاب ۵۷ سندیکاهای و تعاونی‌های صنفی هنرمندان شکل گرفت که یکی از مشهورترین و بهترین نمونه‌های آن کانون فرهنگی هنری چاووش بود.

اما این دوران خیلی کوتاه بود و دولت اسلامی با تعطیل کردن نهادهای صنفی و پاک‌سازی هنرمندان در استخدام دولت و بستن مراکز آموزشی هنری عملاً هنرمندان را خانه‌نشین کرد.

در دهه‌ی اول انقلاب بیشتر هنرمندان تئاتر و سینما مجال کار کردن داشتند و آن هم به‌خاطر حضور رادیو و تلویزیون و سینما و سالن تئاتر بود. ولی هنرمندان عرصه‌های دیگر تنها کاری که می‌توانستند انجام بدهند تدریس خصوصی در خانه‌های خود بود. عملاً دیگر چیزی در میان باقی نمانده بود که کسی برای تاسیس سندیکایی قدمی بردارد.

## دوران سازندگی

پس از پایان دهه‌ی نخست انقلاب رفته‌رفته با باز شدن فضای اقتصادی شاهد رشد و ظهور هنرمندان نسل جدید بودیم و همچنین شاهد افزایش تولید آثار هنری. اما حکومت در سال‌های سازندگی اصلاً روی خوشی به تشکل‌های صنفی هنری نشان نمی‌داد که یکی از مثال‌های زنده‌ی آن برخورد حکومت با کانون نویسندگان و اعضای آن و جنایت قتل‌های زنجیره‌ای است.

در دوران سازندگی با هنرمندانی که ذره‌ای نزدیک به خطوط قرمز می‌شدند برخوردهای امنیتی شدید می‌شد و عمدتاً فضایی پلیسی و امنیتی بر جامعه‌ی هنری و فرهنگی ایران سایه انداخته بود.

## دوم خرداد

پس از دوم خرداد و بر ملا شدن قتل‌های زنجیره‌ای فضای فرهنگی رفته‌رفته باز شد و جو امنیتی و پلیسی از جانب دولت کنار گذاشته شد.

در دوران اصلاحات شاهد تشکیل نهادهای صنفی هنری و فرهنگی هستیم که از جمله می‌توان به انجمن صنفی روزنامه‌نگاران و تشکل صنفی موسیقی‌دانان و فیلم‌سازان اشاره کرد. این حرکت می‌بایست نزدیک به ۱۵۰ سال پیش از آن شروع می‌شد و با تاخیری تاریخی در دوران اصلاحات سرانجام آغاز گشت.

ناگفته نماند که از همان روزهای نخست شروع حرکت‌های صنفی در دوران اصلاحات، دولت پنهان سرکوب یا به انحراف کشاندن سندیکاهای آغاز کرد.

## دوران پسا اصلاحات

با همه‌ی فشارهایی که در ۲۰ سال اخیر بر سندیکاهای اعمال شد، رشد سندیکاهای به طور عموم و به طور خاص برای هنرمندان در ایران بسیار چشمگیر بوده است. در تمامی شاخه‌های هنری در حال حاضر سندیکاهای صنفی هنرمندان تشکیل شده و حتی سندیکاهای استانی و شهری هم توسط هنرمندان تشکیل شده که این خود اتفاقی میمون است.

متأسفانه سندیکاهای هنرمندان هنوز هم از قدرت چانه‌زنی با قدرت بی‌بهره‌اند و حاکمیت هم به هیچ روی امکان فعالیت‌های تاثیرگذار را به هیچ یک از این سندیکاهای نمی‌دهد. هنوز پس از ۰۰۲ سال از شروع مدرنیته‌ی هنری در ایران همچنان هنرمندان ایرانی از بسیاری از حقوق اجتماعی و اقتصادی‌شان محروم هستند.

در مرحله نخست سندیکاهای باید قدرت چانه‌زنی داشته باشند و توانایی پیگیری شکایات مدنی هنرمندان را دارا باشند. در کشورهایی که نهادهای دموکراتیک به شکل واقعی در جامعه حضور دارند این نهادها توانایی پیگیری شکایات هنرمندان را در امور قراردادی و اقتصادی و اجتماعی دارا هستند. همچنین سندیکاهای و یا یونیون‌ها یا همان اتحادیه‌های هنرمندان نرخ دستمزد هنرمندان در پروژه‌های مختلف را تعیین می‌کنند. این اتحادیه‌ها با همکاری دولت بسته‌های بازنشستگی و بیمه‌های خدمات درمانی را با نرخ‌های نازل به هنرمندان عضو اتحادیه ارائه می‌دهند.

مادامی که اتحادیه‌های صنفی و سندیکاهای قدرت اجرایی خود را در جامعه نداشته باشند توان ایجاد تغییر در شرایط زندگی هنرمندان را هم نخواهند داشت. برای نیل به این هدف اتحادیه‌های هنرمندان باید بیش از پیش تلاش مضاعفی را به خرج دهند تا به هدف والای خود یعنی داشتن قدرت چانه‌زنی برسند.

تغییرات واقعی دموکراتیک در یک جامعه از طریق مبارزات مدنی اتحادیه‌ها و سندیکاهای شکل خواهد گرفت. بنابراین تمامی اصناف در ایران امروز باید اتحادیه‌های خود را تشکیل داده و از تمام ابزار دموکراتیک و صلح‌طلبانه‌ی خود استفاده کنند تا حاکمیت را به عقب‌نشینی و پذیرش خواسته‌های مشروع خود وادار کنند.



# سندیکاها در بلژیک

ترجمه: جعفر حسین زاده و علی صمد

## تاریخچه سندیکاهای کارگری در بلژیک

سندیکاهای کارگری سازمان‌های بزرگی هستند که از منافع کارگران در مکان‌های مختلف از طریق مذاکره و گفتگو دفاع می‌کنند. تعداد اعضای سندیکا در بلژیک بیشتر از سندیکاهای فرانسه است. جمعیت بلژیک شش برابر کمتر از فرانسه است. به نظر می‌رسد با توجه به رشد ۶۰ درصدی سازمان‌های سندیکاهای کارگری در بلژیک، آنها به عنوان بازیگران کلیدی در زمینه اجتماعی نقش بازی می‌کنند.

در آغاز قرن نوزدهم، بلژیک اولین کشوری در این قاره بود که تحت تاثیر انقلاب صنعتی قرار گرفت. شرایط اسفبار زندگی و کار، تحقیرات حقوقی و سیاسی، ممنوعیت تشکل‌های کارگری و دستمزدهای پایین، مشخصه وضعیت طبقه کارگر نوپا بود.

کارگران برای مقابله با این مشکلات، به تدریج خود را برای تاسیس انجمن‌های همیاری متقابل، تعاونی‌ها و اتحادیه‌های حرفه‌ای و سرپچی از ممنوعیت تحمل شده برای تجمعات، سازماندهی کردند. هدف این «صندوق کمک‌های متقابل» به‌ویژه حمایت از اعضای خود در صورت بیماری یا بیکاری است.

از سال ۱۸۳۴، این صندوق‌های همیاری دفاع از حقوق مشاغل مختلف (مقاومت در برابر کاهش دستمزد، حفاظت از شرایط کار و غیره) را به هدف خود اضافه کردند. پیدایش اتحادیه‌های کارگری (سندیکا) به سال ۱۸۵۷ بازمی‌گردد، اما بورژوازی با فعالیت آنها مخالفت کرده است. در سال ۱۸۸۶، شورش در دو حوزه صنعتی منطقه والون رخ داد و با خشونت سرکوب شد. تنها پس از آن بود که قانون کار رفته‌رفته تهیه شد، اما باید تا سال ۱۹۲۱ منتظر باقی ماند تا دیگر اعمال حق اعتصاب با مشکل مواجه نشود.

در طول جنگ جهانی دوم ۱۹۴۰-۱۹۴۵، رهبران اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان به صورت مخفیانه با یکدیگر ملاقات می‌کنند تا در مورد مدل اقتصادی-اجتماعی که به محض آزادی ایجاد می‌شود، بحث کنند. «پیش‌نویس توافقنامه‌ی همبستگی اجتماعی» را به توافق می‌رسانند، و از این طریق پایه‌های سیستم تامین اجتماعی را برای کارگران حقوق‌گیر در سال ۱۹۴۵ ایجاد می‌کنند. اتحادیه‌ها به‌عنوان نمایندگان کارکنان و به‌عنوان طرف گفتگوی کارفرمایان و جهان سیاسی مشخص می‌شوند. رونق اقتصادی سال‌های پس از جنگ جهانی دوم به سندیکاها امکان رشد قابل توجهی را داد. معماری «گفتگوی اجتماعی»

به تدریج تکمیل می‌شود و وزن سندیکاها را بیشتر در جامعه تقویت می‌کند.

## رایزنی اجتماعی

کشور بلژیک به دلیل سیستم «رایزنی اجتماعی» در جهان معروف است. منظور ما از «رایزنی اجتماعی» همه‌ی اشکالی است که روابط بین اتحادیه‌های کارگری و تشکل‌های کارفرمایی را تشکیل می‌دهد که در نهایت به دولت هم تعمیم می‌یابد. کارکرد «رایزنی اجتماعی» تنظیم روابط بین کارفرمایان و کارگران است.

در سال ۲۰۱۵، این مشورت در «گروه ده» صورت گرفت. «گروه ده» یکی از مراکز عالی «رایزنی اجتماعی» است که در آن نهادهای حاکمیتی، اتحادیه‌های کارگری و تشکل‌های کارفرمایی تشکیل جلسه می‌دهند. پنج نماینده از سه سندیکا (FGTB، CSC و CGSLB) و پنج نماینده از فدراسیون‌های کارفرمایان (FEB)، طبقات متوسط و اتحادیه‌ی کشاورزان (Boerenbond) در آن شرکت دارند.

این «گروه ده» نفره در واقع یازده نفر را گرد هم می‌آورد، زیرا ریاست آن بر عهده‌ی رئیس فدراسیون‌های کارفرمایان (FEB) است. به طور سنتی، این در «گروه ده» است که هر دو سال یک‌بار در مورد توافق‌نامه‌های بین‌حرفه‌ای مذاکره می‌کنند؛ توافق‌نامه‌هایی که مربوط به دستمزد و نیز شرایط کار برای همه‌ی کارگران در بخش خصوصی است. این توافقنامه‌ها دستورالعمل‌هایی را برای بخش‌های مختلف تعیین می‌کند. همچنین در مورد مسائل عمده‌ی بین‌حرفه‌ای، مانند موضوع مقررات واحد برای کارمندان و کارگران بحث می‌کند.

«گروه ده» نفری نیز محل تماس با دولت است. این دومی علاوه بر این، در سال‌های اخیر به طور فزاینده‌ای در گفت و گوها حضور دارد. در بخش خصوصی، این سیستم مذاکره در سطوح مختلف بین «شرکای اجتماعی» (اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایی) امکان انعقاد آنچه را که قراردادهای کار دسته‌جمعی نامیده می‌شود را ممکن می‌سازد.

این قانون قرارداد جمعی را چنین تعریف می‌کند: «قراردادی است که بین یک یا چند تشکل کارگری و یک یا چند تشکل کارفرمایی یا یک یا چند کارفرما منعقد می‌شود که روابط فردی و جمعی

بین کارفرمایان و کارگران در داخل شرکت‌ها یا شاخه‌ای از فعالیت، حقوق و تعهدات طرفین قرارداد را تعیین و تنظیم می‌کند». این کنوانسیون‌ها طیف وسیعی از موضوعات را پوشش می‌دهند. از نظر تاریخی، دستمزدها و ساعات کار اولین موضوعاتی بودند که در این موارد گنجانده شدند.

## نقش سندیکاهای کارگری

اقدامات سندیکاهای کارگری می‌تواند از بیان تقابل آمیز مطالبات کارگران در شرکت‌ها تا مشارکت در مدیریت سازمان‌های بزرگ تامین اجتماعی باشد یا اینکه فشار بر تصمیمات سیاسی، هم در سطح دولت فدرال و هم در سطح جوامع و مناطق را نیز دربرگیرد.

سندیکاهای کارگری نیز در آگاه‌سازی کارگران در مورد قوانین اجتماعی نقش دارند. ممکن است از آنها خواسته شود که از اعضای خود در دادگاه به‌ویژه در صورت اختلاف با کارفرما، دفاع کنند.

سندیکاها مسئول پرداخت مقرری بیکاری به اعضای خود هستند. در واقع، میزان مقرری بیکاری توسط ONEM (اداره کار در سطح ملی) محاسبه می‌شود که سپس به سندیکاها دستور پرداخت کمک هزینه را به کارکنان می‌دهد. سندیکاها نیز می‌توانند با حضور خود به جویندگان کار در بررسی‌های مربوط به در دسترس بودن و اثربخشی کاربایی‌های انجام شده توسط Onem کمک کنند. با این حال، کارگر هرگز ملزم به عضویت در سندیکای کارگری نیست. بنابراین یک صندوق کمکی برای پرداخت حقوق بیکاری برای افرادی که عضو سندیکا نیستند وجود دارد که معمولاً CAPAC نامیده می‌شود.

برای عضویت در سندیکا شرط خاصی لازم نیست (البته به جز الزام به پرداخت حق عضویت سالانه درخواستی خود سندیکا). در صورت عضویت در سندیکای کارگری، فرض بر این است که کارگر به سندیکا یک مأموریت عمومی برای نمایندگی او در چارچوب حمایت از منافع حرفه‌ای خود اعطا می‌کند.

اگرچه اتحادیه‌های کارگری در بلژیک شخصیت حقوقی ندارند، اما قانون به آنها این حق را می‌دهد که به دادگاه مراجعه کنند و اقدامات قانونی انجام دهند و همچنین به نمایندگی از کارگرانی که نمایندگی ندارند، قراردادهای دسته‌جمعی شغل را منعقد کنند. با توجه به مشکلات اجتماعی-اقتصادی و به دنبال



بحران سال ۲۰۰۸، از سندیکاها خواسته می‌شود تا از دریافت‌کنندگان حقوق بیکاری و کمک‌های اجتماعی دفاع کنند. سندیکاها اغلب کمیته‌های متشکل از «کارگران بیکار» به نام TSE دارند.

### گفتگوی اجتماعی

بلژیک دارای سیستم بسیار پیچیده‌ای از گفتگوی اجتماعی در همه‌ی سطوح (سطح بین حرفه‌ای، بخشی یا شرکتی) و در بخش‌های مختلف اجتماعی - اقتصادی (سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی، مسائل مربوط به ایمنی و بهداشت) است.

هر دو سال یکبار، شرکای اجتماعی تلاش می‌کنند تا به یک توافق بین حرفه‌ای در سطح ملی دست یابند. در این قرارداد اقداماتی در خصوص پیشرفت اجتماعی (حقوق، اشتغال، کارورزی و ...) برای کارگران فعال و غیر فعال در نظر گرفته شده است. قرارداد بین حرفه‌ای برای کل بخش خصوصی در سطح ملی قابل اجرا است. سیستمی از مکانیسم‌های کنترل و بازرسی، از جمله دادگاه‌های مربوط به کار، امکان اعمال موثر قراردادهای سندیکاهای کارگری را فراهم می‌کند.

هر چهار سال یک بار، انتخابات اجتماعی در بخش خصوصی برگزار می‌شود. کارگران و کارمندان نمایندگان خود را در شورای کار و کمیته پیشگیری و حفاظت در محل کار انتخاب می‌کنند.

### یک - شورای کار

شوراهای کار به ویژه در تمام شرکت‌هایی که حداقل ۱۰۰ کارگر استخدام می‌کنند، و نیز در تمام شرکت‌هایی که ۵۰ کارگر استخدام می‌کنند بنا به آخرین انتخابات اجتماعی یک شورای کار تشکیل می‌دهند.

شورای کار دارای اختیارات گسترده‌ای در امور اقتصادی و مالی، مشاوره، مذاکره و اطلاع‌رسانی برای کارگران است. و از نمایندگان کارفرما و کارگران تشکیل شده است.

### دو - کمیته‌ی پیشگیری و حفاظت در محل کار (CPPT)

از سوی دیگر، در تمامی شرکت‌هایی که حداقل ۵۰ کارگر استخدام می‌کنند، باید کمیته‌های خاصی نیز (برای پیشگیری و حفاظت در محل کار) تشکیل شود. مأموریت‌های «کمیته‌ی پیشگیری و حفاظت در محل کار» ایمنی، سلامت عمومی، بهداشت و زیباسازی محل کار است. نمایندگان کارگران در این کمیته - همانطور که در بالا ذکر شد - هر چهار سال یکبار توسط همه‌ی کارگران شرکت انتخاب می‌شوند (همراه با شوراهای کار - به بخش بالا مراجعه کنید).

### سه - هیئت‌های نمایندگان سندیکا

در نهایت، با توجه به هیئت‌های نمایندگان سندیکا، این‌ها باید بنا به درخواست تشکل‌های صنفی فوق‌الذکر (اغلب به درخواست کارکنان) در هر شرکت متشکل از حداقل ۵۰ کارمند (برای کارکنان متعلق به «کمیسیون مشترک ۲۱۸») راه‌اندازی شوند. (با حداقل ۲۵ درصد یا ۱۷ کارمند وابسته به یک سندیکای کارگری).

برای انتخاب این نمایندگان سندیکای کارگری نیز انتخاباتی در نظر گرفته شده است. مانند نمایندگان در شوراهای کارگری و «کمیته‌ی پیشگیری و حفاظت در محل کار» (CPPT)، نمایندگان سندیکاهای کارگری در برابر اخراج تحت حمایت خاصی قرار دارند.



هیئت‌های نمایندگان سندیکا، دارای مأموریت‌های متعددی از جمله رسیدگی به مشکلات دسته‌جمعی در کار و رسیدگی به شکایات فردی است. هر تغییری که ممکن است شرایط کار را در شرکت تغییر دهد نیز باید مورد توجه آن قرار گیرد.

### سندیکاهای کارگری مختلف:

سه سندیکای بزرگ کارگری در بلژیک فعال هستند:

یک - کنفدراسیون سندیکاهای کارگری مسیحی بلژیک (CSC)

دو - فدراسیون عمومی کار بلژیک (FGTB)

سه - مرکز عمومی اتحادیه‌های کارگری لیبرال بلژیک (CGSLB)

آموزه‌هایی که این سه سندیکا در ابتدا بر اساس آن‌ها شکل گرفتند متفاوت است. آنها را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد:

یک - ارزش‌های کنفدراسیون سندیکاهای کارگری مسیحی بلژیک (CSC)، مانند ارزش‌های «جنبش کارگری مسیحی (MOC)» است که حامل پیام سیاسی می‌باشد و دارای سه ویژگی اصلی است: جنبشی مترقی، پایبندی به ارزش‌های چپ مبتنی بر برابری، همبستگی و حاملان تغییرات اجتماعی. جنبشی کثرت‌گرا، حمایت از یک پروژه سیاسی که دارای ابعاد مشخصی است که از سوسیال دموکراسی و اومانیسم الهام گرفته است. جنبشی مستقل که به هیچ حزب سیاسی مرتبط نیست و فقط پاسخگوی عمل خود است.

کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری مسیحی با ۱,۷ میلیون عضو، بزرگترین اتحادیه کارگری بلژیک است.

دو - اساسنامه‌ی فدراسیون عمومی کار بلژیک (FGTB)، به منشور کوارگنون (متن مؤسس حزب کارگر بلژیک (POB) در سال ۱۸۹۴) یعنی مبارزه طبقاتی اشاره دارد: بنابراین آنها در ابتدا با دگرگونی کامل جامعه به تشکیل جامعه‌ای بی‌طبقه می‌پردازند و اهداف ثابتی را دنبال می‌کنند. فدراسیون عمومی کار بلژیک (FGTB)، در جنوب بلژیک سندیکای غالب با ۱,۵ میلیون عضو است.

سه - منشور اجتماعی «مرکز عمومی اتحادیه‌های کارگری لیبرال بلژیک (CGSLB)»، از حقوق اجتماعی تعریف شده توسط اعلامیه جهانی حقوق بشر الهام گرفته شده است. هدف آن این است که توافق بین گیرندگان و ارائه‌دهندگان کار بر اساس احترام متقابل به حقوق و وظایف متقابل، مطابق با اصول اساسی لیبرال آزادی، همبستگی، پیشرفت، عدالت و صلح اجتماعی باشد. «مرکز عمومی سندیکاهای کارگری لیبرال بلژیک (CGSLB)»، در حدود ۲۹۰ هزار عضو دارد.

### توضیح اضافی:

\* شرایط عملی عضویت در سایت هر یک از سندیکاها مشخص شده است.

\*\* تعداد و میزان بالای اعضای سندیکا در بلژیک به‌ویژه به این دلیل است که سندیکاها در پرداخت مزایای بیکاری مشارکت دارند، اما این تنها دلیل نیست. سندیکاهای کارگری در بلژیک در محل کار و در شرکت‌های بزرگ حضور سنگین دارند. آنها آموزش حرفه‌ای را بخش مدیریت می‌کنند. سندیکاها در بلژیک امکان بسیج گسترده‌ی اعضای خود را دارند و همین امر باعث می‌شود مردم ببینند که سندیکاها همچنان می‌توانند بر سیاست تاثیر بگذارند. این وضعیت باعث جذاب‌تر شدن قدرت سندیکاها در سطح کشور می‌شود.

\*\*\* ترجمه از مقاله «سندیکاها» (Les syndicats) از سایت CIRE

نبود، روند مهمی را آغاز کردند که افراد کارگر گرد هم آمدند تا از منافع خود مراقبت و محافظت کنند.

این در دهه‌ی ۱۸۵۰ به سطح جدیدی رسید. هجوم برای کشف طلا در آن دهه شاهد انفجار ثروت در مستعمره‌ی ایالت «ویکتوریا» و مهاجرت دسته‌جمعی به پایین بود. بسیاری از این مهاجران جدید از فعالان جنبش کارگری بریتانیا یا مبارزات استقلال ایرلند بودند. آن‌ها به دنبال آزادی بیشتر و فرصتی برای به دست آوردن ثروت در زیر آسمان‌های سرزمین تازه کشف‌شده می‌آمدند.

واقعیت همیشه با انتظارات مطابقت نداشت. معدنچیان در مزارع طلا و حفارها، به زودی از حکومت استعماری ناراضی شدند. معدنچیان نمی‌توانستند مالک زمینی باشند که کار می‌کردند و دائماً در معرض خطر اخراج بودند. آن‌ها مجبور به خرید مجوزهای اخذی گران‌قیمت که توسط پلیس صادر می‌شد، بودند.

بدتر از آن که این حفارها از حق رای محروم شدند. شورای قانون‌گذاری که در کنار فرماندار حکومت ایالتی دست‌نشانده کار می‌کرد مملو از افراد سرشناسی بود که توسط سرمایه‌داران بزرگ سفیدپوست منصوب شده بودند.

در آوریل سال ۱۸۵۴، سنگ‌تراشانی که ساختمان دانشکده‌ی حقوق دانشگاه ملبورن را می‌ساختند، ابزارهای خود را پایین انداختند و در شهر راهپیمایی کردند و خواستار هشت ساعت کار روزانه بدون کاهش حقوق شدند. کارگران سایت‌های دیگر از جمله ساختمان مجلس نیز به این اقدام پیوستند. کارفرمایان در مقابل این تقاضای آنان تسلیم شدند و امکان هشت ساعت کار روزانه را به آنها واگذار کردند. این پیروزی کارگران استرالیایی نقطه‌ی عطفی در پیکار بین‌المللی کارگران ایجاد کرد.

در پی این پیروزی، کارگران سایر رشته‌های صنایع با هم متحد شدند تا هشت ساعت کار در روز را در کمپین خود قرار دهند و اتحادیه‌های خود را در این فرآیند تأسیس کنند.

در سال ۱۸۸۲، شرکت تولید لباس مستقر در ملبورن، **Beith Shies Co &** تلاش کرد دستمزد کارگران زن خود را کاهش دهد. کارگران دست به اعتصاب زدند و در نهایت مطالبه‌ی دستمزد مناسب را به دست آوردند و **اتحادیه زنان خیاط** را تشکیل دادند؛ اولین اتحادیه‌ی استرالیایی که تماماً از زنان کارگر تشکیل شده بود.



در سال ۱۸۹۰، اتحادیه‌های کارگری استرالیایی به یک نیروی بزرگ و قابل توجه تبدیل شده بودند. برخی از کارفرمایان این موضوع را تهدیدی برای منافع تجاری خود می‌دانستند و به دنبال هماهنگی یک حمله ضد اتحادیه بودند. همانطور که رئیس انجمن مالکان کشتی بخار در ژوئیه‌ی ۱۸۹۰ بیان کرد «همه‌ی مالکان در سراسر استرالیایی یک تعهدنامه امضا کردند تا در کنار یکدیگر بایستند.»

# شورای اتحادیه‌های کارگری استرالیا (ACTU) ترجمه از دنیز ایشچی

در طول تاریخ استرالیا، اتحادیه‌های کارگری نه تنها به کارگران شاغل در محل کار خود، بلکه صدای خود را در مقیاس وسیع کل جامعه به گوش‌های همگان رسانده‌اند.

## خاستگاه جنبش اتحادیه استرالیا: ۱۹۷۱ - ۱۹۰۰

تهاجم و استعمار بریتانیا به استرالیا بر اساس جابه‌جایی خشونت‌آمیز مردم بومی و جزیره‌نشین تنگه‌ی تورس از سرزمین خود مبتنی بود. از همان ابتدا، ساکنان بومی و مالکان سنتی این سرزمین‌ها در برابر استعمارگران بریتانیا به مقاومت برخاستند.

زندگی اولیه استعماری در استرالیا با انتقال محکومان و زندانیان انگلیسی به استرالیا برای گذراندن دوره‌های حبس و استفاده از کار اجباری آنان به عنوان مجازات به مرحله اجرا درمی‌آمد. محکومان در صورت خارج شدن از خطوط محصوره خویش، مشمول شرایط وحشانه و مجازات شدید می‌شدند.

این سختگیری‌ها باعث ایجاد شورش در میان این محکومین می‌شود. در اوایل سال ۱۷۹۱، شواهدی مبنی بر اعتصابات محکومینی وجود دارد که خواستار توزیع عادلانه‌ی هفته‌ی جیره‌ی غذایی خود شده‌اند.

مهم‌ترین اقدام مقاومت در برابر محکومان در سال ۱۸۰۴ زمانی رخ داد که گروهی از تبعیدشدگان غالباً ایرلندی، شورش همه‌جانبه‌ای را در ایالت «نیو ساوت ولز» به راه انداختند. این محکومان با الهام از جنبش استقلال ایرلند از زندان خویش خارج شدند و یک قیام مسلحانه را برنامه‌ریزی کردند.

آنها در «تپه‌ی راوز **Rouse Hill**» جمع شدند که به ادای احترام به یکی از معروف‌ترین نبردها در طول انقلاب ایرلند در سال ۱۷۹۸، نام آن را به «وینگر هیل **Vinegar Hill**» تغییر دادند. شورشیان «تپه راوز» در استرالیا نیز سرنوشتی مشابه با هم‌تایان ایرلندی خود داشتند که توسط قدرت نظامی بریتانیا در هم شکسته شدند. اما واضح بود که مقامات استعمارگر انگلیسی نمی‌توانند بدون ترس از واکنش، محکومان را به‌صورت خشن سرکوب کنند.

مقاومت بومیان و شورش محکومان و زندانیان آورده شده از بریتانیا، سنت اعتراض و مقاومت در مقابل قدرت و استثمار را در استرالیا پایه‌ریزی کردند. با رشد اقتصاد در دهه‌ی ۱۸۲۰، طبقه‌ی کارگر در مقیاس چشمگیری شکل گرفت و شروع به افزودن به این سنت شورشی‌گری عدالت‌خواهانه کرد.

در سال ۱۸۲۴، «کوپرها» برای اولین بار در کشور دست به اعتصاب زدند. در سال ۱۸۲۹، چاپ‌نویسان روزنامه‌های استرالیایی به‌خاطر تقاضای دستمزدهای بالاتر دست به اعتصاب زدند. به زودی کارگران سایر مشاغل نیز به آنها پیوستند. نانوایان، کفایشان، نجاران، دریانوردان و حتی شکارچیان نهنگ همه با متحد شدن و با کنار کشیدن از کار خود به دستمزدهای پایین و شرایط بد اعتراض کردند.

مقامات استعماری از این گستاخی‌های خشمگین شدند و به دنبال این بودند که کارگران را در «جای خود» نگه دارند. در سال ۱۸۲۸، ایالت «نیو ساوت ولز» قانون «اربابان و خدمتکاران» خود را صادر کرد، که بر اساس آن امتناع از کار می‌تواند به پیگرد قانونی ختم شود.

بین سال‌های ۱۸۳۰ و ۱۸۵۰ حدود بیست انجمن کارگری در «سیدنی» و حدود ۱۲ انجمن کارگری در «ملبورن» تأسیس شد. اگرچه تعداد آنها زیاد

## چگونه اتحادیه‌های استرالیا به ساخت استرالیای مدرن کمک کردند: ۱۹۰۱ - ۱۹۱۸

در زمان تشکیل فدراسیون استرالیای واحد (قبلاً استرالیا به صورت چندین مستعمره‌ی ایالتی از هم جدای مستقل انگلیس تشکیل می‌شد) در سال ۱۹۰۱، جنبش اتحادیه سراسری سندیکاهای کارگران به عنوان بخشی حیاتی از نیاز سراسری و ملی تأسیس شد.

اتحادیه‌های استرالیا حقوق کار را به دست آورده بودند؛ شرایطی که کارگران در هیچ جای دنیا از آن برخوردار نبود. به همین دلیل استرالیا در سطح بین‌المللی به عنوان سرزمین فرصت‌های عادلانه شناخته می‌شد که گاهی از آن به عنوان «بهشت کارگران» یاد می‌شود.

این حقوق و شرایط به هیچ وجه به کارگران اعطا نمی‌شد، بلکه باید برای آن‌ها مبارزه و تلاش می‌شد و اتحادیه‌ها آن را از طریق اعتصابات و اعتراضات خویش به دست می‌آوردند. مزایای اضافه‌دستمزد ویژه‌ی کار آخر هفته، غرامت برای کارگران آسیب‌دیده، سیستم تأمین اجتماعی و افزایش دستمزد مناسب، همه ناشی از پیکارها و تلاش‌های اتحادیه‌های کارگران بود.

یکی از مهمترین دستاوردهای اصلاحاتی جنبش کارگران این دوره، ایجاد «دادگاه داوری کار» بود که توسط دولت فدرال در سال ۱۹۰۴ تصویب شد.

این دادگاه که برای داوری در مورد اختلافات صنعتی میان کارگران و کارفرمایان مانند دعاوی برای دستمزد و شرایط بهتر و شکایت از رفتار ناعادلانه ایجاد شده بود، از تمایل اتحادیه‌ها و برخی از سیاستمداران مترقی برای جلوگیری از تکرار درگیری‌های صنعتی فاجعه بار دهه ۱۸۹۰ الهام گرفته شده بود.

کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگران پرونده‌ی خود را در برابر یک قاضی (و بعداً چندین قاضی داوری) و بر اساس شواهدی که در اختیار آن‌ها بود قرار می‌دادند، تا در مورد آن موضوع تصمیم بگیرند. امید می‌رفت که این امر موجب تعادل در مذاکرات بین کارفرمایان و کارگران شود و مواردی که اتحادیه‌ها مجبور به متوسل شدن به اعتراضات و اعتصابات پرهزینه و اغلب طولانی شوند را کاهش دهد.

سال ۱۹۱۷ زمان وقوع یکی از عظیم‌ترین مبارزات صنعتی در تاریخ استرالیا بود. در ژوئن ۱۹۱۷، کمیسیونرهای راه‌آهن در ایالت «نیو ساوت ولز» به دنبال معرفی یک سیستم کارت زمانی جدید بودند که به شدت کارگران را نظارت و کنترل می‌کرد و آن‌ها را به چیزی بیشتر از ماشین کاهش می‌داد.

کارگران راه‌آهن دست به اعتصاب زدند و این اختلاف به زودی به صنایع دیگر و سایر ایالت‌ها کشیده شد و شش هفته به طول انجامید. در اوج خود، حدود ۱۰۰۰۰۰ کارگر در اعتصاب شرکت داشتند.

تظاهرات مداوم در شهرهای بزرگ و تظاهرات در شهرهای کوچکتر در «نیو ساوت ولز» و «ویکتوریا» برگزار شد. تظاهرات منظم یکشنبه در مرکز شهر



سیدنی با حدود ۱۵۰۰۰۰ شرکت کننده به اوج خود رسید. به اعتصاب‌کنندگان راه آهن معدنچیان زغال سنگ، خیاطی‌ها و ملوانان پیوستند. زنان عضو اتحادیه‌های کارگری اعتراضات خود را در دفاع از اعتصاب‌کنندگان و مخالفت با افزایش هزینه‌های زندگی سازماندهی کردند.

کارگران اعتصابی راه‌آهن اخراج شدند و برای جایگزینی آن‌ها کارگر جایگزین استخدام شد. در میان اخراج‌شدگان، «بن چیفلی» بود، که بعداً یکی از نخست‌وزیران متحول کارگر در ایجاد دولت رفاه استرالیا بود، که پس از جنگ نقش اساسی در رفاه و ترقی استرالیا داشت.

اعتصاب‌کنندگان مورد آزار و اذیت پلیس قرار گرفتند، بسیاری از رهبران آنها دستگیر شدند و یکی از اعضای اتحادیه به نام «مرو فلاناگان» توسط یکی از اعتصاب‌شکنان کشته شد.

در نهایت، قدرت دولت‌های ایالتی و فدرال که دست‌دردست کارفرمایان کار می‌کردند بسیار زیاد بود و اعتصاب شکست خورد. در همان زمان که محافظه‌کاران و اصلاح‌گران در موارد لزوم همکاری به‌خاطر تأمین منافع ملی برای کارگران سخنرانی می‌کردند، آنها بیش از حد مایل بودند که با قصد صریح تضعیف استانداردهای کارگران و محیط کار و تشکل صنفی آنها حمله کنند. این نمونه‌ای از نفاق افکنی در میان کارگران بود که جنبش هیچ موقع فراموش نمی‌کرد.

## دفاع از منافع کارگران در دوران بحران اقتصادی و جنگ جهانی: ۱۹۱۸ - ۱۹۴۵

پس از جنگ، اتحادیه‌ها به دنبال بازگرداندن شرایط قبل از جنگ، یا تمدید حقوق کاری مطلوب‌تری بودند که برخی صنایع از سال ۱۹۱۴ به دست آورده بودند، مانند کار هفتگی ۴۴ ساعت. درست است! صد سال پیش ۴۴ ساعت کار یک هفته از دستاوردهای جنبش کارگری استرالیا بود.

کارفرمایان به‌شدت در برابر چنین اصلاحاتی مقاومت کردند، حتی زمانی که وضعیت اقتصادی بهبود یافته بود و سود موسسات در حال رونق بود. مشخص شد که اتحادیه‌ها نمی‌توانند فقط بر اساس رشته‌های مجزای صنعتی خواسته‌های خویش را تبلیغ و ترویج کنند. یک صدای ملی واحد برای نمایندگی کل جنبش مورد نیاز بود.

در سال ۱۹۲۷ اتحادیه‌ها در ساختمان تالار تجارت ملبورن گرد هم آمدند و شورای اتحادیه‌های کارگری استرالیا را به عنوان بدنه‌ی ساختاری بزرگترین نهاد جنبش پیوستگی سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری استرالیا تشکیل دادند که بعداً نام خود را به شورای اتحادیه‌های کارگری استرالیا یا **ACTU** تغییر نام داد.

این گام مهمی در جهت همکاری بیشتر در میان جنبش صنفی بود و در زمان حیاتی انجام شد. در سال ۱۹۲۹ استرالیا تحت تأثیر رکود بزرگ قرار گرفت. این یک بحران مالی جهانی بود که اقتصادهای سراسر جهان را ویران کرد. از هر سه کارگر استرالیایی یک نفر بیکار شدند. دستمزد پایه ۰۱ درصد کاهش یافت و اتحادیه‌ها مجبور بودند فقط برای زنده ماندن با چنگ و دندان مبارزه کنند.

بار دیگر، کارگران هزینه‌ی سوء مدیریت اقتصادی روسا و کارفرمایان را متقبل شدند. در سال ۱۹۲۹، ۱۰۰۰۰ معدنچی در منطقه **Hunter Valley** با قراردادهای جدیدی از جمله کاهش ۱۲٫۵ درصدی دستمزد مواجه شدند.

آنها این شرایط را رد کردند و پانزده ماه بسته شدن معادن شروع شد. کارفرمایان به دنبال وارد کردن کارگر جایگزین بودند و کارگران برای جلوگیری از آن‌ها اعتراض کردند. دولت ایالت نیو ساوت ولز قانونی را برای ممنوعیت اعتراضات آنها به پارلمان ارائه کرد.

در سال ۱۹۳۸، کارگران باربری در بندر «پورت کمبلا»، در شهر معدنی صنعتی ساحلی «وولونگونگ»، از بارگیری آهن خام به مقصد ژاپن در کشتی بخار «دالفرام» خودداری کردند. اعضای فدراسیون کارگران ساحلی که این



انتخاب شد. با این تغییر بود که نسل جدیدی از اتحادیه‌گرایان به میدان آمدند. سال ۱۹۶۹ نیز سال مهمی در مبارزه برای برابری جنسیتی بود. در آن سال، کمیسیون دآوری پرونده‌ای را که توسط ACTU در مورد حقوق برابر زنان و مردان مطرح شده بود، رسیدگی کرد.

پس از دهه‌ها مبارزات انتخاباتی بر اساس و محور شعار برابری زن و مرد، در سال ۱۹۶۹ «کمیسیون دآوری کار» که جهت حل اختلافات کارگران و کارفرمایان تشکیل شده بود، به نفع «دستمزد برابر برای کار برابر» بین زن و مرد تصمیم گرفت. این تصمیم تضمین می‌کرد که زنانی که همان شغل مردانه را انجام می‌دهند دیگر نمی‌توانند مورد تبعیض قرار گیرند. در سال ۱۹۷۲، کمیسیون، تحت فشار بیشتر، تصمیم به تصویب این اصل که باید «دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر» باشد، گرفت.

این یک نقطه‌ی عطف مهم در ادامه پیمودن راه طولانی به سمت برابری جنسیتی بود، و گواهی بر زنان اتحادیه‌های کارگری می‌دهد که دهه‌ها برای کسب این حق و به رسمیت شناختن آن پیکار کرده بودند. این یک پیروزی شورانگیز و پر هیجان برای جنبش کارگری بود.

به طور همزمان، در ایالت‌های «نیو ساوت ولز» و «ویکتوریا»، کارگران ساختمان «ممنوعیت سبز» را اعمال کرده و از ساخت و ساز در مکان‌های دارای اهمیت زیست‌محیطی و ارزش فرهنگی خودداری کردند. در سال ۱۹۷۰، چهار هفته مرخصی سالانه تصویب و قانونی شد و به کارگران اجازه داد از تعطیلات مناسب توأم با حقوق پرداختی سالانه برخوردار شوند. در سال ۱۹۷۱، پس از یک کمپین طولانی، اتحادیه‌های کارگری قادر شدند تا اجرای یک دوره مرخصی زایمان را به تصویب قانونی برسانند.

۱۹۷۱ همچنین شاهد یک پیکار اعتراضی در صنعت ساختمان‌سازی در ایالت NSW برای پرداخت هزینه‌ی تصادف حین کار بود. در این زمان، کارگران آسیب‌دیده در حین بهبودی دستمزد کامل دریافت نمی‌کردند، اما غرامت

خانگی و خانواده‌هایشان به رهبری «وینسنت لینگیاری» از ایستگاه شبانه Wave Hill توسط شرکت انگلیسی Vestey Group اخراج شدند.

اعتصاب بومی‌های «گورینجی» برای دستمزد برابر بود، اما همچنین برای احترام و به رسمیت شناختن کرامت انسانی آنها به عنوان انسان و به رسمیت شناختن جایگاه آنها به عنوان مالکان سنتی زمین بود. در سال ۱۹۶۷ اعتصاب‌کنندگان یک شهرک در نزدیکی Wattie Creek به راه انداختند و خواستار باز پس گرداندن زمین‌های خویش شدند.

طوماری که توسط اعتصاب‌کنندگان به پارلمان مشترک‌المنافع ارائه شد، توضیح داد:

این سرزمین از قدیم‌الایام متعلق به اجداد ما بوده و بسیاری از مردم ما در تلاش برای بازپس‌گیری آن کشته شده‌اند. بنابراین ما احساس می‌کنیم که از نظر اخلاقی، اگر نگوئیم قانونی، زمین مال ماست و باید به ما بازگردانده شود.

اعتصاب‌کنندگان از ارتباطات خویش با جنبش اتحادیه‌های کارگری برای جلب حمایت استفاده کردند. اتحادیه‌ها در سراسر کشور جلسات گسترده‌ای را در حمایت از اعتصاب‌کنندگان برگزار کردند و سیاستمداران در پاسخ‌گویی و برآورده کردن خواسته‌های آنان تحت فشار قرار دادند.

در آگوست ۱۹۷۵، پس از نه سال مبارزه، نخست‌وزیر حزب کارگر، «گاف ویتلام»، به طور نمادین زمینی را از سرزمین گورینجی به دست «وینسنت لینگیاری» ریخت و بخشی از زمین آنها را به خودشان اجاره داد.

متأسفانه، همانطور که بومیان استرالیا به خوبی می‌دانند، نژادپرستی نسبت به ملت‌های اول پابرجاست. اتحاد کارگران ملل اول به مبارزه علیه نژادپرستی و برای عدالت ادامه می‌دهد.

**باب هاوک جنبش اتحادیه را وارد دوره جدید می‌کند: ۱۹۶۹ - ۱۹۸۳**

در سال ۱۹۶۹ باب هاوک به عنوان رئیس ACTU

مناقشه را رهبری می‌کردند، خاطرنشان کردند که این محموله‌ی چدن برای تولیدات نظامی ساخته شده است. آن‌ها آهنی را که تبدیل به گلوله برای جنگ بر علیه مردم چین استفاده شود، بار نمی‌کردند.

این بیانیه مهم همبستگی کارگران با نیروهای مقاومت در پیکار چین بود. زمانی که دادستان کل محافظه‌کار «رابرت منزیس» تهدید کرد که اعتصاب‌کنندگان را مجازات خواهد کرد، او را «خوک آهن» لقب دادند.

هنگامی که جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۳۹ آغاز شد، جنبش کارگری از پیکار در جبهه‌های جنگ حمایت کردند. در طول سال‌های جنگ، اتحادیه‌ها دوباره دسته دسته برای دفاع از منافع ملی استرالیا ثبت نام کردند.

زنان آگاهانه خواستار به رسمیت شناختن شدن این واقعیت بودند که حق زن برای کار واحد نه به تعداد افراد تحت تکفل او و نه به این واقعیت که او با مردان رقابت می‌کند یا نمی‌کند بستگی ندارد، بلکه به عنوان یک انسان آزاد، یک مالیات‌دهنده‌ی شهروند و یک رای‌دهنده‌ی آزاد با آزادی و استقلال اقتصادی مجزا می‌باشد.

پس از این اعتصابات و پیکارهای سیاسی که توسط زنان کارگر به راه انداختند، یک هیئت ویژه استخدامی زنان ایجاد شد که دستمزد زنان را مابین ۶۰ تا ۱۰۰ درصد نرخ دستمزد مردان تعیین کرد. اما این نرخ‌هایی که تضمین شده بود، تنها تا زمان پایان جنگ دوام آورد.

**اتحادیه‌های کارگری استرالیا پس از جنگ: ۱۹۴۵ - ۱۹۶۹**

در دوران پس از جنگ، اتحادیه‌های کارگری استرالیا نقش مهمی در اطمینان بخشی به بهره‌مندی کارگران در رونق اقتصادی زمان بعد از جنگ ایفا کردند. در سال ۱۹۵۳، ۶۳ درصد از نیروی کار دارای کارت عضویت در اتحادیه‌های کارگری بودند.

در طول چندین دهه، مذاکرات کارگران تحت رهبری ACTU شاهد افزایش قابل توجهی در دستمزدها بودیم. به‌ویژه در دوران رونق اقتصادی پس از جنگ جهانی دوم که تا دهه ۱۹۷۰ ادامه داشت.

اما دستاوردهای این سال‌ها به طور مساوی تقسیم نشد. برای مثال، بومی‌های استرالیایی و بومی‌های جزیره‌های تنگه تورس، هنوز باید برای برابری اساسی و علیه نژادپرستی شیرانه‌ی آن زمان مبارزه می‌کردند.

یکی از معروف‌ترین اقدامات مقاومت، اعتصاب «گورینجی» در سال ۱۹۶۶ بود که به عنوان راهپیمایی wave hill نیز شناخته می‌شود؛ زمانی که ۲۰۰ کارگر «گورینجی»، کارگران



کمتری دریافت می‌کردند. اتحادیه‌ها می‌خواستند کارگران نرخ معادل دستمزد تمام وقت خود را هنگام تصادف حین کار دریافت کنند.

پس از مجروح شدن سه کارگر ساختمان و محرومیت از دستمزد کامل خود، اعتصاب آغاز شد. این فقط به خاطر پول نبود، بلکه برای دفاع از کرامت و حرمت انسانی کارگران و حفاظت از آنان بود. کارگران آسیب‌دیده نباید مانند زباله‌ای به دور ریخته می‌شدند.

پس از تقریباً یک ماه اقدام فشرده، اتحادیه‌های ساختمانی بر ادعای خود پیروز شدند. کارگران مجروح باید دستمزد کامل خود را پرداخت می‌کردند و با کرامت و احترامی که سزاوار آن بودند رفتار می‌شد.

حتی در حالی که برای این اصلاحات اساسی مبارزه می‌کردند، اتحادیه‌ها به همبستگی خود با جنبش‌های بین‌المللی برای دموکراسی و برابری ادامه دادند. در زمانی که تعداد کمی از افراد دیگر در استرالیا این کار را می‌کردند، ACTU تحت رهبری باب هاوک برای محکوم کردن رژیم نژادپرستانه‌ی آپارتاید در آفریقای جنوبی به میدان آمد.

در سال ۱۷۹۱، وقتی تیم راگی اسپرینگ‌بوک آفریقای جنوبی که تماماً سفیدپوست بود، در استرالیا مسابقه داشت، هاوک اعلام کرد که تا زمانی که سیاه‌پوستان آفریقای جنوبی از تیم حذف شوند، مسابقه توسط جنبش اتحادیه استرالیا تحریم خواهد شد.

ثابت شد که جنبش اتحادیه‌های کارگری در سمت درست حرکت تاریخی قرار دارند.

در سال ۱۹۷۶ قتل عام دانش‌آموزان سیاه‌پوست آفریقای در سووتو باعث شد تا فدراسیون کارگران کنار دریا ارسال کالا به آفریقای جنوبی را ممنوع کنند.

ACTU از تحریم تجاری با آپارتاید آفریقای جنوبی حمایت کرد و خواستار آزادی نلسون ماندلا رهبر ضد آپارتاید از زندان شد. اندکی پس از آزادی در سال ۱۹۹۰، نلسون ماندلا از استرالیا دیدن کرد و در جلسه‌ای از اتحادیه‌گرایان در ملبورن صحبت کرد تا از این جنبش به خاطر سهمش در مبارزه ضد آپارتاید تشکر کند.

«درک اینکه چگونه کارگران، هزاران مایل دورتر از سواحل ما، می‌توانند ابتکار عمل و رهبری را در میان کارگران جهان به عهده بگیرند تا با مردم آفریقای جنوبی همبستگی خود را اعلام کنند، دشوار بود. این احساس که ما تنها نیستیم، میلیون‌ها کارگر پشت سرمان هستند، عاملی است که ما را به حرکت درآورده است، بدون اینکه در مقابل وحشیانه‌ترین شکل ظلمی که در کشورمان با آن روبه‌رو هستیم، مقاومت کنیم.» نلسون ماندلا به جنبش اتحادیه‌های کارگری استرالیا در سال ۱۹۹۰.

از سال ۱۹۷۲ تا ۱۹۷۵، دولت کارگری «گوف ویتلام» که با اتحادیه‌های کارگری همکاری کرده و اصلاحات مترقی بسیار موثر و مورد نیاز را در حوزه‌های آموزش، برابری جنسیتی، رفع تبعیض نژادی و قانون کار ایجاد کرد.

اما «گاف ویتلام» در سال ۱۹۷۵ توسط فرماندار کل استرالیا که از طرف ملکه انگلستان تعیین می‌گردد، به دلیل چندین اقدام رادیکال، از قبیل حق زمین و حق رای دان به بومی‌ها، بازگرداندن سربازان استرالیایی از جنگ ویتنام، فراهم کردن

تحصیل رایگان تا سطح دانشگاهی، بهداشت همگانی و اقدامات مشابه از سمت نخست‌وزیری کشور خلع و برکنار شد.

در دولت ائتلافی فریزر، انفجار تورم بسیاری از کارگران را فقیرتر کرد زیرا دستمزد آنها از افزایش هزینه‌های زندگی عقب افتاد. با وجود اینکه فریزر قول داده بود که قوانین ضد کارگری او تورم را کاهش می‌دهد، در واقع در طول دوره دولت او ۱۰ درصد افزایش یافت.

در ژوئیه ۱۹۷۶، ACTU یک توقف کار سراسری برای دفاع از تامین درمانی همگانی ترتیب داد. این یک بیانیه حیاتی در مورد اینکه ما به عنوان یک شهروند چه کسی هستیم و چه نوع جامعه‌ای می‌خواهیم، بود. گزارش شده است که بیش از دو میلیون کارگر در آن روز دست به اقدامی مشترک زده‌اند، که یک اقدام اعتصابی سراسری فوق‌العاده بود.

### اتحادیه‌های استرالیا در دوره جدید همکاری: ۱۹۸۳ - ۱۹۹۷

در سال ۱۹۸۳ «باب هاوک» رئیس سابق ACTU از سوی حزب کارگر به عنوان نخست‌وزیر به دولت فدرال استرالیا ارائه شد. دولت حزب کارگری «باب هاوک» و ACTU توافق‌نامه‌ای را امضا کردند که به عنوان توافق‌نامه‌ی متعهد به همکاری به خاطر تامین منافع ملی مشهور است.

اتحادیه‌ها موافقت کردند که با فشار نیاوردن به کارفرمایان برای افزایش دستمزدها، به غلبه بر بحران تورم در کشور کمک کنند. در عوض، افزایشی در «دستمزدهای تامین اجتماعی» به معنای اصلاحات و بهبودهای اساسی در تامین بهداشت همگانی، آموزش و پرورش همگانی و نظام تامین اجتماعی همگانی وجود داشته باشد. این تنها به دلیل همکاری بین ACTU و دولت حزب کارگر ممکن بود که رخ دهد.

این سال‌ها شاهد طیف وسیعی از اصلاحات بودیم که به نفع کارگران بود. این شامل تامین بازنشستگی همگانی، پرداخت‌های رفاهی جدید، طرح‌های آموزشی که در راستای مهارت‌های شغلی و اشتغال را ایجاد می‌کرد، افزایش مقررات مراقبت از کودکان و استانداردهای جدید بهداشت و ایمنی در محل کار را شامل می‌شد. سلامت و ایمنی محل کار همیشه برای جنبش اتحادیه‌های کارگری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بود، و ACTU اطمینان حاصل کرد که این بخشی جدایی‌ناپذیر از این توافق‌نامه بوده باشد.

در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ اتحادیه‌ها مبارزات خود را علیه استفاده از «آزبست» در سایت‌های ساخت‌وساز و معدن آغاز کرده بودند و در دهه‌های ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ مفاد بهداشتی و ایمنی را با موفقیت در قراردادهای استخدامی نوشتند.







مشابه دیگر یکی بعد از دیگری به پیکار مشابهی علیه اتحادیه‌های کارگری و کارگران خویش را آغاز کردند.

دوران سختی بود، اما این سال‌ها اهمیت حیاتی اتحادیه‌ها را برای کارگران و همچنین برای مبارزه‌ی گسترده‌تر برای عدالت اجتماعی نشان داد.

زمانی که شرکت هواپیمایی Ansett سقوط کرد، اتحادیه‌ها کمپینی را راه‌اندازی کردند تا اطمینان حاصل شود که کارگران آن پس از سال‌ها خدمت، حقوق معوقشان را دریافت می‌کنند.

در انتخابات ۲۰۰۴، دولت محافظه‌کار «جان هوارد» که با کسب اکثریت در مجلس سنا دوباره به سر قدرت بازگشت. از این قدرت برای معرفی قانون «آزادی انتخاب‌های کاری» با هدف ترویج توافق‌نامه‌های فردی کارگر و کارفرما در مقابل قراردادهای جمعی با اتحادیه‌های کارگری در محل کار و ایجاد محدودیت‌های هر چه بیشتر برای اتحادیه‌ها، هر چه بیشتر در مسیر ایزوله کردن آنها استفاده کرد.

جنبش صنفی این را به خوبی تشخیص داد: تلاشی برای از بین بردن تمام حمایت‌های به دست آمده در قرن گذشته و قرار دادن کارگران در معرض هوا و هوس‌های بازارهای سرمایه‌داری. ACTU و اتحادیه‌های وابسته به آن کمپین اجتماعی گسترده‌ای را با عنوان «حقوق شما در محل کار» راه‌اندازی کردند تا اصرار کنند که کارگران شایستگی شرایط و حقوق بهتری را دارند.

### Sally McManus- ACTU President

در سال ۲۰۱۸ یک مورد ACTU باعث شد کمیسیون کار منصفانه پنج روز مرخصی بدون حقوق را برای کارگرانی که خشونت خانوادگی را تجربه می‌کنند، وضع کند. این پتانسیل ایجاد تغییر را نشان داد، اما این به خودی خود کافی نیست. مرخصی با حقوق خانواده و خشونت خانگی به نجات زندگی کمک می‌کند. اتحادیه‌های استرالیا این کمپین را تا زمانی که به آن دست پیدا کنیم ادامه خواهند داد.

### مروری بر اوضاع کنونی اتحادیه‌های کارگران استرالیا

دستاورهای امروز کارگران استرالیا حاصل بیش از دو دهه سال پیکار و مبارزه‌ی کارگران، و به‌خصوص سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری بوده است. بیمه‌ی درمانی همگانی، تحصیل رایگان همگانی، تامین اجتماعی، بیمه‌ی بازنشستگی کارگران، تامین و تضمین ایمنی محیط کار، رتبه‌بندی کار و قانونی کردن تضمین حداقل میزان حقوق کارگران و افزایش آن متناسب با رشد تورم، تولید ناخالص ملی و دیگر شاخص‌های اقتصادی، اجرای بیمه‌های متنوع مربوط به محیط کار، از قبیل بیمه‌های تصادفات و غیره همه به نوعی دستاورد مبارزات کارگران بوده است.

امروزه اتحادیه‌های کارگری نقش کلیدی و کنترل‌کننده‌ای بر مدیریت صندوق‌های بازنشستگی کارگران را دارا می‌باشند، که بخش قابل توجهی از حجم اقتصادی کشور را دربرمی‌گیرد.

اتحادیه‌ها طی همین سال‌ها گام‌های بزرگی را در راستای آزادی و مراعات

در سال ۱۹۸۴، دولت فدرال کمیسیون ملی بهداشت و ایمنی شغلی را ایجاد کرد که در قانون سال بعد به تصویب رسید. در کنار اجرای قوانین جدید در سطح ایالتی، این امر منجر به استانداردهای جدید و گسترده‌تر برای حمایت از سلامت کارگران شد. امروزه، ACTU با افتخار این سنت را ادامه می‌دهد و به دنبال حفظ سلامت و ایمنی بیشتر، به‌ویژه در زمینه‌ی سلامت روان کارگران می‌باشد.

اما در حالی که اتحادیه‌ها در این سال‌ها به دستاوردهای قابل توجه و تحول‌آفرینی دست یافتند، اما این دستاوردها به آسانی حاصل نشده‌اند. اگرچه دستاوردهای جنبش اتحادیه‌های کارگری فراوان بوده است و ساختار تامین امنیت اجتماعی در کشور بسیار تقویت شده بود، ولی هنوز این کارفرمایان بودند که می‌خواستند کارگران را در سطح حداقل‌ها نگه دارند. حتی بخش دولتی کارکنان نیز از این فشارها مصون نبودند.

رکود طولانی مدت از ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۱ ویرانگر بود و به دنبال آن و خصوصاً در دوران حکومت محافظه‌کاری «جان هوارد»، تشدید روند جهانی شدن اقتصاد، استرالیا شاهد جابه‌جایی و بسته شدن و انتقال به خارج بسیاری از بخش‌های صنعتی بود. درحالی‌که اتحادیه‌های کارگران اصرار داشتند که کارگران رشته‌های مزبور در استخدام در مشاغل جدید مورد حمایت قرار گیرند، این امر چندان با موفقیت به پیش نمی‌رفت.

از اواسط دهه ۱۹۸۰، اتحادیه‌ها همچنین مجبور بودند با ظهور سیاست افراطی «راست جدید»، یک برند تهاجمی از سیاست محافظه‌کارانه‌ی کارفرمایان که تاکید و حساسیت ویژه و زیادی به تضعیف دستاوردهای اتحادیه‌های کارگران داشته و تلاش هر چه بیشتر در خصوصی‌سازی‌های هر چه بیشتر تمام حوزه‌های زندگی استرالیایی توسط نیروهای بازار داشتند، مبارزه کنند.

دوران همکاری توافق‌نامه‌های اتحادیه‌های کارگران با انتخاب دولت محافظه‌کار «جان هوارد» در سال ۱۹۹۶ به پایان رسید.

### اتحادیه‌های استرالیا در دوران هوارد: ۱۹۹۶ - ۲۰۰۷

دولت محافظه‌کار راست «جان هوارد» به حمله به اتحادیه‌های کارگران معتاد بود. در اولین سال خود، قوانینی را برای از بین بردن ترتیبات «هیات داوری حل اختلافات اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان» موجود و اعمال محدودیت‌های جدید در مورد حق اعتصاب وضع نمود و کارگران را از قراردادهای جمعی به مذاکره انفرادی با کارفرمایان خود تشویق و ترغیب می‌کرد. این امر حمایت‌های نهادی و جمعی اتحادیه‌های کارگری در دفاع از حقوق کارگران را از بین برد.

بخش قابل توجهی از کارفرمایان تصمیم گرفتند از قوانین جدید برای حمله به اتحادیه‌های کارگری و متلاشی کردن آن‌ها و کاهش و کنترل دستمزدها و تقلیل امتیازات شرایط نیروی کار استفاده کنند. در یکی از تلخ‌ترین اختلافات، شرکت غول پیکر معدن «ریو تینتو» در سال ۱۹۹۷ به دنبال استفاده از قوانین جدید دولت لیبرال بود که تا حد امکان کارگران را به قراردادهای انفرادی در معدن «هانترولی» وادار کنند تا از این طریق آنها از حمایت‌های اتحادیه‌های کارگری محروم گردند.

این سیاست آن‌ها منجر به شش هفته اعتصاب کارگران در اواسط سال ۱۹۹۷ و حتی روزهای بیشتر اعتصاب در سال بعد شد. رانندگان قطار معدن از عبور از خطوط خویش خودداری کردند و حمل و نقل زغال سنگ متوقف شد.

اهالی مناطق کارگرنشین تظاهراتی را در حمایت از اعتصاب‌کنندگان، با تجمعی در شهرهای نیوکاسل، سینگلتون و سیدنی ترتیب دادند.

اتحادیه‌ها موفقیت اندکی در مقاومت در برابر این حملات به دست آوردند، و قوانین جدید ضد کارگری به شرکت «ریوتینتو» دست برتر را داد. این شرکت توانست تعداد مشاغل در معدن را کاهش دهد و اتحادیه را تضعیف کند.

«ریوتینتو» تنها شرکت بزرگی نبود که از قوانین هوارد با تلاش صریح برای تضعیف حمایت‌های اتحادیه در محل کار استفاده کرد. BHP و شرکت‌های



حقوق بشر در محیط کار، از قبیل برداشتن تبعیض‌های جنسی در محیط کار، تبعیض بر علیه مهاجران جدید، به رسمیت شناختن حقوق ویژه‌ی بومیان استرالیا و اتحاد با دیگر اتحادیه‌های کارگری در سرتاسر جهان و همبستگی با پیکارهای آنها به پیش برده‌اند. به عنوان نمونه، حضور گسترده کارگران زن در رشته‌های ساختمان و معدن و غیره را می‌توان نام برد.

این واقعت‌ها نشان می‌دهد که هر چه قدر هم دستاوردهای جنبش‌های سندیکایی و اتحادیه‌ای کارگری وسیع، گسترده و عمیق بوده باشد، باز هم این دستاوردها می‌تواند توسط دولت‌های حاکم‌های که توسط کارفرمایان و صاحبان سرمایه کنترل می‌گردند، از آنها باز ستانده شده، متلاشی گشته و خود اتحادیه‌های کارگری نیز از طرف آنها مورد حمله و هجوم قرار گرفته و روزبه‌روز به میزان بیشتری تضعیف گردند.

[-tuoba/ua.gro.utca.www://:sptth  
-nailarstua-fo-yrostih/utca-eh-  
snoinu](http://www.sptth-tuoba/ua.gro.utca.nailarstua-fo-yrostih/utca-eh-snoinu)

این در شرایطی است که حجم و گستره‌ی حضور کارگران در اتحادیه‌های کارگری از میزان بالای شصت در صد کارگران، به حدود شانزده درصد نزول کرده است. این امر نه تنها توان اتحادیه‌های کارگری را در پیشبرد کمپین‌های خود برای حقوق صنفی آنها کاهش داده است، بلکه توان آنها را در تاثیرگذاری بر نظام سیاسی کشور نیز به مراتب کاسته است. روزبه‌روز حکومت‌های نئولیبرالی محافظه‌کار تلاش‌های بیشتری را از طریق اهرم‌های حقوقی و قانونی خویش جهت متلاشی کردن و تضعیف اتحادیه‌ها استفاده می‌نمایند.

یکی از علت‌های شاخص به‌وجود آمدن این وضعیت، گلوبالیسم نئولیبرال اقتصادی بود. بر اساس این سیاست، صنایع زیادی از قبیل اتومبیل‌سازی، صنایع تولید لوازم خانگی و صنایع دریایی و هوایی در استرالیا تعطیل شده و به‌خاطر مواد خام و نیروی کار ارزان به کشورهای دیگر آسیاسی نقل مکان نمودند. این امر موجب کاهش قابل توجه حجم کارگران صنعتی می‌شد، که باید از طریق تغییر شغل، به رشته‌های دیگر نقل مکان می‌کردند.

یکی از راه‌های مقابله‌ی کارفرمایان برای متلاشی کردن اتحادیه‌های کارگری، تشکیل سندیکاها و اتحادیه‌های زرد کارگری از طریق همکاری دولت‌های محافظه‌کار و کارفرمایان است، که سر نخ کنترل و مدیریت آنها در دست‌های کارفرمایان می‌باشد. شکل‌دهی و سازماندهی این نوع از اتحادیه‌ها در جهت خنثی کردن تلاش‌های اتحادیه‌های واقعی کارگران است.

اگر چه حزب کارگر استرالیا بیش از یکصد سال پیش توسط اتحادیه‌های کارگری تشکیل شده و پیوند خویش را با آن همیشه حفظ کرده است، اما قفل کردن دست‌های اتحادیه‌های کارگری توسط «هیات‌های داوری ویژه‌ی حل اختلاف مابین کارگران و کارفرمایان» که توسط نهاد ویژه‌ی متشکل از چندین قاضی شکل گرفته و مدیریت می‌شد، موجب محدود شدن دامنه‌ی عملکرد و پیکار کارگران گردید.

گرچه تشکیل این هیات‌های داوری توسط حزب کارگر بود، اما توافق‌نامه‌های این نهاد موجب می‌شدند، تا اتحادیه‌های کارگران بعد از امضای قراردادهای جمعی با کارفرمایان، برای مدت قرارداد امضا شده حق اعتصاب نداشتند و در صورت اعتصاب کردن، می‌توانستند به جریمه‌های سنگینی محکوم گردند. این محدودیت‌ها نه تنها میزان توان و قابلیت برآمد آنها را در عرصه‌ی