

برگی از تجربیات اتحادیه‌های کارگری در ایالات متحده‌ی

آمریکا



دو مقاله از : کریس مانسانو و آلکساندرا بردبری

ترجمه‌ی گودرز

دفتر چهارم



گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فدائیان خلق)

فهرست

- ۲ توضیح مترجم
- تبدیل‌های جنبش کارگری پس از حکم دیوان عالی ایالات متحده (جانوس)
- 4..... کریس مانسانو – ژاکوبین ۲۷ ژوئن ۲۰۱۸
- ۳ روز رستاخیز کارگران فرا رسیده است
- ۴ حمله به بخش عمومی و دولتی
- ۵ بر سر دوراهی فرصت‌طلبی
- ۸ چهره‌ی ساختاری این ایده‌آل چگونه باید باشد؟
- تنها راز بقا بعد از ژانوس
- ۱۰..... الکساندرا بردبری
- ۱۳..... تغییرات از پایین به بالا

توضیح مترجم

رفقا، دوستان و خوانندگان عزیز «جنگ کارگری هفته»، درود فراوان بر شما و با آرزوی بهترین‌ها در سال نوی میلادی در هر کجای جهان که هستید. گرچه این یادداشت را به مناسبت پنجاهمین شماره جنگ کارگری می‌فرستم، خوشحالی من از این کار به بیش از شش سالی بر می‌گردد که این مطالب را درباره‌ی جنبش جهانی کار در صور مختلف تهیه و تقدیم شما کرده‌ایم.

در این تجربه بیش از هر چیز بر محتوای تحلیلی گزارش‌ها توجه شده است و آنچه که از جنبش کارگری در کشورهای مختلف جهان قابل درس‌گیری برای ما در ایران بوده است. متأسفانه نه فقط در ایران بلکه در بیشتر کشورهای جهان اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری از شکل صنفی خود خارج شده و به ابزار سیاسی احزاب و دولت‌ها تبدیل شده‌اند و عدم استقلال صنفی و سیاسی باعث شده است که این تشکل‌ها نتوانند کارگران را در مقاطع هویتی گونه‌گون خویش جذب نمایند.

مضافاً، توجه به تشکل‌های صنفی و کارگری در کشورهای غربی پیشرفته مانع از آن نشده است که کشورهای پیرامونی از این مجموعه غایب باشند و بسیاری از گزارش‌ها درباره‌ی کشورهای آسیایی، آفریقایی و آمریکای لاتین بوده است. از سوی دیگر بر نقش اقتشار گونه‌گون از جمله زنان، کارگران مهاجر و اقلیت‌های قومی در این جنبش‌ها توجه ویژه صورت می‌گیرد و بر نقش هویت‌های چند مقطعی کارگران تأکید شده است.

برای خود من کار ترجمه‌ی این گزارش‌ها بسیار آموزنده بوده است و در نقش‌های جنبش کار در بازی سیاسی و مبارزات استقلال‌طلبانه (به ویژه در شبه قاره‌ی هند، آفریقا و آمریکای لاتین) و حتی در تحکیم استثمار (نمونه اسرائیل) در این کشورها دروس فراوانی گرفته‌ام. در خاتمه امیدوارم با ابراز نظر رفقای خواننده‌ی این مطالب راه به سوی آینده‌ی روشن‌تر و آموختنی‌تر باشد.

گودرز

بدیل‌های جنبش کارگری پس از حکم دیوان عالی ایالات متحده (جانوس)

کریس مانسانو – ژاکوبین ۲۷ ژوئن ۲۰۱۸

چند ماه قبل دیوان عالی ایالات متحده در قضاوت خویش درباره‌ی پرونده جانوس حکمی صادر کرد که در ارتباط با اتحادیه‌های کارگری در بخش دولتی و عمومی تأثیرات عمده خواهد داشت. مقاله‌ی زیر از مجله‌ی چپ‌گرای جاکوبین به بررسی این پرونده و تبعات آن برای اتحادیه‌ها در آمریکا پرداخته است.

تصمیم دیوان عالی، درباره‌ی جانوس یک شکست مخرب برای جنبش کارگری است. اتحادیه‌های بخش دولتی و خدمات عمومی حالا دو انتخاب در مقابل خود دارند: به سقوط ادامه دهند و یا برعکس به بسیج و ستیزه‌جویی‌های جمعی دوران اولیه جنبش باز گردند.

روز رستاخیز کارگران فرا رسیده است

در یک رای پنج به چهار در پرونده جانوس، علیه «فدراسیون آمریکائی کارکنان ایالات، فرمانداری‌ها، و شهرداری‌ها AFSCME» دیوان عالی آمریکا، عملاً مقررات جاری در ایالت‌های محافظه‌کار موسوم به «حق کار» را بر تمام اتحادیه‌های عمومی در همه‌ی پنجاه ایالت کشور حاکم و صاری نمود. هیچ راهی برای شیرین‌سازی این زهر موجود نیست: این یک شکست بزرگ برای یک جنبش کارگری در حال نزاراست و حاصل موفقیت تلاش چند ساله‌ی فعالین دست راستی در قوه‌ی قضائی است، که برای محدود ساختن هرچه بیشتر آخرین بازمانده از جنبش کارگری در ایالات متحده است.

این تصمیم به نوعی، شلیک تیر خلاص به بدنه‌ی زخم دیده و حقیر جنبش کارگری در آمریکاست. شش ایالت از سال ۲۰۱۲ تاکنون قوانین «حق کار» را تصویب و اجرائی کرده بودند، که عملاً کارگاه‌های عمومی را در ایالت‌هایی مانند ویسکانسین، میشیگان، ایندیانا و ویرجینیای غربی، به روی کارگران بدون عضویت در اتحادیه باز می‌کند. ویسکانسین قانون شماره‌ی ۱۰ را تصویب کرد که فراتر از «کارگاه باز» است و اختیارات اتحادیه‌ها برای مذاکره‌ی جمعی و تضمین حداقل دستمزدها را کاملاً محدود می‌سازد. در ایوا و میسوری قوانینی وضع شده است که اتحادیه‌ها مجبوراند، هر از چند سال، ادامه‌ی کارشان را به رای اعتماد کارکنان بخش دولتی وابگذارند. در برخی دیگر از ایالات، اتحادیه‌ها مجبور شده‌اند تا هر سال از هر یک از اعضا، برای کسر حق عضویت در اتحادیه از حقوقشان رضایتنامه ارائه دهند.

حکم «جانوس» فقط راه را برای دور دیگری از چالش‌های قضایی بر علیه اتحادیه‌ها باز کرده است. با قانون سراسری «کارگاه باز» در بخش دولتی و عمومی، تنها باید انتظار داشت که هر لحظه یا با قانون‌گذاری مجلس و یا حکم دیگری از دیوان عالی تا اجرای آن به بخش خصوصی هم تسری یابد.

به عبارت، دیگر این حکم، تهدید جدی بر اصل نمایندگی جمعی است، که از هم‌اکنون هم در دادگاه‌های پایین‌تر، به وسیلهی انجمن‌های دست راستی مورد چالش قرار گرفته است. نمونه‌های غیر سنتی مجامع کارگری، مانند مراکز کارگران و سایر تشکلات کارآمد کارگری نیز هدف قرار گرفته‌اند. نتیجهی نهایی، محدودیت و واژگونی سرمایه‌ی سیاسی کارگران است و اتحادیه‌ها و طبقه‌ی کارگر، به زودی خود را با تعداد بازهم کمتری از امکانات و تسهیلات حقوقی برای تشکل صنفی و مذاکره‌ی جمعی روبرو خواهند دید که در صد سال اخیر بی‌سابقه بوده است.

هیچ شکی وجود ندارد که چشم‌انداز جنبش کارگری در بخش عمومی بسیار تاریک و محدود است. با این وجود، اعتصاب ده‌ها هزار تن از معلمان در ماه‌های اخیر نشان می‌دهد که دلیلی وجود ندارد که ما را به شکست در مبارزه و تسلیم شدن در مقابل فشار ترغیب نماید.

«جانوس» و پرونده‌های مشابه به مثابه‌ی حکم مرگ باقیمانده‌ی جنبش کارگری در آمریکا نیست. اگر ما بتوانیم پولاریزه شدن بدیل‌های موجود را تشخیص دهیم، می‌توان از شرایط بدتر از این جلوگیری کرد: به شرایط موجود ادامه دهیم و یا به بازنگری بنیانی در ساختار و استراتژی‌های چهار دهه‌ی اخیر که این نتیجه را به وجود آورده‌اند، دقیق‌تر و فعالانه‌تر مشغول شویم؟

حمله به بخش عمومی و دولتی

تهاجم قوای قضایی و مقننه‌ی ایالات متحده به اتحادیه‌های کارکنان بخش عمومی و دولتی را باید در یک حرکت هماهنگ ملاحظه کرد که بخش دولتی و خدمات عمومی را به طور کل، هدف قرار داده است. سیاست‌مداران هر دو حزب، از دوران رکود بزرگ اقتصادی حداکثر استفاده را کردند تا رژیم ریاضت اقتصادی را برقرار کنند، که بخش بزرگی از بودجه‌ی خدمات عمومی و دستمزد کارکنان را کاهش داد، و همچنان هم با وجود پایان رسمی بحران ادامه دارد.

عموماً در همه جا تعداد مشاغل دولتی نسبت به ماه مه ۲۰۱۰ کاهش شدید نشان می‌دهد. از آن سال به بعد تا ۲۰۱۴ همواره تعداد کارکنان بخش عمومی کاهش یافته است؛ پدیده‌ای که از زمان تاسیس اداره‌ی آمار اشتغال در سال ۱۹۳۹ تاکنون سابقه نداشته است. استخدام‌های دولتی بعد از آن آغاز شده، ولی با نرخی به مراتب کمتر از دوران قبل از بحران اقتصادی ۲۰۰۸. در حال حاضر تعداد کل کارکنان دولتی ۶۷۰ هزار نفر کمتر از سال ۲۰۱۰ است؛ در حالی که بیشتر مشاغل از دست رفته از سال ۲۰۰۹ تا کنون بوده است. در واقع سال ۲۰۰۹ بحران‌ها رسماً پایان یافت.

ارقام به طور تجربیدی نمی‌توانند داستان را توضیح دهند. برای درک واضح‌تر این تهاجم بر خدمات عمومی و اشتغال دولتی، لازم است که به سهم کارکنان دولتی و خدمات عمومی از کل اشتغال توجه کنیم. در حال حاضر این سهم نزدیک به ۱۵٪ است که نسبت به رقم ۱۷/۵٪ در سال ۲۰۱۰ بازهم کاهش نشان می‌دهد؛ حتی بدون توجه به رقم ۱۹٪ که در سال ۱۹۷۵ وجود داشت. آخرین بار در سال ۱۹۶۰ بود که سهم کارکنان دولت به کل اشتغال تا بدین حد نازل رسید.

گرچه ممنوعیت کلی استخدام در بخش دولتی و خدمات عمومی ظاهراً پایان یافته است، موسسات دولتی به سادگی از استخدام معلمان، کتابداران، آتش‌نشان‌ها، کارکنان حمل و نقل عمومی، مأمورین انتظامی و پلیس و مهندسين راه و ساختمان در ادارات راه و شهرداری‌ها خودداری می‌کنند و یا از جایگزینی کارکنان پس از بازنشستگی سرباز می‌زنند. کسانی که همچنان شاغل هستند، در نتیجه

مجبوراند بیشتر کار کنند و از مرخصی استحقاقی و استعلاجی کمتر استفاده کنند، که این تقریباً به شعار کارفرمایان دولتی تبدیل شده است.

ریاضت اقتصادی به شدت به سطح آموزش عمومی در سراسر کشور لطمه زد. دولت‌های ایالتی و محلی، بودجه‌ی مدارس و موسسات آموزشی را با آغاز بحران اقتصادی ۲۰۰۸ کاهش دادند، و گرچه بیشترین قطع بودجه‌ها را پشت سر گذاشته‌ایم، بسیاری از مدارس هنوز به سطح قبل از بحران بازنگشته‌اند و در بسیاری مناطق اساساً دولت قصد باز نگری به قطع بودجه‌ها را ندارد. دولت اوپاما بودجه‌های آموزشی را به دلیل بحران کاهش داد و جمهوری‌خواهان پس از انتخابات ۲۰۱۰ کنترل کنگره را به دست آوردند و با کاهش گسترده‌ی مالیات‌ها، این تغییرات را قطعی و دائمی ساختند. در نتیجه، کارکنان مدارس و فرهنگیان با افزایش تعداد دانش آموزان در کلاس، کتاب‌های قدیمی و استفاده شده و کمبود وسایل و ابزار ضروری روبرو هستند و مجبور می‌شوند گاه از جیب خود برای وسایل مورد نیاز دانش‌آموزان در مناطق فقیر هزینه کنند.

بر اساس اطلاعات مرکز سیاست و ارجحیت‌های بودجه (CBPP) بیست و نه ایالت در سال ۲۰۱۵ در مقایسه با سال ۲۰۰۹ بودجه‌هایی کمتر از مقدار مورد نیاز برای آموزش عمومی اختصاص داده‌اند. در هفده ایالت از این میان، از جمله آریزونا و فلوریدا بودجه‌ی سال ۲۰۱۵ بیش از ۱۰٪ از بودجه ۲۰۰۹ کاهش نشان می‌دهد. این تفاوت با احتساب افزایش جمعیت، بودجه‌ی تخصیص یافته برای هر دانش آموز را تا ۲۵٪ کاهش داده است. دولت‌های اوپاما و ترامپ، هر دو بودجه‌ی فدرال برای امور آموزشی و کمک به مدارس را کاهش دادند. البته بتسی دواس، وزیر آموزش پرورش ترامپ، حتی کاهش بیشتری را خواستار است تا بدین وسیله، آموزش خصوصی و مدارس مذهبی را توسعه دهد. تاثیر این وضعیت بر کارکنان بخش دولتی و خدمات عمومی حقیقتاً ویران‌گر است. از ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۷ تعداد مشاغل مدارس ابتدائی و متوسطه با وجود افزایش جمعیت هر سال کاهش یافته است. در پاییز ۲۰۱۷ هنوز معادل ۱۳۵ هزار نفر از مشاغل قبل از رکود اقتصادی ۲۰۰۹ جایگزین نشده بودند، در حالی‌که در همین دوره تعداد محصلین یک و نیم میلیون نفر افزایش یافته است.

عضویت در سازمان ملی آموزگاران (NEA) بزرگترین اتحادیه‌ی آموزگاران دولتی و بخش عمومی حدوداً ۲۳۰ هزار نفر در دوره ۲۰۰۹-۲۰۱۷ کاهش یافته است. این وضعیت برای سایر اتحادیه‌هایی که در بخش آموزشی درگیراند، مثل اتحادیه‌ی کارکنان ایالات، فرمانداری‌ها و شهرداری‌ها (AFSCME) نیز با همین روند کاهش اعضا روبرو بوده‌اند. تصمیم دیوان عالی درباره‌ی جانوس، تضمین خواهد کرد که این کاهش تعداد اعضای اتحادیه‌ها در ماه‌ها و سال‌های بعد همچنان ادامه یابد.

بر سر دوراهی فرصت‌طلبی

با عنایت به وسعت این حملات، اتحادیه‌های کارکنان دولتی و بخش عمومی در عکس‌العمل بیشتر، دست به عصا حرکت کرده‌اند. تمام ستیزه‌جویی‌هایی که در این روند شاهد بوده‌ایم، ناشی از بدنهی اتحادیه‌ها، در سطوح محلی و با حمایت شبکه‌های غیر رسمی از اعضای اتحادیه‌ها بوده است. این تحرک به طور مثال در عملیات اتحادیه‌ها در اعتراض به تصویب لایحه‌ی ۱۰ در شهر مادیسون دیده می‌شود که کمک استادیاران دانشگاه ویسکانسین، به یک اعتصاب و ترک غیر رسمی محل کار دست زدند که به اشغال شش هفته‌ای ساختمان کنگره‌ی ایالت انجامید. مشابه این حرکات را اخیراً هم در موج اعتراضات گسترده معلمان و کارکنان آموزشی در ایالات مختلف شاهد هستیم.

با وجودیکه آینده‌ی اتحادیه‌ها، در معرض خطر انهدام است، پس چرا رهبران اتحادیه‌ها از این حرکت‌ها با شدت بیشتر دفاع نکرده‌اند؟

یک شرح حال روشنگرانه که در نیویورک تایمز منتشر شده است و از زندگی شخص لی ساوندرز، دبیرکل اتحادیه‌ی سراسری کارکنان ایالات، فرمانداری‌ها و شهرداری‌ها AFSCME حکایت می‌کند، دریچه‌ی افشاگرانه‌ای را به معرض دید ما گذاشته است تا به سوال بالا پاسخ دهیم. این پروفایل تصویر یک فرد با ریشه‌های عمیق در واشینگتن را نشان می‌دهد، «یک عضو ساختار اندرونی که برایش راحت‌تر است تا درون سیستم حرکت کند.» ضمن اعتراف به تمایلات مترقی سیاسی و اعتقاد به عدالت اجتماعی، ساوندرز بر پیگیری آن اهداف در یک استراتژی که برایش مقبول است پا می‌فشارد و آن این است که «با جمع حرکت کند ولی با افراد بسیار بسیار مهم هم گفتگو داشته باشد.» ادامه‌ی مقاله اما به وضوح نشان می‌دهد که توجه وی بیشتر بر همان افراد بسیار مهم است و نه راه رفتن با جمع.

این استراتژی ممکن است در مراحل اولیه، منفععی برای اتحادیه‌های کارکنان دولت و خدمات عمومی داشته است، در دورانی که منافع اقتصادی بیشتر بود و به طور گسترده به همه می‌رسید، و در عین حال تراکم عضویت در اتحادیه‌های بخش خصوصی هم بالاتر بود. نفوذی که رهبران اتحادیه‌ها در حزب دموکرات، نه تنها در سطوح محلی و ایالتی بلکه در سطح ملی پیدا کردند، به آن‌ها اجازه داد که حاشیه‌ی امنیتی را برای وضعیت با ثبات کارگاه‌های دولتی و عمومی در احکام دیوان عالی در سال ۱۹۷۷ تضمین نمایند.

اما در دنیایی که سازمان‌های طبقه‌ی کار در بخش خصوصی ناپدید شده‌اند، روند کاری سنتی انتخابات، لابیگری، و مذاکره پشت درهای بسته، منافع و کارایی خود را از دست داده‌اند. بسیاری از رهبران اتحادیه‌ها قطعاً این را می‌دانند، اما تاکنون تمایل و یا توانایی آن را نداشته‌اند که بتوانند برای بازسازی اتحادیه‌ها در شرایط جدید و با پارامترهای امروز اقدام کنند. چرا؟

جامعه‌شناس مارکسیست، کلاوس افه و هلموت وایزنتال، این دشواری‌ها را پیش‌بینی کرده و در مقاله‌ای در سال ۱۹۸۰ تحت عنوان «منطق دوگانه در اقدام جمعی» تحریر نموده و در آن «تئوری اجتماعی فرصت‌طلبی» را توضیح دادند. برای افه و ویزنتال، فرصت‌طلبی در سازمان‌های طبقه‌ی کار در بنیاد ناشی از ورشکستگی اخلاقی در میان رهبران اتحادیه، منافع فردی در اریستوکراسی کارگری، و یا به اصطلاح قانون آهنین الیگارشی نیست. در نظر آن‌ها، فرصت‌طلبی یک راه حل «منطقی اما متزلزل» برای دشواری‌های سازمان کارگری است. و اما بیش از هر چیز یک واقعیت ساده و غیرقابل انکار آن است که به عنوان یک طبقه‌ی اجتماعی زیر دست، کارگران با وظیفه‌ی بسیار دشوار مبارزه با رابطه‌ی اقتدار قدرت موجود و نه در تثبیت آن درگیرند.

افه و ویزنتال نمای پنج طبقه را در توسعه سازمان کارگری تبیین می‌نمایند. در مرحله‌ی اول اتحادیه‌ها با حس توانمند هویت جمعی تعریف می‌شوند، که انحصاراً بر تمایل «اعضا در عمل جمعی» متکی است. این در ارتباط مستقیم با آنچه «جری وُرف» پرزیدنت سابق اتحادیه‌ی کارکنان دولت AFSCME با عنوان مرحله‌ی «تجربی و داوطلبانه»ی اتحادیه‌های عمومی از آن صحبت می‌کرد، زمانی که کارگران در حال ساختن جنبش با اعتصاب و کنش‌های گاه ستیزه‌جویانه و عموماً هم غیر قانونی هستند.

درحالی‌که توان اتحادیه رشد می‌کند، موفقیت یونیون کمتر وابسته به کنش اعضا و تمایل آن‌ها برای عمل جمعی و بیشتر بر توان عملی و امکانات جمعی آن متکی می‌گردد. در واقع امکان دست بردن به عمل اعتصاب و از کار انداختن روند تولید و خطری که برای جریان‌ات اقتصادی ایجاد می‌کند، به‌خودی‌خود مرحله‌ی دوم رشد اتحادیه‌ها خواهد بود. این شرایط البته متزلزل است و با تضاد درونی

هم روبرو خواهد بود. امکان و تمایل اعضا به عمل جمعی باید کنترل گردد، اما پتانسیل آن بر تداوم بسیج نیرو و آماده‌سازی‌های متناوب اعضا استوار است.

در این لحظه اتحادیه‌ی سراسری کارکنان دولت AFSCME تحت فشار فوق‌العاده قرار دارد که ضمن تاکید بر استقلال ساختاری و ادامه‌ی رشد، از اتکای به کنش جمعی اعضا خارج شود. و تنها راه رسیدن به این شرایط به روایت افه و ویزنتال آن است که «تضمین خارجی برای ادامه حیات را جایگزین تعهدات داخلی کند که برایش نیازمند کنش اعضاست.» این مرحله‌ی سوم ساختاری اتحادیه‌هاست که پس از موج اعتصاب‌های بی‌سابقه‌ی جنبش کارگری و پیروزی‌های دهه‌ی ۶۰ و ۷۰ در تضمین عضویت کارکنان دولت در اتحادیه به دست آمد.

امنیت اتحادیه‌ها پیش شرط «مسئولیت‌پذیری اتحادیه» در بخش دولتی است، که باعث تشویق و ترغیب مذاکرات جمعی، روند رفع اختلاف، و سایر مکانیزم‌هایی است که توان و امکانات اتحادیه و افراد عضو را تضمین می‌نماید. در عین حال حفظ رضایت حزب دموکرات نیاز حاشیه‌ای این شرایط برای اتحادیه‌ی کارکنان دولت و خدمات عمومی بود.

این ترتیبات به وضوح از نگاه سوسیال دموکراسی مساله‌ساز است، و به طور قطع بر خنثی‌سازی توان بسیج اعضا و در نتیجه بر خودمختاری قشر رهبری از کنترل بدنه و ساختار درونی اتحادیه برقرار است. اما تا آنجا که شرایط سیاسی مناسب باشد، می‌تواند منافع نسبی را تامین سازد، به‌ویژه برای اتحادیه‌ی کارکنان بخش دولتی و خدمات عمومی، آشناری که به طور نسبی بیشترین اعضا را (زنان و اقلیت رنگین پوست) نمایندگی می‌نماید. در حالی که کارکنان دولت هنوز از حقوق و دستمزدهای کمتری نسبت به همکارانشان در بخش خصوصی بهره می‌برند، عضویت گسترده در اتحادیه‌ها توانست افزایش دستمزدها و منافع اجتماعی معلمان، کارکنان شهرداری‌ها، کارکنان بهداری و خدمات بهداشتی و سایر کارمندان دولت را که قربانیان محدودیت‌ها بودند، جبران نمایند.

اما در حالی که اتحادیه‌ها می‌توانند تضمین خارجی را جانشین تمایل اعضای خود به کنش جمعی نمایند، در عین حال به شدت در خطر آن قرار دارند که با تغییر شرایط سیاسی همان منافع قربانی اولین حملات مخالف باشند (مرحله چهارم). این به مثابه‌ی خنثی‌سازی تاثیر و توان سرمایه در مقابل سیاست دولتی است. روز رستاخیز زودتر از آنچه انتظار می‌رفت فرا رسیده است. آن روز برای اتحادیه‌ی کارکنان دولت هم اکنون رسیده است، و آن‌ها با مرحله‌ی پنجم پیش‌بینی افه ویزنتال روبرو شده‌اند: ادامه سقوط سازمانی، و بازگشت معکوس کنش جمعی که تبیین‌کننده‌ی مرحله‌ی ساختاری جنبش بود.

بهترین امید کارکنان

این البته یک پیشنهاد «آری و یا نه» به رهبران اتحادیه نیست. برخی ممکن است هیچ تمایلی به بازسازی سازمان‌شان برای پاسخ‌گویی به شرایط نوین نداشته باشند. دیگران هم ممکن است حتی اگر بخواهند، نتوانند عکس‌العملی مناسب عرضه کنند. دهه‌ها «یونیون‌نیسم مسئولانه» توان‌های واقعی کنش جمعی را مضمحل ساخته است، به طوری که بسیاری از اتحادیه‌ها عملاً از بسیج اعضا در درون کارگاه منع شده و قادر به فراخواندن ایشان به اعتصاب نیستند.

دفاع اولیه اتحادیه در برابر جانوس آن بود که به جز هزینه برای تبلیغات انتخاباتی و لابی برای منافع کارگران عضو، سایر کنش‌های اتحادیه غیر سیاسی بوده است. واقعیت اما آن است که هر نوع بازسازی جنبش کارگری کارکنان دولتی در سیاسی‌سازی تمامی جنبه‌های زندگی کارگران و تحول آن

به یک نیروی فعال و دینامیک برای دفاع و توسعه‌ی جنبش وابسته به سازماندهی دموکراتیک در ساختار بخش دولتی و خدمات عمومی می‌باشد.

چهره‌ی ساختاری این ایده‌آل چگونه باید باشد؟



۱- اعتصاب کارکنان و استادان دانشگاه اورگرین در ایالت واشینگتن ماه مه ۲۰۱۳.

تاریخ سنتزجویی‌های اتحادیه کارکنان دولت در ابتدای تاسیس آن بهترین مدل برای بازسازی آن بنا خواهد بود.

در زمستان ۱۹۶۵، یک اتحادیه رادیکال به نام اتحادیه‌ی کارکنان خدمات اجتماعی (SSEU) به یک اعتصاب غیر قانونی دست زد که اداره‌ی تامین اجتماعی را در ایالت نیویورک برای یک ماه تمام از کار انداخت. علی‌رغم تمام ضعف‌ها و تهدیدها، اعتصاب‌کنندگان پیروزی‌های بزرگی را به دست آوردند که در نهایت به شکل‌گیری ساختار نوین مذاکرات جمعی در نیویورک انجامید.

آن‌طوری‌که مارک مایر در کتابش «اتحادیه‌های شهر» ذکر می‌کند، این پیروزی‌ها ابتدائاً و مهم‌تر از هر چیز از آن روی به دست آمدند که تصمیم‌گیری‌های دموکراتیک و تعهد به شرکت در کنش‌های اتحادیه‌ای در میان اعضا گسترده بود. نه تنها اعضا به اعتصاب رای دادند، روندی که در اتحادیه‌ها به ضرورت اساسنامه‌ای انجام می‌شود، اما اعضای اتحادیه کارکنان خدمات اجتماعی (SSEU) از همان آغاز در روند مذاکرات جمعی حضور فعال داشتند و تقاضاهای اتحادیه را مشترکاً نوشته بودند، در تنظیم پاسخ اتحادیه به پیشنهادات رسمی، واگنر شهردار نیویورک شرکت نموده و در نهایت به اعتصاب رای مثبت دادند.

تا هنگام ادغام در حوزه ۳۷ اتحادیه AFSCME در سال ۱۹۶۹، اتحادیه‌ی کارکنان تامین اجتماعی همواره سعی داشت سطح و کیفیت خدمات اجتماعی را به عنوان یک اصل اساسی بر روی میز مذاکره

حفظ کند و سعی داشت اتحاد و هماهنگی نیروهای سیاسی را در اصول مربوط به تامین اجتماعی به مثابه بخش اساسی در تامین عدالت اجتماعی برای اقشار تهی‌دست جامعه با استفاده کنندگان و بهره‌وران از این خدمات شریک باشد. قطعاً نه فقط به خاطر وسعت و گسترش تمایلات سوسیالیستی و طرفداران چپ نوین در اتحادیه و صنعت خدمات اجتماعی. این سنت موجود در اتحادیه‌های دموکرات و در عین حال ستیزه‌جو در بخش دولتی و خدمات عمومی تاریخی بوده است که در دوران اخیر با کاهش امنیت شغلی فراموش شده است. سنتی که در شرایط امروزی به ویژه باید دوباره بازسازی شده و توانمند گردد.

امواج جدید اعتصاب در محیط آموزشی به ویژه اعتصاب پیش‌بینی نشده‌ی معلمان در ویرجینیای غربی که آغازگر اعتصابات بعدی بود، یادآور صدای اتحادیه‌های سنتی بود و اوج دادن به امکان زنده شدن آن در زمان ما. نوع رهبران و مسئولین محلی آن و شبکه غیر رسمی که مابین اعضای بدنه‌ی اتحادیه و در ارتباط با خانواده‌ی دانش‌آموزان به وجود آمده بود این بسیج نیرو و مبارزات را جان بخشید. پافشاری معلمان برین اصل بود که مبارزه فقط برای دستمزد معلمان نیست بلکه اهداف والاتری را دنبال می‌کند؛ از جمله اینکه تعداد کمتر دانش‌آموزان در کلاس درس باعث بالارفتن سطح کیفیت مدارس دولتی خواهد بود؛ مساله‌ای که با رشد نئولیبرالیسم دائماً به پایین افتادن کیفیت تحصیلات عمومی انجامیده که در رقابت با مدارس خصوصی که تنها در توان الیت جامعه است به سرنوشت زوال هر چه بیشتر خدمات عمومی انجامیده است. تاثیر گسترده سیاسی مبارزات معلمان ویرجینیا، نشان از بهترین امید جنبش کارگری به آینده است. در آینده جنبش، پس از جانوس، اوج‌گیری نسل جوان و رادیکال و بسیج کارگران در حمایت از این خواست‌ها ضرورت بیش از پیش دارد.

۱- کریس میسانو، ادیتور مجله ژاکوبین، فعال اتحادیه‌های کارگری در نیویورک و عضو حزب سوسیالیست‌های دموکراتیک آمریکاست.

تنها راز بقا بعد از ژانوس
آکساندرا بردبری

labornotes.org ۳۰ مارس ۲۰۱۸ (۱)

مقاله زیر بقلم آکساندرا بردبری در رابطه با موضوع حکم دیوان عالی آمریکا و از بولتن labornotes.org نشریه آنلاین کارگری در آمریکا ترجمه شده است:

هنوز بارش برف در ویرجینیای غربی تمام نشده بود که اولین نشانه‌های بهار برای کارگران متحد پدیدار گشت. اعتراض معلمان ویرجینیای غربی مانند شکوفه‌های آزالیا در هر گوشه سر برداشت. اعتصابات خودانگیخته بود و از ریشه پا می‌گرفت. معلمان از کلاس درس و با فیسبوک به هم خبر می‌دادند و رای‌گیری در محل کار را سازمان دادند و بعد در پایتخت ایالتی بست نشستند. توجه باید داشت که رهبران اتحادیه دنباله رو اعضا بودند، ولی هیچ‌وقت کنترل را در دست نداشتند. هیچ‌کس به غیرقانونی بودن اعتصاب در ویرجینیای غربی وقعی ننهاد: جی اونیل، خزانه‌دار تشکل محلی در فرمانداری کوانا می‌گفت «چکار می‌خواهند بکنند، همه‌مان را اخراج کنند؟»



۱- اعتصاب معلمان در ایالت ویرجینیای غربی - بهار ۲۰۱۸

مدت کمی طول کشید تا این انرژی و حرکت به سه ایالت دیگر هم سرریز کند. کنش آن‌ها بر دل همه می‌نشست و حکایت از اصلی داشت که در شرایط حاضر برای بقای جنبش کارگری اهمیت ویژه دارد. و این اصل آن است که سازمان‌دهی اعضا باید درونی و از پایین باشد، همان‌طور که معلمان ویرجینیا در اعتراض‌شان به آن دست زدند.

کنترل اعضا بر اتحادیه ضرورت کلیدی است

همان‌طوری که همه می‌دانند، جنبش کارگری در میانه‌ی بحران خطرناکی است. بیست و هفت ایالت حالا قانون «حق کار» دارند و حکم دیوان عالی درباره جانوس کل کشور را محل اجرای «حق کار»

خواهد کرد. توضیح آن‌که قانون «حق کار» علی‌رغم اسم غلط‌اندازش فقط به این معنی است که هیچ کارگاه دولتی و خدمات عمومی نمی‌تواند کارگران را مجبور به پذیرش عضویت در اتحادیه کند. با وجودی که همه، به‌طور مساوی از حقوق مذاکره شده وسیله اتحادیه منفعت خواهند برد. نتیجه‌ی این شرایط آن است که رابطه‌ی دموکراتیک در اتحادیه‌ها بیش از هر زمان دیگر به یک اصل اساسی برای تضمین توانایی اتحادیه‌ها تبدیل شده است. دموکراسی تبلور یک فرهنگ است که کنترل را به شهروندان، و در این مورد اعضا، وا می‌گذارد. تنها تشریفاتی مانند حق رای دادن و برگزاری انتخابات عادلانه گرچه مهم هستند، اما تضمین‌کننده‌ی دموکراسی نیستند.

رهبران اتحادیه‌ها می‌توانند درخواست‌های بزرگی را روی میز مذاکره‌ی جمعی بگذارند و یا در راهروهای مجلس قانون‌گذاری پیاده‌کننده، اما در عمل نه دولت و نه کارفرما به سخن گفتن واقعی نمی‌گذارند. آنچه آن‌ها را به فکر وامی‌دارد، کنش و عمل جمعی است؛ مانند آنچه معلمان ویرجینیا به آن دست زدند و نتیجه گرفتند. قدرت اتحادیه در تعداد کنشگران تابع آن است و توانی که در عمل از خود بروز می‌دهند.

مدتهاست که می‌شنویم فعالین جنبش اتحادیه‌ای سعی می‌کنند تفاوتی بین «مدل خدمات» و «مدل سازماندهی» تعریف نمایند. مدل خدمات بر این اصل استوارست که نمایندگان اعضا در اتحادیه، خدماتی را به اعضا عرضه می‌کنند؛ نمونه‌ی این خدمت پیگیری شکایات و دریافت خسارت از کارفرماست. مدل سازماندهی از سوی دیگر بر این اصل قرار دارد که اعضا را دور محور اتحادیه سازمان می‌دهد تا پیگیر خواسته‌های جمعی باشند؛ مثلاً برای راهپیمایی در مقابل دفتر کارفرما اجتماع کنند.

اما این تفاوت در عمل به ریشه مساله نمی‌پردازد. پیگیری شکایت و اجتماع در مقابل دفتر کارفرما هر دو از ضرورت‌های بسیج جمعی یک اتحادیه‌ی قدرتمند است.

این فقط تقابل خدمت در مقابل سازماندهی نیست!

جمع‌های کارگری محلی در اتحادیه‌های خواب‌زده همان‌قدر در تامین خدمات ضعیف هستند که در سازماندهی و بسیج کارگران. در میان اتحادیه‌هایی که اخیراً برای دولت در دسرساز شدند بسیاری از اعضای ناامید به ما می‌گفتند ای کاش می‌توانستیم نماینده‌مان را راضی کنیم که اعتراض‌ها را مطرح کند و پیگیر شکایات باشد.

برخی از اتحادیه‌هایی که بر مدل سازماندهی طرح شده‌اند نیز احتمالاً از بالا به پایین سازماندهی شده‌اند و به وسیله‌ی کارکنان اداره می‌شوند. اعضا ممکن است برای تجمع دعوت شوند، یا برای تبلیغ درب‌ها را بزنند و در بازاریابی تلفنی شرکت کنند، اما در تعیین استراتژی و سیاست‌های اتحادیه نقشی ندارند.

وقتی که اعضا به شیری تبدیل می‌شوند که رهبری هر وقت بخواهد می‌تواند آن را باز و بسته کند، آن‌ها در واقع سازماندهی نشده‌اند بلکه فقط بسیج شده‌اند. اعضا برای مدت طولانی فعال نخواهند ماند اگر در تصمیم‌گیری‌ها و تعیین استراتژی نقش نداشته باشند. یک «کارگاه باز» این مشکل را بیشتر روشن می‌سازد. اگر اتحادیه ارتباط سطحی با اعضا داشته باشد، و نه در عمق، آن وقت باید انتظار داشت که یک عضو، هر وقت بتواند، از بند پرداخت حق عضویت خود را آزاد کند.

ایالت ویرجینیای غربی در واقع یک ایالت با قانون «کارگاه باز» است، اما شرکت در اعتصاب و اعتراض معلمان همه را دربرگرفت و عضویت در اتحادیه در آن نقش بازی نکرد. رهبران اتحادیه

حتی اگر می‌خواستند نمی‌توانستند همه‌ی معلمان را ظرف دو روز به یک اعتصاب سراسری دو هفته‌ای فراخوانند. اعتصاب سراسری برای آن موفق بود که معلمان آن را طراحی کردند، استراتژی آن را صاحب شدند و به اجرا گذاشتند، بدان اعتقاد داشتند و مالکیت خود را تا پیروزی کامل اعمال نمودند.

از این روست که دموکراسی تنها سوالی اخلاقی نیست؛ ما برای ادامه بقا بدان نیاز داریم. اعضای اتحادیه‌ها باید به ضریب هندسی تعداد افراد مطلع، مطمئن، با اعتماد بنفس و قادر به رهبری را در درون خود افزایش دهند. رهبران اتحادیه‌ها باید به پیشنهادها و ایده‌های اعضا خوش آمد بگویند نه آن‌ها را دفع نمایند و از هر کوششی برای رسیدن به این هدف سرباز نزنند. «رهبری کن، در صف بمان، یا سد راه نشو!»

اهداف ما نباید نامربوط با شرایط روز باشد.

یکی از اصولی که ما را در ارتباط با مسایل کارگری هدایت می‌کند آنست که بر این باوریم که در شرایط امروز اگر اتحادیه‌ها می‌خواهند در بسیج کارگران موفق باشند، موضوع سازماندهی جنبش کار ضرورتاً باید مربوط به محیط کار باشد و بر زندگی روزانه‌ی آن‌ها تاثیر بگذارد.

دستمزد و منافع البته از بدیهیات هستند، اما آنچه در زیر میاید هم از اهمیت ویژه برخوردارند:

آیا سوپروایزر شما با اظهار نظرهای توهین‌آمیز شما را اذیت می‌کند؟

آیا احساس می‌کنید که دائماً با دوربین‌های امنیتی تحت نظر هستید؟

آیا فرصت پیدا می‌کنید که از وقت استراحت‌تان استفاده‌ی کامل کنید؟ فرصت دارید که برای مدت کوتاهی به پاها و دستان و مغزتان استراحت بدهید؟

آیا فرصت دارید در طول روز با همکاران‌تان گپ کوتاهی بزنید و یا در محل کار تنها هستید؟

آیا فشار کارتان دائماً افزایش می‌یابد؟ به‌طوری‌که حتی دچار فشار خون و ناراحتی قلبی می‌شوید.

آیا مچ دستتان حتی در طول شب هم درد می‌کند؟ و یا محیط کار آنقدر آلوده است که خطر ابتلا به سرطان شما را تهدید می‌نماید؟

آیا در جریان کار اجازه دارید که از سلیقه و ابتکار شخصی برای پیشبرد کار استفاده کنید؟

اگر با عموم سرکار دارید از شما انتظار می‌رود در مقابل هر بی‌احترامی و توهین از طرف مشتری لبخند بزنید؟

اگر شما بتوانید سازمانی را به وجود آورید که بتواند به این سوالات پاسخ راهگشا بدهد، مطمئن باشید که مردم برای عضویت در آن صف خواهند کشید؛ چه «کارگاه باز» باشد و چه نباشد. اتحادیه‌هایی در آمریکای «کارگاه باز» می‌توانند نیروی مستحکم ایجاد کنند که برای مسایل روز کارگاهی پاسخ راهگشا داشته باشند و برای آنچه مساله‌ی روز کارگران است حاضر به نبرد باشند و در آن‌ها تعداد زیادی از اعضا و کارگران حاضر به درگیری در مبارزه باشند، و آن را متعلق خود بدانند.

برای رسیدن به چنین سازمان‌دهی بسیاری از اتحادیه‌های ما باید به یک خانه‌تکانی بزرگ دست بزنند و از پایین تا بالای اتحادیه را از نو بسازند.

تغییرات از پایین به بالا

متأسفانه برخی از رهبران اتحادیه‌ها علاقه‌ای به ساختن چنین اتحادیه‌های عضوگردان و ستیزه‌جو ندارند. آن‌ها احتمالاً وجود چنین تشکیلاتی را خطری برای منطقه نفوذ کوچک خودشان می‌بینند. در این شرایط، تلاش برای شرکت در انتخابات درونی و جایگزین کردن این افراد ضرورت است. از همین رو است که مهمترین اعتصاب‌ها در دوران معاصر - به وسیله‌ی اتحادیه‌ی رانندگان UPS در سال ۱۹۹۷، معلمان شیکاگو ۲۰۱۲، و ورایزن در ۲۰۱۶ - همه به دنبال مبارزه برای تغییرات دموکراتیک در آن اتحادیه‌ها صورت گرفت.



در شیکاگو به طور مثال، معلمان که از بی‌عملی اتحادیه‌شان در مقابل بسته شدن مدارس به ستوه آمده بودند، در یک تجمع صنفی تصمیم گرفتند خودشان دست به کار شوند. کمی بعد آن‌ها رهبرشان را جایگزین کردند و معلمین و اعضا را بیش از پیش در تصمیم‌گیری و نوع کنش‌های عملی و انتخاب استراتژی اتحادیه شریک کردند. نتیجه آن شد که به زودی بزرگترین اعتصاب را در سال ۲۰۱۲ آغاز کردند و ضمن آن‌که جلوی تعطیل بی‌رویه‌ی مدارس و ادغام آن‌ها را گرفتند به خواست‌های دیگرشان نیز دست یافتند و همین موفقیت در موج اعتصاب سال‌های اخیر معلمان در ایالات دیگر هم تأثیر گذاشت.

تنها بعد از یک اعتصاب کوتاه در مدرسه کاساندر ا دو مینگز معلم اریزونیایی بود که او تصمیم گرفت به اتحادیه معلمان بپیوندد. او و سایر معلمان مدرسه از عضویت در اتحادیه ترس داشتند، چرا که مطمئن نبودند که در ایالتی با قانون «کارگاه باز» اتحادیه بتواند در صورت تجاوز حقوقی کارفرما از آن‌ها دفاع کند.

این نگرانی بی‌دلیل نیست. چه دلیلی دارد که بخواهی سرت را در جمع بلند کنی و به سازمانی بپیوندی، مگر آن که مطمئن باشی که آن تشکل آن‌قدر قدرت دارد که بتواند از تو دفاع کند. اتحادیه‌ها باید خود را در عمل بشناسانند و نه فقط حرف. از همین روست که ما معتقدیم پس از حکم دیوان عالی درباره‌ی

جانوس، اتحادیه‌ها به جای تبلیغ عضویت و سعی در فروش آگهی، باید در عمل نشان دهند که پرداخت حق عضویت در نهایت منافی دارد که کارگران باید آن را با دل و جان بپردازند. آنچه باعث شد دومینگز و دیگران به اتحادیه‌ی معلمان بپیوندند و به آن اعتماد کنند تجربه‌ای بود که از شراکت در کنش عملی یونیون به آن دست یافتند. برای رشد در این دوران اتحادیه باید به ساختار از پایین بیبالا رو کند و در کنش جمعی منافع وجودی خود را به رخ بکشد.

در انتظار تصمیم جانوس، برخی از اتحادیه‌ها در بخش عمومی از قبل به جمع‌آوری امضا پرداختند که در آن کارکنان تعهد می‌دادند در اتحادیه باقی بمانند حتی اگر دیوان عالی بر علیه اتحادیه‌ی کارکنان دولت AFSCME رای دهد. تاکید ما بر این است که کارگران در این دوران باید از چهار رهنمود پیروی کنند:

- ۱- به سخن کارگران گوش دهید و از مشکلات آن‌ها مستقیماً اطلاع پیدا کنید.
- ۲- در جلسات عمومی به تبادل افکار و نظرخواهی برای اقدام و کنش جمعی دست بزنید.
- ۳- شبکه‌های موازی و افقی را در میان کارگران ایجاد کنید تا در موقع ضرور بتوانید آن را برای کنش جمعی فعال نمایید.
- ۴- وارد عمل شوید و در جریان کنش مستقیم به اعتمادسازی در میان بدنه‌ی اجتماعی اتحادیه بپردازید.

(۱) - www.labornotes.org/2018/03/only-way-survive-janus

برای تماس با نشریه «جنگ کارگری» می‌توانید با آدرس زیر تماس بگیرید:
sabosob@gmail.com

«جنگ کارگری» نشریه گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فداییان خلق) را می‌توانید در آدرس زیر ببینید:

<https://bepish.org/taxonomy/term/457>