

سندپيڪاها در دوران بحران سرمايه‌داري  
و نياز به استراتژي انقلابي

راب سول

ترجمه شيرين ميرزائزاد



EXIT THEATRE

# سندیکاها در دوران بحران سرمایه‌داری و نیاز به استراتژی انقلابی

به قلم: راب سول

۲۰۱۴

ترجمه: شیرین میرزانژاد

تیرماه ۱۳۹۷



EXIT THEATRE





### درباره نویسنده:

راب سول سردبیر سیاسی دو هفته‌نامه‌ی «مطالبات سوسیالیستی» است. او یکی از نویسندگانی است که به طور مرتب برای وبسایت [marxist.com](http://marxist.com) می‌نویسد. او بیش از پنجاه سال است که در جنبش مارکسیستی فعالیت داشته و به طور گسترده‌ای درباره‌ی جنبش کارگری بریتانیا نوشته است. او نویسنده‌ی دو کتاب «آلمان، از انقلاب تا ضدانقلاب» و «درباره‌ی نهضت کارگری: تاریخ سندیکاهاى بریتانیا» و نیز نایب رئیس اتحادیه‌ی ملی روزنامه‌نگاران در شاخه مرکز لندن است.

### پیشگفتار نویسنده برای ترجمه فارسی

#### «سندیکاها در دوران بحران سرمایه‌داری و نیاز به استراتژی انقلابی»

این جزوه با این گزاره آغاز می‌شود که منافع سرمایه و کار سازش‌ناپذیرند.

کارگران در بریتانیا همچون دیگر نقاط جهان سرمایه‌داری با حمله و بدترین وجوه بحران سرمایه‌داری روبرو هستند.

رهبری دست راستی سندیکاها و برخی از رهبران اسماً چپ همچون ترمزی برای جنبش عمل کرده‌اند. به جای پشتیبانی از مبارزه‌ای جدی، تسلیم شده‌اند. این به کارفرمایان قدرت داده است و اعتماد به نفس طبقه‌ی کارگر را تضعیف کرده است.

این جزوه تلاش می‌کند که به طور جدی به این مشکل پرداخته و به کارگرانی که دارای آگاهی طبقاتی بوده و به دنبال گریز از مصائب نظام سرمایه‌داری هستند راهی به جلو ارائه نماید.

نبردهایی جدی پیش روست. همچون جنگ، تاکتیک و استراتژی لازم است. برای دریافتن محتمل‌ترین سلسله رویدادها و آمادگی برای نبردهای آینده باید زحمت مطالعه‌ی درس‌های گذشته را به خود بدهیم. ما اکنون توان شکست‌ها و خیانت‌های گذشته را می‌دهیم.

طبقه‌ی کارگر کشورهای مختلف سنت‌های گوناگونی دارند که بازتاب دهنده‌ی خصلت‌های رشد تاریخی است. کارگران بریتانیایی در مقایسه با کارگران جنوب اروپا که دارای سنت قیام ناگهانی هستند، عموماً کندتر حرکت می‌کنند. اما همین که به حرکت درآیند، مصمم هستند.

جناح راست نماینده‌ی قلمر منفی‌ترین وجوه سنت‌های کارگری بریتانیا است - که قماش نوکرمآبانه، بزدلانه و جاهلانه است. آنها دائماً مبارزه برای پیشرفت تحت نظام سرمایه‌داری را هم تضعیف می‌کنند، چه رسد به مبارزه برای تغییر اجتماع.

مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر برای بهبود بخشیدن به بخت خود تحت سلطه‌ی نظام سرمایه‌داری همچون مشقت سیزیف است که در اساطیر یونان باستان توصیف شده است؛ که تا ابد محکوم بود که سنگ‌گردی را به بالای تپه ببرد و شاهد آن باشد که سنگ باز به پایین بلغزد.

سندیکاها تشکیلات ابتدایی طبقه‌ی کارگر هستند. آنها نطفه‌ی اجتماع آینده درون اجتماع گذشته‌اند. البته از آنجا که سازمان‌های کارگری در درون جامعه‌ی سرمایه‌داری وجود دارند، در معرض فشار طبقاتی بیگانه قرار دارند. این فشارها به شدت بر روی اقشار بالایی سنگینی کرده و اغلب منجر به انحطاط می‌شود.

در دوره‌های «عادی» آگاهی کارگران تحت تاثیر وزنه‌ی سنت و روال قرار دارد. اما میلیون‌ها مرد و زن از طریق تجربه‌شان در مبارزه، به درک نیاز به سرنگونی سرمایه‌داری و ایجاد جامعه‌ی بی طبقه به عنوان تنها راه دستیابی به زندگی مناسب و آینده‌ای پررونق می‌رسند.

لنین نوشته است: «طبقه‌ی کارگر به طور غریزی و خودجوش دموکراتیک است... در هر قدم کارگران با دشمن اصلی خود رو در رو می‌شوند: طبقه‌ی سرمایه‌دار. در مبارزه با این دشمن، کارگر سوسیالیست می‌شود...» این‌ها سخنانی خردمندانه است. علیرغم تمام مسائل، طبقه‌ی کارگر میل غریزی عمیقی برای تغییر جامعه دارد، گرچه ممکن است همواره بر آن آگاه نباشد. این از شرایط زندگی و تولید جمعی اجتماعی برمی‌خیزد.

طبقه‌ی کارگر از طریق تجربه‌ی مبارزهای جمعی به تدریج خود را به سطح درک نیاز به تغییر جامعه ارتقاء می‌بخشد. از یکی طبقه «به خودی خود» به طبقه‌ای «برای خود» تغییر می‌کند. این را می‌توان در هر اعتصابی دید. مارکسیست‌ها خود را بر مبنای این واقعیت قرار می‌دهند و تلاش می‌کنند که این گرایش را گسترش دهند و آن را به تجلی کامل برسانند. نقش مارکسیست‌ها در سندیکاها این است که اراده‌ی ناآگاه طبقه‌ی کارگر برای تغییر جامعه را آگاه سازند.

رویدادهای عظیمی پیش روی ماست. این همه‌چیز را وارونه خواهد کرد. در مبارزاتی که رخ می‌دهد، مبارزات سندیکایی به مبارزات انقلابی دگرگون خواهد شد. ما امیدواریم که این جزوای مختصر در این امر حیاتی یاری‌رسان باشد.

راب سول

ژوئن ۲۰۱۸

## بحران سرمایه‌داری و نیاز سندیکاها به استراتژی انقلابی

«این چرخه‌ای شومر است که خروجی از آن وجود ندارد. طبقه‌ی کارگر همانی که بود می‌ماند، همانی که پدران چارتیست‌مان<sup>۱</sup> از نامیدنش ترسی نداشتند؛ طبقه‌ی بردگان مزدگیر. آیا قرار است این نتیجه‌ی تمام این مشقت‌ها، از خودگذشتگی‌ها و رنج‌ها باشد؟ آیا قرار است این برای همیشه بالاترین هدف کارگران بریتانیایی باقی بماند؟ یا آنکه طبقه‌ی کارگر این کشور بالاخره تلاش خواهد کرد تا این چرخه‌ی شومر را بشکند و در جنبشی برای لغو نظام مزد به طور کلی، راه خروجی از آن بیابد؟ (فردریک انگلس، استاندارد کار، ۱۸۸۱)

کارگران در وضعیت متزلزلی قرار دارند، چرا که استانداردهای زندگی‌شان هر ساله تنزل می‌یابد بدون آنکه پایان آن نزدیک باشد. کارگران در بخش‌های دولتی و خصوصی اخراج ناشی از عدم نیاز، کاهش دستمزد واقعی و وخامت اوضاع را در مقیاس بزرگ تجربه کرده‌اند که خوداشتغالی رو به رشد، کار پاره‌وقت، «قراردادهای صفر ساعت»<sup>۲</sup> و کار از طریق آژانس‌های واسطه‌ای نمودهای بارز آن است. ائتلاف محافظه‌کار-لیبرال مسئول بزرگ‌ترین حمله به طبقه‌ی کارگر-کارگران یدی و کارمندان به یک میزان-در حافظه‌ی زنده بوده است.

همچنان که کارگران با «سازش‌پذیری» شدید یافته در همه جا روبرو هستند، این حملات در محیط کار یک «ضدانقلاب» را تشکیل می‌دهند.

همزمان، طبقه‌ی کارفرما هرگز ثروتمندتر از این نبوده است. بین سال‌های ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۸، بریتانیا سریع‌ترین افزایش نابرابری درآمد را در میان کشورهای توسعه‌یافته‌ی جهان تجربه کرده است. «طبق جدیدترین تحلیل رسمی درباره‌ی اینکه مالک ۹/۵ تریلیون پوند از اموال، حقوق و دارایی‌های مالی کیست، ثروتمندترین یک درصد جمعیت بریتانیا به اندازه‌ی ۵۵٪ از فقیرترین بخش جامعه روی هم رفته ثروت انباشته است.» (گاردین، ۱۵ می ۲۰۱۴) تفاوت‌ها میان طبقات تبدیل به شکافی شده است که همواره در حال بازتر شدن است.

گرچه، این حمله علیه طبقه‌ی کارگر از سال ۲۰۱۰ شروع نشده بود. بلکه در طول ۳۰ سال اخیر در

<sup>۱</sup> Chartist: متعلق به جنبش منشورگرایی (Chartism)؛ جنبشی سیاسی و اجتماعی برای اصلاح در پادشاهی بریتانیای کبیر و ایرلند شمالی در اواسط سده نوزدهم که نامش از «منشور مردم» در ۱۸۳۸ گرفته شده بود و اهداف جنبش را در بر داشت.

<sup>۲</sup> zero-hour contracts: قراردادی میان کارگر و کارفرما که در آن کارفرما موظف به ارائه‌ی کار به میزان حداقل ساعات کاری نیست و کارگر نیز موظف به انجام کار پیشنهاد شده نیست. استخدام طی این قراردادها معمولاً شامل حقوق مرخصی و تعطیلات و نیز بیمه نمی‌شود. این قرارداد با قرارداد کار فصلی و موقت متفاوت است.

جریان بوده است، خصوصاً در پی شکست‌هایی که بر معدن‌چیان، کارگران چاپ و کارگران اسکله در اواسط دهه‌ی ۱۹۸۰ وارد آمد.

امروز با تهدیدهای ضدسندیکایی از سوی محافظه‌کاران، جنبش با پسرقت‌های بیشتری روبروست. طبقه‌ی کارگر با انتخابی آشکار روبروست: یا به دهه‌ی ۱۹۳۰ کشیده شود و یا چون شیر بجنگد تا جامعه را تغییر دهد. در مواجهه با این انتخاب، هرگز به این اندازه نیاز مبرم به جنبش سندیکایی قهرآمیز مسلح به برنامه‌ای جسورانه برای دفاع از طبقه‌ی کارگر وجود نداشته است. متأسفانه رهبران محافظه‌کار سندیکا به جای رهبری چنین مبارزه‌ای، تبدیل به مانعی بزرگ شده‌اند و به عنوان ترمزی قوی برای جنبش عمل می‌کنند.

فشار از پایین‌گاه آنها را وادار به نوعی کنش سندیکایی محدود کرده است اما اغلب پراکنده و ناموثر است. این به نوبه‌ی خود منجر به سردرگمی بسیار شده است. در حالی که کارگران به مبارزه تمایل دارند، هیچ استراتژی جدی برای عمل وجود ندارد. به علاوه تاکتیک اعتصابات یک‌روزه به جای منجر شدن به تشدید مبارزه، تنها برای تضعیف اطمینان شرکت‌کنندگان آن استفاده می‌شود. باز هم ممانعت و تعلل از سوی رهبری سندیکا در جهت تضعیف روحیه‌ی اعضا عمل کرده است، چنان که از سطح پایین مشارکت در برخی رای‌گیری‌های سندیکا نیز مشهود است.

رایزنی پشت ریزنی درباره‌ی کنش انجام شده است، اما بدون هیچ برنامه یا استراتژی مشخص به دست آمده. اعتصابات پراکنده‌ی یک‌روزه خصوصاً پس از دوره‌های طولانی عدم فعالیت، حتی می‌تواند بذر ناامیدی را در میان اعضا پراکند. متأسفانه همانند شبیه ماجرای «دوک بزرگ یورک»<sup>۲</sup> است که اعضا احساس می‌کنند به بالا و سپس دوباره به پایین تپه گسیل می‌شوند، بدون هدفی در ذهن‌شان جز اینکه انرژی‌شان را تخلیه کنند.

اما فشار در حال افزایش است. این امر امسال منجر به کنش اعتصابی در دهم ژوئن و چهاردهم اکتبر شده است. دیو پرنیتیس<sup>۳</sup> دبیر کل یونیسان<sup>۴</sup> درباره‌ی مشخص کردن مرز صحبت کرده است: «پاییز امسال موضع خود را مشخص می‌کنیم. تا همین جا، نه بیشتر.»

امیدواریم که این سخنان تبدیل به عمل شود، چرا که تمام این‌ها را پیش از این از رهبران سندیکا‌های مختلف شنیده‌ایم. گرچه سوابق‌شان نشان دهنده‌ی این است که در اولین فرصت برای پناه گرفتن می‌شتابند. در سال ۲۰۱۱ در پی اعتصاب ملی بر سر بازنشستگی مبارزه را ترک گفته و توافقی رقت‌انگیز

۲ Grand Old Duke of York: شعری کودکانه در زبان انگلیسی که مضمون آن بالا و پایین رفتن مردان دوک بزرگ یورک از تپه است. عنوان این شعر تبدیل به ضرب‌المثلی برای کار بی‌هوده شده است.

۳ Dave Prentis

۴ UNISON: دومین سندیکای بزرگ بریتانیا با حدود ۱/۳ میلیون عضو



را امضاء کردند.

اما این وضعیت نمی‌تواند تا ابد ادامه داشته باشد. انگلس در سال ۱۸۹۰ نوشته بود: «هر چه موج طولانی‌تر پشت سد نگه داشته شود، فورانش توفنده‌تر خواهد بود.» این «فوران» در سال‌های ۱۸۸۹ و ۱۸۹۰ با اعتصاب مشهور زنان و دختران کبریت‌سازی و اعتصاب کارگران اسکله که راه را برای تشکیلات سندیکایی جدید باز کرد رخ داد. این پس از «خواب چهل ساله»ی طبقه‌ی کارگر بریتانیا در پی شکست چارتیسم رخ داد. امروز ما دوره‌ی عقب‌نشینی طولانی‌ای را تجربه کرده‌ایم، حتی [می‌توان گفت] از زمان شکست اعتصاب معدنچیان در سال‌های ۱۹۸۴-۱۹۸۵.

بحران سرمایه‌داری سال ۲۰۰۸، عمیق‌ترین بحران از سال ۱۹۲۰، شرایط را زیر و رو کرده است. طبقه‌ی کارگر با عمیق‌ترین بحران در حافظه‌ی زنده روبروست. چنین تاخت و تازی بر مشاغل، دستمزدها و شرایط و مقررات نسل‌هاست که دیده نشده است. هدف این جزوه تحلیل وضعیت پیش روی جنبش سندیکایی امروز و ارائه‌ی راهی برای خروج از تنگنای کنونی است.

## تاریخچه‌ی تشکیلات سندیکایی

سندیکاها در بریتانیا تاریخ پرافتخاری دارند. ریشه‌هایشان را می‌توان در انقلاب صنعتی و تولد طبقه‌ی کارگر ردیابی کرد. آنها حتی پیش از انقلاب فرانسه به وجود آمدند. سندیکاها به خاطر ضرورت به عنوان سازمان دفاعی کارگران در جنگ طبقاتی با کارفرمایان ظالم به وجود آمدند. اوضاع به حالت اولیه‌ی خود بازگشته است. امروز با حمله‌ای بیرحمانه از طرف سرمایه روبرو هستیم. اگر زمانی باشد که کارگران به سازمان دفاعی قدرتمند نیاز داشته باشند، آن زمان امروز است، در این دوران ریاضت اقتصادی و بحران عمیق سرمایه‌داری.

سندیکاها در دوران ظهور و رشد سرمایه‌داری ایجاد شدند. به مدت بیش از دو قرن سندیکاها نقشی به غایت مترقی در بالا بردن سطح حیات مادی و فرهنگی طبقه‌ی کارگر ایفاء کردند. آنها مدافع حقوق کارگر نیز بودند؛ حق اعتصاب، آزادی تشکل، آزادی اجتماعات و نیز حق رای، در واقع حقوق بنیادینی که امروز همچنان از آن بهره‌مندیم. تحت فشار از سوی کارگران تشکل یافته و نیز رویدادهای انقلابی در خارج از کشور سرمایه‌داران و ادارا به پذیرش چنین حقوقی شدند. کارل مارکس در کاپیتال نوشته است: «می‌بینیم که تنها بر خلاف میل خود و تحت فشار از سوی توده‌ها [بود که] پارلمان انگلستان قوانین ضد اعتصاب و سندیکاها را رها کرد، پس از آنکه خود برای پانصد سال با خودخواهی بیش‌مانه موضع دائمی سندیکای سرمایه‌داران علیه کارگران را حفظ کرده بود.»

این پیشرفت‌ها در جهت تقویت سندیکاها و اتحاد طبقه‌ی کارگر عمل کرد. طبقه‌ی کارگر از ماده‌ی خام برای بهره‌کشی صرف، از طبقه‌ای «به خودی خود»، به طبقه‌ای «برای خود» تغییر شکل یافت. البته تاریخ مبارزه‌ی طبقاتی در یک خط مستقیم پیش نرفت. مبارزه‌ی طبقاتی از پیروزی‌ها، پسروی‌ها و شکست‌ها و حتی خیانت‌ها تشکیل شده است.

سنت جنبش کارگری بریتانیا وجوه قوت خود را از لحاظ همبستگی، عزم راسخ، سازماندهی و جسارت داراست، چنان که به شکل توانمندی در اعتصاب باشکوه معدن چیان در سال ۱۹۸۴-۱۹۸۵، مهم‌ترین نبرد طبقاتی نسل‌ها نشان داده شد. این مبارزه زنانی را نیز به خود کشاند که گروه‌های حمایتی همسران معدن چیان را سازماندهی می‌کردند که نقشی حیاتی را در طول اعتصاب ایفاء کرد.

اما وجه دیگری نیز وجود دارد که متأسفانه به عنوان باری سنگین عمل می‌کند، ما نسلی از رهبران محافظه‌کار به وجود آورده‌ایم که با روحیه‌ی نوکرمآبی و تسلیم اشباع شده‌اند. این لایه‌ی بوروکراتیک چشم‌اندازی محدود دارد که غرق در همدستی طبقاتی است و سندیکاها را محملی برای پیشرفت شغلی خود می‌بیند. در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ چنین رهبران محافظه‌کاری آگاهانه برای تادیب و کنترل اعضاء به کار گرفته می‌شدند. سپس به فراخور از سوی تشکیلات حاکم با عناوین، درجات و افتخارات مورد تجلیل قرار می‌گرفتند. فهرست آنها که در برابر سرمایه‌داری زانو زدند طولانی است. این فهرست شامل چهره‌هایی چون «لرد» کوپر<sup>۶</sup> رئیس کارگران خدمات عمومی و شهری، «سر» سیدنی گرین<sup>۷</sup> رئیس کارگران راه آهن، «لرد» چپل<sup>۸</sup> رهبر برقکاران، «لرد» گورملی<sup>۹</sup> رئیس سندیکای معدنچیان، «لرد» هیل<sup>۱۰</sup> رئیس کنفدراسیون سندیکاها، کشتی‌سازی و مهندسی و غیره.

این «رهبران» به عنوان ماموران مستقیم طبقه‌ی حاکم در جنبش کارگری و سندیکایی عمل می‌کردند. تعدادی از این شخصیت‌های ناخوشایند حتی از امرآی فایو و سرویس مخفی برای کارهای مخفیانه‌شان پول دریافت کردند. این نوع فعالیت‌ها به خوبی مستند شده و تا امروز ادامه دارد، همان طور که افشای اخیر نفوذ دولتی به گروه‌های چپ و مترقی آشکار شده است.

در تلاش برای تبدیل سندیکاها به مکانی «امن برای سرمایه‌داری» رهبران دست راستی سندیکا به طور سیستماتیک تمامی اعضاء را سرکوب کردند. اغلب اعتصابات رسمی ممنوع شد و کارگران را وادار به دست زدن به اقدامات غیررسمی نمود.

<sup>۶</sup> Cooper

<sup>۷</sup> Sidney Green

<sup>۸</sup> Chapple

<sup>۹</sup> Gormley

<sup>۱۰</sup> Hill

با این حال در دوران پس از جنگ با قدرت گرفتن سرمایه‌داری و تحصیل سودهای کلان، طبقه‌ی کارفرما قادر بود با اعطای امتیازات پرداخت و شرایط کار، صلح سندیکایی را بخرد. دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ دوران گامیابی اصلاحات بود. سرمایه‌داری در حال شکوفایی بود و می‌توانست از عهده‌ی چنین اموری برآید. اما چنین امری این توهم را ایجاد کرد که سرمایه‌داری مواضع خود را تغییر داده و چنین دستاوردهایی تا ابد ادامه خواهد داشت. در آن زمان به نظر می‌رسید که صحت داشته باشد.

اما این توهمی بیش نبود، چنانچه مارکسیست‌ها هم در آن زمان توضیح دادند. در حالی که در شکوفایی دوران پس از جنگ سرمایه‌داری می‌توانست اصلاحاتی را اعطا نماید، اما این امری موقتی بود. ناگزیر تضادهای سرمایه‌داری دوباره ظاهر می‌شد و نظام وارد بحران می‌شد و قمار وحشت‌های قدیمی بیکاری جمعی و کاهش‌ها را دوباره زنده می‌کرد. در سال ۱۹۲۴، سرمایه‌داری نخستین افت عمده‌ی [ناشی از] تولید مازاد از زمان جنگ را تجربه کرد. بیکاری عمومی در همه جا دوباره پدیدار شد. در نتیجه، سرمایه‌داری دیگر قادر به ادامه‌ی اصلاحات گذشته نبود.

به طور مشخص، سال‌های نخست وزیری تاچر حمله‌ای شرارت‌آمیز علیه طبقه‌ی کارگر را شاهد بود که تا امروز نیز ادامه دارد. چنان که الن بادا<sup>۱۱</sup> مشاور اقتصادی تاچر خودخواهانه عنوان کرد: «افزایش بیکاری راهی به غایت مطلوب بود تا قدرت طبقات کارگر کاهش یابد، به عبارت دیگر، آنچه در آنجا مهندسی شده بود به بیان مارکسیستی بحران سرمایه‌داری بود که ارتش ذخیره‌ی نیروی کار را بازسازی کرد و به سرمایه‌داران امکان داد که از آن زمان تاکنون سودهای کلانی کسب نمایند.»

## ضد اصلاحات

امروز اوضاع به مراتب وخیم‌تر است. با سقوط شدید سال ۲۰۰۸، دوران اصلاحات بالاخره به پایان رسیده است. نظام سرمایه‌داری جهانی در حال تجربه‌ی بزرگ‌ترین بحران خود از دهه‌ی ۱۹۳۰ است. اصلاحات تبدیل به ضداصلاحات شده‌اند، چه در بریتانیا و چه در سایر کشورها. بیکاری انبوه که موقت تلقی می‌شد اکنون دائمی شده است. این بحران «چرخه‌ای» سرمایه‌داری نیست، بلکه بحران ارگانیک یا سیستمیک نظام است. چنان که بزرگ‌ترین سقوط استانداردهای زندگی از دهه‌ی ۱۸۷۰، یعنی زمانی که تاریخچه‌ی آن آغاز شده است، گواه آن است، ما وارد وضعیت «نرمال» جدیدی شده‌ایم.

تونی اتکینسون<sup>۱۲</sup> استاد مدرسه علوم اقتصادی لندن می‌نویسد: «صادقانه، موضوع سرمایه و کار است. ما شاهد همه‌گونه تغییرات به نفع سرمایه هستیم. این امر به تعدیل دستمزدها گرایش دارد که یعنی

<sup>۱۱</sup> Alan Budd

<sup>۱۲</sup> Tony Atkinson

کاهش آن در کشورهای ثروتمند.» با توجه به بحران، به کارگران بریتانیایی گفته می‌شود که باید با کشورهای مثل چین که نیروی کار در آن ارزان است رقابت کنند یا بیکار می‌شوند. اما به کارگران سایر کشورها نیز همین گفته می‌شود. به عبارت دیگر کارگران و ادار به رقابت در کاهش دستمزد و استاندارد زندگی می‌شوند. البته سرمایه‌داران طی این فرآیند سودهای کلانی را به جیب می‌زنند.

تنگنای سرمایه‌داری منجر به حملات و ضداصلاحات بیرحمانه در همه جا شده است، از یونان تا ایرلند، از ایالات متحده تا آفریقای جنوبی. این دوران، دوران ریاضت اقتصادی در همه جا است. همانند دهه‌ی ۱۹۳۰، نظام سرمایه‌داری تنها می‌تواند با پایین کشیدن استانداردهای زندگی خود را حفظ نماید. ضعیف‌ترین بخش‌ها با بیرحمی تحت فشار قرار می‌گیرند. بیکاری انبوه، محرومیت و رنج بیشتری را تحمیل می‌کند، خصوصاً برای جوانان که چندان امیدی به آینده ندارند. همزمان، روز کاری طولانی‌تر می‌شود و سن بازنشستگی بالاتر از همیشه می‌رود و کارگران مسن‌تر را وادار می‌کند تا به قدری کار کنند که از پا بیافتند. «انعطاف‌پذیری» کارگران، که یعنی همان افزایش نرخ بهره‌کشی شعار کارفرمایان و دولت‌هایشان در همه جا شده است. به طور مشخص، بریتانیا که اکنون رسماً هزینه‌های کارگران را از اسپانیا پایین‌تر آورده است، تبدیل به اقتصادی کم‌دستمزد شده که آلوده به اضطراب و ناامنی است. در حالی که کارگران «در کاهش دستمزد رقابت می‌کنند»، میلیون‌ها میلیارد در می‌شوند.

این همان فرآیندی است که مارکس در کاپیتال توصیف کرده است، که کارگران با بهره‌کشی افزایش یافته روبرو هستند، فرآیندی که با عنوان ارزش اضافی نسبی و مطلق افزایش یافته شناخته می‌شود. در گذشته اصلاح‌طلبان به نظریه‌ی رنج‌فزاینده‌ی مارکس می‌خندیدند، اما اکنون واقعیت آشکار میلیون‌ها نفر در بریتانیا و جاهای دیگر است.

حقوق دموکراتیکی که توسط نسل‌های پیشین کارگران به دست آمده بود نیز در حال تحلیل رفتن است. در بریتانیا حق ابتدایی اعتصاب از سوی قوانین ضدسندیکایی به شدت محدود شده است، که ما را بیش از صد سال به عقب رانده است. اکنون حزب توری می‌خواهد حق اعتصاب را محدودتر نماید، به طوری که اکثریت نیروی کار باید به نفع کنش رای دهند تا قانونی شود. در گذشته پدران پیشین ما آمادگی زیر پا گذاشتن قوانین ناعادلانه همچون «مصوبات اتحاد<sup>۱۲</sup>» منفور بودند تا از خود دفاع نمایند. راه جایگزینی جز به چالش کشیدن این قوانین نیست، مگر آنکه سرهایمان را از شرم به زیر بیافکنیم. متأسفانه رهبران سندیکاها از چنین افکاری وحشت زده‌اند. آنها در واقع خود را پشت این قوانین پنهان می‌کنند.

<sup>۱۲</sup> Combination Acts: عنوان کامل آن مصوبه‌ی پیشگیری از اتحاد غیرقانونی کارگران (An Act to prevent Unlawful Combinations of Workmen) مصوباتی در انگلستان در سال‌های ۱۷۹۹ و ۱۸۰۰ بود که مذاکره‌ی کارگران با کارفرما به صورت جمعی را ممنوع کرده و به هم پیوستن‌شان را غیرقانونی تلقی می‌کرد که این امر جنبش کارگری را به فعالیت‌های زیرمینی کشاند. سرانجام در سال ۱۸۲۵ در پی مبارزات و مجموعه اعتصابات کارگران، مصوبه‌ی دیگری با عنوان «مصوبه‌ی اتحاد کارگران» که فعالیت‌های بسیار محدودی را مجاز می‌شمرد، تصویب شد.

«متاسفیم، نمی‌توانیم شما را حمایت کنیم، این برخلاف قوانین است» ترجیح‌بند معمول آنهاست. در عوض، مخالفت با این قوانین طبقاتی از [رده‌های] پایین برآمده است. اخیراً کارگران ساختمانی اعتصاب‌کننده قوانین ضدسندیکایی را به چالش کشیدند و کارفرمایان از مداخله عاجز بودند. شرم‌آور است که رهبران سندیکا در مقابل این قوانین بزدل هستند. به جای حمایت آشکار کارگران در مبارزه، به دنبال بهبودی اوضاع از طریق «بازنگری‌های قضایی» پرهزینه در دادگاه‌های سرمایه‌داری هستند که هزینه‌اش را با پول اعضا می‌پردازند. به جای گرفتن موضع اصولی، ترجیح می‌دهند «دارایی‌های سندیکا را به خطر نیاندازند» که در واقع همان خودروهای گران‌قیمت، دفاتر و حقوق‌های کلان‌شان است. باید به آنها یادآور شد که سندیکا تنها آجر و سیمان نیست، بلکه اعضای عادی هستند که در وضعیت استیصال قرار دارند.

در بریتانیا تمام صحبت از «بهبود» اقتصادی هیچ چیز را تغییر نداده است. هرگونه «بهبود» همان‌طور که می‌بینیم با هزینه‌ی طبقه‌ی کارگر است. هیچ چیز تغییر نکرده است. کار موقت در بریتانیا دیگر همه‌گیر شده است، نشانه‌ی دیگری بر آنکه چگونه اوضاع رو به وخامت گذاشته است. نزدیک به پنج میلیون نفر خوداشتغال هستند، افزایشی عظیم نسبت به گذشته، بدون هیچ امنیت شغلی یا حقوق بازنشستگی. یک چهارم شرکت‌ها اکنون کارگران را با قراردادهای صفرساعت استخدام می‌کنند، شدیدترین نوع «انعطاف‌پذیری» کارگران. در نتیجه‌ی این عقب‌نشینی، طبقه‌ی کارگر بریتانیایی یکی از استثمارشده‌ترین‌ها در اروپاست، با تعطیلات کمتر، حمایت کمتر در محل کار، حقوق کمتر، ساعات کاری بیشتر و دستمزد کمتر. و همچنان روسا بیشتر طلب می‌کنند.

سرمایه‌داری بریتانیا با تکیه‌ی تجارت بزرگ بر کار ارزان به عنوان جایگزین، متعفن‌تر شده است. آنها حاضر نیستند سرمایه‌گذاری کنند، اما در عوض بر روی تبادل سهام قمار می‌کنند و درگیر گمانه‌زنی می‌شوند. آنها می‌خواهند از پول، پول بسازند بدون آنکه هیچ خطری کنند. آنها به بیکاران به عنوان «طفیلی» حمله می‌کنند، اما انگل‌های واقعی آنها هستند که بر روی گرده‌ی ما زندگی می‌کنند.

طبقه‌ی حاکم کشور را به مرز ویرانی رسانده است. آنها به شکل عمده صنعت ما را که با عرق مردم کارگر ساخته شده است نابود کرده‌اند: کشتی‌سازی، خودرو، فولاد، ذغال‌سنگ، مهندسی و غیره. ما هم اکنون با نظامی روبرو هستیم که در سرایشی مرگ است. حمله به طبقه‌ی کارگر نه از ایدئولوژی «توری»<sup>۱۴</sup> چنان که برخی چپ‌ها ادعا می‌کنند، بلکه از تنگنا و بحران نظام سرمایه‌داری برمی‌خیزد.

لن مک‌کلاسکی<sup>۱۵</sup> دبیرکل یونایت<sup>۱۶</sup> در روزنامه دیلی میل (۲۰۱۳/۹/۱۰) عنوان کرده است: «ناراحت

<sup>۱۴</sup> Tory: یکی از احزاب سیاسی انگلستان.

<sup>۱۵</sup> Len McCluskey

<sup>۱۶</sup> UNITE the UNION: (اتحاد سندیکاها) بزرگترین سندیکای بریتانیا و ایرلند با حدود ۱/۴ میلیون عضو.

کننده است که دولتی داشته باشیم که در یک ایدئولوژی فلسفی مشخص که چنین درد و رنجی برای مردم عادی کارگر به همراه می‌آورد محبوس باشد.» البته لن اشتباه می‌کند، اما او تنها کسی نیست که اشتباه می‌کند. ریاضت اقتصادی که از سوی ائتلاف توری-لیبرال اعمال شده است مبتنی بر «ایدئولوژی» خاص توری نیست، چرا که در همه جا از سوی دولت‌های محافظه‌کار و «سوسیالیست» به طور مشابه در حال اعمال است.

در یونان که بحران از همه عمیق‌تر است، حمله به کارگران یونانی نمایی از آینده خودمان را به ما نشان می‌دهد. این حمله از سوی دولت («سوسیالیست») پاسوک<sup>۱۷</sup> آغاز شد که اکنون بخشی از ائتلاف محافظه‌کار حاکم است. دستمزدها در یونان در طی سال‌های اخیر بیش از یک سوم کاهش یافته است و این پایان چنین کاهش‌هایی نیز نیست. بیکاری رسماً در نرخ ۲۷ درصد قرار دارد در حالی که بیکاری جوانان به بیش از ۶۰ درصد رسیده است. شمار افرادی که در نتیجه‌ی بحران به خودکشی رسیده‌اند در طی سه سال دو برابر شده است.

بر خلاف بریتانیا، کارگران یونانی با حدود ۳۰ اعتصاب عمومی یک و دو روزه حمله را پاسخ داده‌اند. همچنان که حملات ادامه می‌یابد، تنها راه به جلو اکنون اعتصاب عمومی و همگانی است تا دولت را به زیر بکشد و چپ را با سیاست‌های سوسیالیستی به قدرت بنشاند.

اینجا، در نقطه‌ی مقابل، کنگره‌ی سندیکاها «بولشویک» به خشم آمده اما خود را به فراخوان برای تظاهرات یک بار در سال محدود کرده است! بیانیه‌های رسانه‌ای بسیاری منتشر کرده است درباره‌ی اینکه «چرا دولت نمی‌بیند که...» و «دولت باید متوجه باشد...» اما چگونه چنین اعتراضات ضعیفی بدون هیچ‌کنش سندیکایی می‌تواند برای مبارزه با ریاضت اقتصادی که بر سر کارگران بریتانیایی می‌بارد کافی باشد؟ کنگره‌ی سندیکاها<sup>۱۸</sup> عمداً از فراخوان هرگونه اعتصاب خودداری کرده است و علیرغم تصمیمات کنگره مبنی بر فراخوان به چنین کنشی، به جای رهبری کردن به مثابه وزنه‌ای بر پای جنبش عمل می‌کند.

جنبش سندیکایی علیرغم برخی مقاومت‌های نمونه‌وار در اینجا و آنجا، موفق نشده است که با دولت یا کارفرمایان به هیچ وجه جدی روبرو شود. این شکست منجر به بزرگ‌ترین و پایدارترین سقوط استانداردهای زندگی در ۱۵۰ سال گذشته شده است. اما بیشتر از این هم در راه است. حتی خود دولت نیز اذعان می‌کند که تنها ۴۰ درصد کاهش‌ها انجام شده و ۶۰ درصد هنوز باقی مانده است. با این چشم‌انداز پیش روی طبقه‌ی کارگر جنبش سندیکایی با جدی‌ترین آزمون نسل‌ها، و شاید تمام تاریخ خود روبروست.

PASOK<sup>۱۷</sup>TUC : Trades Union Congress<sup>۱۸</sup>

## ورشکستگی «رنالیسم»

در سال ۱۹۲۶، در رویارویی با حمله به دستمزدها و شرایط، رهبر فدراسیون معدن چیان ای جی کوکی<sup>۱۹</sup> شعاری عالی را ابداع کرد: «نه یک پنی از دستمزد کمتر، نه یک دقیقه در روز بیشتر!» این ایده که طبقه‌ی کارگر، که با معدن چیان آغاز شد، نباید تاوان بحران سرمایه‌داری بریتانیا را بپردازد کاملاً صحیح بود. معدن چیان و اعتصاب عمومی به شکل ناگواری هدف خیانت کنگره‌ی سندیکاها - که از جنبش زده‌های پایین وحشت زده شده بود - قرار گرفتند.

امروز با حمله‌ی مشابهی علیه طبقه‌ی کارگر روبرو هستیم. سندیکاها تحت رهبری محافظه‌کار کنونی در موقعیتی قرار گرفته‌اند که خارج از توان آنهاست. آنها در گذشته زندگی می‌کنند. آنها هرچه بیشتر شبیه فردی وحشت زده می‌شوند که با درماندگی و با تمام توان به نرده‌های پله‌برقی در حال پایین رفتن چنگ زده است. در رویارویی با چنین بحرانی، رهبران سندیکاها تماماً نا کارآمد هستند و از واکنش نشان دادن به نحو لازم ناتوانند. به جای سازماندهی مقاومت جدی و هماهنگ در میان سندیکاها، رهبری در هر موقعیتی خط مقاومت حداقلی را جستجو کرده است. به جای مبارزه، با درماندگی به دنبال پیشنهاد «امتیازات» هستند، به امید آنکه از حملات بزرگ‌تر از سوی کارفرمایان دوری بجویند. اما ضعف، تهاجم را فرا می‌خواند. در نتیجه، دستمزدها کمتر می‌شوند، شرایط و مقررات رو به وخامت می‌گذارد و کاهش نیروی «داوطلبانه» بدون مبارزه پذیرفته می‌شود. توجیه این پسروی تامین توافقی به هر قیمتی است. سپس به عنوان «بهترین توافق تحت شرایط موجود» به اعضا فروخته می‌شود. مهم‌تر از همه، بوروکراسی سندیکا به «رنالیسم» و «پراگماتیسم» متوسل می‌شود و باید منطق بحران سرمایه‌داری را بپذیرد. با این حال، هر چیزی حدی دارد. کارگران متوجه می‌شوند که این مسیر، راهی به جلو ندارد.

چنان که توضیح داده شد، کارگران از به اصطلاح بهبود و بازیابی بهره‌ای نمی‌برند. مثال خوب آن در صنعت خودرو است که عمدتاً تحت مالکیت شرکت‌های غول‌آسای خارجی چندملیتی است. ظاهراً صنعت خودرو اکنون در حال شکوفایی است. در واقع، تولید خودرو در انگلستان در سال ۲۰۱۳ از ۱/۵ میلیون خودرو گذشت، بالاترین رقم از سال ۲۰۰۷. اما این تنها یک طرف داستان است. تولید در حال شکوفایی است، اما با کارگران استخدام شده‌ی کمتری برای تولید خودرو. این صنعت ۸۷۰۰۰ کارگر در سال ۲۰۱۳ داشت، در مقایسه با ۹۲۰۰۰ کارگر در سال ۲۰۰۷ و بسیار کمتر از ۱۲۳۰۰۰ کارگر استخدام شده در سال ۲۰۰۴.

این به وضوح «بهبود» با هزینه‌ی کارگران است، با تعداد کمتری در حال کار، ساعات طولانی‌تر و در ازای پول کمتر. این تشدید سود بیشتری از قبل نیروی کار بیشتر استثمار شده حاصل می‌کند. تعجبی

ندارد که مدیرانی که بالاترین حقوق را در میان شش تولیدکننده‌ی بزرگ بریتانیا دارند به گزارش فایننشال تایمز شاهد افزایش ۳۴ درصدی حقوق‌شان بوده‌اند، در حالی که دستمزد واقعی ۳۰ درصد از دریافت‌کنندگان کمترین دستمزد در میان کارگران از سال ۲۰۰۹، ۷/۵ درصد افت به خود دیده است. (۲۰۱۴/۲/۱۷)

مجموع پرداخت سالیانه در کارخانجات خودروی بریتانیا ۳/۶ میلیارد پوند است، بالغ بر ۱ میلیارد کمتر از سال ۲۰۰۴. اما تولید خودرو نزدیک به ۵۰ درصد افزایش داشته است، با تولید یکی خودروی جدید در هر ۲۰ ثانیه! در نتیجه سازندگان خودرو همچون جگوار لندروور سودهای کلانی می‌اندوزند، در حالی که کارگران از کار بیش از حد، استرس و ناامنی رنج می‌برند. راجر مدیسون<sup>۲۰</sup> مسئول ملی خودروسازی در یونایت گفته است: «همه دارند از قوانین ضعیف سوءاستفاده می‌کنند تا کارگران کم‌دستمزد و موقتی استخدام نمایند. هنوز کار دارد تا تمام منافع این افزایش تولید خودروی بریتانیا بر همه‌ی کسانی که در آن مشارکت دارند به تدریج جاری شود.»

متاسفانه رهبران سندیکا از جمله یونایت مسئول این «امتیازات» در وهله‌ی اول هستند. تحت فشار از سوی کارفرمایان تسلیم تهدیدات می‌شوند و کاهش پرداخت‌ها و وخامت شرایط را می‌پذیرند. در نتیجه کارگران واکس هال<sup>۲۱</sup> در السمیر پورت<sup>۲۲</sup> با تایید سندیکا از پنج سال گذشته، چهار سال پرداخت هایشان در همان میزان باقی مانده است. حال به طرز شرم‌آوری کارگران جدید به عنوان کارکنان موقت و کم‌دستمزد استخدام می‌شوند که برای چهار سال نخست خود تنها ۷۰ درصد دستمزد استاندارد را دریافت می‌کنند در حالی که حقوق بازنشستگی‌شان نیز کاهش می‌یابد.

جای تعجب نیست که مایک استیونسون<sup>۲۳</sup> سهامدار ارشد کی.ام.پی.جی<sup>۲۴</sup> به خود می‌بالید که چند سال پیش یک مشتری خودروسازی داشت که کارخانه‌اش در ساندرلند<sup>۲۵</sup> هزینه‌ی نیروی کار پایین‌تری نسبت به کارخانه‌اش در لهستان داشت.

مدیسون می‌گوید: «ما حاضریم که تصمیمات دشواری را اتخاذ کنیم، اما حال که اوضاع بهتر است سازندگان خودرو باید چیزی [در افزایش] پس بدهند.» اما سندیکاها در اصل هرگز نباید به کاهش دستمزدها و وخامت شرایط رضایت بدهند. چرا کارگران باید به خاطر بحرانی که ایجاد نکرده‌اند برای

<sup>۲۰</sup> Roger Maddison

<sup>۲۱</sup> Vauxhall

<sup>۲۲</sup> Ellesmere Port

<sup>۲۳</sup> Mike Steventon

<sup>۲۴</sup> KPMG: شرکت خدمات بازرسی، امور مالیاتی و مشاوره در سطح جهانی فعالیت می‌کند و مقر آن در هلند است.

<sup>۲۵</sup> Sunderland



روسای کارخانه‌ها «تصمیمات دشوار» اتخاذ کنند؟ به محض اینکه رهبران سندیکا با گم‌رویی رفتند تا توافقی را درباره‌ی دستمزد پایین‌تر و شرایط بدتر پیشنهاد کنند، کارفرمایان با همدستی فرمانبردارانه‌ی سندیکا از این فرصت نهایت استفاده را کردند تا بیرحمانه نیروی کار را تحت فشار بگذارند. اکنون غول‌های صنعت خودرو سودهای کلان کسب می‌کنند، در حالی که رهبران سندیکا همچون بره‌ی درباره‌ی نبود انصاف گلایه می‌کنند.

فمی دانیم که آیا مدیسون و دیگر مقامات تمام‌وقت رسمی سندیکا هم به خاطر پذیرش چنین توافقات شومی تنزلی در حقوق و شرایط خود داشته‌اند؟

هیچ میزانی از توسل به کارفرمایان کاری از پیش نخواهد برد. گوش آنها به هیچ چیز بدهکار نیست. تنها چیزی که به آن گوش می‌کنند کنش قهرآمیز است. این چیزی است که به آن نیاز است، نه «به تدریج جاری شدن» از بالا. متأسفانه وضعیت صنعت خودرو منحصر به فرد نیست. رهبران سندیکا به نام «رناليسم» طی سلسله‌ای از توافقات که میلیون‌ها کارگر را چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی پوشش می‌دهد، به فروش شرایط و مقررات کاری کارگران شتافتند.

## نیاز به مبارزه

این عمل تسلیم از سوی رهبران محافظه‌کار سندیکا در رویارویی با چنین حمله‌ی بیرحمانه‌ای بحرانی جدی برای تشکیلات کارگری به وجود می‌آورد. تحت چنین شرایطی سندیکاها یا تشکیلاتی قهرآمیز و مبارز در برابر سرمایه‌داری می‌شوند و یا به سادگی تسلیم می‌شوند و به قول رهبر سوسیالیست آمریکایی، خود را تبدیل به «عاملان کارگری سرمایه» می‌کنند.

اگر کارگران بخواهند نمایی از آینده‌ی خود تحت سلطه‌ی سرمایه‌داری را ببینند، لازم نیست چندان دورتر از جنوب اروپا را نگاه کنند که سال‌هاست برادران و خواهران‌شان با حملات ددمنشانه روبرو هستند. و همچنان حملات بر سرشان می‌بارد. در شرکت خودروسازی فیات، بزرگ‌ترین کارفرمای ایتالیا، روسا درگیر حمله‌ای بیرحمانه به نیروی کارشان شده‌اند که توافقات جمعی را پاره کرده و سندیکای اصلی را دیگر به رسمیت نمی‌شناسند و اخراج‌ها و «تجدید سازمان» گسترده‌ای را به انجام می‌رسانند. به هوش باشید کارگران بریتانیایی! این در دستور کار کشور ما برای دوران آینده قرار دارد.

هر کارگری می‌داند که این وضعیت بدتر از آن است که تاکنون تجربه کرده‌اند. رفا، هر چند گذرا، اکنون برای همیشه ناپدید شده است. البته بسیاری از کارگران کورسوی امیدی دارند که دوران بهتری باز خواهد گشت. متأسفانه این امید واهی است. با توجه به زوال و افول سرمایه‌داری بریتانیا و جهان، اوضاع بسیار بسیار بدتر از این شرایط کنونی خواهد شد. این بحران چرخه‌ای معمولی نیست، بلکه

بحرانی است که ماهیتاً ساختاری است. در نتیجه حتی استراتژیست‌های جدی سرمایه در حال صحبت از «دهه‌های ریاضت اقتصادی» با همراهی کاهش‌ها، فقدان شغل و استانداردهای زندگی در حال سقوط هستند. تمام احزاب سیاسی که پیوند محکمی با اقتصاد بازار دارند، میزان بیشتری از همان داروی قبلی را ارائه می‌کنند: اقدامات سرمایه‌داری برای بحران سرمایه‌داری. شرم‌آور است که تحت کنترل رهبری دست راستی، حزب کارگر همان نوای بودجه‌ی متوازن و ریاضت اقتصادی توری را سر داده است. این راه برای طبقه‌ی کارگر به ویرانه می‌رود.

تحت شرایط کنونی کارگران به طور غریزی می‌دانند که حتی نگه داشتن آنچه داریم نیز مستلزم عزم راسخ و فداکاری است. این واقعیت سخت امروز است.

در گذشته، سندیکاها در چشم کارگران اعتبار فراوانی کسب کرده بودند. اما کارگران می‌توانند احساس کنند که قدرشان دانسته نمی‌شود. مهم‌تر از همه، بدبینی گسترده‌ای درباره‌ی تاکتیک‌ها و استراتژی‌های ارائه شده از سوی رهبران سندیکا که عقب‌نشینی‌ها را یکی پس از دیگری پذیرفته‌اند وجود دارد. به جای درپیش گرفتن یک برنامه‌ی مبارزه که بتواند کارگران را به جنب و جوش بیاندازد، رهبری سندیکا توجیه می‌کند و شعارهای تکراری سر می‌دهد. اما در این دوران بحران عمیق، چنین سخنانی منجر به رخوت و عقب‌نشینی می‌شود. توقفات جزئی یک روزه در اینجا و آنجا هیچ مسئله‌ی اساسی را حل نمی‌کند و بدون هدف روشن می‌تواند در جهت به مخاطره انداختن جنبش به طور کلی عمل کند. تحت شرایط کنونی کنش انتخابی تهدیدی برای کارفرمایان یا دولت به شمار نمی‌رود، بلکه در عوض ممکن است اغلب در راستای مغلوب کردن کارگران پیش رود. نهایتاً کنش از هم پاشیده شده و کار را برای دفعه‌ی بعد سخت‌تر می‌کند. این قطعاً هیچ‌گونه اگرایی نسبت به مبارزه در جانب کارگران را منعکس نمی‌کند، اما نتیجه‌ی شکست رهبری است. البته کارگران به خاطر خود اعتصاب دست به اعتصاب نمی‌زنند. همانند هر نبرد جدی دیگری زمینه باید فراهم شود. اما همین که فراهم شد، باید تا پایان به انجام برسد. دودلی تنها بذر سردرگمی و شکست‌ناپی را می‌افشاند.

نخستین چیزی که مورد نیاز است شفافیت است. کارگران باید بدانند که برای چه مبارزه می‌کنند و اهداف‌شان چگونه به دست می‌آید. زمینه می‌تواند سنجیده شود، اما پس از انجام آن و وجود شرایط کنش، رهبری باید جسورانه عمل کند نه اینکه در ابتدای کار شکست را بپذیرد. برای مثال در سال ۲۰۱۲ سندیکای چپ‌گرای خدمات عمومی و تجاری<sup>۱۶</sup> بزرگ‌ترین رای برای اعتصاب را در طول تاریخ خود به دست آورد، اما بعد متأسفانه این [فرصت] در انتظار برای سندیکاهای دیگر به هدر رفت. هرچند رهبری سندیکای خدمات عمومی و تجاری خود نیز پس از شکست در درگیر کردن دیگر

<sup>۱۶</sup> PCS: (Public and Commercial Services Union) ششمین سندیکای بزرگ بریتانیا که اعضایش غالباً کارکنان ادارات دولتی و دیگر سازمان‌های عمومی هستند.

سندیکاها در کنشی متحد، همان راه را ادامه داد و اقدام به هیچ کنشی نکرد. البته کنش متحد مطلوب است، اما نه یک پیش شرط. سندیکا در هر رای‌گیری برای اعتصاب در میان اعضا رای آورده است که حال و هوای حاکم بر اعضا را نشان می‌دهد. سندیکایی چون سندیکای خدمات عمومی و تجاری با اقدام به کنشی مصمم می‌تواند نمونه‌ای روشن برای دیگر سندیکاها باشد، خصوصاً در رده‌های اعضا. ناتوانی از عمل در زمانی که اعضا چنین قاطعانه واکنش نشان داده‌اند می‌تواند دلسردی و سردرگمی را گسترش دهد، چنانچه که این‌گونه هم شد.

البته هیچ رهبری هرچقدر هم که خوب باشد نمی‌تواند پیروزی در مناقشه را تضمین نماید. هیچ کس حرفی در این ندارد. گاه یک توافق نامطلوب غیرقابل اجتناب است. در جنگ همچون مبارزه‌ی طبقاتی عقب‌نشینی ناگزیر است. اما عقب‌نشینی نمی‌تواند تبدیل به یک فلسفه شود، چنان که اتفاق افتاده است. نمونه‌های روشنی هست از اینکه کارگران می‌توانستند پیروزی‌های مهمی را کسب کنند اما از سوی رهبری ضعیف نومید شدند.

در حالی که که کارفرمایانی چون جیم رتکلیف<sup>۲۷</sup> میلیاردی در گرنج ماوت<sup>۲۸</sup> یا ویلی والش<sup>۲۹</sup> در بریتیش ایرویز<sup>۳۰</sup> با عزمی بیرحمانه به نمایندگی از منافع طبقاتی خود عمل می‌کردند، رهبران سندیکا متأسفانه در رویارویی با تهدیدات عقب‌نشسته و یا حتی تسلیم شدند. همین امر درباره‌ی حملات دولت ائتلافی نیز صادق است که کاهش دستمزد و کاهش نیروی گسترده‌ای را اعمال کرده است. متأسفانه این رفتار غیرمعمول نیست. لئون تروتسکی در سال ۱۹۲۸ توضیح می‌دهد: «رهبران سرمایه‌بی‌اندازه محکم‌تر، راسخ‌تر و جسورانه‌تر از رهبران پرولتاریا فکر و عمل می‌کنند. رهبران سندیکا در همان لحظه‌ای که همه‌ی کارگران فاجعه را بالای سر خود احساس می‌کنند، شعار می‌دهند.» این سخنان احتمالاً امروز بسیار بیشتر از هفتاد سال پیش که تازه نوشته شده بودند صادق‌اند.

ما مسئولیت داریم که حقیقت را به کارگران بگوییم نه اینکه لاپوشانی کنیم یا وضعیت را خوب جلوه دهیم. نسل جدیدی از کارگران مجبور خواهند بود که درس‌های گذشته را از نو بیاموزند. تنها در آن زمان است که برای نبرد پیش رو آماده خواهند بود. تجربه این را هم نشان می‌دهد که مشکلاتی که امروز با آن روبرو هستیم نمی‌تواند تنها با سندیکالیزم حل شود. امروز هر مبارزه‌ای تبدیل به مبارزه‌ی سیاسی می‌شود. سندیکالیزم غیرسیاسی مرده است. بحران سرمایه‌داری که علت ریشه‌ای تمام مشکلات ماست، مستلزم پاسخی سیاسی است. بحران عمیق‌تر از آن است که راه دیگری داشته باشد.

<sup>۲۷</sup> Jim Ratcliffe

<sup>۲۸</sup> Grangemouth

<sup>۲۹</sup> Willie Walsh

<sup>۳۰</sup> British Airways

## قدرت طبقه‌ی کارگر سازمان یافته

«هیچ قدرتی در جهان نیست که بتواند یک روز در مقابل طبقه‌ی کارگر بریتانیا در یک بدنه‌ی منسجم مقاومت کند.» هیچ چیز دقیق‌تر از این سخنان فردریک انگلس در بیش از صد سال پیش پتانسیل قدرت طبقه‌ی کارگر را بیان نمی‌کند. نمایی از این قدرت کارگران در ۲۶ مارس ۲۰۱۱ آشکار شد، هنگامی که بالغ بر یک میلیون کارگر در بزرگ‌ترین تظاهرات سندیکایی تاریخ جنبش کارگری بریتانیا علیه دولت تظاهرات کردند. مجدداً در ۳۰ نوامبر ۲۰۱۱ بین ۲ تا ۳ میلیون کارگر علیه حمله‌ی دولت به حقوق بازنشستگی دست به اعتصاب زدند. این بزرگ‌ترین نمایش کنش سندیکایی از زمان اعتصاب عمومی سال ۱۹۲۶ بود و به راحتی می‌توانست سکوی پرتاب کنش‌های مصمّم‌تر درباره‌ی بازنشستگی و ریاضت اقتصادی به طور کلی باشد. [جنبش] تنها با برداشتن کوچک‌ترین قدمی نشان داد که سندیکاها چه قابلیت دارند. قوای کامل جنبش کارگری اگر بسیج می‌شد به راحتی می‌توانست تجارت بزرگ، دولت انتلافی و کشور را فلج کند.

سندیکاها قدرت آن را دارند که دولت را به زانو درآورند اگر بخواهند. خود سندیکای خدمات عمومی و تجاری به تنهایی می‌تواند بخش‌های حیاتی دولت را به حالت سکون بکشانند، یونایت به تنهایی می‌تواند با خروج اعضایش در صنایع نیرو یا بخش حمل و نقل، کشور را به حالت تعطیل دریاورد. یونیسان نیز می‌تواند بخش‌های کلیدی را فلج کند. سندیکای عمومی<sup>۲۱</sup> نیز در همان جایگاه است. آنها قدرتش را دارند اما رهبران محافظه‌کارشان می‌ترسند از چنین قدرتی که وحشت‌زده‌شان می‌کند استفاده کنند. آنها از تبعاتش چنان می‌ترسند که یک دگراندیش از دادگاه تفتیش عقاید اسپانیایی. علی‌رغم سخنرانی‌های رادیکال‌شان، می‌ترسند که سخن‌شان را به عمل بگذارند. این دلیل عقب‌نشینی‌های مدام‌شان را توضیح می‌دهد.

جنبش سندیکایی بالقوه یگانه قدرتمندترین نیروی جامعه است. این به هیچ وجه اغراق نیست. این قدرت در گذشته به کرات در عمل به نمایش گذاشته شده است: هیچ چرخشی نمی‌چرخد، هیچ چراغی نمی‌درخشد، هیچ چیز حرکت نمی‌کند بدون اجازه‌ی از سر لطف طبقه‌ی کارگر. با این حال، طبقه‌ی کارگر به عنوان یک طبقه به طور کامل از این قدرت پنهان آگاه نیست و دائماً توسط رهبری محافظه‌کارش عقب نگه داشته می‌شود. رهبران سندیکا از این قدرت حتی از سرمایه‌داران بیشتر می‌ترسند و بنابراین به مثابه ترمزی قوی در جنبش عمل می‌کنند. این بوروکراسی سندیکایی از این برخورد همه‌جانبه وحشت‌زده است و قمامر تلاشش را می‌کند تا از چنین چیزی پیشگیری کند.

به علاوه، این تنها برآورد ماست. استراتژیست‌های سرمایه نیز محدودیت‌های این رهبران را می‌شناسند.

این به گذشته‌ای بسیار دور بازمی‌گردد. هنگامی که لوید جورج<sup>۲۲</sup> با رهبران اتحاد سه‌گانه (معدن‌چیان، کارگران حمل و نقل و کارگران راه‌آهن) در سال ۱۹۱۹ ملاقات کرد، گفت که اگر از قوای سندیکایی خود استفاده کنند، پیروز خواهند شد. وی گفت: «اما اگر چنین کنید، آیا تبعات آن را سنجیده‌اید؟ اعتصاب نفی دولت این کشور خواهد بود و موفقیتش به خودی خود موجب بروز ناگهانی بحران اساسی خطیری خواهد شد. چرا که اگر نیروی در کشور برخیزد که از دولت آن قوی‌تر است، پس باید آماده باشد که عملکرد آن را نیز به دست گیرد، یا کنار بکشد و قدرت دولت را به رسمیت بشناسد.»

نخست‌وزیر به آرامی گفت: «آقایان، آیا این را در نظر گرفته‌اید؟ و اگر چنین است، آیا آماده‌اید؟» رابرت سمیلی<sup>۲۳</sup> رهبر معدن‌چیان گفته است: «از آن لحظه به بعد ما مغلوب بودیم، و می‌دانستیم که مغلوبیم.»

این با جزئیات کامل نقش رهبران سندیکا را در زمان‌های تعیین‌کننده جمع‌بندی می‌کند و قدرت در چنگ کارگران است. به جای برخاستن در مقابل چالش، از ترس تبعات تسلیم می‌شوند. در سال ۱۹۲۴، حتی رهبران چپ سندیکا همچون هیو اسکنلون<sup>۲۴</sup> و جک جونز<sup>۲۵</sup> از جنبشی که آزاد کرده بودند وحشت زده بودند. جونز گفته بود: «ما به فاجعه چشم دوخته بودیم، پس باید عقب نشینی می‌کردیم.» آنها هنگامی که فرصت را داشتند، آماده‌ی به چالش کشیدن نظام سرمایه‌داری نبودند. به این دلیل است که چنان که تروتسکی توضیح داد سندیکاها یا باید تبدیل به اهرمی انقلابی شوند تا جامعه را تغییر دهند و یا باید تسلیم شده و دیگته‌ی سرمایه‌داری را بپذیرند. خصوصاً در این دوران، حد وسطی وجود ندارد.

## بحران رهبری

ترس‌های بوروکراسی سندیکا با خرابکاری در مناقشه بر سر حقوق بازنشستگی پس از اعتصاب ۳۰ نوامبر ۲۰۱۱ به روشنی آشکار شد. کنش‌های متحد بیشتر با اطمینان بخشی به تمام کارگران، نیروی عظیمی به جنبش می‌داد. اما رهبران وحشت کردند و مبارزه را با چند امتیاز جزئی ترک کردند. اعتصاب ۳۰ نوامبر به جای آنکه نقطه‌ی شروعی برای کمپینی جمعی باشد، به سرعت به نفع «توافقی» که طرح حقوق‌نهایی را لغو می‌کرد رها شد و به امتیازات آتی آسیب وارد کرد. نتیجه این است که اکنون از کارگران خواسته می‌شود که ساعات طولانی‌تری کار کنند، در حالی که سهم بیشتری می‌پردازند و

<sup>۲۲</sup> Lloyd George: نخست‌وزیر وقت بریتانیا.

<sup>۲۳</sup> Robert Smillie

<sup>۲۴</sup> Hugh Scanlon

<sup>۲۵</sup> Jack Jones

هنگام بازنشستگی میزان کمتری دریافت می‌کنند.

اعتصاب برای اغلب رهبران سندیکا تنها اهرم چانه‌زنی تلقی می‌شد و حتی احتمالاً ابزار تخلیه‌ی انرژی که در اولین فرصت ممکن باید از آن خلاص شد. رئیس سلامت یونیسان کریستینا مک‌آنیا<sup>۲۶</sup> که ظاهراً خود را «جناح چپ» می‌داند پس از آن بیان داشت که: «ما پیشرفت‌هایی حاصل کرده‌ایم، اما اقدامات بیشتر بهبود یافته بود. ما همیشه می‌دانستیم که این یکی اعمال محدودیت آسیب با هدف کاهش تاثیرات وخیم تغییرات حقوق بازنشستگی از سوی دولت بود.» به بیان دیگر در رده‌های بالا هیچ باوری مبنی بر اینکه کارگران بتوانند در این مناقشه برنده شوند وجود نداشت.

همه‌ی آنچه که آنها به آن علاقمند بودند خرده‌های نانی بود که بتوانند به اعضايشان بفروشند. «جبهه‌ی متحد<sup>۲۷</sup>» سندیکاها در حقوق بازنشستگی زود از هم پاشید. برخی سندیکاها در ژانویه‌ی ۲۰۱۲ از کنش‌های مشترک بیشتر صحبت می‌کردند، اما هیچ چیز تحقق نیافت. امیدها حول چشم‌انداز اعتصاب ملی در ۲۸ مارس متمرکز شده بود اما پس از آنکه رهبران سندیکا به تردید افتادند، تنها در لندن بود که اعتصاب سندیکای کالج و دانشگاه<sup>۲۸</sup> رخ داد. سندیکای خدمات عمومی و تجاری<sup>۲۹</sup> موفق نشد که اعتصاب کند (علیرغم نتیجه‌ی رای‌گیری با بالاترین درصد به نفع کنش در تاریخ این سندیکا) و ترجیح داد آن را به تعویق بیندازد، چرا که دیگر سندیکاها همچون سندیکای ملی معلمان<sup>۳۰</sup> موفق نشده بودند که به همراه آنها اعتصاب نمایند. سندیکای ملی معلمان به نوبه‌ی خود گفته بود که آنها راغب نیستند دست به اقدامی بزنند چون سندیکای کالج و دانشگاه هیچ کاری نمی‌کرد! رهبران سندیکا در دایره‌ای به دور خود می‌چرخیدند، در حالی که اعضايشان هر چه بیشتر سردرگم می‌شدند.

گرچه سندیکای خدمات عمومی و تجاری نتوانست در مارس اعتصاب کند، اما پس از آن در ۱۰ می در کنار سندیکای کالج و دانشگاه، سندیکای خدمات عمومی ایرلند شمالی<sup>۳۱</sup> و یونایت (بخش سلامت) به اعتصاب ملی پیوست. اما دیگر لحظه از دست رفته بود و کمپین متلاشی شد. در جلسه‌ی پرسش و پاسخ با جنیس گودریچ<sup>۳۲</sup> ریاست سندیکای خدمات عمومی و تجاری در دیدار گروهی وزارت بازرگانی، نوآوری و مهارت پیش از کنفرانس ملی سندیکای خدمات عمومی و تجاری، جنیس به روشنی مرزهای تلاش

Christina McAnea<sup>۲۶</sup>

united front<sup>۲۷</sup>

University and College Union :UCU<sup>۲۸</sup>

Public and Commercial Services Union :PCS<sup>۲۹</sup>

National Union of Teachers :NUT<sup>۳۰</sup>

Northern Ireland Public Service Alliance :NIPSA<sup>۳۱</sup>

Janice Goodrich<sup>۳۲</sup>

رهبری سندیکا در رابطه با اقدام مشترک اعتصاب را آشکار کرد. هنگامی که از او درباره‌ی پیشرفت همکاری مشترک با دیگر سندیکاها تاکنون سوال شد، او پاسخ داد که در مکاتبه با دیگر سندیکاها، پاسخ آنها در بهترین حالت بی‌علاقه بوده است. متأسفانه هیچ برنامه‌ی جایگزینی وجود نداشت. این با جزئیات دقیق ضعف رهبران سندیکا را نشان می‌دهد که بسیار عقب مانده بودند. متأسفانه رهبران چپ سندیکای خدمات عمومی و تجاری خود را تنها به مذاکره با رهبران دیگر سندیکاها محدود کرده‌اند، بدون هیچ برنامه‌ی جایگزین، مثلاً درخواست عمومی از اعضای عادی دیگر سندیکاها بدون توجه به رهبران شان و دعوت آنها به تحت فشار گذاشتن رهبران برای اقدام مشترک. این امر ضعف استراتژی سندیکای خدمات عمومی و تجاری را آشکار ساخت.

این سردرگمی به نوبه‌ی خود دولت را به تشدید حملات خود به سندیکاها تشویق کرد تا زمان اختصاص یافته از ساعت کاری برای فعالیت‌های سندیکایی را کاهش داده و تهدید به لغو سیستم چک‌آف<sup>۴۳</sup> کند که در آن کارفرما حق عضویت سندیکا را مستقیماً از دستمزد برمی‌دارد. سیستم چک‌آف همیشه برای سندیکاها یک تیغ دولبه بوده است. در دوران مساعدتر درجه‌ای از همکاری را میان سندیکا و مدیریت نشان می‌داد. اما این رابطه به پایانی ناگهانی رسیده است. سندیکاهایی که مشمول این سیستم هستند باید فوراً استقلال خود و جمع‌آوری حق عضویت در محل کار را دوباره برقرار سازند. این به سندیکا امکان می‌دهد که با اعضای خود مستقیماً روبرو شود، به جای آنکه به حسن نیت کارفرما متکی باشد. در عین حال، سندیکاها باید در مقابل تمام حملاتی که هدفش تضعیف تشکیلات است مقاومت نمایند.

## نیاز به کنش متحد و هماهنگ

با توجه به حمله‌ی گسترده به طبقه‌ی کارگر، پتانسیل اقدام متحد در میان سندیکاها هرگز به این قوت نبوده است، خصوصاً در بخش دولتی. مسئله‌ی دستمزدها به تنهایی می‌تواند کاتالیزوری برای کنش متحد گسترده و در بر دارنده‌ی میلیون‌ها نفر در بخش دولتی باشد. امسال، در سال ۲۰۱۴ پس از پنج سال کاهش دستمزدها، نارضایتی از پرداخت‌ها به مرز انفجار رسیده است. به کارگران پیشنهاد افزایش دستمزد مضحک یک درصدی داده شد. در بخش سلامت، وضعیت حتی وخیم‌تر است. جرمی هانت<sup>۴۴</sup> توصیه‌ی بازنگری در پرداخت خدمات بهداشت عمومی<sup>۴۵</sup> را نادیده گرفته و اعلام کرد که تنها حاضر

<sup>۴۳</sup> Check-off System: کسر حق عضویت و هزینه‌های سندیکا از دستمزد کارگران توسط کارفرما که به دلیل صرفه‌جویی در وقت و هزینه، گزینه‌ی مطلوبی برای سندیکاهاست.

<sup>۴۴</sup> Jeremy Hunt

<sup>۴۵</sup> NHS: National Health Service

است یک درصد افزایش پرداخت را به آن کارکنانی بدهد که هم اکنون هم در راس رتبه‌ی خود بودند. بقیه چیزی دریافت نمی‌کردند، یعنی ۷۰ درصد کارکنان خدمات بهداشت عمومی دریافتی‌شان ثابت می‌ماند.

فشار در حدی بود که رهبران سندیکا مجبور شدند دعوت به اعتصاب کنند. یونیسان پس از رد این پیشنهاد بالغ بر ۵۰۰،۰۰۰ رای کارگران را کسب کرد. دو سوم آنها کارگران زن بودند و بخش بزرگی از آنان نیمه‌وقت کار می‌کردند. آنها با کاهش مفرط استانداردهای زندگی و دشواری فزاینده روبرو بودند. حتی کالج سلطنتی مامایی نیز برای نخستین بار در تمام طول تاریخ خود تهدید به اقدامات سندیکایی کرد. این قطعاً به معنای کنش در پاییز امسال است.

با اینکه ما از این اقدامات حمایت می‌کنیم، این کارگران باید از مناقشات اخیر درس بگیرند. مبارزه بر سر حقوق در بخش تحصیلات عالی که ابتدائاً شامل سندیکای کالج و دانشگاه می‌شود و نیز دیگر سندیکاها یک مورد مطالعاتی است درباره‌ی اینکه چطور مبارزه نکنیم. سال گذشته، سندیکاها سه روز اعتصاب کردند اما پس از آنکه به هیچ چیز دست نیافتند، به تدریج به کنش‌هایی مجزا تنزل یافت که چند ساعت دوام می‌آوردند. پس از پیشنهاد افزایش دو درصدی حقوق که پس از تورم کاهش به حساب می‌آید، رهبران سندیکا مبارزه را ترک کرده و پذیرش پیشنهاد را توصیه کردند. تمام این پایان آشفته ناشی از شکست در اتکا به کنش سندیکایی بسیار پیش از آن بود، که این امر دودلی و عدم اعتماد به نفس مطلق رهبران سندیکا را آشکار کرد.

چنین تردیدی از سوی رهبری سندیکا دوباره در اقدام پیشنهادی سندیکای کارگران ارتباطات<sup>۶۷</sup> علیه خصوصی‌سازی رویال میل (پست سلطنتی) آشکار شد. در وهله‌ی اول سندیکا در رای‌گیری برای اقدام سندیکایی کند بود و از هرگونه کمپینی که دربرگیرنده‌ی همدردی عمومی گسترده باشد اجتناب شد. با این حال پتانسیل کمپین عمومی با وجود نیروی کاری که به طور منظم با هر خانواری در کشور در ارتباط بود قوی بود. در نتیجه‌ی خصوصی‌سازی، تهدیدی بر شرایط و مقررات به وجود آمده بود و سندیکا اعتصاب را به رای‌گیری گذاشت. علیرغم حمایت قاطعانه از کنش با ۷۸ درصد رای در موافقت با اعتصاب، رای‌گیری دیر اتفاق افتاده بود. شرکت پیش از آنکه نتایج اعلام شود خصوصی شده بود و سپس اعتصاب نیز مدام به تعویق افتاد در حالی که مدیریت بر سر یک توافقنامه مذاکره می‌کرد.

با تحویل طرح پیشنهادی به مدیریت رویال میل تمام ماجرا تبدیل به هرج و مرج کامل شد که ضعف رهبری سندیکای کارگران ارتباطات را فاش می‌کرد. در پایان، رهبری سندیکای کارگران ارتباطات توافقی را سرهم کرد که روی هم رفته شامل توافق عدم اعتصاب می‌شد، در ازای برخی مصونیت‌های قانونی (قابل بازنگری در پنج سال) که به شرکت خصوصی‌سازی شده آزادی عمل بسیاری در خلف وعده



می‌دهد. این دقیقاً همان چیزی است که دولت و مدیریت می‌خواستند، یعنی دوره‌ی طولانی صلح سندیکایی که به خصوصی‌سازی امکان پیاده‌سازی می‌دهد.

حال و هوای کلی مبارزه میان طبقه‌ی کارگر هنوز وجود دارد، اما نقطه‌ی تمرکزی ندارد. حتی در جایی که سال گذشته کنگره‌ی سندیکاها به جمع‌آوری حمایت برای لابی در کنفرانس حزب توری در منچستر پرداخت، ۵۰،۰۰۰ نفر به دعوت پاسخ گفتند. برای نخستین بار از سال ۱۹۲۶، کنگره‌ی سندیکاها قطعنامه‌ای را تصویب کرد تا «امکانات عملی» فراخوان اعتصاب عمومی بر ضد ائتلاف را بررسی نمایند، که بازم بازتاب فشار شرایط حاکم در رده‌های پایین بود.

همه‌ی این‌ها پتانسیل کنش جمعی را نشان می‌داد، اما در دست رهبران کنگره‌ی سندیکاها چنین پتانسیلی در حد همان پتانسیل باقی ماند. بیش از دو سال بعد، آنها هنوز مشغول بررسی «امکانات عملی» هستند. رهبری به وضوح هیچ قصد جدی برای سازماندهی اعتصاب را ندارد، حتی اعتصابی به طول یک روز. رای‌گیری در کنگره‌ی سندیکاها صرفاً به خاطر تخلیه‌ی انرژی اضافی اجازه داده شده بود و نه بیشتر از آن. چنان که یک نماینده‌ی سندیکای کارکنان زندان<sup>۴۷</sup> گفته بود: «حتی اگر این ایده را رد کنیم، دست‌کم می‌توانیم بگوییم که آن را به بحث گذاشته‌ایم.» این شکست در اقدام به کنش، در تبدیل سخن به عمل، معلول عدم تمایل کارگران به مبارزه نیست، چنان که رویدادهای گذشته نیز بیانگر آن است، بلکه به این علت است که رهبری از آزاد کردن این نیروی عظیم وحشت‌زده است. این «ژنرال‌ها» حتی در اقدام به کنش‌های محدود نیز مردد هستند، چه رسد به اعتصاب عمومی یک روزه، و خود صرفاً به عنوان مانعی بزرگ عمل می‌کنند.

به جای هماهنگی اعتصاب، کنگره‌ی سندیکاها از انفعال بوروکراتیک خود فلج شده است. سندیکاهای مختلف، عمدتاً در بخش عمومی، وارد رقابت در مناقشات یکی پس از دیگری شده‌اند، اما متأسفانه بدون هیچ استراتژی روشنی جز فراخوان به اعتصاب‌های یک روزه. تلاش برای ساختن جبهه‌ای متحد در بخش عمومی عمدتاً از خط خارج شده است، چرا که سندیکاهای اصلی هر یک به راه جداگانه‌ی خود رفته‌اند. حتی سندیکاهای چپ هم مانند سندیکای خدمات عمومی و تجاری و سندیکای ملی معلمان نتوانستند مبارزات‌شان را به هم پیوند دهند. حال آنکه هرگز زمانی مناسب‌تر برای چنین اقدامی وجود نداشته است.

در رویارویی با حملات وحشیانه‌ی امروز، جنبش سندیکایی باید با استفاده از قمار سلاح‌هایی که در دسترس دارد، دست به سازماندهی مقاومت جمعی بزند. ما نباید اجازه دهیم که کارگران بمرحله بحران سرمایه‌داری را پردازند. به علاوه، بهترین شکل حمله دفاع است! بنابراین ما باید برنامه‌ای را برای

<sup>۴۷</sup> POA: انجمن کارکنان زندان‌ها (Prison Officers' Association) که امروز به The Professional Trades Union for Prison, Correctional and Secure Psychiatric Workers تغییر نام یافته است.

پیشرفت طبقه‌ی کارگر پیشنهاد دهیم. سندیکاها باید نیروهایشان را در جهت مبارزه برای مطالبات اساسی زیر بسیج کنند:

- نه به ریاضت اقتصادی و کاهش دستمزدها.
- بدون کاهش نیرو به دلیل عدم نیاز. تسهیم کار بدون کاهش پرداخت.
- گشودن دفاتر قانونی شرکت‌ها جهت آشکار شدن این که پول‌ها را کجا به هدر داده‌اند.
- ۱۰ پوند در ساعت حداقل دستمزد برای تمام کارگران.
- ۲۵ ساعت کار در هفته بدون نقصان در پرداخت.
- بدون کاهش دستمزد. بدون وخامت شرایط و مقررات کاری.
- بدون قراردادهای صفر ساعت.
- ملی کردن شرکت‌هایی که به کاهش دستمزد و بیکاری تهدید می‌کنند.
- انتقال شرکت‌های خصوصی شده به بخش دولتی بدون غرامت.
- کاهش سن بازنشستگی به ۵۵ سال.
- برای اعتصاب عمومی ۲۴ ساعته علیه ائتلاف و حملاتش، به عنوان بخشی از کمپین جهت از میدان به در کردن آنها.
- لغو آنارشی سرمایه‌داری. برای یک برنامه‌ی سوسیالیستی تولید مبتنی بر ملی کردن فرماندهی قله‌های اقتصادی، تحت کنترل و مدیریت کارگران.

### مرگ بر کار پریزم<sup>۴۸</sup>!

مارکس تبیین کرده بود: «حیات اجتماعی تعیین‌کننده‌ی آگاهی اجتماعی است.» روحیه‌ی شکست در راس سندیکاها که کاملاً از اعضاء عادی یا واقعیت‌های رده‌های پایین جدا شده‌اند گسترش یافته است. این «رهبران» خود را نه به عنوان مبارزان طبقاتی، بلکه «آشتی دهندگان» و «میانجی‌ها» در مبارزه‌ی طبقاتی می‌بینند. این بازتاب جایگاه اجتماعی محافظه‌کار آنهاست. رهبران سندیکا تقریباً بدون استثناء با حقوق‌های بالا و مزایای فراوان زندگی می‌کنند، بسیار بالاتر از سطح اعضاء عادی. به عنوان مثال سال گذشته پال کنی<sup>۴۹</sup> دبیرکل سندیکای عمومی کارگران<sup>۵۰</sup> شاهد آن بود که مجموع حقوق سالیانه‌اش از ۱۲۱۰۰۰ پوند به ۱۲۷۰۰۰ پوند افزایش یافت، در حالی که بسیاری از کارگران کم‌درآمد که سندیکا

<sup>۴۸</sup> Careerism: تمرکز بر پیشرفت شغلی فردی.

<sup>۴۹</sup> Paul Kenny

<sup>۵۰</sup> GMB

نمایندگانشان است به سختی زندگی را با ۷۰۰۰ پوند به علاوه بر مالیات می‌گذرانند. در حالی که میلیون‌ها عضو سندیکا با سختی روبرو هستند، لن مک کلاسکی دبیر کل یونایت حقوقی برابر با ۱۲۲۰۰۰ پوند می‌گیرد که چند برابر مقداری است که اعضای متوسط سندیکا دریافت می‌کنند. اگر رهبران سندیکا دستمزدهایی هم‌تراز اعضای‌شان دریافت می‌کردند بیشتر از مشکلات‌شان آگاه بودند و برای ارتقاء اوضاع سخت‌تر تلاش می‌کردند.

متأسفانه کارپریمز تبدیل به بیماری‌ای شده است که باید در جنبش کارگری و سندیکایی از ریشه بیرون آورده شود. قابل احترام است که هم‌مت‌رکی<sup>۵۱</sup> از سندیکای آتش‌نشان‌ها<sup>۵۲</sup> و هم‌مارک سروتکا<sup>۵۳</sup> از سندیکای خدمات عمومی و تجاری حقوق دبیرکلی‌شان را دریافت نمی‌کنند، بلکه با رتبه‌ی حقوق استخدامی سابق‌شان زندگی می‌کنند. ما معتقدیم که این نمونه‌ای عالی برای الگوبرداری است. تمام رهبران و مقامات رسمی سندیکا باید مرتباً انتخاب شوند و با استانداردهای معیشتی مشابه اعضای‌شان زندگی کنند. مقامات رسمی سندیکا بدون استثناء نباید بیشتر از دستمزد متوسط کارگر ماهر به علاوه‌ی هزینه‌های معقول بررسی شده از سوی جنبش دریافت کنند. تنها به این وسیله است که روسای سندیکا از شرایط و مشکلات روزمره‌ی اعضای‌شان آگاه خواهند بود.

کمپینی لازم است تا جنبش سندیکایی را دموکراتیزه کند و مسئولیت بیشتری را بر مبنای زیر از جانب رهبران مان تضمین کنیم:

- انتخاب تمام مقامات رسمی سندیکا با حق برکناری فوری.
- هیچ مقامی دستمزدی بیشتر از یک کارگر ماهر متوسط دریافت نکند. تمام هزینه‌ها از سوی مجموعه‌ای از کارگران منتخب بررسی شود.

برای تمام رهبران محافظه‌کار فعلی سندیکا «سازش» بخشی حیاتی از روابط سندیکایی به اصطلاح مدرن است. در رویارویی با حملات بی‌سابقه چنین رهبرانی مدام به دنبال آرام کردن کارگران بوده‌اند. چقدر این استدلال را شنیده‌ایم: «خب، برادران و خواهران، بیشتر از این کاری از ما بر نمی‌آید. این بهترین توافق ممکن تحت شرایط موجود است»؟

جایی که دعوت به کنش شده است، کنش بسیار محدود بوده است. تعدادی از سندیکاها درگیر راه‌اندازی اعتصابات محلی، انتخابی، یک‌روزه، دوساعته و حتی پانزده دقیقه‌ای بوده‌اند. گرچه اقدامات محدود نیز ممکن است جای خود را داشته باشند، اما تنها می‌توانند بخشی از یک استراتژی روشن برای تشدید مبارزه باشند. به خودی خود راه به جایی نمی‌برند، چنان‌که تجربه نیز نشان می‌دهد. اغلب این

<sup>۵۱</sup> Matt Wrack

<sup>۵۲</sup> Fire Brigades Union :FBU

<sup>۵۳</sup> Mark Serwotka

اعتصابات مذبحخانه نا کام مانده‌اند. این اعتصابات نمادین به جای آنکه اعتماد به نفس کارگران را بالا ببرند، اثر عکس دارند و منجر به ناامیدی و عقب‌نشینی نهایی می‌شوند. در رابطه با چنین اعتصابات محدودی بسیاری از کارگران خواهند پرسید: «فایده‌ای اعتصاب کردن چیست وقتی هیچ اثر واقعی‌ای ندارد؟»

در حال حاضر تعداد روزهایی که به خاطر اعتصاب از دست رفته‌اند روی هم رفته بسیار پایین است. رهبران سندیکا نسبت به جنبش رویکرد منفی دارند، چنان‌که کارگران دائماً سرزنش می‌شوند که باید «واقع‌بین» و «عمل‌گرا» باشند. حتی رهبران «چپ» سندیکا همین رویکرد را در پیش گرفته‌اند. استدلال دیگری که رایج شده است این است که تمایلی به مبارزه وجود ندارد. رهبری سندیکا مدام این دروغ را تکرار کرده است. این حقیقت دارد که پس از سال‌ها پسروی و عقب‌نشینی ممکن است مقداری تردید وجود داشته باشد. با این حال مسئولیت این دروغ بر عهده‌ی رهبری سندیکاست. این قطره قطره تسلیم مطالبات کارفرمایان شدن به طور مدام اثری مخرب دارد و در راستای تضعیف اعتماد به نفس [اعضاء] عمل می‌کند.

رهبری قرار است الگوی مبارزه ارائه کند. جایی که حتی کوچک‌ترین اشاره‌ای مبنی بر رهنمود باشد، کارگران پاسخ مثبت می‌دهند. به عنوان مثال در یونیسان هر بار که رهبری برای اقدام به کش با توصیه به اعتصاب رای‌گیری کرده است، پاسخ همیشه مثبت بوده است. هرگز دعوت ملی به اعتصاب رد نشده است. در سندیکای خدمات عمومی و تجاری و دیگر سندیکاها نیز وضع به همین منوال بوده است. متأسفانه این حمایت دوباره و دوباره متلاشی شده است.

در بیشتر موارد چنین رای‌گیری‌هایی بر سر اعتصاب راه به جایی نمی‌برد اما به عنوان ابزار چانه‌زنی با کارفرمایان به کار می‌رود. در رویارویی با حملات، رهبران سندیکا امیدوارند که «اعتدال» روسا را آرام کند، البته که این امر اثر عکس دارد.

رهبران سندیکا که با ساختار ضعیف سندیکا و اعضاء رو به کاهش خصوصاً در بخش دولتی روبرو هستند، به ادغام به عنوان راه حلی آسان امید بسته‌اند. این است که ادغام پیشنهادی میان سندیکای خدمات عمومی و تجاری و یونایت را پیش می‌برده است. این امر بدبینی گسترده در میان اعضاء را در رابطه با چنین ادغامی توضیح می‌دهد، ادغامی که طی آن سندیکای خدمات عمومی و تجاری توسط ابرسندیکایی با کنترل و مسئولیت دموکراتیک کمتر بلعیده می‌شود.

اما این وضعیت امور تنها بازتابی از ضعف رهبری سندیکاست. اگر شمار اعضاء سندیکا به علت کاهش مشاغل رو به کاهش است، پس این وظیفه‌ی رهبری است که کمپینی مبارزاتی را برای بالا بردن شمار اعضاء به راه بیاندازد و رهایی را در ادغام جستجو نکند. اگر آنها مایل نیستند که مبارزه‌ی قهرآمیز علیه کاهش دستمزدها و ریاضت اقتصادی را رهبری کنند، پس کارگران مجبورند پرسند: «فایده‌ی عضو بودن

در سندیکا چیست؟» این تصادفی نیست که سندیکاهایی همچون سندیکای ملی کارگران ریلی، دریایی و حمل‌ونقل<sup>۵۴</sup> که موضع قهرآمیز بیشتری را اتخاذ کرده‌اند، تعداد اعضایشان را افزایش داده‌اند. این حقیقت دارد که طی فرآیند کاهش مشاغل و کاهش فعالیت‌ها و ظرفیت‌های صنعتی طول سی سال گذشته، شمار و انسجام اعضای سندیکا نیز افت کرده است. در مقایسه با ۶/۵ میلیون عضو کنونی، در دوران اوج در سال ۱۹۷۹ بیش از ۱۳ میلیون عضو سندیکا وجود داشت. صنایع بزرگ مهندسی، کشتی‌سازی، موتور و معدن گذشته، یعنی تمام کارفرمایان بزرگ با کارگرانی که قاطعانه سازماندهی شده بودند عمدتاً ناپدید شده‌اند. علاوه بر این صدها هزار شغل در دولت محلی، خدمات بهداشت و خدمات شهری از میان رفته است، باز هم در بخش‌هایی که در سندیکاها به خوبی سازمان یافته بودند. قسمت عظیمی از اقتصاد بریتانیا اکنون مبتنی بر بخش خدمات خصوصی است که تشکیلات سندیکایی در آن ضعیف‌تر و نامنسجم است. کنگرهای سندیکاها که سابقاً پنجاه درصد کارگران بریتانیایی را سازمان داده بود، اکنون تنها بیشتر از ۲۵ درصد را شامل می‌شود، که این رقم هنوز به سوی بخش دولتی متمایل است که با وارد عمل شدن خصوصی‌سازی و کاهش مشاغل، تحت حملات گسترده است. درصد عضویت در سندیکا در میان جوانان نصف این رقم است.

با در نظر گرفتن تجربیات آنها در چند سال آینده ده‌ها و صدها هزار کارگر مجبور خواهند شد که به سندیکا بپیوندند، تنها برای آنکه از منافع خود دفاع کنند، چنان که سال‌ها پیش اجدادشان کردند. مبارزاتی جدید علیه تبدیل کارگران استخدامی دائم به موقت و نیمه‌وقت، پرداخت‌های پایین، امنیت ضعیف و ساعات کار طولانی همچون گذشته به راه خواهد افتاد. بسیاری از درس‌های گرفته شده از جنبش سندیکایی تازه‌کار در چند دهه پیش از این باید دوباره توسط نسل‌های جدید آموخته شود. اما این مسئولیت رهبران سندیکاست که این فرآیند را تسهیل نمایند، با فراهم کردن رهنمود مبارزه برای اعضای کنونی‌شان و نشان دادن مزایای عضویت در سندیکا و همبستگی سندیکایی با دیگر کارگرانی که هنوز در سندیکا نیستند.

## درس گرفتن از شکست‌ها

اگر قرار است که رو به جلو حرکت کنیم، لازم است که درس‌های مناقشات گذشته را بیاموزیم. اعتصاب مهمی که منجر به شکست شد، در سال ۲۰۱۱ در بریتیش ایرویز رخ داد. پس از مناقشه‌ای ناگوار و طولانی بر سر شرایط و مقررات کاری کارکنان کابین هواپیما، رهبری یونایت به جای تشدید مناقشه، توافقی را توصیه کرد که عمدتاً مطابق شرایط کارفرما بود که کارگران هم نهایتاً تحت اعتراض آن

را پذیرفتند. این توافق نتوانست کاهش چشمگیر مشاغل از سوی مدیریت را بازگرداند و موافقت می‌کرد که تمام کارگران استخدامی جدید حقوق کمتر و شرایط بدتری داشته باشند. به عبارت دیگر، رهبری سندیکا نیروی کار تقسیم‌شده‌ی دولایه را پذیرفت که در صنعت خودرو و جاهای دیگر نیز پذیرفته بودند. رده‌های اعضاء بریتیش ایرویز عزم خود برای مبارزه را در پنج رای‌گیری برای اقدام به اعتصاب نشان داده بودند، اما به جای گسترش مناقشه به تمام کارگران فرودگاه، رهبران سندیکا مدام تعلل کردند، تاریخ‌های اعتصاب را به تعویق انداختند و نهایتاً تسلیم شدند.

علیرغم تمام اطمینان‌بخشی از سوی لن مک‌کلاسکی که در آن زمان مقام رسمی ملی مسئول این مبارزه بود، مدیریت بریتیش ایرویز توانست از تبعات حملات خود بگریزد. این شکست برای یونایتد علی‌رغم خروج نمادین ویلی والش مدیر اجرایی، نقطه‌ی عطفی از کار درآمد. این اعتصاب آزمونی باز برای سنجش قدرت بود که ضعف رهبری سندیکا که مشتاق توافق با مدیریت بود را آشکار کرد. این شکست تبعات مهم و گسترده‌ای برای سندیکا در بر داشت. مهم‌تر از همه دست روسا را باز گذاشت، نه تنها در بریتیش ایرویز، بلکه در هر جا که یونایتد سازماندهی کرده بود.

اخیرتر از آن در سال ۲۰۱۲، در [کارخانه‌ی] تولید ون ترانزیت فورد<sup>۵۵</sup> در ساوث همپتون<sup>۵۶</sup> و نیز در کارخانجات پرس‌کاری و قطعه‌سازی در دگنهام<sup>۵۷</sup> اعلام تعطیلی شد که منجر به از دست رفتن ۱۴۰۰ شغل شد. در این مناقشات رهبری سندیکا به جای مقاومت با تمام قوا در برابر تعطیلی، بر روی «مذاکرات» درباره‌ی میزان پرداخت پس از اخراج تمرکز کرد. همین امر در مورد تعطیلی کارخانه‌ی لینامار<sup>۵۸</sup> در سوان‌سی<sup>۵۹</sup> و کارخانجات وایستین<sup>۶۰</sup> در بلفاست<sup>۶۱</sup>، اینفیلد<sup>۶۲</sup> و بیژلدان<sup>۶۳</sup> نیز صادق بود. وایستین در سال ۲۰۰۰ به عنوان وسیله‌ای برای گسیختگی نیروی کار و تضعیف سندیکاها از شرکت مادر فورد مستقل شد.

در وایستین هنگامی که کارگران کارخانه‌هایشان را اشغال کردند، مقامات سندیکا با آن به عنوان عمل

Ford <sup>۵۵</sup>Southampton <sup>۵۶</sup>Dagenham <sup>۵۷</sup>Linamar <sup>۵۸</sup>Swansea <sup>۵۹</sup>Visteon <sup>۶۰</sup>Belfast <sup>۶۱</sup>Enfield <sup>۶۲</sup>Basildon <sup>۶۳</sup>

«غیرقانونی» مخالفت کردند. به جای گسترش مبارزه، از جمله درخواست ملی شدن کارخانه بدون پرداخت غرامت، سندیکا ترجیح داد با وایستین بر سر پرداخت پس از اخراج و حقوق بازنشستگی مبارزه کند که با انتقال کارگران از فورد به کارخانه‌ای دیگر از دست رفت. این کارگران نه تنها شغل‌شان را از دست دادند و کارخانه تعطیل شد، بلکه کمپین برای اجبار کارفرمایان به دستیابی به توافق مطلوب بر سر حقوق بازنشستگی پنج سال به طول انجامید.

دوباره، هنگامی که پیمانکار عظیم [صنایع] دفاع، بی‌ای‌ای سیستمز<sup>۶۴</sup> تعطیلی تاسیسات کشتی‌سازی خود در پورترماوث<sup>۶۵</sup> را اعلام کرد که منجر به از دست رفتن تقریباً هزار شغل می‌شد، واکنش سندیکا به جای سازماندهی اشغال و گسترش مناقشه، بر روی مسئله‌ی خروج داوطلبانه متمرکز شد. خروج داوطلبانه به معنای حراج شغل‌های تمام‌وقت برای نسل‌های آینده است. این خروج همان اثر اخراج اجباری را دارد، با این تفاوت که زهر آن گرفته شده است. این اقدامات باید از سوی سندیکا مورد مخالفت قرار گیرد، نه اینکه پذیرفته شود.

این کمبود مبارزه‌ی متقابل در پورترماوث نه تنها از رهبری ملی، بلکه از رهبران سندیکای محلی نیز برخاسته بود که به دنبال راه خروج آسان بودند. در واقعیت، این لایه از مابشران، نماینده‌ی عادات گذشته بوده و تحت تاثیر سازش‌ها و شکست‌های پیشین قرار داشت. آنها اعتماد به نفس‌شان به عنوان رهبر و نیز اطمینان به کارگرانی که می‌بایست نماینده‌شان باشند را از دست داده بودند. این نمونه‌ای روشن بود از اینکه ضایعه‌ی تسلیم چقدر رخنه کرده است، حتی در مسئولان آزاد<sup>۶۶</sup> سندیکا که نسبت به مبارزه بدبین شده بودند. [آنها] به جای ارائه‌ی رهبری مبارزه، به عنوان مایه‌ی یأس و دستورالعمل قطعی برای شکست عمل کردند.

مسئله‌ی اشغال کارخانه‌ها در مبارزه با اخراج‌ها مسئله‌ای حیاتی است. چنان که در گذشته نشان داده شده است، سلاحی است که می‌تواند به طور موثر مورد استفاده قرار گیرد تا از جایجایی کالاها و ماشین‌آلات از کارخانه جلوگیری شود. اشغال کارگران را به طور مستقیم نیز درگیر دفاع روز به روز از شغل‌شان می‌کند. برای مثال کارگران در کارخانجات توربین‌های بادی وستس<sup>۶۷</sup> در آیل آو وایت<sup>۶۸</sup> که ۶۰۰ کارگر دارد، محل کار خود را اشغال کردند تا از تعطیلی و جایجایی کارخانه به خارج از کشور

<sup>۶۴</sup> BAE Systems: شرکت صنایع دفاعی و هوافضایی بریتانیایی که بزرگترین شرکت دفاعی اروپا و دومین شرکت بزرگ صنایع دفاعی جهان است.

<sup>۶۵</sup> Portsmouth

<sup>۶۶</sup> Lay official: عضوی از سندیکا که از سوی سندیکا برای انجام وظایف استخدام نشده و در وقت آزاد خود یا زمانی که از سوی کارفرما اختصاص داده می‌شود به انجام این امور می‌پردازد.

<sup>۶۷</sup> Vestas

<sup>۶۸</sup> Isle of Wight

جلوگیری کنند. با وجود اینکه نهایتاً ناموفق ماندند، این کارگران که پیش از آن سازماندهی نشده بودند موفق شدند با توسل به روش‌های قهرآمیز تعطیلی کارخانه را به تعویق بیاورند. اقدامات آنها توجه داخلی و بین‌المللی نسبت به مناقشه را علیه کارفرمایان ضد سندیکا گسترش داد. با توجه به تهدیدات و خصومت‌های کارفرمایان، کارگران به سندیکای ملی کارگران ریلی، دریایی و حمل‌ونقل پیوستند و جای احترام دارد که آنها هم پشتیبانی کامل خود را ارائه کردند.

راه مبارزه لزوماً آسان نیست، اما موثرترین است. حال و هوای کنش‌گران سندیکا شدیداً تحت تاثیر عقب‌نشینی‌ها و پسروی‌های گذشته بوده است. بسیاری هستند که کوهی از گلایه‌ها و شکوه‌های روزمره و پرونده‌های فردی دیگر بر روی دوش‌شان سنگینی می‌کند و غالباً منافع گسترده‌تر را از یاد برده‌اند. در گذشته، کارگران تلاش می‌کردند که مشکلات‌شان را از طریق کنش جمعی حل کنند، اما این جای خود را به موارد فردی و سطح پایین داده است. این وضعیت با فروکش کردن مبارزه‌ی طبقاتی بدتر شده است. این کنش‌گران به جای دادن رهنمود، می‌توانند نسبت به چشم‌اندازهای مبارزه به طور فزاینده‌ای شکاک و بدبین شوند و حتی می‌توانند هنگام ورود لایه‌های جدید به کنش تبدیل به مانع شوند. با دشواری‌های جوانان برای ورود به بازار کار، بسیاری وارد محیط‌های کاری غیرسندیکایی شده‌اند. این یعنی سندیکاها با افراد جوان تقویت نشده‌اند. کنش‌گران اغلب از نسل‌های قبل‌تر هستند، بسیار بیشتر تاثیر گرفته از شکست‌های رخ داده در طول ۲۰ سال گذشته.

به جای بازتاب دادن خشم و سرخوردگی کارگران، این لایه‌ی مسن‌تر می‌تواند تبدیل به تسمه‌ی انتقالی برای بدبینی رهبران محافظه‌کار سندیکا باشند. این لایه‌ها یا تغییر خواهند کرد تا حال و هوای جدید را بازتاب دهند و یا چنان که بادهای مبارزه‌ی طبقاتی جدید اوضاع را دگرگون می‌کند، جایگزین خواهند شد. نسل جدیدی از کارگران جوان‌تر که آلوده به گذشته نیستند، سازماندهی خواهند شد و نقشی مهم‌تر در مبارزات قریب‌الوقوع ایفا خواهند کرد.

البته بسیاری هستند که می‌خواهند اکنون بچنگند، اما از ساختار دستگاز سندیکا سرخورده‌اند. هنگامی که آگاهی بخشی کرده‌اند و خواستار کنش شده‌اند، مقامات تمام‌وقت [سندیکا] آنها را سر جای خود نشانده‌اند، چرا که جرأت کرده‌اند آرامش را برهم بزنند. مسئولان آزاد جناح چپ، در سندیکاهایی چون یونیسان به خاطر برانگیختن مخالفت با رهبران به طور بوروکراتیک به حاشیه رانده شده و مورد مواخذه‌ی بی‌جا قرار گرفته‌اند. تعدادی از این اعضا حتی با چشم‌پوشی سندیکا در محل کار قربانی شده‌اند. کارگران ساختمانی در رده‌های اعضای که موافق اقدامات قهرآمیز بوده‌اند، از سوی مسئول بخش ساختمانی یونایت، برنارد مک‌کالی<sup>۶۹</sup> محکوم شده و «سرطان‌زا» توصیف شدند.

نظافت چیان دانشگاه لندن که غالباً از ریشه‌ی آمریکای لاتین هستند و ابتدائاً از سوی یونیسان



سازماندهی شده بودند، در دسرساز تلقی شده و وادار به خروج از سندیکا شدند. به همین ترتیب، دیگر نظافت چینی که عضو یونایت شده بودند نیز با رهبری به اختلاف شدید برخوردند. آنها به سوی چپ گرایش پیدا کردند اما با مانورهای علیه خود روبرو شده و نهایتاً مجبور به خروج از سندیکا شدند. رهبران سندیکای عمومی کارگران بیرحمانه تمام تلاش‌های درون سندیکا برای سازماندهی گسترده‌ی کنش‌گران چپ را سرکوب کرده و در این فرآیند افراد را قربانی می‌کنند. این البته چیز جدیدی نیست. بوروکراسی سندیکایی (چپ به همان اندازه‌ی راست) همانند پلیس عمل می‌کند که از منافع مادی خود در مقابل هرگونه تهدید از سوی رده‌های اعضاء دفاع می‌نماید. به همین دلیل است که چنین «رهبرانی» در مقابل انتخابات مقامات رسمی سندیکا و حق برکناری از سوی اعضا مقاومت می‌نمایند. به همین دلیل است که مسئله‌ی دموکراسی سندیکا مسئله‌ای حیاتی است.

### برای سندیکاها دموکراتیک مبارز!

سرخوردگی از رفتارهای ناخردانه‌ی بوروکراسی سندیکا دلیلی برای ترک یا انشعاب از سندیکا نیست. به هیچ عنوان. هر تلاشی در این راستا تنها عمل در راستای منافع جناح راست سندیکا است که مشتاق است تا از کنش‌گران طرفدار فعالیت‌های قهرآمیز خلاص شود. در دهه‌ی ۱۹۵۰ سندیکایی به نام بلویونیون<sup>۷۰</sup> بود که از سندیکای کارگران عمومی و حمل و نقل<sup>۷۱</sup> منشعب شده بود؛ در اواخر دهه‌ی ۱۹۶۰ سندیکای شیشه‌کاران از سندیکای عمومی کارگران منشعب شد؛ باز هم در دهه‌ی ۱۹۸۰ سندیکای صنایع الکتریکی و تاسیساتی<sup>۷۲</sup> از سندیکای کارگران الکتریکی، الکترونیک، ارتباطات و تاسیسات<sup>۷۳</sup> منشعب شد. هیچ یک از این انشعابات دوام نیاوردند و تنها در راستای بیرون کشیدن کنش‌گران طرفدار اقدام قهرآمیز از سندیکاها دست راستی عمل کردند.

علیرغم سلطه‌ی بوروکراسی سندیکای دست راستی، راه طبقه‌ی کارگر از میان سندیکاهایش می‌گذرد. وظیفه‌ی ای که رویاروی کارگران است، مبارزه از درون سندیکاهایشان است تا آنها را تبدیل به سازمان‌های دموکراتیک مبارز در مبارزه‌ی طبقاتی نماید. تاریخ نشان داده است که حتی فاسدترین و دست راستی‌ترین سندیکاها نیز می‌توانند بر مبنای وقایع تغییر کنند. سندیکای صنایع الکتریکی و تاسیساتی، سندیکای عمومی کارگران، سندیکای ملی کارگران راه آهن<sup>۷۴</sup>، سندیکای مهندسی آلیاژ و

<sup>۷۰</sup> Blue Union

<sup>۷۱</sup> Transport and General Workers' Union :TGWU

<sup>۷۲</sup> Electrical and Plumbing Industries Union :EPIU

<sup>۷۳</sup> Electrical, Electronic, Telecommunications and Plumbing Union :EETPU

<sup>۷۴</sup> National Union of Railwaymen :NUR

الکتریک<sup>۷۵</sup>، سندیکای کارگران الکتریک، الکترونیک، ارتباطات و تاسیسات، سندیکای خدمات عمومی و شهری<sup>۷۶</sup> و بسیاری دیگر رسماً در جناح راست جنبش قرار داشتند. [حال] اغلب شان در یونایت ادغام شده و رسماً در جناح چپ جنبش ایستاده‌اند. با این حال این فرآیند هنوز کامل نیست. سندیکاها هنوز بسیار بوروکراتیک هستند و رهبران غیرقابل اطمینان.

در گذشته‌ای نه چندان دور، سندیکاها بسیاری در مشتمت جناح راست افراطی بودند، همچون لرد چپل<sup>۷۷</sup>، دبیر کل سندیکای کارگران الکتریک، الکترونیک، ارتباطات و تاسیسات (که در جریان جایگزینی کارگران چاپ در حال اعتصاب در وپینگ<sup>۷۸</sup> مقصوب بود و از کنگره‌ی سندیکاها اخراج شد)، و به دنبال او اریک هموند<sup>۷۹</sup> دبیر کل سندیکای کارگران الکتریک، الکترونیک، ارتباطات و تاسیسات که در سال ۱۹۷۹ در مناقشه‌ی آیل‌آوگین<sup>۸۰</sup> با افتخار سوار اتوبوس کارگران جایگزین شده بود، سرکن جکسون<sup>۸۱</sup> از سندیکای مهندسی آلیاژ و الکتریک و بری ریمزباتر<sup>۸۲</sup> از سندیکای خدمات عمومی و شهری. تمام استراتژی چنین «رهبرانی» به سادگی و صرفاً بر مبنای همکاری نزدیک با سندیکالیسم کارفرمایان و شرکت بود. با این حال نارضایتی رو به رشد برخاسته از فشار وحشتناک کار و استرس فزاینده ناگزیر در سندیکاها پدیدار شد. این حال و هوا در سندیکاها یکی پس از دیگری در انتخاب رهبرانی با گرایش بیشتر به چپ پدیدار شد. جکسون توسط درک سیمسون<sup>۸۳</sup> (دبیر کل آمیکس<sup>۸۴</sup>) جایگزین شد، در حالی که مارک سروتکا نیز جای خود را به بری ریمزباتر به عنوان دبیر کل سندیکای خدمات عمومی و شهری (سندیکای خدمات عمومی و تجاری کنونی) داد.

جالب است که در مورد سندیکای خدمات عمومی و تجاری حتی کنش‌گران «طیف چپ<sup>۸۵</sup>» سندیکا به طور کامل از حال و هوای اعضای عادی سندیکا بی‌خبر بودند. ائتلاف چپ که اعضای حزب سوسیالیست

<sup>۷۵</sup> AEEU: Amalgamated Engineering and Electrical Union

<sup>۷۶</sup> CPSA: Civil and Public Services Association

<sup>۷۷</sup> Lord Chapple

<sup>۷۸</sup> Wapping

<sup>۷۹</sup> Eric Hammond

<sup>۸۰</sup> Isle of Gain

<sup>۸۱</sup> Sir Ken Jackson

<sup>۸۲</sup> Barry Reamsbottom

<sup>۸۳</sup> Derek Simpson

<sup>۸۴</sup> Amicus: سندیکایی در بریتانیا که دومین سندیکای بزرگ زمان خود و بزرگترین سندیکای بخش خصوصی بود و بعداً به همراه چند سندیکای دیگر در یونایت ادغام شد.

<sup>۸۵</sup> Broad Left

در آن غالب بودند، در ابتدا از حمایت مارک سروتکا سر باز زدند و ترجیح دادند که در عوض کاندیدای میانه‌رو، هیو لنینگ<sup>۸۶</sup> را حمایت کنند. تنها زمانی که ریمز باقر موفق نشد در برهه‌های رای ظاهر شود حزب سوسیالیست بالاخره موضعش را به حمایت از سروتکا تغییر داد. در پایان سروتکا پیروزی گسترده‌ای را کسب کرد و در کنار پیروزی چپ در دیگر سندیکاها، بخشی از به اصطلاح «گروه نامتعارف»<sup>۸۷</sup> در کنگره‌ی سندیکاها را تشکیل داد.

با این حال، این انتقال به چپ در سندیکاها با وجود مترقی بودن محدودیت‌هایش را نیز آشکار کرده است. این پیروزی‌های با هیچ افزایش قابل توجهی در مبارزه‌ی طبقاتی در ارتباط نبود. خیلی زود سیمسون که در آن زمان رئیس آمیکس بود به راست معطوف شد و حمایت خود را از انتخابات مقامات رسمی سندیکا انکار کرد. بخش عمده‌ی گرایش چپ در حوالی زمان اعلام رسمی، خود را با این تغییر وفق دادند که منجر به مجموعه‌ای از انشعابات و تقسیمات شد.

این انتقال به راست در رهبری آمیکس ضربه‌ای بزرگ برای اعضا بود. این امر خود را به وضوح در مناقشه‌ی استادیوم ویمبلی در سال ۲۰۰۴ خود را نشان داد. در مواجهه با اخراج‌ها، کارگران به حال خود رها شده بودند در حالی که دو مقام از آمیکس تلاش کردند که رانندگان جرثقیل را از صف اعتراضی به بیرون همراهی کنند! در آن زمان درک سیمسون گفت: «ما نمی‌توانیم از اقدامات غیررسمی چشم‌پوشی کنیم.» با این حال به لطف همبستگی رانندگان جرثقیل هلندی که نپذیرفتند از صفوف اعتراضی بگذرند، این خرابکاری ناکام ماند. تنها از طریق تلاش‌های خود کارگران و نه رهبران سندیکا بود که مالتی فلکس<sup>۸۸</sup> مجبور شد کارگران اخراجی را دوباره بازگرداند و از به خطر افتادن توافق ملی برای صنعت مهندسی ساختمان<sup>۸۹</sup> از سوی شرکت جلوگیری نماید. درس‌های ویمبلی برای همه روشن بود: کنترل مناقشات می‌بایست از دست مقامات رسمی خارج شده و در دست خود کارگران قرار گیرد.

در سال ۲۰۰۹ کارگران ساختمانی در پالایشگاه نفت لینزی توتال<sup>۹۰</sup> پیروزی دلپذیری را در رویارویی با تلاش کارفرمایان برای لغو توافق ملی و وارد کردن نیروی کار قراردادی به دست آوردند. این امر از [رده‌های] پایین و از طریق اقدامات غیررسمی، اعتراضات جمعی و اقدام متحد با دیگر کارگران به دست آمد. این نمایشی چشمگیر از کنش رده‌های اعضا و همبستگی بود. قوانین ضد سندیکایی که رهبران سندیکا مایلند پشت آن پنهان شوند، تنها با اعتراضات کنار زده شد. هیچ‌گونه رای‌گیری در کار نبود جز

<sup>۸۶</sup> Hugh Lanning

<sup>۸۷</sup> Awkward Squad

<sup>۸۸</sup> Multiflex

<sup>۸۹</sup> National Agreement for the Engineering Construction Industry :NAECI

<sup>۹۰</sup> Lindsey Total

بلند کردن دست به نشانه‌ی موافقت به صورت دموکراتیک در جلسات جمعی و روسا نیز در جریان هیچ یکی از اعتصابات قرار نگرفته بودند. واضح است که اگر روسا تلاش می‌کردند که از قانون استفاده کنند، کنش غیررسمی با تبعات نامشخص پراکنده می‌شد. به همین دلیل است که آنها نمی‌خواستند کارگران را برانگیزانند. این نشان داد که چه می‌تواند انجام شود.

در غیاب رهبران سندیکا، کارگران خودشان باید خود را سازماندهی می‌کردند، در اعتراض جمعی در استی‌ثورپ<sup>۹۱</sup>، آیل‌آوگرین و جاهای دیگر. این منجر به اقدام به همبستگی میان بیست و دو پایگاه در سرتاسر کشور شد؛ از پایگاه‌های نیرو تا پالایشگاه‌ها که کارفرمایان را به سرعت به کنترل درآورد. کارفرمایان همچون دولت از دورنمای قطع برق وحشت زده بودند. پلیس و ارتش به حالت آماده‌باش درآمد. هنگامی که از «خدمات مشاوره‌ای، میانجی‌گری، و داوری»<sup>۹۲</sup> خواسته شد تا توافقی برای بازگرداندن کارگران بر سر کارشان منعقد کند، رهبران سندیکا تلاش کردند که جنبش را به توقف دعوت کنند. متأسفانه رهبران محافظه‌کار سندیکا از دعوت به اعتصاب ملی برای گسترش توافق به تمام پایگاه‌ها سر باز زدند.

نمونه‌ی عالی دیگر از اقدامات اعضا مناقشه‌ی «اسپارکس» در اواخر ۲۰۱۲ و اوایل ۲۰۱۳ بود. این نخستین باری نبود که این بخش مبارزه کرده و پیروز شده بود.

در اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰ برقکاران («اسپارکس»<sup>۹۳</sup>) در خط جویلی<sup>۹۴</sup> کمپینی هوشمندانه به راه انداختند تا شرایط و مقررات کاری کارگران را ارتقاء دهند. این ابتکار عمل صرف اعضای عادی بود که الگویی برای سازماندهی سندیکا بود. این در زمانی رخ داد که سندیکای آنها - سندیکای مهندسی آلیاژ و الکتریک - در چنگ جناح راست افراطی تحت رهبری سرکن جکسون بود که از رده‌های عادی اعضا بیزار بود. علیرغم این امر و سوءاستفاده از ضرب‌الاجل و کار طولانی مدت لازم برای پروژه‌شان، از طریق مباشران و نمایندگان منتخب‌شان در امور ایمنی کار برای پیشبرد منافع کارگران تشکیلاتی را در میان اعضای عادی سازماندهی کرده و از نظر مالی آن را از جیب خود تامین کردند. این به صورت دموکراتیک شامل تمام لایه‌های کنش‌گران می‌شد و نفسی تازه به تشکیلات سندیکایی دمید. شماری از این کنش‌گران در پس از آن درگیر جنبش اعضای عادی در بخش ساختمان‌سازی شدند.

مناقشه‌ی ۲۰۱۲-۲۰۱۳ علیرغم تمام شرایط نابرابر توانست برخی از شرکت‌های ساختمانی را وادار کند که در تلاش‌هایشان برای کاهش دستمزدها و وخامت شرایط عقب‌نشینی نمایند. در یک جلسه‌ی

<sup>۹۱</sup> Staythorpe

<sup>۹۲</sup> ACAS: (The Advisory, Conciliation and Arbitration Service) سازمانی در بخش دولتی بریتانیا.

<sup>۹۳</sup> sparks

<sup>۹۴</sup> Jubilee Line: یکی از خطوط اصلی متروی لندن.

عادی شاخه‌ی ساختمانی یونایت در لندن دقیقاً صدها کارگر به طور غیرمنتظره حاضر شدند تا خشمشان را نشان دهند و جلسه بالاچار به فضای باز منتقل شد. این کارگران با شرکت‌های بزرگ ساختمانی روبرو بودند که مصمم بودند شرایط و مقررات کاری را لغو کرده و «توافق ملی خدمات ساختمانی و مهندسی»<sup>۹۵</sup> جدیدی را اعمال کنند. خشم کارگران وضعیت را دگرگون کرد و تشکیل کمیته‌ی اعضای عادی را موجب شد.

مقامات رسمی سندیکای یونایت در ابتدا رغبتی نداشتند. اما پس از ماه‌ها اعتراض، تجمع، اقدامات غیررسمی و فلش ماب کارگران موفق شدند به رهبری یونایت فشار وارد کنند تا برای اقدام رسمی فراخوان دهد که در نهایت ورق را برگرداند. اگر این مبارزه به عهده‌ی مقامات رسمی سندیکا گذاشته می‌شد که اطمینان چندانی به کارگران ساختمانی برای مبارزه نداشتند، نتیجه به کلی متفاوت می‌شد. در پایان فشار قهرآمیز نتیجه داد و روسا را وادار به تسلیم کرد که منجر به کسب پیروزی بزرگی برای کارگران ساختمانی شد. رهبری سندیکا مجبور شد که کمیته‌ی اعضای عادی را که به دنبال ایفای نقشی فعال در درون سندیکا بود به رسمیت بشناسد.

در پروژه‌ی کراس ریل<sup>۹۶</sup> در وست بورن پارک<sup>۹۷</sup> لندن، بزرگ‌ترین کارگاه ساختمانی در بریتانیا بیست و هشت کارگر اخراج شدند. به دنبال آن نمایندگان سندیکا در امر ایمنی نیز قربانی رفتارهای ناعادلانه شده و در لیست سیاه قرار گرفتند. با این حال در پی پیروزی کارگران ساختمانی بر «توافق ملی خدمات ساختمانی و مهندسی»، کارگران کراس ریل نیز وارد عمل شده و در پیروی از الگوی مناقشه‌ی اسپارکس در مرکز لندن، ورودی کارگاه را به طور روزانه مسدود کردند و دست به اعتراض زدند. پس از یک کمپین مداوم نمایندگان ایمنی قربانی شده پیروزمندانه بازگردانده شدند. این یک بار دیگر اهمیت کنش اعضای عادی را نشان داد.

این مناقشات به دقت مسئله‌ی گسترده‌ی لیست سیاه در کارگاه‌های ساختمانی را به تصویر کشید، خصوصاً پس از پیروزی‌های مشهور در خط جوبیلی در اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰. فشار از پایین خصوصاً گروه حمایتی از لیست سیاه شماری از سندیکاها را وادار به پشتیبانی از کمپین کرده است. این کمپین مسئله را در سطح ملی مطرح کرده است، خصوصاً پس از بازرسی ناگهانی دفتر کمیساریای اطلاعات<sup>۹۸</sup> از گروهی مشکوک به نام انجمن مشاوره. کمیساریا پرونده‌های لیست سیاه در رابطه با بیش از ۳۲۰۰ کارگر ساختمانی را کشف کرد که در برگیرنده‌ی جزئیات شخصی، اسامی، آدرس‌ها، سوابق استخدامی و

<sup>۹۵</sup> Building Engineering Services National Agreement :Besna

<sup>۹۶</sup> Cross-rail

<sup>۹۷</sup> Westbourne Park

<sup>۹۸</sup> Information Commissioner's Office :ICO

جزئیات سندیکایی بود. از محتوای آن نیز مشخص بود که بسیاری از این جزئیات درباره‌ی کارگران تنها می‌توانست سوی پلیس یا پرونده‌های شاخه‌ی ویژه به دست آمده باشد.

بین آوریل ۲۰۰۶ و فوریه‌ی ۲۰۰۹ شرکت‌های ساختمانی مجموع ۴۵۰،۰۰۰ پوند پرداخته بودند تا از خدمات انجمن مشاوره استفاده کنند، با این حال هیچ‌یک از این شرکت‌ها به خاطر حمایت مالی‌شان از فعالیت‌های غیرقانونی با هیچ اقدامی روبرو نشدند.

مناقشه‌ی مستمر دیگری در متروی لندن در حال وقوع است. مدیریت حمل‌ونقل لندن برنامه‌هایی را مبنی بر تعطیلی تمام دفاتر [فروش] بلیت در شبکه اعلام کرده است که نزدیک به ۱۰۰۰ شغل مرتبط با امنیت جانی را از میان می‌برد. فیل هافتون<sup>۹۹</sup> مسئول اجرایی ارشد متروی لندن سندیکاها را تشویق به همکاری با مدیریت کرد تا «آینده‌ی متروی لندن را شکل دهند». هفتاد و هفت درصد اعضای سندیکای کارکنان حقوق‌بگیر حمل‌ونقل<sup>۱۰۰</sup> رای به اعتصاب دادند که نشان دهنده‌ی حمایت قوی از کنش سندیکایی بود.

سندیکا دست به توقف ۴۸ ساعته‌ی کار زد که پابرجا بود، اما اعتصاب ۴۸ ساعته‌ی برنامه‌ریزی شده‌ی دوم به تعلیق درآمد. سندیکاها با «مذاکره» بر سر برنامه‌های مدیریت که ظاهراً ایستگاه به ایستگاه بود موافقت کردند. خطر این رویکرد این است که تنها در جهت از هم‌گسیختگی نیروی کار عمل می‌کند. همین که سندیکاها اصل تعطیلی را بپذیرند، حتی به شکل مورد به مورد، مسیری نادرست به سوی تعطیلی‌های بیشتر خواهد بود. حرف آخر باید این باشد که هیچ تعطیلی و هیچ از دست رفتن شغلی وجود نداشته باشد، در غیر این صورت اعتصابات اولیه به هدر خواهد رفت.

مناقشه‌ی دیگری در لندن درباره‌ی تعطیلی ده ایستگاه آتش‌نشانی می‌توانست نقطه‌ی تمرکز برای مقاومت در سرتاسر لندن ایجاد کند. این می‌توانست به مناقشه‌ی متروی لندن متصل شود. متأسفانه در پایان مطابق انتظار از کار در نیامد. سندیکای آتش‌نشانی رهبری چپ‌گرایی دارد. با این حال به جای تکیه بر کنش سندیکایی و اشغال ایستگاه‌های در معرض تعطیلی، چاره را در دادگاه جستجو کردند. چنان که تجربه نشان داده است، اقدام قانونی محکوم به شکست بود. سندیکا نمی‌تواند تنها به دادگاه‌هایی تکیه کند که تصمیمات‌شان همیشه علیه کارگران است، بلکه باید به اعضا و طبقه‌ی کارگر به طور گسترده متکی باشد. اگر اقدام قانونی انجام می‌شود، می‌بایست اقدامی کمکی باشد و نه جایگزین اقدامات برجسته.

اگر در لندن، شهر پایتخت فراخوان به اقدام سندیکایی داده شده بود و ایستگاه‌های آتش‌نشانی مورد تهدید اشغال شده بودند، تمام لحظه‌ی مبارزه متفاوت می‌شد. می‌شد دیگر کارگران را به همبستگی

Phil Hufon <sup>۹۹</sup>

دعوت کرد. در مورد ایستگاه آتش نشانی کلرکن‌ول<sup>۱۰۱</sup> در خیابان رزبری<sup>۱۰۲</sup> اگر درخواستی به کارگران پست که عملاً در آن سوی خیابان بودند و زندگی شان به ایستگاه وابسته بود می‌شد، می‌توانست منجر به کنشی اتحادی شود. در هر موردی که سندیکای آتش نشان‌ها مسئله‌اش را عمومی کرده قاطعانه مورد حمایت قرار گرفته است. در چنین نبردی، تعطیلی می‌توانست پیشگیری شود. به نوعی تنها چند تجمع اعتراضی در برخی ایستگاه‌ها در روز تعطیلی انجام شد و همین وبس. اوضاع ناسف‌باری بود. مقایسه‌ی اقدامات آتش نشانان بلژیک، درسی ارزشمند برای هم‌تایان بریتانیایی‌شان در بر دارد. هنگامی که مورد حمله قرار داشتند، ماشین‌های آتش نشانی شان را به جلوی ساختمان اصلی پارلمان بردند که توسط پلیس ضدشورش محاصره شده بود. آنها با استفاده از وسائل آتش نشانی شان حمله کردند تا آب سرد بر سرشان بریزند و سپس کاملاً با کف آنها را بپوشانند. چنین مقاومت آشکاری بلافاصله احساسات را متاثر کرد و کارگران راه‌آهن را نیز وارد مبارزه کرد که پس از آن دولت از برنامه‌های خود عقب‌نشینی کرد. دست‌کم آتش نشان‌های بلژیک از خود مقداری ابتکار عمل و مقاومت نشان دادند. تنها از این طریق می‌توانستند درخواست همبستگی کنند. چنان که در انجیل آمده است: «خداوند کسانی را یاری می‌کند که خودشان را یاری کنند.» آنها نپذیرفتند که گروه‌شان بیکار بنشیند یا به دادگاه‌های سرمایه‌داری امیدوار باشند. به هر حال، همیشه بهتر است که جنگید و شکست خورد تا اینکه بدون مبارزه تسلیم شد.

### درس‌های گرنج‌ماوث<sup>۱۰۳</sup>

یکی از بزرگ‌ترین پسروی‌ها برای جنبش سندیکایی در دوران اخیر تاسیسات پالایشگاه نفت و پتروشیمی گرنج‌ماوث در اسکاتلند در سال ۲۰۱۳ بود. نیروی کار که از سوی یونایت، بزرگ‌ترین سندیکای کشور سازماندهی شده بود به طرز شرم‌آوری تحت فشار از سوی مدیریت اینوس<sup>۱۰۴</sup> عقب‌نشینی کرد. کارفرما به دنبال آن بود که تغییرات شدیدی را در شرایط و مقررات کاری («برنامه‌ی بقاء») اعمال کند و حتی تهدید به تعطیلی کارخانه کرد. کارگران با انتخابی روشن روبرو بودند که یا با تعطیلی اعلام شده مبارزه کنند و یا تسلیم تهدیدات بشوند. به جای بسیج کردن کارگران برای مبارزه و قرار دادن قوای سندیکا در نبرد، رهبری سندیکای یونایت بدون مبارزه تسلیم شد که بدترین

<sup>۱۰۱</sup> Clerkenwell

<sup>۱۰۲</sup> Rosebury

<sup>۱۰۳</sup> Grangemouth

<sup>۱۰۴</sup> INEOS: شرکت خصوصی چندملیتی تولیدات شیمیایی

نتیجه‌ی همگن بود.

رهبران یونایت که با بیزاری از این کارفرمای «وحشتناک» گلایه می‌کردند، به طرز رقت‌انگیزی از موقعیت جا مانده بودند. لن مک‌کلاسکی دبیر کل یونایت تحقیر شدن سندیکا را چنین انکار کرد که «اولتیماتوم شیوه‌ای نیست که روابط سندیکایی قرن ۲۱ بر اساس آن شکل بگیرد»، گویی جنگ طبقاتی بازی گریخت است.

در یک جنگ - و البته که این یک جنگ طبقاتی است - هر طرف ضعف‌ها و قوت‌های طرف مقابل خود را می‌سنجد. از زمانی که رتکلیف مالک مجموعه‌ی اینیوس در گرنج‌ماوث در مورد تغییرات پیشنهادی حقوق بازنشستگی در سال ۲۰۰۸ شکست خورد، روسا مشغول آماده‌سازی زمینه برای برخوردی جدید هستند. برای فهمیدن این موضوع داشتن مدرک در رشته‌ی استراتژی نظامی لازم نیست. روسا امتیازات پیشنهادی از سوی رهبری سندیکا برای کارگران در جاهای دیگر را به طور کامل مورد ملاحظه قرار دادند، در زمانی که به اخراج یا تعطیلی نیز تهدید می‌کردند. توافق در واگس‌ها در مرزی ساید<sup>۱۰۵</sup> که در آن کارگران وادار شدند تغییرات بزرگی را در شرایط و مقررات کاری‌شان در ازای حفظ شغل‌شان بپذیرند، نمونه‌ای روشن بود. این شامل یونایت نیز می‌شد که تلاش می‌کرد این امتیازات را محرمانه نگه دارد.

این شکست‌های رهبران سندیکا پوشیده در لباس «امتیازات مذاکره شده»، تنها به روسا اعتماد به نفس می‌دهد. ضعف تهاجم را فرا می‌خواند و رتکلیف نهایت سوءاستفاده را از این ضعف‌ها کرد. روشن است که رتکلیف زمینه را برای مبارزه آماده می‌کرد و شروع آن از قربانی کردن استیو دینز<sup>۱۰۶</sup> یکی از دو مسئول قمار وقت فراخوان جلسات سندیکا بود. سندیکا اکثریت غالبی را برای اقدام سندیکایی در مقابل این حادثه کسب کرد، کار حداقلی<sup>۱۰۷</sup> و تحریر اضافه‌کار به راه انداخت و اعتصابی ۴۸ ساعته اعلام کرد. رتکلیف کارخانه را پیش از اعتصاب تعطیل کرد و کارگران را عملاً پشت در کارخانه نگه داشت. سندیکا سپس با لغو اعتصاب واکنش نشان داد، اما کارخانه همچنان تعطیل باقی ماند. رتکلیف [عملاً] اسلحه بر سر کارگران گذاشته بود و خواسته‌اش این بود که کارگران با «برنامه‌ی بقاء» او موافقت کنند تا کارخانه بازگشایی شود.

این «برنامه» شامل پایانی بر طرح‌های حقوق بازنشستگی، سه سال ثابت ماندن دستمزد، کاهش در پاداش‌ها، کاهش در پرداخت اضافه‌کاری و سختی کار، توافق سه‌ساله‌ی بدون اعتصاب و پایان دادن به حضور مسئولین قمار وقت فراخوان جلسات سندیکا در محل کار می‌شد. این حمله‌ای شدید بود که

<sup>۱۰۵</sup> Merseyside

<sup>۱۰۶</sup> Stevie Deans

<sup>۱۰۷</sup> نوعی از اقدام سندیکایی که کارگران حداقل زمان ممکن کار کرده و در این زمان حداقل کار ممکن را انجام می‌دهند.



نمی‌توانست بی‌پاسخ بماند. اما سندیکا شدیداً متأثر شده بود. یکی از مسئولان رسمی سندیکا گفته بود: «ما در مقابل پدیده‌ای قرار گرفته بودیم که هرگز با آن روبرو نشده بودیم، فردی با این همه قدرت...»

دستگاه پروپاگاندا‌ی کارفرمایان این دروغ را سرهم کرده بود که شرکت درگیر مشکلات مالی است و در ماه ۱۰ میلیون پوند از دست می‌دهد. آنها ارقام را به گونه‌ای دستکاری کرده بودند که کارخانه را در وضعیت مالی بدی نشان دهد. بنابراین آنها کارگران را و نه روسا را به این خاطر که می‌خواستند آنچه به سختی به دست آورده بودند را نگه دارند «طمعکار» و «غیرمنطقی» جلوه دادند. رتکلیف بالای دست رئیس سندیکا درآمد و به تمام کارگران اولتیماتوم داد: شرایط و مقررات جدید را امضا کنید و یا با تبعات آن روبرو شوید. او تلاش کرد که کارگران را از هم جدا کند، خصوصاً کسانی را که در کارخانه‌ی پتروشیمی و پالایشگاه بودند. سندیکا به درستی به کارگران گفت که قراردادهای جدید را امضا نکنند و بیش از هفتاد درصد آنها به این توصیه عمل کردند. این نشان می‌دهد که کارگران آماده‌ی مبارزه بودند.

اما واکنش سریع بود. در طول چند روز مدیریت اعلام کرد که کارخانه‌ی پتروشیمی به طور دائم تعطیل خواهد شد و ۸۰۰ شغل از دست خواهد رفت. پالایشگاه نفت نیز تا اطلاع ثانوی تعطیل باقی می‌ماند. این اعلان جنگ بود. کارگران می‌بایست بلافاصله با تمام قوايشان مقابله می‌کردند. می‌توانست جلسات جمعی در بیرون درهای کارخانه برگزار شود و به دنبال رای‌گیری علنی انجام شود، کارگران می‌توانستند راه خود را به داخل کارخانه باز کرده و آن را اشغال نمایند. با این حال روشن بود که رهبران از بیرحمی رتکلیف جا خورده بودند. آنها فکر می‌کردند که همچون گذشته می‌توانند به سختی راه خود را از میان توافق بازکنند. بنابراین موفق نشدند زمینه را فراهم کنند.

در عوض کارفرما عمل تحریک‌آمیزی را به نمایش گذاشت. اما رهبران سندیکا می‌بایست هرگز تهدیدی می‌کردند که قصد انجامش را نداشتند. واقعیت این است که سندیکا سلاحی بسیار قوی در دست داشت: آنها پایگاهی بزرگ در پالایشگاه و کارخانه‌ی پتروشیمی داشتند. کارخانه‌ی پتروشیمی بخش اعظم سوخت اسکاتلند و شمال انگلستان را فراهم می‌کرد. اعتصابی رسمی در گرنج‌ماوث در پیوند با اشغال تاسیسات می‌توانست نقطه‌ی آغاز مبارزه‌ای موفق باشد. از همان جا می‌شد تجمعات اعتراضی به تمام پالایشگاه‌ها فرستاده شود تا آنها را به توقف بکشانند، همانند چند سال پیش در مناقشه‌ی پالایشگاه نفت لینزی. رانندگان تانکر نیز توسط یونایت در سرتاسر کشور سازماندهی شده‌اند. هیچ یک از این رانندگان از صف تجمع اعتراضی گذر نمی‌کردند.

در مدت کوتاهی اعتصاب می‌توانست بخش بزرگی از صنعت را فلج نماید و کارفرمایان را به زانو درآورد. در ابتدا کارگران درخواست ملی شدن اینیوس را نمودند که پیش از آن خصوصی شده بود. این سطح بالایی از آگاهی را نشان می‌داد. این می‌بایست مطالبه‌ی اصلی سندیکا می‌بود: ملی شدن بدون

پرداخت غرامت تحت کنترل کارگران، تا این صنعت حیاتی از چنگ امثال رتکلیف میلیاردر خارج شود. این امر دولت حزب ملی اسکاتلند<sup>۱۰۸</sup> را - که موافق با سیاست‌های تجاری و نگران از این وضعیت بود و با دولت لندن نیز همکاری نزدیک داشت - در تنگنا می‌گذاشت و اعتبار «رادیکال» آنها را تضعیف می‌کرد.

نمونه‌ی گشتی سازی آپر کلاید<sup>۱۰۹</sup> در سال ۱۹۷۱ که در آن کارگران «کار مداوم<sup>۱۱۰</sup>» را سازماندهی کرده بودند، در آن زمان در مرکز توجه قرار گرفت و الهام بخش تمام کارگرانی شد که با تعطیلی‌ها و حملات مبارزه می‌کردند. گرنج‌ماوث می‌توانست همان طور باشد، با این تفاوت که وضعیت بلافاصله تشدید می‌شد. رهبران در آپر کلاید تحت تاثیر حزب کمونیست «کار مداوم» را سازماندهی کردند، [یعنی] «اشغال» در شرایطی که برای هیچ کار می‌کردند. آنها همچنین پذیرفتند که مناقشه را گسترش دهند.

با این حال مناقشه در گرنج‌ماوث می‌توانست تنها در طول چند روز به سرحد بحران برسد! اما رهبران سندیکا توانستند در آستانه‌ی یک پیروزی خیره‌کننده شکستی تحقیرآمیز را تجربه کنند. آنها ناخبرانه قدرتی که داشتند را به هدر دادند. رهبری یونایت تسلیم شد و گفت که کارگران آمادگی مبارزه نبودند و هیچ جایگزینی جز تسلیم نداشتند. پت رفرتی<sup>۱۱۱</sup> از یونایت اسکاتلند اظهار داشت: «از زنان و مردان شریف خواسته می‌شود که برای حفظ شغل‌شان فداکاری کنند اما خواسته‌ی روشن اعضای ما این است که با شرکت کارکنیم تا پیشنهاداتش را به اجرا درآوریم.»

لن مک‌کلاسکی به گرنج‌ماوث رفت تا توافقی تحقیرآمیز را «با تمام پلیدی‌هایش» امضا کند، به این بهانه که کارخانه را باز نگه داشته و شغل‌ها را نجات دهد. او گفت: «ما اجازه نمی‌دهیم که ۸۰۰ شغل از بین برود، اجازه نمی‌دهیم که جامعه‌ی گرنج‌ماوث تبدیل به شهر ارواح شود و امنیت اسکاتلند به خطر بیفتد.» دیوید کمرون<sup>۱۱۲</sup> نخست‌وزیر بریتانیا گفت که این خبر «بسیار خوب» است. این سخنان از سوی الکس سلموند<sup>۱۱۳</sup> تکرار شد. اما بسیاری از کارگران عصبانی بودند.

این موقعیت به گفته‌ی مک‌کلاسکی «می‌توانست طور دیگری مدیریت شود اگر شرکت خیلی زودتر به سراغ ما می‌آمد، [به گفتگو] می‌نشست و می‌خواست که درباره‌ی برنامه‌ی بقا صحبت کند. به عبارت

Scottish National Party :SNP <sup>۱۰۸</sup>

Upper Clyde <sup>۱۰۹</sup>

<sup>۱۱۰</sup> نوعی اقدام سندیکایی که طی آن کارگران کارخانه را اشغال کرده و بدون دستمزد به کار ادامه می‌دهند تا توان حداکثری نیروی تولید را به نمایش بگذارند.

Pat Rafferty <sup>۱۱۱</sup>

David Cameron <sup>۱۱۲</sup>

Alex Salmond <sup>۱۱۳</sup>

دیگر سندیکا آماده بود که بنشیند و درباره‌ی پاره کردن شرایط و مقررات صحبت کند. آنها آماده بودند همان کاری را بکنند که در بریتیش ایرویز و واکس هال کرده بودند. تعجبی ندارد که پس از آنکه لن مک کلاسکی با فایننشال تایمز مصاحبه کرد، این روزنامه در این باره نوشت: «علیرغم تصویر راضی به اعتصابش، یونایت چند فراخوان محدود توقف کار می‌دهد. در حالی که بی شک در جناح چپ، آقای مک کلاسکی فریاد دوردستی از طرفداران اقدامات قهرآمیز قدیم همچون رهبر معدن چیان آرتور اسکارگیل<sup>۱۱۴</sup> است.» (فایننشال تایمز، ۲۰۱۳/۱۱/۱)

هر چه بخواهید درباره‌ی اسکارگیل بگویید، اما او قطعاً آماده‌ی مبارزه بود، بر خلاف نسل کنونی رهبران «چپ» سندیکا. لن مک کلاسکی در ادامه موضع ما را «ماورای چپ» توصیف کرد، اما کجای موضع قهرآمیز در دفاع از مشاغل و شرایط ماورای چپ است؟ این این یقیناً بهتر از نشستن با رتکلیف برای بحث درباره‌ی «برنامه»ی قطع اوست. چنان که لئون تروتسکی گفته است: «مهم‌تر از همه باید به وضوح به توده‌ها بگوییم که وضعیت به چه ترتیبی است. این غیر قابل قبول است که قاهر باشک بازی کنیم.» تردید بر سر اقدام به اعتصاب در گرنج ماوئ قطعاً قاهر باشک بازی بود. به طرز تاسف‌باری شکست به زودی منجر به عقب نشینی پراکنده‌ای شد که طی آن مسئولین تمام وقت فراخوان جلسات سندیکا از حضور در محل ممنوع شدند و «برنامه‌ی بقاء» با حمایت سندیکا اعمال شد. این نمایانگر تسلیمی تحقیرآمیز از سوی سندیکا بود. آنها موفق شدند که یک پیروزی برای کارگران همه جا را مبدل به شکست نمایند، که تنها دست کارفرمایان را بازتر می‌گذارد و تأثیری منفی در سرتاسر کشور دارد. این امر یقیناً یونایت را تضعیف خواهد کرد.

تمام این رخداد، بحران رهبری در سندیکا و جنبش کارگری را بازتاب می‌دهد. جایی که موفقیت صورت گرفته است، همچون در «مناقشه‌ی توافق ملی خدمات ساختمانی و مهندسی» («اسپارکس»)، روسا با ابتکار عمل و جسارت اعضاء عادی به عقب رانده شده بودند. رهبری یونایت خود را بسیار «عمل‌گرا» می‌بیند. اما در گرنج ماوئ نتوانست برای مبارزه‌ای همه‌جانبه آماده شود و بر این باور بود که تضاد می‌تواند «به شیوه‌ای که مناسبات سندیکایی قرن ۲۱ باید انجام شوند» مدیریت شود. رهبری سندیکا اشتباهی فاحش کرد و مسئول شکست بود.

شکست قطعاً به گردن کارگران گرنج ماوئ نیست. آنها آماده‌ی مبارزه بودند. بیش از این چه می‌توان از آنها خواست؟ با این حال اگر در رویارویی با کارفرمای بیرحم رهبری وجود نداشته باشد، آنها در موضع ضعف قرار خواهند گرفت. آنها هیچ جایگزینی نخواهند داشت جز اینکه شرایط روسا را بپذیرند. البته این پایان ماجرا نیست. به هیچ وجه. در برهه‌ای مشخص کارگران از این پسروی بهبود خواهند یافت و مبارزه خواهند کرد تا جایگاه‌شان را بازیابند. آنها درس‌های لازم را از این تسلیم خواهند گرفت.

Arthur Scargill<sup>۱۱۴</sup>

یونایت با ۱/۴۲ میلیون عضو بزرگ‌ترین سندیکای بریتانیاست. در جناح چپ جنبش قرار دارد و قدرت بالقوه‌ی زیادی دارد. طبقه‌ی حاکم رهبری سندیکا را ارزیابی کرده و ضعف‌هایشان را شناخته است. با این حال از توان بالقوه‌ی آن در ناحیه‌ی نیروی کار - که قدرت آن را داشت که رتکلیف را درجا بازدارد - هراس دارند. همین ترس است که موجب شده است حزب توری و مطبوعات سرمایه‌داری به سندیکا حمله کنند، خصوصاً در مورد کمپین «اهرم فشار» که از موش بادی<sup>۱۱۵</sup> استفاده شده بود. همچنان که البته از یونایت و سندیکاها به طور کلی در مقابل این حملات از سوی روسا دفاع می‌کنیم، این مسئولیت را نیز داریم که مسیر رو به جلو را نشان دهیم. ما سندیکاهای مبارزه‌ی طبقاتی را می‌خواهیم که حقیقت را بگویند و از طبقه‌ی کارگر دفاع کنند. به جای تسلیم، سندیکاها را می‌خواهیم که علیه سرمایه‌داری مبارزه کنند و اهرمی برای تغییر اجتماع شوند. هر قدمی رو به جلو که توسط یونایت برداشته می‌شود، بی قید و شرط از آن حمایت می‌کنیم. تحت فشار رده‌های اعضاء، سندیکا نقشی مترقی در مناقشه‌ی «توافق ملی خدمات ساختمانی و مهندسی» و کراس ریل ایفا کرد. با این حال با هر قدمی به عقب، هر عقب‌نشینی و هر امتیازی به تجارت بزرگ اکیداً مخالفت می‌کنیم. نمونه‌ی گرنج‌ماوث شاهدی بر این مدعاست. ما باید حقیقت را به کارگران بگوییم نه اینکه حقایق را تزئین کرده و «زیبا جلوه دهیم». تنها از این طریق است که می‌توانیم سطح درک خود را بالا برده و خود را برای آینده آماده سازیم.

### مبارزه یا تسلیم؟

آنچه که پر واضح است این است که این دوران ریاضت اقتصادی تبدیل به خصلت دائمی زوال سرمایه‌داری شده است. با این حال رهبران سندیکا این واقعیت را نمی‌بینند. این امر مهر تایید بر گفته‌ی تروتسکی می‌زند که رهبران سندیکا محافظه‌کارترین نیروی اجتماع هستند. آنها از قدرت بالقوه‌ی خود وحشت دارند و دست به هر کاری می‌زنند تا حال و هوای خشم طبقه‌ی کارگر را فروشانند. در این دوران افول، سندیکاها با یک انتخاب روبرو هستند: یا برای تغییر اجتماع مبارزه کنند و یا تسلیم سرمایه‌داری شوند.

تروتسکی توضیح می‌دهد: «سرمایه‌داری تنها در صورتی می‌تواند خود را همچنان حفظ کند که استانداردهای زندگی طبقه‌ی کارگر را تنزل دهد. تحت این شرایط سندیکاها یا می‌توانند خود را به

<sup>۱۱۵</sup> موش بادی یا موش سندیکا موش عظیم‌الجثه‌ی بادی است که به طور معمول در اعتصابات و اعتراضات سندیکایی در آمریکا استفاده می‌شود تا توجه عموم را به سوی شرکت‌هایی که نیروی کار خارج از سندیکا استخدام می‌کنند جلب کند. در انگلستان برای نخستین بار در گرنج‌ماوث از آن استفاده شد که مورد انتقاد رسانه‌ها قرار گرفت.

تشکیلاتی انقلابی مبدل سازند و یا عمال سرمایه در بهره‌کشی تشدید یافته‌ی کارگران شوند.»  
 تروتسکی که گویی درباره‌ی شرایط کنونی می‌گفت، نوشته است: «متأسفانه هیچ کس در رده‌های بالای سندیکاها جرات نکرده است که از مبارزه‌ی اجتماعی فزاینده چنان نتایج تهورآمیزی بگیرد که سرمایه‌داری مخالف گرفته است... این کلید وضعیت است. رهبران سرمایه بی‌اندازه محکم‌تر، مداوم‌تر و جسورانه‌تر از رهبران کارگران فکر و عمل می‌کنند. این شکاکان، روال‌گرایان و بوروکرات‌ها که روح مبارزه‌ی توده‌ها را خفه می‌کنند...»

تروتسکی توضیح داد که برنامه باید در پیوند با براندازی سرمایه‌داری باشد. «البته، برنامه در بر گیرنده‌ی مبارزه است، نه بر زمین ماندن. سندیکاها دو امکان دارند: یا مانور دهد، دامن تغییر جهت دهد، عقب‌نشینی نماید و چشمانش را بسته و ذره ذره تسلیم شود تا مالکان را «ناراحت» نکرده و واکنشی «برنیانگیزد»... راه دیگر این است که طبیعت ناگزیر بحران کنونی را درک کرده و توده‌ها را به سوی حمله رهبری کند.»

این موضع ماست. رویدادها سندیکای بریتانیا و جنبش کارگری به طور کلی را بیشتر دگرگون کرده و بازسازی خواهند کرد. ما تنها در آغاز این فرآیند هستیم اما فشار در حال افزایش است. آن رهبرانی که به مثابه ترمزی برای جنبش عمل می‌کنند ناگزیر به دست‌آهپایی که مایل‌اند مبارزه کنند کنار زده می‌شوند. سندیکاها عرصه‌ای حیاتی برای آموزش انقلابی طبقه‌ی کارگر و مقاوم کردن آنها برای وظایفی که در پیش رو دارند خواهند بود.

با رفتن سال‌های «شکوفایی» کارگران با وضعیتی بسیار دشوارتر از پیش روبرو هستند. این یعنی ما باید با دقت و وضوح همه چیز را مشخص کنیم. ما دیگر در دورانی زندگی نمی‌کنیم که بتوان بدون تلاش چندانی خرده نانی بیشتر از سفره‌ی کارفرما به دست آورد. امروز دورانی سخت است، بسیار سخت، و در جهتی قرار دارد که بسیار بدتر هم می‌شود. طبقه‌ی حاکم در تلاش است که طبقه‌ی کارگر را به دوران ویکتوریایی بکشاند که خاضعانه به روسا التماس کنیم.

استراتژیست‌های جدی سرمایه‌داری دهه یا بیست سال ریاضت اقتصادی و سنگ به شکم بستن صحبت می‌کنند: به عبارت دیگر حملات بیرحمانه به دستمزدها و شرایط استخدامی. این تنها بازتابی است از بحران عمیق بریتانیا و سرمایه‌داری جهانی. حزب توری وعده داده است که هزینه‌های عمومی را تا سطح سال ۱۹۳۸ کاهش دهد و نیروی کار نیز به طرز ننگینی قول داده است که با همین کاهش‌ها به کار ادامه دهد. این جایی است که پذیرش نظام سرمایه‌داری به دامن‌تان می‌اندازد. بر مبنای اصول سرمایه‌داری گزینه‌ی دیگری ندارند. این یعنی جنگ تمام‌عیار علیه طبقه‌ی کارگر، هم در بخش خصوصی و هم دولتی.

آنچه تا به اینجا تجربه کرده‌ایم تنها پیش‌درآمدی مختصر است از آنچه پیش روست. به جای لالایی گفتن

برای طبقه‌ی کارگر با رویاهای دست نیافتنی و امید واهی، ضروری است که حقیقت را درک کنیم و مسلح به اندیشه‌های مارکسیسم باشیم که می‌توان آن را تجربه‌ی تاریخی فراگیر طبقه‌ی کارگر تعریف کرد. بنابراین نظریه‌ی مارکسیسم راهنمایی حیاتی برای کنش است. این قطب‌نمایی است که می‌تواند ما را در مبارزه‌ی طبقاتی هدایت نماید. گرایش جهانی مارکسیستی (IMT) در کنار [نشریه‌ی] «مطالبات سوسیالیستی»<sup>۱۱۶</sup> مصمم است که در میان سندیکاها جریان مارکسیستی قدرتمندی بسازد.

ما به رهبری‌ای نیاز داریم که با این اندیشه‌ها و رویکرد هدایت می‌شود و با رویدادها از میدان به در نمی‌شود. اندیشه‌های اصلاح‌طلبی که در جنبش کنونی غالب است، کارگران را از خود ناامید کرده است. این منجر به یک شکست پس از دیگری شده است.

با توجه به سألحوردگی نظام سرمایه‌داری، از طبقه‌ی کارگر خواسته می‌شود که بهایی وحشتناک برای شکست کنونی رهبری سندیکا در ارائه‌ی راهی به جلو بردارد. این نباید اجازه‌ی ادامه پیدا کند.

قلمر دستاوردهایی که در گذشته داشته‌ایم در معرض تهدید است. این واقعیت روشن بحران سرمایه‌داری است. رهبران سندیکا راضی هستند که سر خود را زیر برف کنند و امیدوار باشند که وضعیت بهبود خواهد یافت. اما این امیدی واهی است. آنها فکر می‌کنند که امتیازات «موقت» ضروری است، اما این تنها راهی است به سوی امتیازات «دائمی» و راهی است خطرناک به سوی فاجعه.

تنها برنامه‌ای برای مبارزه که سرمایه‌داری را به چالش بکشد می‌تواند راهی به پیش ارائه کند. نسل جدیدی که وارد مبارزه می‌شود باید خود را به مارکسیسم و درس‌های گذشته مسلح نماید.

جنبش سندیکایی باید تشکیلات خود را بر مبنای دموکراتیک بازسازی کند، خود را نوسازی کرده و با قلمر نیرو و عزم راسخی که کارفرمایان در راستای منافع خود نشان می‌دهند، شروع به مبارزه برای استانداردهای زندگی کارگران نماید. اما سندیکاها باید خود را به برنامه‌ای سوسیالیستی نیز مسلح سازند. در تحلیل نهایی، استانداردهای زندگی کارگران تنها با دگرگونی سوسیالیستی اجتماع تضمین شود. ثروت عظیم، صنعت، مهارت‌ها و ذکاوت طبقه‌ی کارگر در ترکیب با علم و تکنولوژی مدرن می‌تواند استاندارد زندگی افزایش یافته، هفته‌ی کاری کوتاه‌تر، اشتغال کامل، بازنشستگی مناسب، مسکن و خدمات آموزشی و بهداشتی مناسب برای همگان را تضمین نماید. اما این تنها در شرایطی ممکن است که شرکت‌های بزرگ، بانک‌ها و شرکت‌های سرمایه‌گذاری که بر اقتصاد سلطه‌ی مطلق دارند از چنگ حاکمان دزد میلیاردی که گردانندگان آن هستند به در آورده شود و بر مبنای برنامه‌ی تولید ملی شده و دموکراتیک سازماندهی شوند.

در قلمر اعتراضات، تظاهرات، مباحثات و اعتصابات در طول پنج سال گذشته که بیشترشان هم در بر گیرنده‌ی کنش‌گران سندیکایی بودند، موضوع واضحی که همواره مسکوت مانده است در هر مورد

مسئله‌ی حزب کارگر بوده است. کارگران متوجه‌اند که پاسخ مشکلات‌شان در تحلیل‌های پاسخی سیاسی است. تا زمانی که حزب کارگر همچنان تحت سلطه‌ی جناح راست خود است، هنوز همچون حزب توری و لیبرال‌ها تحت قدرت اقتصاد بازار است، هیچ‌گونه تغییر واقعی نمی‌تواند رخ دهد. حزب کارگر توسط سندیکاها تاسیس و ساخته شد و هنوز هم متکی بر بنیان قدرتمند تشکیلاتی آنهاست. مبارزه برای سندیکاها بی‌دموکراتیک و مبارز می‌بایست موازی با مبارزه برای دگرگونی اساسی حزب کارگر در راستای خطوط سوسیالیستی قرار گیرد. لن مک‌کلاسکی کاملاً حق داشت که هزاران کنش‌گر سندیکای خودش را به پیوستن به حزب و اعمال نفوذ در آن ترغیب نماید. اما سایر سندیکاها بزرگ نیز باید همین کار را بکنند. مبارزه برای بازسازی سندیکاها باید به مبارزه برای فتح دوباره‌ی حزب توسط مردم عادی طبقه کارگر و بازگشت به سیاست‌های سوسیالیستی پیوند بخورد. این تغییر نه توسط وسائل بوروکراتیک، بلکه بر مبنای وقایع رخ خواهد داد. این تصادفی نیست که انقلاب ۱۹۱۷ روسیه موجب شد که حزب کارگر بند چهار، هدف سوسیالیستی<sup>۱۱۷</sup> خود را در پیش بگیرد. گرچه این توسط بلر<sup>۱۱۸</sup> لغو شد، اما رویدادها دوباره سوسیالیزم را ناگزیر در دستور کار قرار خواهد داد.

جنبش سندیکایی باید خود را از نظر سیاسی و سندیکایی برای دوران متلاطم در حال شروع مسلح نماید. باید همکاری طبقاتی و پسرفت را رد کرده و مبارزه‌ی طبقاتی و مبارزه برای سوسیالیسم را در پیش بگیرد.

این به آن معنا نیست که ما برای مطالبات روز به روز مبارزه نکنیم. بر عکس، ما برای هر وجب و هر یک اصلاح می‌جنگیم. ما باید بهترین مبارزان باشیم. بدون مبارزه برای مطالبات روزمره، مبارزه برای سوسیالیزم غیر قابل تصور است. دقیقاً از راه چنین مبارزاتی است که طبقه می‌آموزد. ما باید مبارزات روز به روز را با نیاز به تغییر اجتماع از راه گذار پیوند دهیم. تمام تجربیات طبقه‌ی کارگر به این سو اشاره می‌کند.

با این حال، این کار در سندیکاها بریتانیا نمی‌تواند محدود به داخل خود باشد، بلکه می‌بایست چشم‌اندازی انترناسیونالیستی داشته باشد. سندیکاها بریتانیا در اصل توسط مارکسیست‌هایی چون

<sup>۱۱۷</sup> بند ۴ اساسنامه حزب کارگر بریتانیا (۱۹۱۸) که اهداف و ارزش‌های حزب را بیان می‌کند: «حفاظت از تمام ثمره‌ی صنعت کارگران یدی و فکری و توزیع آن به منصفانه‌ترین شکل ممکن بر مبنای مالکیت عمومی وسایل تولید، توزیع و مبادله و بهترین نظام مدیریت عمومی و کنترل که برای هر صنعت یا خدماتی بتوان به کار گرفت.»

<sup>۱۱۸</sup> Tony Blair

النور مارکس<sup>۱۱۹</sup>، ویل ثورن<sup>۱۲۰</sup>، تامر من<sup>۱۲۱</sup>، جان برنز<sup>۱۲۲</sup> و بسیاری دیگر ساخته شدند. وظیفه‌ی ما این است که با تاریخ تجدید عهد کنیم. ما باید نیروهای مارکسیسم را در بریتانیا و در سطح جهانی گسترش دهیم. وظیفه‌ی تاریخی طبقه‌ی ما این است که جنبش کارگری را با رهبری و برنامه‌ای انقلابی دوباره تجهیز نماییم. بر مبنای رویدادها، اқشار جدید وارد مبارزه خواهند شد و تشکیلات کارگری را در تمام سطوح دوباره و دوباره دگرگون خواهند کرد. در این فرآیند، اندیشه‌های مارکسیسم حمایت روزافزون خواهند یافت و آغاز آن از نسل جدید کارگران جوان خواهد بود.

---

Eleanor Marx <sup>۱۱۹</sup>

Will Thorn <sup>۱۲۰</sup>

Tom Mann <sup>۱۲۱</sup>

John Burns <sup>۱۲۲</sup>





EXIT THEATRE

تقدیر به جنبش کارگری ایران

به مناسبت اجرای نمایش «مترسک»

تهران

مرداد ماه ۱۳۹۷



شیرین میرزائزاد حقوق دان، مترجم، پژوهشگر و دبیر تحریریه گروه تئاتر انگزیت می باشد.

آثاری که تاکنون توسط وی به فارسی ترجمه شده است عبارتند از:

- شکسپیر یک انقلابی در ادبیات اثرالن وودز
- اندیشه‌های کارل مارکس اثرالن وودز
- هنر و مبارزه طبقاتی اثرالن وودز
- ۳ نمایشنامه (اما، مارکس در سوهو، دختر ونوس) اثر هاوارد زین
- نمایشنامه یک خاطره، یک مونولوگ، یک فریاد و یک نیایش گردآوری ایوانسلر و مالی دوپل
- نمایشنامه من موجودی احساساتی هستم اثر ایوانسلر
- شازده کوچولو اثر آنتوان دوست انگروپری

- ارج نهادن به مقاومت - چگونه زنان در روابط خصوصی در برابر آزار مقاومت می کنند ، تهیه شده توسط سرپناه اضطراری زنان کلگری (کانادا)
- درباره دو برداشت روانکاوانه از شازده کوچولو اثر آنتوان دوست انگروپری به قلم کریستین دولاروش گوداما
- باز هم متن و بستر آن - اجرای نمایش «مهاجران» اسلاومیر مروژک در استودیو - تئاتر «چلاوکی» مسکوبه قلم سوزان کوستانزو
- ترجمه شصت مقاله تخصصی تئاتر برای نشریه «صحنه معاصر» گروه تئاتر انگزیت
- همچنین مجموعه مقالات «تئاتر در ساختار نظام سرمایه داری» را به رشته تحریر درآورده است.
- وی برنده رتبه اول ترجمه در مسابقه مطبوعاتی انجمن منتقدان، نویسندگان و پژوهشگران خانه تئاتر ایران در سال ۱۳۹۶ گردیده است.

از سال ۱۳۹۲ بعنوان دستیار کارگردان در چهارده اجرای صحنه ای رپرتوار گروه تئاتر انگزیت همکاری داشته است که عبارتند از:

- مهاجران اثر اسلاومیر مروژک
- نمایش هملت در روستای مردوش سفلی اثر ایووبرشان
- مارکس در سوهو اثر هاوارد زین
- یک خاطره، یک مونولوگ، یک فریاد و یک نیایش گردآوری ایوانسلر و مالی دوپل
- شازده کوچولو اثر آنتوان دوست انگروپری
- ماهی سیاه کوچولو اثر صمد بهرنگی
- مترسک (چهار صندوق) اثر بهرام بیضایی
- نردبان (زاویه) اثر غلامحسین ساعدی
- من موجودی احساساتی هستم اثر ایوانسلر

دیگر انتشارات گروه تئاتر آگروت

### صبحانه معاصر

مخار ۱۳۹۷ | گروه تئاتر آگروت

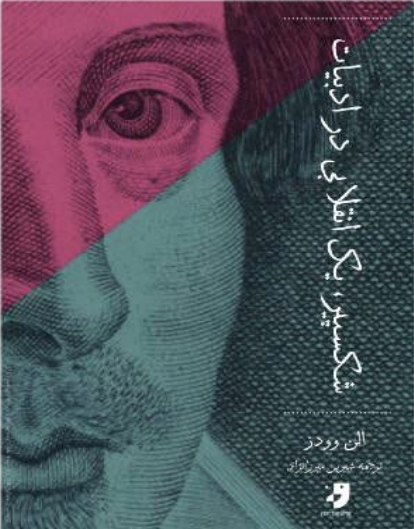


**ویژه نامه هنر و سرمایه**

- سرمایه داری و هنر: آگاهیت را می دانند ولی نه آرزو را - مردمانی بزرگوار
- حفاظت از هنر: خطه سلطه نظام سرمایه داری - سکا الهوز
- هنر و مبارزه طبقاتی - آلن وودز
- مارکسیسم، ماتریالیسم و هنر - زیبرت اوشی
- پیشگیری سرمایه داری و هنر - آلن وودز
- باطنی‌ها آلن وودز برای این ویژه نامه صحنه معاصر

### شکست پیروز، یک انقلابی در ادبیات

آلن وودز  
ترجمه شهرام میرزاآزاد



### تئاتر در ساختار نظام سرمایه داری


مدت گنتار

گروه تئاتر آگروت  
شهرام میرزاآزاد



### هنر و مبارزه طبقاتی

آلن وودز  
ترجمه شهرام میرزاآزاد

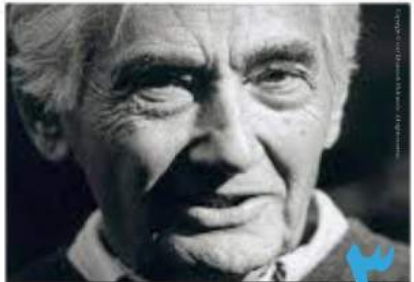


### نمایشنامه

تئاتر سیاسی هاوارد زین


اما  
مارکس در سوهو  
دختر روس

ترجمه  
شهرام میرزاآزاد



### اندیشه های کارل مارکس

آلن وودز  
ترجمه شهرام میرزاآزاد



### صبحانه معاصر

مخار ۱۳۹۵ | گروه تئاتر آگروت



• به سوی انقلابی انقلابی: دورانی دیگر، چاکل، پیروان و انقلابی راسیپلو • شکست پیروز: از یک عصر حاضر عباس با  
را مورد خطاب قرار می دهد • درگذشتی بر درخشانترین در تئاتر • پدیده تئاتر گروه تئاتر آگروت: به معنای ادبی ایرانی  
لایق مارکس در سوهو اثر هاوارد زین در ایران • تئاتر در قرن ۲۱: سمیرا امین آروایی، فریاد تئاتر • درگذشتی بر  
تئاتر پست مدرن • لایا: جدید در تئاتر معاصر کمتر هنر بهتر هنر • چرا تئاتر؟ و هنر چینی کارگردان تئاتر  
کتابها • ۲۰ مارس: روز جهانی تئاتر گروت و پوچوان • لایه تئاتر: آیا در عصر دیجیتال لایق همچنان مشروعیت  
خرامه داشت؟ • پانزده روز جهانی تئاتر سال ۲۰۱۳ - توسط انقلابی و آسپیلو • لایق مارکس در سوهو

### صبحانه معاصر

تابستان ۱۳۹۵ | گروه تئاتر آگروت



• چاکل: شکست پیروز: صورت جهانی وارد اعراضات اجتماعی می شود • به در تئاتر ما: مبارزه با آزار جنسی • جوی  
آمیرویه: داد پیش از نهر فری تئاتر رابینال روسیه • تئاتر با ماهمرداری روسیه • تئاتر در ایران: سید حسنی سقلا آریکا  
• راههای میان فاشی و تند • تئاتر دیوارهای پهنسدا • کار • گریوشتکی و پس از آن: مایا کوپرووشتکا •  
تئاترهای روسی: یادداشتی در بارنگری • آیا واقعاً می‌تواند که از گروه‌های پانر شکست پیروز و اسفارد فانت می‌تواند حتی  
تپسدا • بازی عشق با آگوستو بول • چه کسی در عصر دیجیتال منابع تئاتر خواهد بود؟ آیا باید با نسیرا •  
لایق یک خاطره: یک سوپروژ، یک فریاد و یک تپسدا

### صبحانه معاصر

مخار ۱۳۹۶ | گروه تئاتر آگروت



• تئاتر معاصر و شکست پیروز: که با یک سوپروژ هنر آگروت می‌تواند • اینکار: رنگی، کارگردان تئاتر • بینکاری  
آرمانی: مویس، پوچوان و آلن وودز • برودت: مایا کوپرووشتکا، کارگردان تئاتر • راههای جهانی یک کنفرانس جهانی  
تئاتر • آیا انقلاب و کنفرانس در سازماندهی هنر، تبلیغ به خدمات شهرداری • ظهور موج: جدید فاشیسم، سیاسی  
تئاتر پسند و تئاتر و طب جوی روسیه ۱۹۲۰ • امنیت هنر: امنیت هنر، امنیت هنر، امنیت هنر • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
آرمانی • بود کلاسیک: زبانه، کنفرانس و مویس • تئاتر جدید: رنگی، کارگردان تئاتر • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
تپسدا • تئاتر پانر: هنر • برادری: سقلا، روسی، کارگردان تئاتر • هنر در سوهو: یک کنفرانس • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
تپسدا • روسیه: لایا: یادداشتی در بارنگری • آریکا: مایا کوپرووشتکا، سیاسی، مایا کوپرووشتکا • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
فاشیسم: روسیه، مایا کوپرووشتکا • سقلا: مایا کوپرووشتکا، سیاسی، مایا کوپرووشتکا • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
جامعه: مایا کوپرووشتکا • به لایق گانتار: لایا، آلن وودز، کارگردان تئاتر • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
اسفارد: مایا کوپرووشتکا • سقلا: مایا کوپرووشتکا، کارگردان تئاتر • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا  
رازمیرا • دوران: مایا کوپرووشتکا • سقلا: مایا کوپرووشتکا • مایا کوپرووشتکا: مایا کوپرووشتکا