

جف بزوس [1]، مدیرعامل آمازون مبلغ 100 میلیون دلار طی بحران کرونا به بانک غذا [2] اهدا کرده است و این در حالی است که او حتی حقوق استعلاجی کارکنانش را پرداخت نمی‌کند. در عوض خیریه، ما به حقوقی نیاز داریم که بتوانیم بر آن تکیه کنیم. همان‌طور که دبیر کل اتحادیه کارگری لن مک کلاسی [3] می‌گوید: بهترین مسیر برای موفقیت از دل سازمان‌دهی کارگران گذر می‌کند.

امروزه بی‌عدالتی و نابرابری جهان را فراگرفته و شیوع ویروس کرونا آن را بیش‌ازپیش آشکار کرده است. از نبود تجهیزات محافظت شخصی برای کادر درمان گرفته تا نیروهای تأمین‌کننده کالا که مجبور به کار در شرایط ناایمن هستند. تنها کارگران هستند که در خطوط مقدم خطر را به جان می‌خرند. در این وضع کارفرمایان و دولتمردان چه می‌کنند؟ در کمال تأسف توجهی به امنیت آن‌ها ندارند. درحالی‌که دولت‌های سرمایه‌دار درصدد غلبه بر ویروسی هستند که جان همه‌ی ما را تهدید می‌کند، شاهدیم که چگونه جان توده مردم بی‌ارزش‌تر از جان خواص قلمداد می‌شود.

درعین‌حال شاهد آن هستیم که این کارگران‌اند که سیستم را سرپا نگه می‌دارند. در مواجهه با شیوع کرونا این کارگران هستند که از افراد مسن و ناتوان مراقبت می‌کنند، اتوبوس‌ها را به حرکت درمی‌آورند، قفسه‌های سوپرمارکت‌ها را پر می‌کنند و به تمیزی و ایمنی بیمارستان‌ها می‌پردازند. عده‌ای می‌خواهند به‌عنوان پاسداشت مدال و نشانی به آن‌ها اهدا کنند. برای نمونه در بریتانیا از ما خواسته شد تا بیرون از خانه‌هایمان به نشانه قدردانی از کادر درمان برایشان کف بزیم. اما قدردانی حقیقی، افزایش حمایتان از کارگران به‌منظور مبارزه برای احقاق حقوق و شرافتشان در محیط کار است.

این چرایی نیاز ما به اتحادیه‌های کارگری است. جایی که به مدد آن کارگران می‌توانند گرد هم آیند و آنچه را که سزاوارند کسب کنند. و این همان مسئله‌ایست که لن مک کلاسی دبیر کل اتحادیه کارگر انگلستان در کتاب جدیدش "چرا باید یک فعال صنفی باشید" مطرح می‌کند. درحالی‌که این کتاب پیش از شیوع کرونا و انتخابات سراسری انگلستان نوشته شد اما ادعای مک کلاسی برای وضعیت بحرانی حاضر نیز به‌شدت صدق می‌کند. او نشان می‌دهد چگونه کارگران باوجود تمام موانع و ناملایمات می‌توانند به پا خیزند و یک قدرت پایدار را بسازند.

همبستگی به‌جای خیریه

این بحران مشخصاً چرایی نیاز کارگران به قدرت خودشان و وابسته نبودن به صدقه ثروتمندان را نشان می‌دهد. مورد جف بزوس، مدیرعامل آمازون معرف خوبی است. او که قیمت‌های سهامش نشان می‌دهد شیوع کرونا منفعت مالی زیادی نصیبش کرده، برای تظاهر به انسان‌دوستی 100 میلیون دلار به بانک‌های غذای آمریکا بخشیده است. درحالی‌که آمازون استخدام کارگران را در طول این بحران افزایش داده است، از پرداخت حقوق استعلاجی کارگرانش سر باز می‌زند مگر اینکه تست کرونای آن‌ها مثبت شود.

این صرفاً مشت‌ای از خروار است که محدودیت‌های خیریه را نشان می‌دهد. امری کاملاً متفاوت با همبستگی - چیزی که اتحادیه‌های کارگری آن را تشویق می‌کنند. - به باور مک کلاسی، فرهنگ اتحادیه کارگری معنای وسیع‌تری دارد. حضور در اتحادیه کارگری شما را مجبور می‌کند که با همکار و همسایه‌تان حشرونشر داشته باشید، گفت‌وگوهای جدی بکنید و به انسان‌دوستی معتقد باشید. درحالی‌که شبکه‌های اجتماعی می‌توانند صرفاً به محل‌های گپ و گفت تبدیل شوند یا جایی که مجال چندانی برای تأمل نیست، در اتحادیه کارگری است که با استراتژی سیاسی روشن و شنیدن آرای گوناگون می‌توان ایده‌ها را به عمل ختم کرد.

مسئله‌ی اتحادیه‌ها مخصوصاً در شرایط کنونی بسیار حائز اهمیت است. شرایطی که کارگران خود را بدون هیچ صدا و بدون تعلق به یک هویت جمعی می‌دانند. مک‌کلاسکی با اشاره به ورود خود به جنبش‌های اتحادیه‌کارگری در باب شروع کار خود در اسکله‌های لیورپول می‌نویسد. پیش از شروع کار او، اسکله‌ها مملو از کارهای بی‌ثبات بود است. بسیاری از کارگران موقتی به استخدام درمی‌آمدند و از امنیت شغلی و جانی بی‌بهره بودند.

آن‌طور که او می‌گوید این اعضای «اتحادیه کارگران حمل‌ونقل عمومی بریتانیا» بودند که مبارزه کردند و رسم غیرقانونی به‌کارگیری موقت کارگران اسکله را برانداختند، حقوق کارگران اسکله را افزایش دادند و کیفیت زندگی آن‌ها را بهبود بخشیدند. زمانی که مک‌کلاسکی در اسکله شروع به کار کرد اتحادیه کارگری آنجا حسابی پا گرفته بود و همه‌ی کارگران عضو آن بودند. از این‌رو رؤسا و کارفرمایان مجبور شدند که به خواست نیروی کار سازمان‌دهی شده تن دهند. گزاره اصلی کتاب مک‌کلاسکی نیز بر این مسئله تأکید دارد: حقوقی که امروزه بدیهی می‌شماریم مثل حق عضویت در یک اتحادیه، حق رأی و حق داشتن استانداردهای اولیه در محیط کار به‌هیچ‌وجه هدایایی نیست که از بالا اهداشده باشد بلکه تنها و تنها از طریق مجاهدت‌های سرسختانه طبقه ما کسب شده است.

دوشادوش یکدیگر بودن

سرتاسر دنیا کار با وضعیت حقارت‌آمیز آن تعریف می‌شود؛ تعداد کمی محیط کاری با فرهنگ غروربخش اتحادیه‌کارگری یافت می‌شود. اکثریت کارگران بخش خصوصی در بیشتر کشورها عضو اتحادیه‌های کارگری نیستند و هیچ‌گونه توافق جمعی از آن‌ها محافظت نمی‌کند. به هنگام مواجهه با بحرانی مانند کرونا کارگران چاره‌ای جز در میان گذاشتن شکایاتشان ندارند و این همان کاری است که اکثریت آن‌ها انجام داده‌اند.

این فرآیند را در میان کارگران صنایع خدماتی و سرگرمی شاهد هستیم که به خاطر فاصله‌گذاری اجتماعی و تعطیلی مشاغل ضربه شدیدی را متحمل شدند. در کشور من اسکاتلند، صنعت گردشگری (صنعتی که کار بدون قرارداد و حداقل دستمزد رایج است) با تعدیل گسترده نیروی کار وعدم پرداخت مطالبات انبوهی از کارگران مواجه شده است.

با این وجود، کارگران دست از تلاش برنداشته‌اند. به پیروی از نامه‌ای که کارگران با حمایت اتحادیه فرستادند دو شرکت سی ای سی [4] و جی وان [5] (بزرگترین شرکت‌های فعال در حوزه گردشگری) مجبور شدند به ترتیب 630 و 2000 کارگر را به کار خود بازگردانند. کارگران در دیگر صنایع بریتانیا همچون صنایع گردشگری، سرگرمی و کازینوها هم موفق شدند که به کار بازگردند. این موفقیت‌ها در قالب کمپین اتحادیه‌کارگری برای بخش گردشگری اتفاق افتاد.

کارگران شرکت سینمایی سینورد [6] با حمایت اتحادیه بکتو [7] به صورت مشترک درخواست بازگشت به کار و مرخصی دادند. کارگران مجموعه زنجیره‌ای واتر‌سپونز [8] با کمک اتحادیه بیفائو [9] کارفرمایان را مجبور به توقف تعدیل نیرو و بازگشت آن‌ها به محل کار کردند. در بخش درمانی جایی که بسیاری کارگران برای به دست آوردن تجهیزات حفاظت شخصی در مضیقه بودند اقدام مشترک اتحادیه‌های جی‌ام-بی [10]، یونیس [11] و سازمان ملل، دولت اسکاتلند را مجبور کرد تا تجهیزات ایمنی کافی فراهم آورد. بی‌شمار نمونه‌های دیگر از این دست مبارزات کارگران در این بحران وجود دارد. پیام روشن است، اتحادیه‌ها ابزاری هستند که کارگران به میانجی آن‌ها می‌توانند احترامی را که شایسته‌ی آن هستند به دست آورند.

اتحادیه‌ها برای که؟

اما در جهانی که قدرت اتحادیه‌ها فروکش کرده است آینده چگونه خواهد بود؟ دو پیامد آشکار است: کارگران بدون اتحادیه با درماندگی نیازمند آن هستند و کارگران به شدت نیازمند قدرت بیشتریند. گزارشی تازه از کنگره اتحادیه کارگری اسکاتلند [12] نشان می‌دهد که برای کارگران موقتی، تحت کنترل نبودن به اندازه‌ی مشکل کم بودن پرداخت‌ها، اهمیت دارد.

پیرو مذاکرات فشرده‌ی برگزیت و استقلال اسکاتلند جای شگفتی نیست که بسیاری از کارگران می‌خواهند سازمان‌دهی و کنترل زندگی به آن‌ها بازگردد. چپ‌ها نباید از این مسئله خجالت بکشند. سازمان‌دهی کردن کارگران همان چیزی است که در صدد آن هستیم.

به تبع تغییر در مشاغل، طبقه کارگر نیز دستخوش تغییر شده است. امروزه شاهد حضور قابل‌ملاحظه‌ی زنان، مهاجران، رنگین‌پوستان و جوانان در عرصه‌ی کار هستیم. درحالی‌که همه‌ی ما ممکن است خواهان گسترش صنایع باشیم اما این وضعیت تحت قانون توری [13] امکان‌پذیر نیست. درعین حال بخش خدمات به همراه بخش لجستیک و درمان، تازه در ابتدای راه هستند. این‌ها کارخانه‌های تولید انبوه نوین‌اند و مانند هر محیط کاری دیگر کارگران نیازمند سازمان‌دهی شدن هستند. کرونا ثابت کرده است جان کارگرانی که در بخش خدمات کار می‌کنند به اندازه‌ی جان کارگران مشاغلی که از قدیم اتحادیه داشته‌اند، مانند کارخانه‌های تولید خودرو دکل‌های نفتی اهمیت دارد.

هنوز شرایط جدید مطلوب نیست. ما برای توافق جدید سبز [14] یا تغییرات زیست‌محیطی، اقدام به راه‌اندازی پویش می‌کنیم، درحالی‌که برای موفقیت در این موضوعات باید رابطه میان بخش‌های سیاسی اتحادیه و نگرانی‌های کارگران کارخانه را از نو بنا کرد. درحالی‌که زندگی در سایه‌ی تغییرات قریب‌الوقوع اقلیمی و تهدیدات ماشینی شدن به ناچار بحرانی‌تر می‌شود، یگانه راه نجات توجه به اجتماعات خود و توانا شدن در شنیدن صدای همسایگانمان است.

باوجود تمام سرخوردگی‌های سیاسی این روزهای چپ ما باید در خاطر داشته باشیم، کارگران می‌توانند گره از کار فروبسته‌ی خود بکشایند. یک فعال کارگری بودن یعنی باور به این‌که ما ارزشمندیم و جنبش ما باید گسترش یابد و به دیگران برسد؛ نه فقط کسانی که اکنون هم‌رأی ما هستند.

بنابراین نوسازی چپ باید با سازمان‌دهی نیروی کار آغاز شود. اتحادیه‌های کارگری می‌توانند به کارگران احساس تعلق جمعی به یک طبقه را بدهند. قدرت ایستادن در برابر کارفرمایان، سیاست‌مداران و دولت را ایجاد کنند. به هنگام بازگشت ما به محل کار-هر چقدر هم زمان آن نامشخص و فرآیندش مختل باشد- جنبش ما باید کارگرانی را که برای اولین بار دورهم جمع شده‌اند، حمایت کند. با کمک جنبش ما، اعضای جدید می‌توانند نمایندگان و رهبران اتحادیه شوند. چنانچه حمایت و تشویق شوند حتی می‌توانند شاخه‌های خود را ایجاد کنند.

مک‌کلاسیکی در کتابش به‌درستی رویکرد خدمت‌دهی محض به اتحادیه کارگری را نقد می‌کند. رویکردی که غالباً توسط چپ‌ها هم نقد می‌شود. خدمت‌دهی مدلی است که در آن اعضای فعلی اتحادیه در قبال سازمان‌دهی کردن محیط‌های کار جدید خدمات دریافت می‌کنند. حامیان این استراتژی ممکن است عضویت در اتحادیه کارگری را به یک بیمه‌نامه تشبیه کنند. معتقدند اعضا به شرط بهره بردن از پولشان به اتحادیه می‌پیوندند. این رویکرد مسئول اتحادیه‌هایی است که خدمات بیمه، مانند بیمه عمر و خودرو ارائه می‌کنند.

اگرچه خدمت‌دهی و نماینده‌ی افراد عضو بودن بخش مهمی از کارکرد اتحادیه‌های کارگری است، اما اعضای عادی باید مسئولیت بیشتری را تقبل کنند. برای آن‌که ارتباطمان را با یکدیگر حفظ کنیم، نیازمند سازمان‌دهی هستیم. درعین حال که باید قدرتی را که در حال حاضر در صنعت داریم منسجم کنیم، نباید فراموش کرد که عدم راه‌یابی به محیط‌های کاری جدید به معنای تنزل قدرت اتحادیه است.

اتحادیه‌های احیاشده

احیا به معنی ارزیابی مجدد ساختار جنبشمان است. برای نمونه اگر ساختار موجود برای کارگران حوزه درمان یا کسانی که در ساعات نامنظم کار می‌کنند نامناسب است تغییرشان دهیم.

کنگره اتحادیه کارگری اسکاتلند دوره‌ای با نام «کنترل کردن» برگزار می‌کند. در این دوره به کارگران شاغل در محیط‌های بدون اتحادیه، اصول ابتدایی فعالیت صنفی آموزش داده می‌شود. وقت آن است تا کنگره بزرگ اتحادیه کارگری انگلستان [15] و اتحادیه‌های وابسته‌اش دوره‌های آموزشی مشابهی را برگزار کنند. مخصوصاً برای کارگرانی که در بخش‌هایی شاغل‌اند که اتحادیه قدرتی ندارد و مشتاق ایجاد تشکل هستند.

پویش «بهتر از صفر» [16] که کنگره اتحادیه کارگری اسکاتلند راه‌اندازی کرده به دنبال پیوند دادن کارگران به اتحادیه متناسب و کمک برای تجمع خواسته‌ها و سازمان‌دهی کردن کارگران است تا آن‌ها را پیش‌برد و قدرتشان را روزافزون کند. بر همه‌ی ماست که جنبش را به‌روز کنیم. بدین معنی که هزینه عضویت برای کارگران کم‌درآمد پایین‌تر باشد. اتحادیه‌ها باید مقرری بیکاری را افزایش دهند. (مبلغی که برخی اتحادیه‌ها برای کارگرانی که درآمدها را از دست داده‌اند، در قالب مسئولیت اتحادیه پرداخت می‌کنند).

نکته دیگری نیز باید به رهبران اتحادیه کارگری که این ایده‌ها را فقط برای شعار استفاده می‌کنند گفت: کارگران موقتی را صرفاً به چشم موقعیت تبلیغاتی خود نگاه نکنید و آن‌ها را بخشی از استراتژی سازمان‌دهی خود قرار دهید. این به خاطر اهمیت بیشتر برخی شکل‌های کار نیست، بلکه به خاطر نیاز فوری همه‌ی ما به اتحادیه است. کارگران شاغل در بخش‌های فاقد اتحادیه، امروز برای عدالت محیط کار با شجاعت تمام مبارزه می‌کنند. درحالی‌که چیزی برای از دست دادن باقی نمانده و همه‌چیز باید به دست آورده شود.

برای نمونه میان اعضای جدید بخش گردشگری این مسئله را مستقیماً دیده‌ام. سازمان‌دهی کردن نیروها اغلب از تلاش همین کارگران درگیر پدید می‌آید تا اینکه محصول استراتژی صنعتی یک جنبش اتحادیه کارگری باشد. بسیاری کارگران حتی بدون حمایت اتحادیه کارگری با یکدیگر متحد می‌شوند؛ هنگامی که دوشادوش یکدیگر می‌ایستند همان ارزش‌های بنیادی را به نمایش درمی‌آورند که جنبش ما بر آن بنا شده است.

کتاب مک‌کلاسیکی یک خط‌مشی قابل‌اجرا برای ارزش‌های اتحادیه کارگری امروزی فراهم می‌کند. به‌روشنی می‌گوید درحالی‌که باید به گذشته‌ی جمعی خود مفتخر باشیم اما نمی‌توانیم تنها بر نوستالژی تکیه کنیم. در عوض، اتحادیه‌ها باید کارگران را به ابزارهایی مجهز کنند تا خودشان را سازمان‌دهی کنند. کارموقتی نه یک پدیده‌ی جدید است نه یک مد زودگذر، از قضا مشخصه‌ی بارز عصر حاضر است.

در راستای مبارزه، جنبش ما باید دست تفقدش را به سمت کارگرانی که هنوز آماده‌ی شنیدن صدای ما نیستند دراز کند. به‌منظور ارتباط با آن‌ها باید به صراحت بیان کنیم که اتحادیه قدرتی است که آن را می‌سازیم و اداره می‌کنیم نه خدمتی که آن را بخریم. در مواجهه با سرخوردگی و مشقت، اتحاد قوی‌ترین سلاح ماست .

[1] Jeff Bezos

[2] Food Bank

[3] Len McCluskey

[4] CEC

[5] G1

[6] Cineworld

[7] BECTU

[8] Wetherspoons pub chain

[9] BFAWU

[10] GMB

[11] UNISON

[12] Scottish Trades Union Congress (STUC)

[13] Tory rule

[14] GREEN NEW DEAL

[15] UK-wide Trades Union Congress (TUC)

[16] Better Than Zero