

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نباشد 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

۰۷ نومبر ۲۰۱۱

در باره مبارزات کارگران پست کانادا

۱

مقدمه مترجم

اتحادیه کارگران پست کانادا می نویسد: "پست کانادا مبلغ دو ونیم بیلیارد دلار برای مدرنیزه کردن پست، قصد سرمایه گذاری دارد".

اتحادیه معتقد است که برخی از این سرمایه گذاری ها اثر منفی دارد. مجموعه این تغییرات سبب می شود که نامه رسانان زمان بیشتری صرف حمل و نقل، و زمان کمتری صرف طبقه بندی کردن نامه ها، خواهند کرد. با تغییرات جدید کار تحویل خیلی مشکل خواهد شد، زیرا کارگران باید، ضمن راه رفتن، کار خواندن آدرس ها را هم، انجام دهند. نیاز به نیروی کار، به دلیل ماشینی شدن، بخش هائی از کار، کمتر خواهد شد. شیفت های شب کاری نسبت به روزکاری افزایش خواهد یافت، زیرا محموله نامه ها، اغلب در شب به اداره پست می رسد. شدت کار، بالا خواهد رفت، زیرا ماشین های جدید، سریع تر کار می کنند. اتحادیه می گوید که سود این کارها فقط به جیب شرکت پست می رود، و می خواهد که شرکت پست، کارگران را هم، در سود سهیم کند. در هیچ سطری از این تحلیل، نشانی از مبارزه جوئی دیده نمی شود. حتی حرفی از مقابله با عواقبی که در انتظار کارگران پست است، دیده نمی شود، بلکه فقط پیشنهاد می کند، که پست، کارگران را هم در سود حاصله سهیم کند. حرفی از این که سود چیست، چگونه سود حاصل می شود، در میان نیست. حتی "سعدي" وار در پند و نصیحت به ملوک، از مثال هائی که تقابل با آن ها بود حرفی نمی زند، یعنی از مبارزات کارگران حرفی به میان نمی آورد. به همین سبب است که، وقتی کارگران، خواه عضو اتحادیه، خواه غیر عضو، تصمیم به تقابل با کارفرما می گیرند، و آماده اعتصاب عمومی و سراسری، هستند، این مبارزه جوئی عمومی، را به مبارزه گردشی، یا دوره ای در شهر و ادارات، تقلیل می دهد. با این حرکت، از اتحاد کارگران، که قدرت آن ها را، بالا می برد، جلوگیری می کند. با این حرکت ضعیف، کارفرما، قوت قلب می گیرد و به معلق کردن کارگران، ابتداء جزئی و سپس کل حدود ۵۰ هزار کارگر پست، اقدام می کند.

کارگران برای دفاع از منافع خود تصمیم به عمل مستقل از اتحادیه و با مدیریت و هماهنگی خودشان می‌گیرند. و در نهایت موفق می‌شوند جلو اخراج کلی کارگران را بگیرند. اما سایر موارد از جمله بیکار شدن کارگران با طرح ماشینی کردن، کاهش انواع بیمه‌ها، جانشین ساختن تدریجی کارگران قراردادی موقت با کارگران رسمی، و پرداخت دستمزدها و مزایای کمتر، به آینده، و به مذاکرات سه جانبه بین اتحادیه، کارفرما و دولت سپرده می‌شود. یعنی، دستاورد مبارزه مستقل و جمعی کارگران، در تقابل با کارفرما، تجربه دخالت پایه‌ئی کارگران، در چگونگی حرکت، و دفاع مستقیم از منافع‌شان، به چیزی در گذشته، نه راهی برای آینده، تبدیل می‌شود. به همین سبب می‌بینیم که در مطلبی که کانون مدافعان حقوق کارگر با عنوان؛ "اعتصاب کارگران پست و درس‌های آن" می‌نویسد، "رد پائی از کارگران نیست". از آغاز تا پایان، در مناقب اتحادیه کارگران پست کاناداست. تنها در جایی به این بسنده می‌کند که "کمتر دیده شده که اعضای سندیکا، علیه سیاست‌های اجرائی سندیکا، معترض هستند". اما هیچ از نوع اعتراضی که این بار وجود داشت، و به شیوه‌ای که کارگران، در مقابل شیوه مرسوم اتحادیه، به کار بردند، اشاره‌ای هم نشده است. برای نشان آن چه که کارگران به‌شخصه انجام دادند و تصمیماتی که گرفتند و نظراتشان، به ترجمه مقاله زیر اقدام کردم.

اما ترجمه این مقاله به معنی توافق با نقطه نظرات نویسنده در کل نیست. اما معتقدم هر مبارزه کارگری در هر کجای دنیا که انجام گیرد به ویژه اگر به موفقیت‌هایی مخصوصاً در زمینه خود سازمان دهی، خود تصمیم‌گیری، ارتباطات کارگر به کارگر و حذف واسطه‌های تقلیل‌دهنده، دست یابد؛ باید دستاوردهای آن، برای اطلاع و درس‌آموزی، برای تجزیه و تحلیل و نقد، جهت ادامه مبارزه، در اختیار سایر کارگران قرار گیرد. به نظر می‌آید نویسنده از زمره چپ اتحادیه‌ئی است و اشکال اتحادیه را در بورکراسی آن و دوربودن آن از پایه‌های کارگری می‌بیند. این مقاله در حقیقت می‌تواند به عنوان دنباله مقاله "اتحادیه از توهم تا واقعیت" به همین قلم، به حساب آید. کلمات داخل پرانتز و تأکیدها از من است.

امواج مبارزه ، کارزار زمستانی در اداره پست ادموندتون

نویسنده: Phinneas Gage ترجمه و تنظیم: فریده ثابتی، جولای ۲۰۱۱

شروع واقعه در وینیپگ Winnipeg کانادا بود، جایی که شرکت پست، آن جا را برای نقطه آغاز تغییرات تکنیکی و پرسنلی، در نظر گرفت تا بعد آن را که بزرگترین تغییرات در طی ۳۰ سال گذشته است، به کل کشور گسترش دهد. قبل از آن نامه‌ها توسط ماشین دسته‌بندی می‌شد و سپس نامه بران یا پستی‌چی‌ها آن‌ها را به مقصد می‌رساندند. بدین طریق بخش اعظم وقت آن‌ها در خارج از اداره سپری می‌شد. با تغییرات جدید صدها شغل این حوزه کاری در شهرهای بزرگ کانادا از بین می‌رود. سرویس حمل‌نامه و تحویل نامه تقریباً به‌طور کامل حذف می‌شود و کار همه این سرویس‌ها برشانه‌های نامه‌رسانان گذاشته می‌شود. کار آن‌ها از دو نظر سخت‌تر می‌شود اولاً باید به جای یک بسته دو بسته را حمل کنند و چشم و حواسشان باید همزمان هم به بسته و نرم افزار و هم به راه باشد. مدیریت مشکلات گوشزد شده را ندیده می‌گرفت و قول و قرارهای زبانی اتحادیه برای حمایت نیز چیزی را تغییر نداد.

وقتی تغییرات جدید در وینیپگ انجام گرفت صدمات ضمن کار بالا رفت و با اضافه کاری اجباری به سقف خود رسید. کار روزانه ۱۲ ساعته غیرقابل تحمل بود. کارگران احساس می‌کردند که نه فقط صدمات ضمن کار بالا

رفته بلکه موقعیت خانوادگی آن ها هم به خاطر زمان طولانی کار روزانه صدمه دیده است. اما علی رغم مشکلات، بسیاری از کارگران اصرار داشتند که به طرح وقت داده شود زیرا هر سیستم جدید نیاز به زمان دارد!! روزها طولانی بود و کارگران بیشتری دچار صدمات بیشتری می شدند. سه ماه گذشت تا بالاخره کارگران دست به عمل زدند. و این روز ۲۲ نوامبر ۲۰۱۰ بود. نامه رسانان با رسیدن به انبار شروع کردند به جداکردن نامه ها با شیوه های قدیمی به جای این که از متد ماشین های جدید استفاده کنند. مدیریت برای تلافی و تنبیه آنان، سرکارگران را معلق کرد و کارگران جدیدی را به کار گرفت. بعد از این که همه کارگران آن شیفت معلق شدند. موج دوم کارگران به انبار رسیدند و بیدرنگ به حمایت از همکاران خود کار را خواباندند. سپس کارگران سایر انبارهای پست شهر از حق خود برای امتناع از انجام کار ناسالم استفاده کردند. مدیریت به عنوان این که اتحادیه کارگران را تحریک کرده است، هیأت مدیره اتحادیه را با قفل کردن دفتر اتحادیه از انبار بیرون کرد، در حالی که اتحادیه در این حرکت نقشی نداشت.

موج مبارزه جونی

زمانی که خبر اعتصاب به شهر ادموندتون رسید کارگران پست ادموندتون بلافاصله در حمایت از همکاران خود دست به عمل زدند و خبر اعتصاب را طی دوساعت در تمام شهر پخش کردند. چگونگی رسیدن خبر این طور توضیح داده می شود؛ کریستینه خودش را آماده کرد. بعد یک نفس عمیق کشید و پرید روی یکی از صندوق های پست و شروع به فریاد زدن کرد "کمک، کمک، کمک، از من دزدی شده است". دریائی از چشم باو دوخته شد؛ انگار که کریستینه عقلش را از دست داده است! "شرکت پست از همه ما دزدی می کند، آن ها در حال دزدیدن حقوق بازنشستگی ما هستند. آن ها پست کانادا را درو می کنند. آن ها به حق کارگرانی که هنوز در این جا استخدام نشده اند، دستبرد می زنند. ما نیاز داریم که باهم به پا خیزیم. نیاز داریم به آن ها نشان دهیم که ما پشت آن ها هستیم و با آن ها و در کنارشان در مبارزه خواهیم ایستاد. بعد او توضیح داد که اوایل هفته کارگران در اداره پست وینپیگ به دلیل به کارگیری تکنولوژی پیشرفته که سبب از بین رفتن محل کار و مشاغل زیادی شد، اقدام به یک اعتصاب (مستقل از اتحادیه، موسوم به) «وحشی» کردند.

او توضیح داد که وینپیگ محل آزمایش متد جدید کار بود و این که در آن جا کارگران تنها برای خودشان مبارزه نمی کنند بلکه برای همه کارکنان پست در سراسر کانادا مبارزه می کنند و این که ما باید از آن ها حمایت کنیم. شبیه چنین حرکتی در سایر مراکز پست هم به وجود آمد. یک وبلاگ برای ارتباط کارگران درست شد تا همگی با شرکت در آن قدم های بعدی را تعیین کنند. کارگران حرکت می کردند و ابتکار عمل را در دست داشتند و اتحادیه در گرد و غبار پشت سرکارگران حرکت می کرد.

این حرکت به صورت مرکزی سازماندهی نشد و خودبه خودی هم پیش نیامد. علیه اتحادیه هم نبود. ما در حال انجام چیز جدیدی متناسب با شرایط خودمان بودیم. همه تصمیمات مبارزه توسط توده های کارگر گرفته می شد. از طریق برنامه ریزی اجتماعات و هماهنگی از طریق یک کمیته سازماندهی در ارتباط با چیزی که بعد از اعتصاب وحشی دلتون رخ داد. بعد اکثریت ما به این نتیجه رسیدیم که ما به چیزی نیاز داریم که بتوانیم آن را عملاً، برای توسعه عمل مستقیم در محل کار، در اداره پست، به کار بندیم!

در آغاز کار، نقش اتحادیه بیشتر قابل رویت بود اما بعد نقش اتحادیه عمدتاً روی این گرایش متمرکز شد:

"اول موافقت کن، بعد شکایت". این چیزی بود که جزو اولین درس های اتحادیه بود. این، مدل تفکر ما به عنوان اعضای اتحادیه کانادایی کارگران پست (CUPW) بود. بدین معنی، که اگر نزاعی با کارفرما وجود دارد، پاسخ ما انجام آن به شیوه ای است که به ما گفته شده بود، و این شیوه از بالا به پائین دنبال می شد. بدین معنی، که اتحادیه به عنوان واسطه، آن را از طریق شکایت و از کانال های قانونی پیش می برد. کاری که اتحادیه ها از جنگ جهانی دوم به بعد تا به حال و شبیه هم پیش می بردند.

بسیاری از ما نوشته " نقش اتحادیه در دهه ۷۰" مارتین گلابرمن Martin Glaberman و "اتحادیه با رهبرانی که در محل کار اقامت دارند" استان وایر Stan Weir را خواندیم. تفکر آن ها در رد اتحادیه به عنوان سازمان های مبارزه طبقاتی، در ما تأثیر بسیار گذاشت، و چگونگی پاسخگویی CUPW به مبارزات کارگران ساده، برای ما طنین انداز شد. ما باور داشتیم که کار اتحادیه ها، به عنوان ارگان واسطه ای بودن، نه ارگان مبارزاتی، به ما و به CUPW صدمه می زد. ما در مقابل "اول موافقت کن، بعد شکایت" رویکرد دیگری را؛ چیزی را مثل نقشی برای مدیریت "هم اکنون به ما احترام بگذار یا منتظر عواقبش باش" را می خواستیم.

در برخی از موارد ما با رؤسای اتحادیه همنظر بودیم. اکثر اعضای هیأت مدیره، در رابطه با این که نیاز به اقدامات بیشتر توسط پایه های کارگری است، موافق بودند. اما وقتی می خواستیم دست به عمل بزنیم، تعداد زیادی از فعالان اتحادیه، هر چیزی را که ممکن بود به ظن شان، به سمت "یک اعتصاب"، یا هر چیزی که بوی تقابل می داد، مثل "راه پیمائی به سمت دفتر رؤسا" در زمانی که تعداد زیادی از کارگران با لیست خواسته ها خواهانش بودند، یا چیزی که به نظر خیلی شخصی می آمد، مثل "سد کردن جلوی راه یک مدیر ارشد"، متوقف می کردند، و در مقابل، پیشنهاداتی مثل گذاشتن رالی یا کمپین یا میتینگ را می دادند. این پیشنهادات در جای خود شاید خوب بودند، اما من مدیران چندانی را ندیدم که با کمپین و شبیه آن فکرشان را تغییر دهند. ما می خواستیم مشکلات را، همان جا که رخ می دهد مورد برخورد قرار دهیم ...

در نهایت تنش بین نیاز به فعالیت های مستقل و دیسیپلین اتحادیه ئی، که امری مرکزی برای اتحادیه گرائی سنتی است، گسترش یافت.

ایجاد زیرساخت

ما نتایج اعتصاب وحشی دلتون را، به مثابه علامتی می گرفتیم که کارگران مایل به انجام اکسیون هستند اما آن چه که آن ها (اتحادیه ها) می خواستند، حمایت بود. ما هم چنین، از آخرین موج مبارزه، دانستیم که جریان اطلاعات، از طریق دفتر اتحادیه فیلتر می شد. اغلب بحث های زیادی به صورت پیام، برای دفتر اتحادیه ارسال می گردید و کار زیادی انجام می شد، تا آن ها مطمئن شوند که این بحث ها، با آن چه که اتحادیه می گوید تضادی نداشته باشد و این امر ما را فلج می کرد زیرا نمی توانستیم با اعتصاب، حمایت زبانی بکنیم، چرا که می توانست به عنوان تخلف از بند (اعتصاب نه)، در قرارداد ما باشد. کارگران دلتون، انتظار اکسیون حمایتی، از حرکت خود را داشتند و اگر انجام نمی شد، روحیه شان تضعیف می گردید ... ما قصد دول با سترانژی اتحادیه را نداشتیم... ما تصمیم گرفتیم، به عنوان فعال CUPW طرح عمل مستقیم را ترویج کنیم. تصمیم گرفتیم گروهی درست کنیم، که دست به عمل می زند. ما تصمیم گرفتیم، کمیته نظارتی و کمیته های محلی را، برای این منظور درست کنیم. برداشت ما این بود، که این کار یک مبارزه سیاسی باشد، برای ایجاد اتحادیه ای که مبتنی بر پایه های کارگری مبارزه جو است، و آن ابتکارات، می تواند از پایه و مستقل از سلسله مراتب اتحادیه ئی، یا ساخت رسمی آن بیاید.

اکثریت ما تصمیم گرفت، که از مبارزات در هیأت اجرائی محلی و سایر مبارزات سیاسی در CUPW، می شود، نقیبی به سازماندهی و ایجاد جنبش در پایه، به نفع عمل مستقیم زد. ما علاقه ای به بحث با همکاران اعضای اتحادیه مان داشتیم. ما قصد داشتیم برای بهبود زندگی شغلی خود، علیه رؤسا مبارزه کنیم. سرپیچی از سیاست های محلی اتحادیه سخت تر از آن بود که ما انتظار داشتیم. اما اجرای آن سیاست ها هم دیوانگی بود، که ما سخت کوشیدیم از آن اجتناب کنیم.

اولین قدم ما در کمیته نظارت و کمیته سازمان دهی، ایجاد "قواعد مربوط به انتظامات" بود. مدیریت بین اعضا چرخشی بود. هر نفر قواعد مربوط به انتظامات را، در اجتماعات ماهانه، آموزش دیده بود. دقایقی چند وقت صرف می شد و بین اعضا می گشت، و برنامه، به اساس آن چه که اعضا می خواستند انجام دهند بود. ابدأ مخالفتی با آن وجود نداشت.

حدود یک سال طول کشید، تا کمیته حالت کارکردی گرفت. در حالی که کمیته مشغول رتق و فتق امور بود، ما می خواستیم درکی داشته باشیم، از این که، محل کار کجاست؛ چند عضو باهم، بررسی را انجام دادند و آن را بین همکاران ما، کارگران پست پخش کردند. این بررسی، به ما درک شگرفی، از جایی که نیروی کار در آن بود، داد. ما دریافتیم، که اکثریت عظیمی، خواهان اعتصاب بود، اگر که دلایل درستی برای اعتصاب وجود داشته باشد. به ویژه در رابطه با بازنشستگی و امنیت کاری. این به ما این ایده را داد که چه مسائلی محرک هستند. این بررسی موجب انتقادات غیرمنتظره ای شد، زیرا ما تصمیم به انتشار نتایج آن گرفتیم. افرادی در هیأت اجرائی اتحادیه، احساس کردند که این بتواند با ستر اثری چانه زنی ما در اتاوا موافق باشد.

ما هم چنین به این درک رسیدیم که نیاز به شکستن، انحصار ارتباطات از طریق دفتر اتحادیه، داریم. در جریان اعتصاب وحشی دلتون، با حرکت آهسته دفتر اتحادیه، و تردیدشان در به جریان انداختن اقداماتی، که احساس می شد بعضی شان مغایر با توافقنامه جمعی اتحادیه باشند و یا به نظرشان بسیار ریسک آمیز بود؛ دچار اختلال می شدیم. با توجه به این وضعیت، ما تصمیم گرفتیم ارتباطات (مستقل) خودمان را ایجاد کنیم. شروع کردیم، به ساختن یک شبکه ارتباطی در پایه. شبکه ما، توسط دفتر اتحادیه تعیین نمی شد. تنها یک مرکز هم، وجود نداشت. اطلاعات هم فیلتر نمی شد. گویی ما سیستم اعصابی، برای مبارزه با کارفرما، ایجاد کرده بودیم.

طی این کارزار، ما شروع کردیم، به تهیه لیست کسانی، که در هر مرکز پست، در مبارزه بودند. بعد، شماره تلفن و ایمیل آنها، به لیست اضافه گردید که برای توسعه شبکه، به کار گرفته شد. ما شروع کردیم، به انتشار پیام های نوشتاری و نوشتن مقالات داخلی، که بعضی از آنها را هم وارد خبرنامه می کردیم. یک تم عمومی، برای ما وجود داشت، که عبارت بود از **فعالیت مستقل- سازماندهی کن، بدون این که خواهان اجازه باشی!**

خود فعالی یا بوروکراسی

گاهی در روزهای عمل، اختلالاتی از اتاوا، در کار ما ایجاد می شد. این ها، معمولاً مصادف بودند با تاریخ های مهم هیأت اجرائی ملی. آن ها، معمولاً به اساس کمپین های بیروح، عمل می کردند. در حالی که ما، می خواستیم باروح و زنده حرکت کنیم.

به علاوه، در این روزهای عملیات، کمیته شروع کرد به ترویج سایر اقدامات. بعضی ها، در نشست کارکنان مداخله کردند. بعضی از انبارها، راهپیمایی خارج از محل کار، ترتیب دادند و یک انبار ویژه یعنی انبار "ویتمور جنوبی"، اعتراضات مرتبی را، سازمان داد. در یک انبار دیگر، یک عضو کمیته، کوشید چیزی را، برای روز

ملی سازمان دهی کند. او، تا دیر وقت، برای ساختن علامتی مربوط به مطالبات ملی، در آن جا ماند، و اعلامیه ای مربوط به مذاکرات را، تهیه کرد. بیشتر کارکنان، اعلامیه را برداشتند. اما هیچ کدام، برای کشیک اطلاعاتی، به تأسیسات او نپیوستند. اما مدتی بعد؛ یعنی یک هفته بعد از آن، پست چی های کمکی همان تأسیسات، فراخوانی دادند و از همه خواستند برای اعتراض به اضافه کاری اجباری و کمبود نیروی انسانی، به هم بپیوندند. ما به فداکاری این خواهر و کار سختش احترام می گذاریم، این حادثه، درس مهمی به ما داد. این که به وضوح، کارگران مایل به جنگیدن بودند، اما اتحادیه را، مربوط به آن جنگ نمی دیدند. بسیاری از کارمندان اتحادیه می خواستند، کمپین از پائین و سایر تاکتیک های قانونی را، به جای ایده های ریسک آمیز کارگران، به کار بندند. مسائلی که کارمندان اتحادیه- برای عمل- انتخاب می کردند، اغلب، با آن چه که کارگران پست کانادا و اعضا، برایش انگیزه جنگیدن داشتند، متفاوت بود. کارگران، در مقابل چیزهایی که کارمندان اتحادیه، از آن دفاع می کردند، به جای مطالبات فیلتر شده بیروح مطرح شده توسط کارمندان اتحادیه، یعنی "حالا موافقت کن، بعد شکایت" یا "حالا قبول کن چون که داریم محکم کاری می کنیم و بعدا راجع به آن مذاکره خواهیم کرد."، بیشتر جانب، اقدامات مخاطره آمیز را می گرفتند. آن ها موضعی گرفتند، که مستقیما با مدیریت، مقابله می کرد.

دوره (آموزشی)

قدم بعدی ما، ایجاد دوره ای برای ترویج اقدام مستقیم، در محل کار بود. ایجاد این دوره، با مقاومت چندی، از طرف اکثریت هیأت اجرائی محلی، مواجه شد. اکثر موضوعات این دوره، از دوره های CUPW در رابطه با، چگونگی به نقشه آوردن پایه ها برای طرح یک کمپین، گرفته شده بود. ما همچنین، نشریه ای به نام؛ "چگونه کارفرمایان را اخراج کنید" بیرون می دادیم. یک آموزش عملی به عنوان تمرین هم داشتیم، به این صورت که در جایی که اعضایش یک کاپیت نظارتی را، با یک جعبه از منابع اتحادیه می سازند و یک نمایشنامه را اجرا می کنند که برای آموزش اعضا، بین کارگران صنعتی جهان به کار می رود و طی آن کارگران، راهپیمایی شبیه سازی شده ای را، به سمت دفتر رئیس انجام می دهند.

در آغاز وقتی که ما کورس(دوره آموزشی) را به اجرا گذاشتیم، طبق معمول با سنگ اندازی تعدادی از هیأت مدیره محلی مواجه شدیم. بسیاری از کارگران می خواستند ببینند، که آیا این دوره، موجب اخراج کسی می شود. ما نسبت به این مسأله که- هیچ کس نمی خواست که کسی اخراج شود تا چه رسد که خودش اخراج گردد- همدلی داشتیم. اما پست کانادا، دوره ای را می گذراند، که مردم کارگر را بیکار می کند، و یا آن ها را با صدمات ضمن کار، ناشی از شرایط نامناسب کاری، از کار می اندازد. بنابراین تفاوتی بین عواقب انتخاب بین تاکتیک های مخاطره آمیز که اخراج به همراه داشته باشد با تاکتیک های غیرمخاطره آمیز که امنیت کار را ترویج می کند، وجود ندارد. اگر ما به طور مؤثرن جنگیم، تضمینی برای حفظ کارمان وجود نخواهد داشت. هرکسی که قلدری مدیریت را دیده است، این را می داند که پیامدش را یک همکار اخراجی، با از دست دادن شغلش پرداخته است.

قبل از این که، بتوانیم دوره را عملی کنیم، مجبور شدیم بگذاریم زیر پوشش رئیس پیش برود. کارگران خیلی به جزوه IWW اتحادیه جهانی کارگران صنعتی علاقه مند بودند. یکی از اعضای هیأت اجرائی حتی می گفت "این جزوه از طرف سازمان قانونی کار نبود". این حقیقت نداشت اما حتی اگر هم این طور بود، گرایش ما این بود که هر ابزاری که برای انجام اقدامات در کار مفید است، ابزاری است که باید در کاپیت ابزار آلات اعضای ما برای سازمان یابی باشد. اکثریت اعضای هیأت مدیره خواهان این شدند که در رابطه با جزوه، رأی گیری جداگانه ای

انجام شود. رأی گیری با اکثریت ناچیزی (به نفع هیأت اجرائی) انجام شد. بعد از قدری تأخیر و ایجاد مانع، بالاخره ما تصمیم گرفتیم که یک شبکه ارتباطی درست کنیم. اینکار را کردیم. کارگران در یک میتینگ اتحادیه نی حضور می یابند و تصویب می کنند که یک حرکت آموزشی از طریق کمیته سازمان دهی پیش برده شود.

با این دید، کاملاً روشن بود که با دوره آموزشی پایه های کارگری، مخالفت خواهد شد، بنابراین ما مدارکی را برای آن چه که قبلاً شنیده بودیم آماده کردیم. هم چنین، ما از این کار، برای ایجاد اعتماد به نفس و توانائی اعضاء، استفاده کردیم. ما جرأت کردیم و اعضاء کمیته سازماندهی را، که از صحبت کردن خجالت می کشیدند، برای صحبت کردن و توضیح این که، چرا آن ها احساس می کنند، که به این دوره نیاز است، به جلو هل دادیم. هم چنین، پیش بینی کردیم، که از حرکت به دلایل تکنیکی، جلوگیری می شود. ما آماده به نبرد فراخواندن رؤسا شدیم، و اعضائی داشتیم، که بخش هائی از اساسنامه اتحادیه و قوانینی را، که برای دفاع از موقعیت خود، در صورت لزوم، می توانستیم از آن ها سود جوئیم، خواندند. ما برای گردهمائی، درست مثل یک مسأله شغلی، طرح ریزی کردیم. بهترین سعی ما را، برای پیش بینی آن چه که ممکن بود، مخالفان برای ما پیش بیاورند، به کار بردیم، تا از طریق استدلال، بتوانیم از آن ها فرار کنیم.

زمانی که، مجمع عمومی اعضاء، تشکیل شد، بحث های داغی درگرفت. وقتی که رأی ها را شمرند، روشن شد که، اکثریت اعضاء، با تشکیل دوره موافق اند. سپس، بعضی از اعضاء هیأت مدیره، به ما اتهام زدند که این، یک حرکت ضد دموکراتیک! بود، و قبل از تشکیل جلسه، زمینه سازی شده بود و مغزشوئی کرده بودند. بدون شک، تعدادی از اعضاء، خواهان این دوره بودند. آن ها، برای گرفتن دوره، در جلسه شرکت کردند، و با گرفتن آن، آن جا را ترک گفتند.

دوره، خود آمیزه ای بود، از مواد (آموزشی) CUPW، در نقشه برداری، از پویائی محل کار و ساختن کمپین، و نقش IWW در عمل مستقیم در کار. دوره، از طریق متقاعد ساختن اعضاء، در انجام اکسیون به هر طریقی که بتوانند طرحش را بریزند و خودشان آن را مدیریت کنند و در پایان با نمایشنامه "راهپیمائی به سمت دفتر رئیس"، پیش می رفت. این دوره، اکنون چند ماهی است، که توسط منطقه ارائه می شود، و فوق العاده محبوب است.

به طور کلی، ما ۴۵ نفر را در برنامه پرورشی پوشش دادیم. طرح اصلی و بودجه، برای ۶۰ نفر بود. اما، با پادرمیانی سایر قسمت های هیأت مدیره و مقاومت مداوم، دوره با مشکلات فوق العاده، مواجه شد. در پایان ارزیابی هائی از دوره، به آن انتقادهای جنجالیی وارد کرد. تسهیلات این دوره، نه فقط در رابطه با آموزش، بلکه در رابطه با اقدام به عمل برنامه روی پایه ها، فوق العاده مطمئن شد. بلافاصله بعد از هر دوره آموزشی، انفجار کوچکی، در مبارزه جوئی در پایه ها در محل کار، در جائی، که کارگران، دوره را طی کرده بودند، به وجود می آمد. چیزی، که بیشتر تداوم یافت، درکی رسمی بود، از این که چگونه یک اکسیون شغلی را، طرح ریزی و اجراء کنند. بیش از آن، گسترش یافتن، روحیه به پا خاستن، با همراهی برادران و خواهران خود در کار، علیه کارفرما بود.

ادامه دارد