

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نپاشد تن من مباد بدین بوم و بر زنده یک تن مباد
همه سر به سر تن به کشتن دهیم از آن به که کشور به دشمن دهیم

www.afgazad.com

afgazad@gmail.com

Political

سیاسی

برگردان از: فریده ثابتی

۲۰ اگست ۲۰۱۱

اتحادیه، از توهم تا واقعیت

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

۳

هالند

Hans Boot از هالند:

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

س ۱: خلاصه ای از تاریخچه اتحادیه تان، ساختار و چگونگی رشد آن به ویژه بعد از جنگ جهانی دوم ارائه دهید.

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

اتحادیه در جهت تأمین رضایت سازمان های کارفرمایان حرکت می کند و این جهت گیری اساسی اتحادیه ها از دوره معروف به Poldermodells (۳) می باشد که در سال ۱۹۸۲ با قرارداد Wassenaar برقرار شد. این توافقنامه سیاست توقف و انجماد دستمزدها را اجراء می کرد: بی نظمی وسیع، کاهش مالیات کارفرمایان و

آنانی که درآمدهای بالا داشتند، هم چنین کاهش های وسیع در بخش کمک های اجتماعی. این موافقتنامه بیانگر تاریخ مدرن اتحادیه های سوسیال دموکرات است که شروع فعالیت شان به سال ۱۹۰۶ برمی گردد.

در رابطه با تکامل اتحادیه نمی توانیم از یک خط مستقیم تکاملی حرف بزنیم. استثنائاتی هم وجود داشت. به طور مثال درست بعد از جنگ جهانی دوم و در دهه ۷۰ و در بعضی از شاخه ها مثلاً شاخه بنادر، بخش ساختمان و در صنایع.

به طور خلاصه تاریخ خاص جنبش کارگری هالند را می شود با سلطه سرمایه تجاری و استعمار توضیح داد. این سلطه در دیدگاه اقتصادی و هم سیاسی مادیت دارد، به این معنا که سبب صنعتی شدن دیر هنگام هالند شد که آن هم با کارگاه های کوچک آغاز گردید. سنت سازمان کارگاهی مانوفاکتورهای دستی همان گونه که در قرن ۱۹ وجود داشت، تکامل نیافته باقی ماند. نتیجه این وضعیت عبارت بود از یک سازماندهی اتحادیه ئی خارج از محیط کار که با کارفرماها و دولت محشور بود و در ادامه یک ساختار مرکزی را تکامل داد. با این پیش زمینه با جنگ جهانی دوم و در پایان دهه ۳۰ یک سازمان یابی قاطع، دوباره انجام شد و اتحادیه ها به امر مشاوره و کنترل وارد شدند و همکاری سه جانبه کارفرما، دولت و اتحادیه آغاز شد. نتیجه این شکل بندی کاهش مزد واقعی بین سال های ۱۹۴۵ و ۱۹۵۰ بود. در پایان دهه ۵۰ و با افزایش شدید بارآوری کار دستمزدها در هالند نسبت به اروپا در پائین ترین سطح بود. همین امر سبب روی گردانی از اتحادیه ها شد که با عنوان بحران اتحادیه معروف شده است.

از سال ۱۹۶۴ سعی شد غفلت در امر رشد دستمزدها را جبران کنند که این امر به یک رادیکالیسم نرم در اتحادیه منجر شد. در اتحادیه متال سعی شد با تاریخ قطع رابطه کنند و شروع به فعالیت کارخانه ئی نمایند که بدین صورت برای اولین بار اتحادیه ها در کارخانه ها ظاهر شدند که خود امری متناقض بود. از یک طرف پایه هائی وجود داشتند که یک خط سیر ضد سرمایه داری را بخشاً پیش می بردند و از طرف دیگر فعالیت کارخانه ئی به یک ابزار سیاسی برای رهبری اتحادیه جهت یافتن پاسخی در مقابل جریان رادیکال تبدیل شده بود.

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

س ۲ : آیا با این وضعیت، اتحادیه بعداً از "شراکت اجتماعی" دوری گزید یا مطیع علایق سرمایه دارانه گردید؟

ج : بله، "موافقتنامه و اسنار" از نومبر ۱۹۸۲ با این وضعیت تنگاتنگ به هم پیوست. بدین معنی که موافقتنامه رسوای تسلیم مرکزی برای کاهش دستمزدها با نماینده کارفرما (و در بین شان وزیر آموزش قبلی) و نماینده اتحادیه (و در بین شان نخست وزیر سوسیال دموکرات بعدتر Wim Kok، که امروز از رؤسای شرکت شل است!!)، تحت نظارت دولت متحد شدند. در ظاهر امر، این یک موافقتنامه برای بازسازی مناسبات اجتماعی

اقتصادی بود. از نظر مادی یک پیمان نئولیبرال برای تغییر ساختار بسته شد. یک قابلیت انعطاف طولانی مدت دستمزد در مقابل سود رسانی حداکثر بی قید و بند. برای مثلاً ایجاد تعادل آمدند کاهشی بسیار آهسته و ناچیز در ساعات کار برقرار کردند. این کاهش ساعات کار برای کارفرما، کاهش آن چه را که معروف به "ساعات آرامش" است و کاهش ظرفیت های اضافی را امکان پذیر ساخت و همزمان زمینه به اجراء در آوردن موجی از قابلیت انعطاف پذیر سازی علیه کارگران گردید.

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

"برای یک عضو هیأت رئیسه اتحادیه عجیب است که بگوید، اما یک درجه سازمان یابی مثلاً ۶۰٪ نمی تواند خوب باشد. تا حدی نشان بی قدرتی است. این مانع من نمی شود که مثل آنی باشم که درجه سازمان یابی بالاتری داشته باشد. (درحال حاضر ۲۷٪ هستند و در FNV ۱۷٪ سازمان یافته اند). اما من یک درجه سازمان یابی حداکثر ۳۵٪ را ترجیح می دهم تا یک تعادل جدید در مناسبات با کارفرماها و سایرین ایجاد شود. یک وضعیت قدرتی خیلی قوی تر، به نحوی که اتحادیه بتواند جلوی همه تغییرات را بگیرد، خوب نیست. برای Poldermodells عمده است که در آن برای هر سه شریک یک احساس بی قدرتی وجود دارد."

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

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

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

ج: در هالند سه فدراسیون اتحادیه ئی وجود دارد که اعضای آن به صورت شاخه ئی سازمان یافته اند. این ها به طور رسمی مستقل، اما عملاً تحت سلطه سازمان مرکزی هستند.

FVN در ۲۰۰۲ تعداد ۱،۲۲۶،۰۰۰ نفر عضو داشته که شامل ۶۴٪ کل کارگران سازمان یافته است.

CNV یا اتحادیه مسیحی اوانگلیش دومین اتحادیه بزرگ هالند است که از نظر سیاسی راست است و ۳۵۵،۲۰۰ نفر عضو دارد که ۱۹٪ کل کارگران سازمان یافته اند.

MHP سومین اتحادیه مهم است که ۱۹۶،۳۰۰ نفر عضو دارد که ۱۱٪ کارگران سازمان یافته را دارد و نئو لیبرال است. بقیه اتحادیه های کوچک به نحوی با اف. و. ان. مربوطند.

بخش نسبتاً خوب سازمان یافته بخش حمل و نقل است به ویژه در بخش کارگران بنادر که ۵۶٪ کارگران را سازمان داده است. بعد معلمان با ۴۳٪ درجه سازمان نیابی، کارکنان پست و تلفن با ۳۳٪، بخش بیمه با ۱۷٪ و IT

۶٪ است. در سال های اخیر تعداد اعضاء چندان کاهش نیافته است اما در مجموع کاهش یافته است. در کل در هلند ۲۷٪ کارگران عضو اتحادیه هستند. ۲۹٪ آن را زنان، ۱۲٪ را جوانان و ۱۹٪ را مهاجران تشکیل می دهند. یک سوم اعضاء اتحادیه از کمک های اجتماعی استفاده می کنند. این بدین معنی است که یا بیکار یا مسن یا از کارافتاده اند. کارکنان خود کارفرما ۵٪ کارکنان را تشکیل می دهند و ۳٪ شان عضو اتحادیه اند.

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

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

یک بخش بیکاری پنهان وجود دارد که در آمارهای رسمی نمی آید. حدود یک سوم از تعداد ۹۵۰ هزار نفری را که به عنوان ناتوان از کار اعلام کرده اند باید در این زمره حساب کرد. به علاوه ۱۸۰ هزار نفری را که پیش از موعد بازنشسته کرده اند. اگر همه این ها را محاسبه کنیم میزان بیکاری در هلند حداقل ۱۰٪ می شود. آن چه که به عنوان ناتوان از کار اعلام می شود در ۱۵ سال اخیر یک مشکل مهم است. ۲۲٪ این افراد ۶۰ ساله و بالاترند. ۱۴٪ جوان و دارای معلولیت های جسمی هستند. درحقیقت یک سوم کاهش در میزان بیکاری شامل این افراد است. هم چنین در این بخش زنان بالای ۳۵ سال و مهاجران سهم بالائی را دارند. به بیان دیگر باید گفت که ناتوانی در کار به سیستم کار سرمایه داری برمی گردد و نتیجه فشارهای فزاینده و کارهای سخت بدنی و فراتر از حد و مرز اجتماعی است.

و زمان کار چگونه است؟

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

س ۵: وضع درآمد کارگران چگونه است؟

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

س ۶: Poldermodell چه مناسبات کاری را ایجاد کرد؟

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

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

ج : این جا ستراتیژی اتحادیه بسیار نقش دارد: قبلاً شوراهای کارخانه به عنوان رقیب اتحادیه دیده می شدند اما بعداً به عنوان شریک. در کارگاه های بزرگ اعضای شوراهای از کار کردن معاف شده اند و به خاطر انجام وظایف خود کمک های مالی دریافت می دارند. در اصل شوراهای کارخانه عضو یک اتحادیه اند و نسبت به قبل در آمد بالائی به دست می آورند. اعضای شورا دارای اتوریتته بالائی هستند. اپوزیسیون واقعی در شوراهای و اتحادیه ها هیچ امکانی برای ترقی ندارند. دراصل مقررات در هالند تفاوتی با المان ندارد. اکثریت اعضای شوراهای (۶۰ تا ۷۰ درصد) سازمان یافته اند. این بدین معنی است که درجه سازمان یافتگی آن ها بسیار از افراد عادی شاغل بالاتر است. البته اکثریت این اعضای سازمان یافته شوراهای، فعال اتحادیه نی نیستند. بوروکراسی در اتحادیه ها بسیار بالاست، هم چنین چون نیروهای مستقل سازمان یافته ضعیف هستند، تاریخ اتحادیه زیرسلطه مشاوره ها، امتیازات، سازش ها و مذاکرات قرار گرفته می شود. و البته همه اینها با ساختار منطبق شده با اتحادیه ها رسمیت می یابند.

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

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

س ۹: روابط اتحادیه و سیاست چگونه است؟ آیا یک جناح سازمان یافته چپ اتحادیه‌ی نی وجود دارد که برای یک اتحادیه‌ی سیاسی مبارزه جو نیرو بگذارد؟

ج: کماکان جهت یابی سوسیال دموکراتیک بر اعضای اتحادیه مسلط است. البته دو حزب چپ در پارلمان وجود دارد. حزب سوسیال دموکراتیک کارگران (PvdA) و حزب چپ سبز و حزب سوسیالیست. هر دو حزب خود را سوسیال دموکرات چپ معرفی می کنند اما سنتاً تأثیری روی اتحادیه ها ندارند. چپ سبز مسیحی، رادیکال، صلح طلب و کمونیست است، یعنی که این حزب باقی مانده حزب منحلۀ کمونیست اروپائی (KP) سابق است. حزب سوسیالیست یک گذشته تاریخی مائوئیستی دارد و به مسائل اقتصادی اجتماعی توجه نشان می دهد. نمی شود از یک چپ اتحادیه‌ی نی سازمان یافته صحبت کرد. مجله‌ی همبستگی (Solidaritet) که من سر دبیرش هستم، ۲۰ سال پیش با این قصد تأسیس شد تا صدای مخالفان و فعالان در این زمینه باشد اما برای این که بتواند مبارزه را تقویت کند، احتیاج به نیرو دارد.

ادامه دارد

توضیحات:

زیر نویس: توضیحات زیر از من است نه از متن مصاحبه. (ف. ث)

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

سایت رسمی خانه هالند آن را نتیجه یک پروسه تکامل تاریخی در اقتصاد هالند می داند که از سال ۱۹۸۳ دولت هالند و شرکای اجتماعی، آن را به اجراء در می آورند و آن را یک نسخه موفق مطابق با تئوری نئوکلاسیک می داند. یورگ ویکتور در مقاله ای در نومبر ۲۰۰۳ مدل پلودرم را به قطار در حال لغزینی تشبیه می کند که هر لحظه عمیق تر به فقر اجتماعی منتهی می شود.

این مدل بعداً به عنوان الگو در کشورهای اروپائی جهت خصوصی سازی بنیان های اجتماعی و به قول آنها مدرنیزه کردن اقتصاد در نظر گرفته می شود. در المان نیز سیاست Agenda 2010 برنامه دولت سوسیال دموکرات با الگو برداری از آن تنظیم شد.

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