

کارگر امروز

نشریه انترناسیونالیستی کارگری

WORKER TODAY

An Internationalist Worker's Paper

Vol.4, No.36, May 1993

سال چهارم، شماره ۳۶، اردیبهشت ۱۳۷۲

اتحادیه کارگران پست کانادا طی یک نامه:

شوراهای اسلامی را از سازمان جهانی کار اخراج کنید

تظاهرات خونین روز کارگر در مسکو

صفحه ۷



مرکز خبری کارگر امروز: بدنبال فعالیت کمیته همبستگی کارگران ایران و کانادا، اتحادیه کارگران پست کانادا طی نامه‌ای به خانم "هرلی کار" معاون بخش کارگری شعبه سازمان جهانی کار در این کشور، از وی خواست تا برای اخراج شوراهای اسلامی از آی ال او اقدام کند. متن کامل این نامه را در صفحه ۲ میخوانید.

اتحادیه کارگران نقاش و اتحادیه کارگران آجیو سازی کپنهاگ و حومه سیاستهای ضد کارگری جمهوری اسلامی را محکوم کردند.

اعتراض کارگران بنز خاور به اخراج

مرکز خبری کارگر امروز: کارگران بنز خاور که به اخراج خود اعتراض داشتند مورد حمله پاسداران واقع شدند.

در روزهای پایانی سال گذشته بیش از ۶۰۰ نفر از کارگران بنز خاور طی برگه‌هایی اطلاع یافتند که از شروع سال ۷۲ باید از کارخانه خودداری کنند و تا هنگام تعیین شغل جدید هر ماهه برای دریافت حقوق خود به بانک مراجعه نمایند. این اخراجها موجب اعتراض وسیع کارگران شد و مقامات کارخانه برای

اعتراضات گسترده کارگری در بولیوی

مرکز خبری کارگر امروز: در اواسط ماه مارس، به فراخوان سازمان مرکزی کارگران بولیوی، "س.ا.وب"، کارگران این کشور با مطالبه افزایش دستمزد دست به اعتصابات متعدد، تظاهرات و راهپیمایی زدند.

به گزارش سازمان مرکزی کارگران، در شهر "لاپاس" در پیکت های اعتراضی کارگران که در اوایل ماه مارس آغاز شد دهها کارگر اعتصابی شرکت کردند. حدود ۵۰۰ کارگر نیز دست به اعتصاب غذا زدند. فعالیت مدارس دولتی در سراسر کشور متوقف شد و کار در معادن دولتی با اعتصاب کارگران که از ۱۵ مارس آغاز شد کاملاً تعطیل شد.

به گزارش هفته نامه اسپانیولی زبان لیبراسیون، کارگران در اعتراض به پیشنهاد دولت مبنی بر افزایش دستمزد به میزان ۹ تا ۱۷ درصد دست از کار کشیدند. هزاران بقیه در صفحه ۶

اعتصاب ۲۸ هزار کارگر فلز کار آلمان

مرکز خبری کارگر امروز: اتحادیه فلزکاران آلمان، ای.گ.متال، روز سوم ماه مه اعتصابات نامحدودی را با مطالبه افزایش دستمزد در شرق آلمان آغاز خواهد کرد. در این روز در شرق آلمان بیش از ۲۸ هزار کارگر کار را در ۵۰ کارخانه متوقف خواهند کرد.

به گزارش تایمزمالی، این اعتصابات که بیش از ۲۸۲۰۰ کارگر فلزکار در ۵۰ موسسه فلز و مهندسی را در بر می گیرد در تاریخ شرق آلمان بی سابقه است. برای اولین بار پس از ۶۰ سال است که کارگران منطقه رسماً فراخوان اعتصاب دادند. این اعتصاب مانع ادامه کار در صنایع فولاد را دادند.

اعتصاب کارگران شهرداری خرم آباد

مرکز خبری کارگر امروز: کارگران شهرداری خرم آباد در اسفند ماه در اعتراض به عدم پرداخت دستمزدشان طی ماههای اخیر دست از کار کشیدند و در محل ایستگاه ماشینهای شهرداری این شهرستان اجتماع کردند.

کارگران به خبرنگار روزنامه ابرار چاپ تهران اظهار داشته اند که در آستانه سال جدید نه تنها از عیدی و پاداش بلکه از حقوق و دستمزد نیز خبری نیست و بابت اضافه کاریها نیز پولی به آنها پرداخت نگردیده است. بعلاوه هزینه لباس کار نیز منتهاست پرداخت نشده و از سال ۶۹ تا بحال بن کارگری به آنان داده نشده است.

بنا به این گزارش مسئولان امور در پاسخ به اعتراض کارگران علت عدم پرداخت حقوق کارگران را کسر بودجه اعلام کرده اند.

همکاری بین المللی اتحادیه های بریتانیا و آمریکا

مرکز خبری کارگر امروز: روز ۱۴ آوریل، اتحادیه ترانسپورت و خدمات بریتانیا اعلام کرد که یک قرارداد تاریخی با اتحادیه رانندگان آمریکا به امضا رسانده است.

اتحادیه بریتانیا اعلام کرد که دو اتحادیه در امر رد و بدل اطلاعات، امکانات آموزشی و همچنین جهت گیری مشترک و همسر در قبال کمپانی "خدمات پستی یونایتد" همکاری خواهند کرد. دبیر اتحادیه ترانسپورت در بریتانیا در این مورد گفت: همانطور که سرمایه هرچه بیشتر در سطح بین المللی قابل انتقال می شود تشکل های کارگری نیز باید کارشان را در تمامی کشورها همسر و هم جهت کنند.

اجتماع کارگران تراکتورسازی برای افزایش دستمزد

مرکز خبری کارگر امروز: کارگران تراکتورسازی تبریز در اسفند ماه با تجمع در محوطه کارخانه خواستار افزایش دستمزد شدند. کارگران همچنین خواستار انحلال مدیریت، پرداخت حق بهره روزی، حق مسکن و عائله مندی شدند و به عدم ایمنی محیط کار و آلودگی هوای کارخانه اعتراض کردند.

به گزارش روزنامه سلام چند تن از مسئولین مجلس این استان با حضور در

نقاط قوت و ضعف اتحادیه صنعتگر سنندج

صفحه ۸

ناسیونالیسم و رفرمیسم در جنبش کارگری کانادا

صفحه ۱۱

وابستگی کارگران ژاپن به کارفرماها

صفحه ۹

نامه ۵۸ تن از کارگران مهاجر و پناهندگان سوئد به ال.او

جمهوری اسلامی را محکوم کنید

نامه اتحادیه پست کانادا

شوراهای اسلامی را از سازمان جهانی کار اخراج کنید

۳۰ مارس

به: شرلی کار

معاون بخش کارگری، سازمان جهانی کار، اوتاریو - اوتاوا

خانم شرلی کار گرامی،

موضوع: نمایندگی "شوراهای اسلامی" در سازمان جهانی کار

اینجانب از طرف ۴۵ هزار عضو اتحادیه کارگران پست کانادا از شما می خواهم که اعتراض بنیادی اتحادیه ما را نسبت به حضور به اصطلاح "نمایندگان کارگران" (وابسته به) شوراهای اسلامی ایران، به اطلاع کمیته رهبری سازمان جهانی کار برسانید.

اتحادیه کارگران پست کانادا در چند سال اخیر در حرکت کارگری جهانی جهت محکوم کردن نقض حقوق پایه ای کارگری، شکنجه و اعدام فعالین کارگری در ایران توسط دولت ایران شرکت کرده است.

علیرغم مبارزات کارگران ایران و حمایت بین المللی از آنها، رژیم اسلامی به نقض خشن حقوق کارگران برای ایجاد اتحادیه های مستقل خود، مذاکره با کارفرماها و حق اعتصاب ادامه میدهد.

در مقابل، سازمانهای جاسوسی دولت در محل کار، "شوراهای اسلامی"، و رهبری آنها یعنی "خانه کارگر" همه خود را بجای نمایندگان کارگران در ارگانهای بین المللی جا میزنند.

شوراهای اسلامی که در سال ۱۹۸۴ بعنوان سازمانهای دولتی تشکیل شدند، طبق قوانین ایران تنها نمایندگان قانونی کارگران میباشند. تنها کسانی که به جمهوری اسلامی و ولایت فقیه معتقدند، حق انتخاب شدن به شوراهای اسلامی را دارند. آنها پس از کنترل از طرف پلیس و مسئولین وزارت کار. طبق قانون شوراهای اسلامی، آنها باید هرگونه ناآرامی در محیط کار را به مسئولین اطلاع دهند، با مدیریت همکاری کنند، با آوری کار را افزایش دهند، نظم و دیسیپلین و ارزشهای اسلامی در محل کار را تحکیم کنند.

شوراهای اسلامی ابزار اصلی دولت ایران برای جلوگیری از تشکیل یابی کارگران هستند، و در سطح جهانی بخاطر نقششان در تعقیب و اعدام بسیاری از فعالین اتحادیه ای در ایران محکوم می باشند. جنبش کارگری ایران، مبارزه علیه شوراهای اسلامی را جزئی جدا ناپذیر از مبارزه خود برای کسب حق تشکل و اعتصاب میداند.

در نتیجه، ما شرکت فرستادگان این نهاد شکنجه و مرگ کارگران را بعنوان "نمایندگان کارگران" در سازمان جهانی کار غیر قابل قبول می دانیم.

اتحادیه کارگران پست کانادا خواستار اخراج شوراهای اسلامی از سازمان جهانی کار است. همچنین امیدواریم که کنگره کار کانادا (اتحادیه سراسری کارگران کانادا) نیز این خواسته را از طرف کل جنبش کارگری کانادا مطرح کند.

از اقدام شما درباره این موضوع مهم تشکر می کنیم

با همبستگی
دارل دلبیو. تینگلی
رئیس سراسری

رونوشت:

- * شورای اجرایی کنگره کار کانادا (سی ال سی)
- * هیئت اجرایی سراسری اتحادیه کارگران پست کانادا
- * هیئت نمایندگی سراسری اتحادیه کارگران پست کانادا
- * کارشناسان اتحادیه کارگران پست کانادا

اعتراض کارگران کارخانجات الیاف شبروان

مرکز خبری کارگر امروز: پدنیال دستور مسئولین کارخانجات الیاف شبروان مبنی بر قطع مزایای قانونی کارگران از قبیل حق مسکن، هزینه خواربار و حتی دستمزد اضافه کاری، کارگران در اسفند ماه دست به اعتراض زدند.

اعتصاب کارگران بلبرینگ سازی تبریز

مرکز خبری کارگر امروز: کارگران بلبرینگ سازی تبریز در اسفند ماه در اعتراض به سطح پایین دستمزدهایشان و نیز عدم پرداخت حق بهره روزی بمدت چهارده روز اعتصاب کردند.



اولین شماره نشریه کمیته همبستگی با کارگران ایران در دانمارک منتشر شد

مرکز خبری کارگر امروز:

کمیته همبستگی با کارگران ایران - دانمارک، اولین شماره نشریه خود را بنام "همبستگی کارگری" منتشر کرد. اولین شماره این نشریه که به زبان دانمارکی است حاوی مطالب زیر است: معرفی کمیته همبستگی با کارگران ایران در دانمارک و اهداف آن، بزرگداشت اول ماه مه، درباره قانون ضد پناهندگی در آلمان، برنامه اخراج سه میلیون کارگر افغانی از ایران، بیانیه اعلام موجودیت کمیته بین المللی همبستگی با کارگران ایران، خیر تصویب قطعنامه علیه سیاستهای ضد کارگری رژیم اسلامی.

"همبستگی کارگری" نشریه کمیته کارگری ایران - آمریکا منتشر شد

مرکز خبری کارگر امروز:

شماره اول و دوم، سال چهارم کمیته کارگری ایران در آمریکا منتشر شد. این شماره از جمله حاوی مطالب زیر است: نامه تشکر از اتحادیه های کارگری بخاطر اعتراض به دستگیری سعید ساعدی و زاهد منوچهری که از زندان آزاد شده اند، قطعنامه های اعتراضی اتحادیه های کارگری علیه جمهوری اسلامی، بیانیه اعلام موجودیت کمیته همبستگی بین المللی با کارگران ایران، اخبار اعتراضات کارگری در ایران.

اسپانسورهای کارگر امروز

نهادهای: کمیته همبستگی کارگران ایران - کانادا، کمیته کارگری ایران - آمریکا، مرکز مطالعات کارگری سوسیالیستی - استکهلم، حزب کمونیست کارگری ایران، کمیته بین المللی همبستگی با کارگران ایران، نشریه انترناسیونال، نشریه دنیای کارگران، نشریه خه پات کریکار (مبارزه کارگر) - عراق، نشریه په یاسی کریکار (پیام کارگر) - عراق، نشریه بلاغ العامل (پیام کارگر) - عراق، نشریه کریکار نه مرد (کارگر امروز به زبان کردی) - عراق، نشریه عامل الیوم (کارگر امروز به زبان عربی) - عراق، په کیتی خه باتی کومونیزمی کریکاری (سازمان اتحاد مبارزه کمونیسم کارگری) - عراق، نشریه سه زنجی کریکار (دیدگاه کارگر) - عراق، سازمان ره ولسی کمونیست - عراق، نشریه پرولتاری - عراق، نشریه البروتاری - عراق، نشریه برویسه وه - عراق، نشریه الی الامام - عراق، کمیته همبستگی با جنبش کارگری عراق، کمیته همبستگی کارگران ایران - انگلستان، کمیته همبستگی با کارگران ایران - فرانسه، کمیته همبستگی کارگران ایران و انتریش، کمیته همبستگی کارگران ایران و سوئد.

افراد:

ایرج آذین، مهدی آردی، محمود احمدی، رینوار احمدی، محسن ابراهیمی، زهرا اسدی، رشوف افسانی، مرتضی افشاری، فرید آرمان، محمد آستگران، فریدون البرز، صلاح ایران دوست، شاهپور امیری، هیرو احمدی نیا، شیرین ارجمند، ذلیل ایرانداده، نادر افغانی، سارا اقبالی، بهار آزاده، روزبه افشاری، مجید الوند، مسعود اژنگ، فاتح پیکاشی، فرهاد بشارت، نوری بشیر، مجید بهروزی، نادر بکتاش، سورن بهار، بیژن بهزادی، سیامک بهاری، بهزاد بارخداپی، میترا برومند، امیر پیام، فرید پرووی، رضا پایا، گلانه پرنیا، حمید نقوی، پروین لطفی، نسرين جلالی، صدیق جهانی، علی جوادی، منصور حکمت، امیر حسن زاده، جمال حاج رستمی، رحمان حسین زاده، خالد حاج محمدی، طاهر حسن، امید حسن زاده، مجید حسینی، شهلا دانشفر، سیامک دانشفر، لیلا دانشی، امیر رحمانی، جعفر رسا، مسعود رازی، ج - رینوار، بهرام رحمانی، گیتی زمانی، لاله زندی، سیامک ستوده، علی سکالی، بختیار سامانی، خسرو سایه، صالح سرداری، بهرام سروش، رحمان سپهری، حسن ساروجیلاقی، رضا شهرستانی، مصلح شیخ الاسلامی، بهمن شفیق، فخری شیخ، سهیلا شریفی، فریا شهابی، علی شادی، ناصر شیشه گر، فاتح شیخ الاسلامی، مصطفی صابر، ساعد صارمی، مرضیه صفری، ابراهیم صادقی، جهان صابری، جمال طبری، مهدی طاهری، رینوار عارف، پرویز عزیزیان، توران عازم، حمید فرامرزی، علی فرهنگ، محمد فضل، زهرا فرید، بابک فراهانی، ایرج فرزاده، حمید قربانی، فهیمه قطبی، سلیمان قاسمیانی، محمود قزوینی، لیلا قانعی، اصغر کریمی، پورن کهن، امان کفا، سامان کریم، اعظم کم گزبان، محمود کنعانی، پرویز کاروان، مریم کوشا، علی کهن، بهروز گلشن، اسد گلپینی، آذر ماجدی، مظفر محمدی، آذر مدرسی، حسین ملکی، مجید محمدی، حسین مراد بیگی، احمد معین، دلایر محمد، رضا منش، اسماعیل مولودی، پروین معادی، حمید محمودی، کوشش مدرسی، مسعود ناطری، آزاد نسیم، مریم نیک فر، جلال نیکخواه، ترکن نوابی، داریوش نیکبام، کاظم نیکخواه، بهرام نوبدی، اسد نوبدیان، فرید نصرت پور، اسماعیل ریسی، غفار غلام ریسی، بیژن خدایتی، ناصر یادگار، ه - ناسو، فهیمه یزدان پرست، علی پایز.

ISSN 1101-3516

کارگر امروز

نشریه انترنایونالیستی کارگری
WORKER TODAY
An International Workers' Paper

Editor: Reza Moqaddam
شماره فاکس (46) 8 - 52027259
آدرس: W.T. Box 6278, 102 34 Stockholm Sweden
پست گیرو در اسکاندیناوی: Post Giro 989012 - 0
حساب بانکی در سوئد: Bank Account: 5201 - 3306 202, S.E Banken, Stockholm, Sweden
حساب بانکی در آلمان: W.T. Giro Konto 198242, B.L.Z: 50090100, OKO BANK, 6000 Frankfurt 1, Germany
مایلیم نشریه کارگر امروز را مشترک شوم. لطفا نشریه و صورت حساب را به آدرس زیر برابم ارسال کنید: Mr/Ms/Institution, Address, Post code, City, Country
فرم پر شده را به آدرس کارگر امروز ارسال کنید.
توجه! مشترکین نشریه در آمریکا و کانادا جهت دریافت کارگر امروز با آدرس مقابل تماس بگیرند

سرمدبیر: رضا مقدم
صفحات انگلیسی: بهرام سروش
مرکز خبری: مصطفی صابر، نسرين جلالی، مریم کوشا، شهلا دانشفر.
امور اجرایی: فرید آرمان، فهیمه قطبی، ایرج فرزاده، سارا اقبالی، اروپا: یکساله ۱۴۰ کرون سوئد، ششماهه: ۸۰ کرون سوئد.
دیگر کشورها: یکساله ۲۱۰ کرون سوئد، ششماهه: ۱۲۰ کرون سوئد.
بها برای برای موسسات دو برابر قیمت های فوق است.

کارگران امروز

اطلاعاتی از پالایشگاه نفت شیراز

کاظم توکلی، کارگر اخراجی پالایشگاه

ساعت کار روزانه

قرون وسطانی آنها را جاپجا می کردند و چهار دیسک کمر می شدند. گذشته از آنکه حق هیچگونه اعتراضی را نداشتند بلکه فوراً اخراج می شدند و از هیچگونه حقی برخوردار نمی شدند.

اضافه کاری

اضافه کاری برای کارگران قراردادی، زیر پوشش و روزمزد اجباری بود و از آنها برای تعمیرات اساسی استفاده می کردند. می گفتند یا باید اضافه کاری کنید و یا اخراج خواهید شد. برده وار از این طیف کارگران کار می کشیدند. کلا اضافه کاری ماهانه به ۱۵۰ ساعت می رسید که نصف دستمزد این اضافه کاری را برای مالیات کم می کردند.

انجمنها و شوراهای اسلامی

این تشکلهای وابسته به رژیم بودند و بطور مداوم به جاسوسی و شناسایی کارگران می پرداختند. عدهای را در قسمتهای مختلف مامور خرید پالایشگاه می کردند و آنها با زود بندهایی که با هم داشتند دزدیهای کلانی میکردند. اگر برحسب تصادف یکی از آنها لو می رفت فوراً به نوعی روی آن سرپوش می گذاشتند. اما اگر کارگری بعلت گرانی سهمیه غذای نهار خود را میخواست برای بچه اش ببرد، دم درب خروجی او را می گرفتند و رسوایش می کردند و ۵۰ الی ۶۰ روز او را بدون حقوق تعلیق می کردند.

نماز و روزه هم اجباری بود. آنرا همیشه چون سلاخی در دست گرفته بودند و می گفتند که اگر نماز بخوانید و روزه بگیرید، زیر پوشش قرار میگیرید و رسمی خواهید شد.

مطالبات و خواسته های کارگران

مطالبات کارگران بیشتر کار دائم، حق ایاب و ذهاب، لباس و وسائل ایمنی، بهداشت محل کار، مسکن، داشتن تشک و شوره های کارگری بود. اگر کارگران حین اعتراض نماینده ای را انتخاب می کردند، بلافاصله آن نماینده ناپدید می شد و دیگر از او نمی دیدیم.

مربوط به نقض حقوق کارگران در گزارش سال های ۱۹۹۱ و ۱۹۹۲ خیلی مشابه است. این نشان میدهد که فشاری به جمهوری اسلامی وارد نشده و تحول جدیدی اتفاق نیفتاده است.

در بخشی از گزارش سال ۱۹۹۱ سولاتی درباره قانون شوراهاى اسلامى از جمهوری اسلامى شده است و انتظار میرفت که نمایندگان دولت ایران در اجلاس ۱۹۹۲ به این سولات پاسخ بدهند. ولی از آنجاییکه گزارش سال ۱۹۹۲ نیز حتى در فرمولبندی مانند سال ۱۹۹۱ است، نشان میدهد که کسی (آی.ال.او یا جمهوری اسلامى) اقدامی برای حل مسئله نکرده است. در گزارش ۱۹۹۳ این سولات کاملاً حذف شده اند و با رو شدن ترجمه انگلیسی قانون کار به فراموشی سپرده شده اند. این سولات به قرار زیر است:

«بند ۱۰- کمیته مطلع است که قانون مربوط به شوراهای اسلامی سال ۱۹۸۵، ایجاد شوراهای کارگری در صنایع، کشاورزی و بخش خدمات که بیش از ۳۵ کارگر دارند را تصویب کرد. وظایف این شوراهای شامل مشاورت در زمینه کارآموزی، ارتقا شغلی، اخراج ها، نرخ دستمزدها، شرایط دادن مسکن، و غیره می شود. طبق بخش ۲ این قانون، کاندیداها برای انتخاب در این شوراهای باید مسلمان، معتقدین به ولایت قییه و یا اعضای اقلیت های مذهبی پیوسته، مسیحی یا زرتشتی باشند. کمیته خواهان این اطلاعات است:

۱- دلایل کنار گذاشتن افرادی که شرایط فوق برای انتخاب در شورا شاملشان نمی شود،

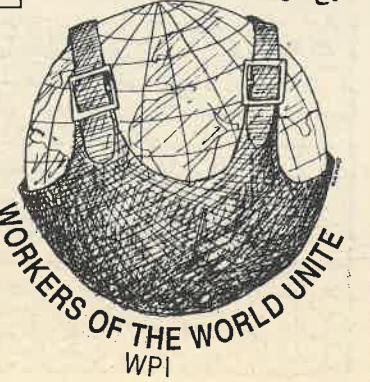
۲- تاثیرات عملی خواست کاندیداتوری مسلمانان و معتقدین به ولایت قییه و دلیل وجود چنین شرایطی،

۳- آیا محدودیت های مشابه به چیزی که در بند ۲ آمده، در سایر موارد مربوط به صنایع و اشتغال وجود دارد؟ (در این صورت این موارد را ذکر کنید.)»

در محدوده سنت فعالیت سازمان جهانی کار اگر جمهوری اسلامی به این سولات جواب دهد که طبق اسنادی که در دست ما است، تا کنون نداده است، آنوقت آی.ال.او در موقعیت بهتری برای محکوم کردن جمهوری اسلامی قرار میگیرد. ولی از آنجاییکه خود آی.ال.او نیز دنبال این پروسه ای که خود شروع کرده را نگرفته است، چاره ای جز زیر سوال بردن سیاست ها و روش آی.ال.او نمی ماند. از دو زاویه میتوان جمهوری اسلامی را از طریق آی.ال.او زیر فشار قرار داد:

۱- مقایسه قانون کار ایران با منشور کار سازمان جهانی کار و عمده کردن و جلب توجه این سازمان به حق تشکلی و اعتصاب برای کارگران در ایران. جلب حمایت اتحادیه ها و سازمان های کارگری عضو این سازمان برای محکوم کردن جمهوری اسلامی و اخراج شوراهای اسلامی از سازمان جهانی کار.

۲- انتقاد از سازمان جهانی کار در زمینه عدم توجه کافی به پروسه رسیدگی به نقض حقوق کارگری در ایران. پروسه ای که جزئی از روش خود سازمان جهانی کار است. از این سازمان باید خواست که اگر دولت ایران و نمایندگانش در اجلاس آی.ال.او (آنطور که از گزارشات کمیته متخصصین برمیآید) از جواب صریح دادن به سولات کمیته طفره می روند و پس از سه سال هنوز اقدامی جهت رفع تبعیض صورت نگرفته است، باید بازخواست و اخراج شود.



درباره انتشار گزارش کمیته

متخصصین سازمان جهانی کار درباره ایران

این ابداء کافی نیست!

مریم کوشا

کمیته همچنین از دولت ایران میخواهد که اطلاعات لازمه درباره تعداد زنان شاغل ارائه دهد.

۳- ملاحظات عمومی درباره برابری (اشاره به قانون کار)

این بخش شامل ۴ بند است که عمدتاً به موضوع برابری در اشتغال میپردازد. کمیته اطلاع میدهد که قانون کار صریح ۱۷ فوریه ۱۹۹۱ را مطالعه کرده و بند مربوط به حق همه شهروندان جدا از تعلق طایفه ای، اقلیت گروهی، نژاد، زبان و غیره در اشتغال توجه اش را جلب کرده است. در این رابطه کمیته از دولت ایران خواسته است که اقدامات لازمه جهت به اجرا درآمدن بند فوق قانون کار، یعنی حق کار برای همه بدون در نظر گرفتن مذهب، عقاید سیاسی و موقعیت اجتماعی را به اطلاع کمیته برساند. در همینجا اشاره شده است که کمیته تغییراتی در بند ۵ مربوط به کارآموزی ملاحظه کرده است. در آخر، کمیته از دولت ایران میخواهد که هر گونه نقض حق برابری در امکان اشتغال را به اطلاع کمیته برساند.

این کمیته با گرفتن اطلاعات از جمهوری اسلامی و سوال متقابل در مواردی که لازم میدانند، گزارش تهیه میکند و به ارگانهای تصمیم گیرنده سازمان جهانی کار میدهد. گزارشات آن محافظه کارانه است و نتایج خود را با جملاتی مانند «از دولت میخواهیم اطلاعات بیشتری در این زمینه به کمیته بدهد» بسنده میکند. در هیچ کجای این سند و یا اسناد سالهای پیش، کمیته توصیه محکوم کردن جمهوری اسلامی بخاطر حتی مواردی که خود کمیته از زبان جمهوری اسلامی از آن اطلاع و فاکت دارد (مانند تبعیض علیه شهروندان بهایی) نکرده است. تا آنجاییکه به قانون کار برمیگردد، مواردی مانند حق اعتصاب و یا حق تشکلی حتی بعنوان سوال در این سند از طرف کمیته متخصصین سازمان جهانی کار مطرح نمیشود و تنها بندی که توجه کمیته را به خود جلب کرده حق برابر برای اشتغال است. حتی که در قوانین کار همه کشورها وجود دارد و دولت ها عدم اجرای آن را وضعیت اقتصادی اعلام می کنند و آی.ال.او نیز کاری در این زمینه نمی تواند بکند.

مقایسه گزارشات سال های ۱۹۹۱ و ۱۹۹۲ کمیته با گزارش امسال نشان میدهد که کار جدی در زمینه فشار به جمهوری اسلامی در نقض حقوق بشر یا حقوق کارگری از طرف سازمان جهانی کار نشده است. اولاً خیلی از موارد مربوط به تبعیض و فشار به افراد بهایی در هر سه گزارش با تغییرات بسیار کم شبیه یکدیگر می باشند. حتی جمله بندی ها نیز عوض نشده است. به عبارت دیگر اقدامی جهت رفع تبعیض برداشته نشده است. دوما موارد

کمیته متخصصین سازمان جهانی کار (آی.ال.او) در آخرین اسناد خود گزارشی دربارۀ نقض حقوق اقلیت های مذهبی، زنان و ملاحظات دولتی درباره قانون کار جمهوری اسلامی ایران ارائه داده است. طبق این گزارش اقلیت های مذهبی و زنان از کسب شغل و تحصیل در یک سری رشته های دانشگاهی محروم هستند و کمیته خواهان اطلاعات بیشتر در این مورد از دولت ایران شده است. در بخش سوم ملاحظات کمیته درباره قانون کار جمهوری اسلامی عملاً حول بندهایی مربوط به عدم تبعیض گروه های مختلف مردم ایران در گرفتن کار می باشد.

مقایسه گزارشات چند سال اخیر کمیته نشان میدهد که کار اساسی در رابطه با فشار به جمهوری اسلامی برای تغییر قوانین مدنی و کار صورت نگرفته است. گزارش سال ۱۹۹۳ کمیته متخصصین آی.ال.او بر اساس اطلاعات رسیده از جمهوری اسلامی (تا تاریخ ۳۰ ژوئن ۱۹۹۲) تنظیم شده است. این گزارش به سه قسمت تقسیم می شود.

۱- تبعیض بر اساس مذهب

در این بخش کمیته به مسائل مختلف مربوط به تبعیض علیه شهروندان بهایی اشاره میکند. از جمله به اطلاع میرساند که افراد بهایی از کار در ارگانهای دولتی محرومند و از استخدام کسانی که پس از انقلاب از کار بیکار شده اند کماکان جلوگیری میشود. بسیاری از مغازه های صاحبان بهایی بسته شده است. از ورود افراد بهایی در دانشگاه مانع میشود. کمیته از جمهوری اسلامی خواسته است که هر گونه محاکمه اشخاص بهایی باید بطور قانونی در دادگاه صورت بگیرد و تقاضای اطلاعات درباره بر امکان اشتغال، آموزش و حق بازنشستگی شهروندان بهایی کرده است.

۲- وضعیت زنان

کمیته به اطلاع میرساند که زنان از حق تمحیلات در رشته های فنی محرومند و بسیاری نیز از کار بیکار شده اند. این گزارش همچنین به اطلاعات داده شده از طرف جمهوری اسلامی مبنی بر حق زنان برای قضاوت در موارد اختلافات خانوادگی در دادگاه اشاره میکند. در این رابطه، کمیته از جمهوری اسلامی میخواهد که تناقض این فاکت با بند ۱۶۸ قانون اساسی که در آن به روشنی گفته شده است که فقط مردان حق قضاوت دارند را روشن کند.

<p>دانمارک اتریش - وین</p> <p>Demos Butikken Elmegade 27 2300 København</p> <p>Karl Winter OHG Buchhandlung Landesgerichts str. 20</p>	<p>انگلستان</p> <p>Book Mark 265 Seven Sisters Road Finbury Park London N4, 2DE</p> <p>Wagran Ch. de Gaulle-Etoile Paris</p> <p>George V 99 Ave Champs-Elysees Paris</p>	<p>آلمان</p> <p>Zembon-Verlag Leipziger str. 24 9000 Frankfurt 90 Tel: 778223</p> <p>Heinrich-Heine Buchhandlung Schlüter str. 1 2000 Hamburg 13</p>
<p>سوئد</p> <p>Röde Rurnnet Bokhandel Storgatan 16 Göteborg</p> <p>Andiabe Kultur Ins Kunyahojda Gatan 4 Göteborg</p> <p>Pressbyrån Stockholm Central Station, Store Hallen Gatuplan</p> <p>Bokhandeln Röde Rurnnet Drottning gatan 100 111 80 Stockholm Tel: 08-114210</p>	<p>فرانسه</p> <p>International Press Södergatan 20 203 12 Malmö</p> <p>Röde Stjärnan Tredninggatan 16 214 24 Malmö Tel: 040-820340</p>	<p>سوئیس</p> <p>Telegraph 26 S-113 53 Stockholm Tel: 08-477700 Tel: 08-47022</p> <p>Klara Tips o Tobak AB Drottninggatan 25 111 51 Stockholm Tel: 08-111193</p>

<p>آدرس کمیته های همبستگی کارگری</p> <p>کمیته همبستگی با کارگران ایران، انگلستان هماهنگ کننده: امان کفا آدرس:</p> <p>ILSC BM Box 1919 London WC1N 3XX England</p>	<p>کمیته بین المللی همبستگی با کارگران ایران هماهنگ کننده: رضا مقدم آدرس:</p> <p>ICSIW Box 6278 102 34 Stockholm Sweden</p>
<p>کمیته همبستگی کارگران ایران و اتریش هماهنگ کننده: مهدی آردی آدرس:</p> <p>I.A.S. Postfach 570 1151 Wien Austria</p>	<p>کمیته همبستگی کارگران ایران و سوئد هماهنگ کننده: بهزاد بارخدايي آدرس:</p> <p>ISASK Box 4082 121 04 Johanneshov Sweden</p>
<p>کمیته همبستگی کارگران ایران و کانادا هماهنگ کننده: مرتضی اشاری آدرس:</p> <p>ICLSC P.O. Box 1228 Stn. Q Toronto Ont. M4T 2P4 Canada</p>	<p>کمیته همبستگی کارگران ایران و دانمارک آدرس:</p> <p>S.K.L. Box 1715 2300 Copenhagen S Denmark</p>
<p>کمیته کارگری ایران، آمریکا هماهنگ کننده: علی جوادی آدرس:</p> <p>P.O. Box 241412 LA, CA 90024 USA</p>	<p>کمیته همبستگی با کارگران ایران، فرانسه هماهنگ کننده: نادر بکتاش آدرس:</p> <p>CSOI Mr Tary P.R. 38 Blvd. Strasbourg 75010 Paris France</p>

شرکت نساجی سنجد

بی حقوقی و استثمار شدید

کارخانه نساجی سنجد در ۳۰ جاده کمرندی همدان باختران در حاشیه شهر سنجد واقع است. کارخانه تحت پوشش بنیاد مستضعفان و بصورت سهامی خاص در ارتباط با شرکتهای نساجی چیت ری و جهان چیت فعالیت میکند. این کارخانه شامل بخشهای ریسندگی و بافندگی است و بخش رنگرزی نیز در حال ساختن است. بخش های دیگر کارخانه دولاب، بسته بندی و آهار است. پروسه تولید از ورود پنبه و خروج پارچه از سالن خلاصه میشود. بدین ترتیب که پنبه در دستگاههای حلاجی به فیتله تبدیل میشود. سپس فیتله برای یکنواخت شدن به قسمت کشش وارد میشود و آنگاه فیتله های یکنواخت شده به دستگاههای ریسندگی وارد میشوند و سپس ماشینهای بافنده کار تولید پارچه را از نخ های آماده انجام میدهند. ماشینهای ریسندگی از آلمان و بافندگی از چکسلواکی خریداری شده اند و توسط متخصصین آنجا راه اندازی گردیده اند.

شرایط استخدام

عنوان شغلی همه کارگران در شناسنامه کار، کارگر ساده قید شده است. کارگران کارخانه عموماً جوان، باسواد و همه مرد هستند و کارخانه کارگر زن ندارد. سری اول کارگران استخدامی کارخانه دیپلم هستند اما بعد کم کم این شرط برداشته شد و کارگران زیر دیپلم نیز استخدام شدند. سری اول کارگران به مدت شش ماه بصورت آزمایشی استخدام شدند و روزانه تا ۱۲ ساعت کار میکردند و بعد از دو سه ماه میزان حقوق آنها را تعیین کردند. کارگران بیمه نبودند و تا شش ماه بابت اضافه کاری نیز پولی دریافت نمیکردند و بعد از شش ماه حق اضافه کاری معوقه به آنها پرداخت شد. در آتوق ساعت کار از ۷ صبح تا ۵ بعد از ظهر بود. پس از پایان شش ماهه اول کارگران به استخدام رسمی درآمدند و از آن پس دوره آزمایشی که لیست بیمه آن رد تیشد برای کارگران جدید استخدام ۳ ماه گردید که بعد از سپری شدن این دوره بیمه میشدند و به استخدام درمی آمدند. از میان کارگران تعدادی بعنوان سرپرست انتخاب شده اند که عمدتاً کارگران قدیمی تر و یا تورپوشی های کارفرما هستند. سرپرستها مزد بیشتری دریافت میکنند.

دستمزد و مزایا

در اوائل میزان دستمزد ۱۲۰ تومان در روز بود ولی بعد از آن دستمزد مطابق حداقل دستمزد سراسری پرداخت میگردد. پایه حقوق همه کارگران یکسان است. برای کارگر مجرد ۳۰۰ تومان و برای کارگر متأهل با یک فرزند ۶۰۰ تومان حق مسکن پرداخت میشود. مبلغ ۵۰۰ تومان نیز به کلیه کارگران حق نهار پرداخت میگردد. در این میان به کارگران متأهل با یک فرزند ۶۰۰ تومان و با دو فرزند ۱۱۰۰ تومان حق اولاد پرداخت میشود. از این دستمزد ۷ درصد هم بابت حق بیمه و مقداری هم مالیات کسر میشود. بعلاوه ماهانه مبلغ ۲۰۰ تومان بابت پس انداز از حقوق کارگران کسر میشود تا چنانچه در مواقعی نیاز به وام داشته باشد، از این محل تامین شود و میزان وام بین ۱۰ تا ۱۵ هزار تومان است. در مواقعی نیز مبلغی بعنوان جریمه از حقوق کارگران کسر میشود. بدین صورت که کارگر خاطی را چند روز به کارخانه راه نمی دهند تا غیبت بخورد و بعد از دستمزد او کسر میکنند. بن های کارگری اعلام شده را کارگران دریافت کرده و اجناس آن را از

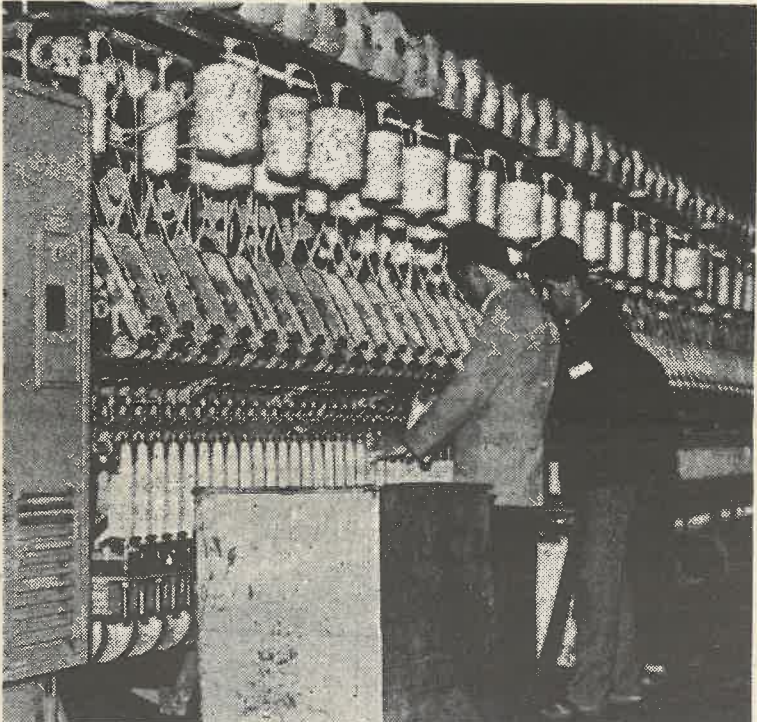
ترک کند مورد توییح قرار میگیرد. یعنی برای نهار رسماً وقتی تعیین نشده و چنانچه کسی بخواند لقمه ای نان بخورد مخفیانه به اطاق رخت کن میبرد و در مدت غیبت او کارگر دیگری پشت دستگاه رفته کار او را ادامه میدهد. میزان مرخصی سالی یکماه است که با احتساب روزهای جمعه عملاً ۲۶ روز است و کارگر حق دارد ۹ روز از مرخصی یکسال خود را برای استفاده در سال بعد به سال آینده انتقال دهد.

شدت و شرایط کار

بسته به نوع ماشینها هر کارگر با تعدادی دستگاه کار میکند. در قسمت تبدیل پنبه به فیتله هر کارگر با شش دستگاه و در قسمت کشش هر نفر با چهار دستگاه کار میکند. چنانچه کارگر مسئول ماشینها کارش را برای آب خوردن یا دستشویی یا کار دیگری ترک کند نفر دیگر نزدیک به او باید علاوه بر کار خود با جای او نیز کار کند. گاهی یک کارگر مجبور میشود با ۱۰ تا ۱۲ دستگاه کار کند. شدت کار بدنی بالاست که کسی نمیتواند به کار دوم خارج کارخانه مشغول شود. یک واحد ویژه در کارخانه مسئول کنترل کیفیت و میزان تولید است. این واحد آمار تولید هر شیفت را جداگانه تهیه و به رئیس ارائه میدهد و چنانچه هر بار یک شیفت میزان تولید

ساعت کار

در اوایل شروع کار روزانه ۱۰ ساعت کار بود (۷ صبح تا ۵ بعد از ظهر) پس از مدتی کار شبانه روزی شد و در دو شیفت

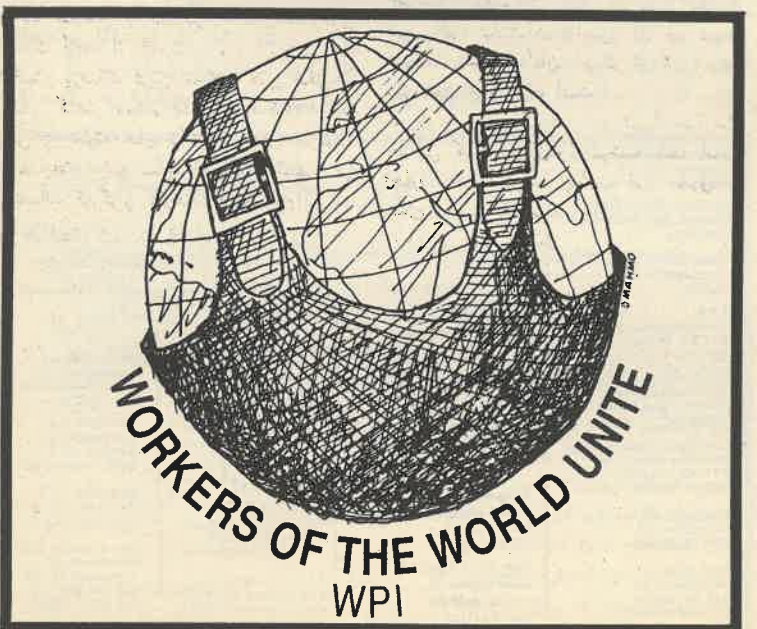
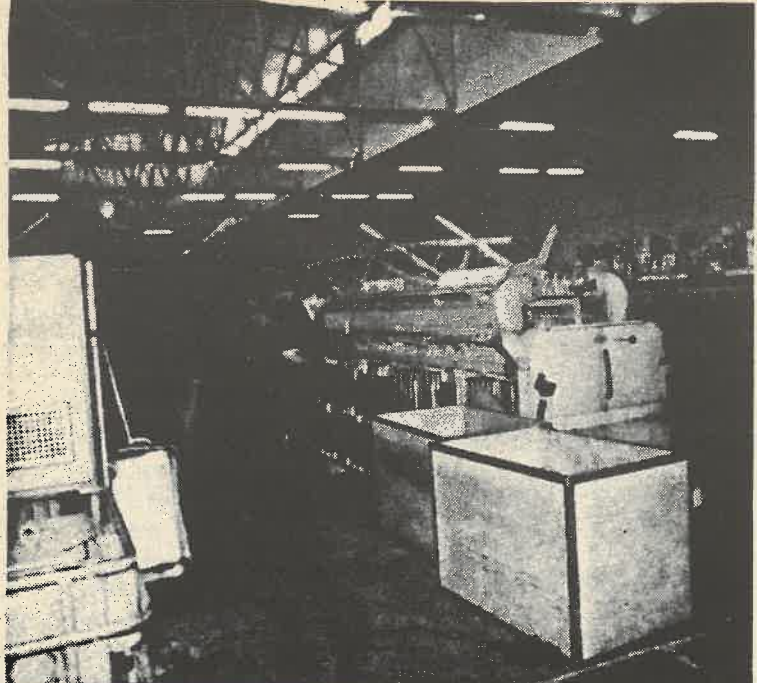


۱۲ ساعته انجام میگرفت. اما پس از شش ماه از آغاز تولید سه شیفت هشت ساعته دایر شد که بدون استراحت و بصورت ایستاده انجام میگردد. پس از اعتراضات کارگران و خواست تعطیل پنجشنبه ها و پس از استخدام کارگران جدید تغییرات و بهبودی در ساعات کار بوجود آمد که تازه ساعت کار مطابق قانون کار به هفته ای ۴۴ ساعت تغییر یافت و بدین ترتیب یک پنجشنبه در میان کار تعطیل است. و تعداد شیفت ها نیز به سه شیفت هشت ساعته رسید و کار تولید بصورت شبانه روزی در آمد. شیفتها بصورت هفتگی یا تعطیل جمعه ها تعویض میشود. و بدین ترتیب یک کارگر پس از یک هفته کار در شیفت روزانه به شیفت شب یا بعد از ظهر منتقل میشود و استراحت شیفت وجود ندارد. زیرا برای تعویض شیفتها ماشینها خاموش نمیشود و فقط تفرات عوض میشوند. البته سیستم بعضی ماشینها طوری است که باید خاموش شوند و در این فاصله تمیز و سرویس شوند. ولی ماشینهای ریسندگی یکسره و دیوان وار کار میکنند و فقط جمعه ها خاموش میشوند. چون هر بار خاموش و روشن کردن دستگاه به ماشین آسیب میرساند. در این کارخانه توقف کار و استراحت و صرف غذا در حین کار ممنوع است و چنانچه کارگری برای صرف غذا هر چند برای دقایقی کار را

از انتقال به بیمارستان تنها کاری که برایش کردند تجویز چند روز استراحت بود. در زمانی هم که ساعت کار ۱۲ ساعته بود دست یکی از کارگران زیر گیوتین دستگاه گیر کرد. بازرس کار پس از باصطلاح تحقیق رای بر بی احتیاطی کارگر داد. کارفرما پس از رخ دادن حوادث، مسئله را به بیمه ارجاع میدهد و اداره بیمه نیز با اعزام کارشناس و بازرس اقدام به تحقیق میکند و معمولاً نتیجه تحقیقات بسود کارفرما و اداره بیمه تمام میشود و رای بر بی احتیاطی کارگر داده میشود. کارخانه سزوسن ایاب و ذهاب دارد ولی فاقد حمام و سالن غذاخوری است.

اخراج کارگران

معمولاً اگر بخواهند کارگری را اخراج کنند سعی میکنند او را مجبور به استعفا کنند. آنگاه شرایط را برای کارگر سخت میکنند تا کارگر خودش مجبور به استعفا شود. مثلاً برای اذیت کارگر ماشینکار او را به شغلای پست تر می گمارند مثل نظافت و غیره. حال اگر کار را بپذیرد یعنی اینست که او دیگر حرف اضافه نمیزند و کوتاه آمده و گرنه مجبور به استعفا میشود. در صورت استعفا هم بر اساس سنوات خدمت مبلغی برابر ماهی دو و نیم روز پرداخت میشود. البته پرداخت آن مشروط است به اینکه کارگر حداقل یکسال کار کرده باشد. کارگران از مسائل و مبارزات کارگری کارخانه های دیگر صحبت میشود. مثلاً این اواخر بین کارگران از بحرانی که در صنایع نساجی ایران بروز کرده است حرف زده میشود. موضوع اینست که کشورهای کره و پاکستان که دارای نساجی هستند نخبههایی با کیفیت بهتر بصورت ارزاتر و مرغوتر از نوع ایرانی به بازار وارد میکنند و بدین ترتیب جنس ایرانی قدرت رقابت با جنس مشابه خارجی را ندارد. در این میان شرکت اضافه کاری ها را قطع کرد و حتی یکبار به کارگران مرخصی ۱۵ روزه اجباری داد و پاداشی هم که مدتی به تعویق افتاده بود به کارگران پرداخت نشد.



نامه به سردبیر

توضیح: در این شماره "نامه به سردبیر" نخواهیم داشت.

باسلام و احترام به همه همکاران عزیز و به خصوص شما که با دقت و کوشش فراوان در تهیه این شماره کوشش کرده اید و به ما اطلاع داده اید. امیدواریم که این شماره مورد توجه و استقبال شما قرار گیرد. با احترام و تشکر از زحمات شما.

کارگران امروز

حقوق کارگری و اتحادیه ای در مکزیک بشدت سرکوب میشود

از نشریه: "شبکه آکسیون کانادا"
نویسنده: جان دبلیو. وارنک،
دانشگاه رجینا

گزارشات رسانه های گروهی درباره قرارداد تجارت آزاد آمریکای شمالی عمدتاً به مسئله دستمزد پایین کارگران مکزیک در مقایسه با دستمزد کارگران کانادایی در آمریکایی پرداخته اند. در صورتیکه هیچ بحثی درباره یک مسئله خیلی مهم نشده است: فقدان حقوق کارگری در مکزیک. مکزیک یک کشور تک حزبی است. از سال ۱۹۱۷ "حزب سازمانی انقلابی" (پی.آر.آی.) صحنه سیاسی را در دست داشته است. این حزب از طریق تحقیر، کنترل بر رسانه های گروهی، سرکوب و تقلب معمولاً با ۸۰ درصد آرا در انتخابات پیروز میشود. بدین صورت حزب و دولت عملاً یکی هستند. بقول نویسنده پیروسی و کانید ریاست جمهوری، ماریو وارگاس لوسا، مکزیک "دیکتاتوری تمام عیار است". بعد از اتمام انقلاب ۱۷-۱۹۱۱ اتحادیه های کارگری به "حزب سازمانی انقلابی" وابسته بوده اند. رهبری اتحادیه و کنفدراسیون های کارگری عمدتاً توسط حزب یا دولت انتخاب میشوند. این گروهها به اتحادیه های "رسمی" معروف شده اند.

حقوق کارگری

بند ۱۲۳ قانون اساسی مکزیک در سال ۱۹۱۷ حقوق کارگری و اتحادیه ای مترقی ای دارد. قانون کار فدرال سال ۱۹۳۱ نیز چنین است. ولی همانطور که از تجربه شوروی و کشورهای بلوک شرق میدانیم، حتی بهترین قوانین تا موقعیکه از طرف دولت نفی میشوند ببرد نمیخورند. کارگران کارگاه های کوچک و میانه از حقوقی مثل پاداش آخر سال و تعطیلات که در قانون ذکر شده است برخوردار نیستند. کار جوانان زیر ۱۶ سال غیر قانونی است، ولی هزاران کودک و جوان زیر ۱۶ سال در

اتحادیه های سیاسی

جنبش اتحادیه ای مکزیک دارای چندین جنبش سیاسی است. دو جناح اصلی در دهه ۴۰ با "لامبارد تولدانو" که با حزب کمونیست کار میکرد، و "فیدل والامواز" که راست بود تداومی میشود. بحران جنبش کارگری بعد از خاتمه جنگ جهانی دوم آغاز شد.

به دستور آمریکا، شورای سی.تی.ام در ژانویه سال ۱۹۴۸ رای داد همه چپی های اتحادیه ها را اخراج کنند. والامواز رهبر با اتوریته سی.تی.ام شد و هم اکنون نیز ۹۱ سال دارد رهبر این کنفدراسیون است. این کنفدراسیون کماکان دست بالایی در جنبش اتحادیه ای مکزیک دارد.

تنها اتحادیه واقعا مستقل مکزیک در حال حاضر "جبهه اصیل کار" (اف.ا.تی) است. در شروع، این یک کنفدراسیون کاتولیک شیبه سی.اس.ان در کبک کانادا بود. ولی الان برای حقوق دموکراتیک کارگران فعالیت میکند. تعداد اعضایش کم است زیرا دولت و اتحادیه های "رسمی" تمام تلاششان را میکنند که این اتحادیه پا نگیرد و اجازه ثبت به آن ندهند.

اعتصابات سرکوب شد

دولت سالیبا همیشه با استفاده از پلیس و ارتش تلاش کرده است که اعتصابات را سرکوب کند. اعتصابات فورد، کارخانه تخمیر مودرنو، معادن مس کانادا "آ" و کمپانی پلاستیک تورنتل در سال ۱۹۹۰ از این جمله اند.

سالیبا همزمان با به اجرا گذاشتن استراتژی تجارت آزاد، از قدرت دولت برای در هم شکستن پرقدرت ترین اتحادیه های مکزیک بمنظور کاهش دستمزدها استفاده کرده است. یکی از نمونه های تاکتیک های سرکوب اعتصابات دولت سالیبا تابستان گذشته در اعتصاب کارگران کارخانه فولکس واگن در پوایلا بود. مبارزه کارگران برای برسمیت شناختن اتحادیه و افزایش دستمزدها بشدت سرکوب شد و رهبران اتحادیه اخراج شدند.

۱۴ هزار کارگر در روز ۲۱ ژوئیه در اعتراض به قراردادی که رهبر اتحادیه (گاسپر برانو) و رئیس کارخانه تصویب کرده بودند دست به اعتصاب زدند. کارگران همچنین نسبت به عدم قبول عضویت کارگران در "اتحادیه کارگران اتوموبیل" توسط کمپانی اعتراض داشتند. یک هفته بعد از اعتصاب کارفرما از ورود کارگران به کارخانه جلوگیری کرد و نیروهای پلیس را برای محاصره کارخانه بسیج کرد. کارگران به مکزیکوسیستی رفتند و دست به تظاهرات زدند.

کارگران بندرت حق دخالت در قراردادی را که رهبران به امضا رسانده اند، دارند. در صنایع بزرگ که اصلاً چنین حقی ندارند. "قراردادهای حفاظتی" توسط اتحادیه های "رسمی" و کمپانی ها به امضا میرسد که بر طبق آن دو طرف به توافق میرسند که کارگران صلح را رعایت کنند. رهبران اتحادیه این نوع قراردادها را به شرکتها میفروشند. اکثر قراردادها در مکزیک از این نوع هستند.

حق قانونی اعتصاب

اتحادیه ها در مکزیک بدون اجازه دادگاه حل اختلاف حق اعتصاب ندارند. بین سال ۱۹۸۲ تا ۱۹۸۸ اتحادیه ها ۷۸۸۰۱ مرتبه خواستار اجازه برای اعتصاب شدند اما فقط ۲/۳ درصد آن مورد قبول واقع شد. کارگران دولتی حق قرارداد دستجمعی یا اعتصاب ندارند. دولت با استفاده از پلیس و ارتش اعتصابات را سرکوب میکند. فعالین اتحادیه ای شکنجه میشوند و به قتل میرسند.

حق عدم وجود تبعیض

کارگران مکزیک مرتباً بخاطر فعالیت های سیاسی و اتحادیه ای توسط اتحادیه های "رسمی" اخراج میشوند. کارگرانی که از اتحادیه های "رسمی" یا حزب پی.آی.آر انتقاد میکنند، در خطر اخراج و از دست دادن شغلهاشان قرار میگیرند.

"ما اعتصاب شکن نیستیم"

روگلیو هرناز مدینا: "ما از اینکه کارگران کانادایی و آمریکایی به ما اعتصاب شکن میگویند ناراحتیم. از نقطه نظر ما، تا آنجا که به قرارداد تجارت آزاد برمیگرده، سرمایه هیچ مکتبی ندارد و سرمایه داران هیچ کشور یا مذهب ندارند. تنها چیزی که برایشان مهم است، پول میباشد. اگر کارگران کانادایی و آمریکایی در شرایطی برایشان کار نکنند یا خواسته های آنان را زیر سوال ببرند آتوت سرمایه داران تکنولوژی و سرمایه شان را به مکزیک میاورند که کارگران مکزیک برایشان کار کنند. "کارگران مکزیک میخواهند برای حق و حقوقشان مبارزه کنند ولی مبارزه علیه بوروکراتهای اتحادیه سی.تی.ام و کارفرماها و مبارزه علیه دولت سخت است. مسئولین کار، کارگران را سرکوب کرده اند، و رهبران اتحادیه ها طرف آنها را میگیرند و ما را زیر ضرب گرفته اند. ما نمیخواهیم اعتصاب شکن باشیم ولی چاره ای نداریم."

روگلیو هرناز مدینا رهبر مبارزه و اعتصاب کارگران شرکت پلاستیک تورنتل در سال ۹۰-۱۹۸۹ بود. در این اعتصاب روگلیو از اتحادیه سی.تی.ام میخواست که به مسئله ایمنی و بهداشت و همچنین افزایش دستمزدها بپردازد. وقتی سی.تی.ام از نشان دادن قرارداد به کارگران امتناع کرد، از تشکیل جلسه معانعت کرد و هیات اجرایی را عوض کرد کارگران تقاضای انتقال به اتحادیه سی.آر.اوس را کردند. روگلیو و چندین رهبر کارگری دیگر روبرو شدند، کتک خوردند و سپس همراه با ۶۵۰ کارگر معترض دیگر اخراج شدند. دادگاه حل اختلاف برای تایید کاری که شده بود رای گرفت ولی کارگران اخراجی حق رای نداشتند در صورتیکه اعتصاب شکنان و مزدوران سی.تی.ام از این حق برخوردار بودند.

مجتمعات تولید کفش، لباس و مواد غذایی کار میکنند.

حدود ۲۵ درصد مردم مکزیک دهقان و کارگر زراعی میباشند. ۷۰ درصد دهقانان در عین حال بعنوان کارگران زراعی کار میکنند. توافق "غیر رسمی" موجود بین پی.آر.آی، یعنی اتحادیه "رسمی" و شرکتهای زراعی از تشکیل اتحادیه کارگران زراعی جلوگیری میکند.

نیمی از کارگران زراعی زن و کودک هستند. دستمزد آنان کم تر از ۴ دلار در روز بدون هیچ مزایا است. حقوق پایه ای کارگری در اسناد سازمان جهانی کار (آی.ال.او) نوشته شده است. اجازه بدهید ببینیم چگونه این حقوق در مکزیک پیاده میشوند.

حق تشکیل آزاد

اتحادیه های کارگری بدون اجازه دادگاه حل اختلاف که توسط حزب پی.آر.آی کنترل میشود، حق تشکیل ندارند. اتحادیه های غیر وابسته به پی.آر.آی اجازه ثبت ندارند. کارگران حق تعویض اتحادیه ندارند. کارگران فقط در موارد معدودی حق انتخاب رهبران خود را دارند. کارفرماها میتوانند هر لحظه سازماندهندگان، فعالین و مخالفین را با پرداخت کمی پول اخراج کنند.

حق قرارداد دستجمعی

حق کارگران برای محیط کار با ایمنی و بهداشت خوب

دولت مکزیک مرخصی در اثر محیط کار ناسالم را برسمیت نمیشناسد. قوانین خیلی کلی و ضعیف هستند. اتحادیه های "رسمی" توجهی به این مسئله ندارند. بطور مثال، دولت مکزیک میگوید که هیچ موردی که محیط کار را به بیماری سرطان ربط دهد وجود ندارد. در صورتیکه مکزیک ماده سرطان زای اسبستوس، کلروید ویتیل، کرومیت، و مواد پتروشیمی تولید میکند.

فقدان منشور اجتماعی

شرایط تحت اجرای "قرارداد تجارت آزاد آمریکای شمالی" با شرایط کار در بازار مشترک اروپا بسیار تفاوت خواهد داشت. جامعه اروپا طرحی برای افزایش استانداردها در ایرلند، یونان، پرتغال و اسپانیا به سطح کشورهای پیشرفته تر دارد. سوسیدهای مالی به این پروسه کمک میکنند. در عین حال همه به منشور اجتماعی اروپا تعهد دارند. در مقایسه، دولت مکزیک امیدوار است که با کاهش هزینه نیروی کار پایین تر از هزینه نیروی کار تایوان و کره، سرمایه های ژاپنی را جلب کند. دولت پرزیدنت سالیبا (مانند پرزیدنت سابق، میگل و لا مادریدا) حمله متمرکزی به

برگی از تاریخ

جنبش پرولتری زنان

موقعیت زن ایرانی

ترجمه از متن آلمانی: میم شین

منتشره در: آثار ا. سلطانزاده -

اسناد تاریخی جنبش کارگری،

سوسیال دمکراسی و کمونیستی

ایران - جلد چهارم. انتشارات

مزدک

تهیه کننده: بیژن هدایت

در میان کشورهای اسلامی، ایران را می توان از لحاظ استثمار و انقیاد زنان در مقام نخست بشمار آورد. موافق فرامین پیغمبر اسلام، هر مرد مومن می تواند تا چهار زن مشروع (عقدی) و بنا بر میلش تعدادی زن نامشروع (صیغه) اختیار کند. شاهزادگان و زمینداران توانگر و غیره چون پیروان وفادار اسلام از این قوانین حداکثر استفاده را برده اند و نادر نبوده اند مواردی که تعداد زنان شاهزاده یا سلطانی به ۱۰۰، ۲۰۰، یا حتی ۳۰۰ بالغ گشته است. اما هنگامیکه بدنبال انکشاف مناسبات سرمایه داری محصولات کشاورزی در بازار ارزش معینی یافتند و تجملات، به سبک اروپایی، امکانات مالی کلانی را می طلبید، بیحاصلی نگهداری گلهای از زنان خود را بر زمیندار ایرانی آشکار ساخت.

نتایج بحران اقتصادی گسترش یابنده پس از جنگ (جهانی اول) بویژه برای طبقات متوسط، مانع از آن شد که از حق تعدد زوجات استفاده گردد. برای اهالی زحمتکش ایران حتی یک زن نیز جزو تجملات بشمار می آید. این امر به آنجا انجامیده است که در ایران، فحشا کمتر از اروپا شگوفان نباشد. در این رابطه، به سختی می توان تهران امروز (۱۳۰۱) را از پایتختهای اروپایی عقب دانست، طبیعتاً استثمار و انقیاد زنان، همزمان با این گسترش می یابد. در شهرهای تهران و تبریز، اگر نخواستیم باشیم از توانگران سخنی بیجان آوریم، غالباً به خانواده های متوسط الحالی بر می خوریم که در مقابل پرداخت چند قران، دو یا سه خدمتکار استخدام می کنند. هیئت خدمتکاران یکی از زمینداران بزرگ در تهران به ۴۰۰ تن بالغ می شود که نیمی از آنان از زنانند. در کشتزارهای برنج و تنباکو و غیره، زنان روزی ۱۲ ساعت کار می کنند و در مقابل آن دستمزد محنت بار و ناچیزی دریافت می دارند.

در زمینه های سیاسی - حقوقی موقعیت زن باز هم وخیمتر است. بنابر مقررات حاکم، وی تقریباً برده شوهر است که می تواند در هر لحظه ای که بخواهد او را از خانه بیرون راند. لکن قوانین مقدس اسلام مانع از آن می شود که زن ایرانی شوهرش را بدون رضایت وی ترک گوید. این مخلوق بدبخت اجازه ندارد با صورت ناپوشیده به جهان نظر افکند، زیرا طبق قوانین حاکم

اتحادیه های قوی تر و مستقل تر کرده است. به گمان دولت هزینه ارزان نیروی کار و عدم توجه به عوامل محیط زیست از نقاط مثبت (فوائد) مکزیک در رقابت جهانی است.

دولت ریگان یا بوش در واشنگتن و روسای کمپانیهای آمریکایی همواره گفته اند که آمریکا به یک ذخیره نیروی کار ارزان برای رقابت با ژاپن که از کشورهای جنوب آسیا استفاده میکند، نیاز دارد. به مکزیک از این جنبه نگاه میکنند.

براین مارونی، جرج بوش و کارلوس سالیبا همه پیشنهاد اتحادیه های کارگری این سه کشور برای یک منشور حقوق اجتماعی مانند اروپا در "قرارداد تجارت آزاد آمریکای شمالی" را رد کرده اند.

اتحادیه های قوی تر و مستقل تر کرده است. به گمان دولت هزینه ارزان نیروی کار و عدم توجه به عوامل محیط زیست از نقاط مثبت (فوائد) مکزیک در رقابت جهانی است. دولت ریگان یا بوش در واشنگتن و روسای کمپانیهای آمریکایی همواره گفته اند که آمریکا به یک ذخیره نیروی کار ارزان برای رقابت با ژاپن که از کشورهای جنوب آسیا استفاده میکند، نیاز دارد. به مکزیک از این جنبه نگاه میکنند. براین مارونی، جرج بوش و کارلوس سالیبا همه پیشنهاد اتحادیه های کارگری این سه کشور برای یک منشور حقوق اجتماعی مانند اروپا در "قرارداد تجارت آزاد آمریکای شمالی" را رد کرده اند.

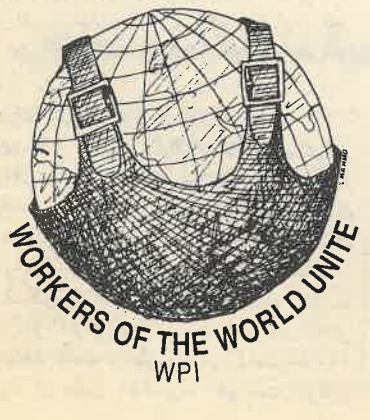
وی از ۹ سالگی به بعد می تواند به عقد درآید. نپوشیدن نقاب (رویند) مستوجب جرایم نظمی است. تنها در پایتخت است که مقررات در این رابطه به اشد، بمورد اجرا گذاشته نمی شوند. در ایران آموزش زنان نیز از سطح عالی برخوردار نیست. به استثنای پایتخت، بندرت مدرسه دخترانه خوبی می توان یافت. دختران تا سن ده یا یازده سالگی به مدارس مذهبی (مکتب) می روند و در آنجا بهمان سبک مرسوم هزار ساله به قرانت و آموختن قرآن می پردازند. دختران این مدارس را زمانی ترک می کنند که هنوز کاملاً بیسوادند. تنها در تهران و دو سه شهر دیگر است که چند دبستان نسبتاً خوب برای دختران موجود است. مدارس میسیونهای (مذهبی) فرانسوی و آمریکایی که در بسیاری از شهرهای بزرگ یافت می شوند، به مراتب بهتراند. در این مدارس جوانان دستکم دوس زبانهای فرانسه و انگلیسی را با هم در کلاسهای مختلط می آموزند.

بسیاری از زنان که به این مدارس رفته اند، نمی توانند با پردگی که به ایشان تحمیل شده است، سازگاری داشته باشند. زنان تهران بمنظور مجتمع ساختن خود و سایر زنان ناراضی، چندین بار از دولت خواسته اند که در راه خروج بی حجاب آنان سنگ اندازی نشود. مع الوصف دولت فتووال - مرتجع یا تکیه به ممنوعیت (صادر از جانب) علمای اسلامی، سرسختانه این تقاضا را رد می کند. به این امر هم اکتفا نشده است، در پانزیر گذشته مجله نسبتاً محبوب زنان "عالم زنان" را که غالباً زنان پیشرو تهران تنظیم و منتشر می ساختند، توقیف کرد. جالب است که در توقیف این مجله، اتحادیه اجتماعین اسلامی که می خواهند سوسیالیسم را بنابر اصول قرآن محمدی تحقق بخشند، دست داشت.

پس از مدتی، زنان بار دیگر هفته نامه تازه ای بنام "لسان زنان" منتشر ساختند که به شکرانه تغییر کابینه فعلاً برقرار است. نشریات مشابهی هم در شهرستانها منتشر می شود. (۱) ولی همه آنها تحت پیگرد دانشی مقامات دولتی قرار دارند. این جنبش (زنان متعلق به) محافظ توانگر را در بر می گیرد و عناصر پرولتری در حال حاضر در آن شرکتی ندارند.

زهایی نهایی زنان ایران از هر گونه بردگی را تنها انقلاب جهانی پرولتری میسر خواهد ساخت.

(۱) مقصود رفیق سلطانزاده "پیک سعادت" رشت است. که خانم روشک نوبعدوست موسس مدرسه سعادت رشت منتشر می ساخت و "زنان ایران" خانم صلیقه دولت آبادی در اصفهان و نیز "زنان ایران" منتشره خانم شهناز آزاد است که در اثر حمله دولت در نشریه خود، حتی به زندان افکنده شد.



کارگر امروز

آمریکا:

۳۰ ساعت کار هفتگی با حفظ دستمزد

خواست جنبش نیو دایرکشنز آمریکا

از: نشریه نیو دایرکشنز

ارگان جنبش نیو دایرکشنز

نیو دایرکشنز در شماره ماه مارس نشریه خود چندین استراتژی برای جلوگیری از بیکاری و از دست دادن شغلها به اعضایش داده است. از میان آنها خواست کاهش ساعات کار است. سایر خواسته ها درباره جلوگیری از فروش کارخانجات و بیکاری، مسئولیت صاحبان کارخانه ها به جامعه به این معنا که بسته شدن یک کارخانه در یک محل زندگی همه را مختل خواهد کرد و به همین دلیل کارگران توانسته اند از بسته شدن بعضی کارخانه ها جلوگیری بعمل بیاورند، دقت بیشتر در قراردادها، عدم سازش در مورد بیمه، و برنامه کامل بازنگری میباشند. در زیر بخش مربوط به کاهش ساعات کار را منتشر میکنیم.

کاهش ساعت کار

اتحادیه های اکثر کشورهای صنعتی برای کاهش ساعت کار مبارزه کرده اند و دستاوردهایی در این زمینه کسب کرده اند. در بسیاری از کشورهای اروپا ساعات کار کوتاه تر در شرکت هایی مانند فورد، جنرال موتورز و کرایسلر وجود دارد. اینکه کاهش ساعات کار از دست دادن شغلها جلوگیری میکند مسئله مورد بحث نیست. اتحادیه کارگران یو.ا.ی. چند سال پیش تخمین زد که اگر همه کارخانجات اتومبیل سازی با همین ۴۰ ساعت کار هفتگی فعلی و بدون اضافه کاری اداره شوند، ۸۸۰۰۰ شغل حفظ یا ایجاد میشود. مبارزه برای ۳۰ ساعت کار هفتگی با حفظ دستمزد ۴۰ ساعت بهترین سرمایه گذاری در کمپین حفظ شغلها یو.ا.ی. خواهد بود. سایر خواسته های در دستور کار باید به قرار زیر باشد:

- ۱- پایان دادن به اضافه کاری اجباری
- ۲- قطع اضافه کاری در جایی که اخراج کارگران مطرح شده است
- ۳- دستمزد دو برابر برای اضافه کاری بعد از ۸ ساعت کار روزانه و ۴۰ ساعت کار هفتگی، و دستمزد سه برابر برای کار در روزهای یکشنبه
- ۴- پرداخت جریمه برای اضافه کاری زیادی از حد به صندوق آس-یو.ی. ادامه داشته باشد.

۵ میلیون بیکار در روسیه

مرکز خبری کارگر امروز:

تعداد بیکاران روسیه تا تابستان امسال به حدود یک میلیون نفر و تا آخر سال ۱۹۹۳ به ۵ میلیون نفر خواهد رسید. به گزارش خبرنگاری رویتر، روز ۱۲ آوریل، رئیس موسسه خدمات بیکاری روسیه اعلام کرد که تعداد بیکاران روسیه که در آخر سال ۱۹۹۲، حدود ۵۷۷ هزار نفر بود در اول آوریل امسال به ۷۳۰ هزار نفر افزایش یافت. او افزود که این آمار حدود ۱/۵ میلیون نفر را که شامل "بیکاری پنهان"

کار کودکان در آمریکای مرکزی و جنوبی

به گزارش "یونیسف"، ۳۰ میلیون کودک در کارائیب و آمریکای لاتین برای حفظ بقا مجبور به کار هستند. بررسی منتشر شده در هفته نامه "لاخورنادا" چاپ مکزیک نشان می دهد که عامل اصلی اجبار کودکان به کار، فقر است که علاوه بر استثمار شدن نیروی کار کودکان، سوء استفاده جنسی را نیز به همراه دارد. "یونیسف" تخمین می زند که ۱۵ میلیون کودک در خیابان ها برای حفظ بقا می جنگند و تقریباً یک دهم این عدد بین ۱۶ تا ۱۸ سال دارند. این کودکان بی سرپرست و بیسواد مجبور به فروش مواد مخدر، فحشا و بزهداری در حلی آبادها و بویژه در حاشیه شهرهای بزرگ هستند.

حفظ مشاغل به قیمت کاهش دستمزد

مرکز خبری کارگر امروز:

روز ۱۹ آوریل کارگران کارخانه تولید واگن گیلاند دان با اکثریت آرا به کاهش ۸ درصد دستمزد شان جهت کمک به مدیریت برای خرید سهام کارخانه که در خطر تعطیلی بود رای مثبت دادند. به گزارش تایمزمالی، دستمزد اکثریت ۱۰۰۰ کارکن این کارخانه ۵ درصد کاهش خواهد یافت و این بمنزله کاهش ۱۲/۵ پوند از حقوق ۲۵۰ پوند در هفته کارگران

دستگیری رهبران اتحادیه

در کنیا

به گزارش روزنامه اسونسکا داگ بلادت، چاپ سوئد، دو نفر از اعضای اتحادیه سراسری کنیا در مراسم روز اول ماه مه به جرم اینکه فراخوان اعتصاب عمومی داده اند، دستگیر شدند.

یوسف موگالا رئیس سازمان سراسری اتحادیه های کارگری کنیا در مراسم روز اول ماه مه در سخنرانی خود به کارگران فراخوان اعتصاب عمومی برای روز دوشنبه داد و از کارگران خواست که علیه اعتصاب شکنان مبارزه کنند. وی در همان روز بخاطر این سخنرانی دستگیر شد. جیمز پولو، رئیس اتحادیه کارگران کنش سازی در روز اول ماه مه سخنرانی نکرد ولی بخاطر نظرات سابق خود مبنی بر اعتصاب عمومی دستگیر شد.

رئیس جمهور کنیا که خود معمولاً در تظاهرات اول ماه شرکت میکند، امسال شرکت نکرد و اظهار کرد که اول ماه مه دیگر روزی برای منافع کارگران نیست!

بیکاری در بریتانیا

به گزارش موسسه تحقیقاتی کار، تعداد بیکاران بریتانیا در ماههای آتی به ۳/۸ میلیون نفر خواهد رسید اما در آخر این قرن به ۲/۵ میلیون نفر کاهش خواهد یافت.

بنا به گزارش این موسسه، انتظار میرود که در بخش کارخانجات این کشور طی ۱۰ سال آتی ۶۰۰ هزار شغل از بین برود.

هوک ۱۵ هزار کارگر در چین

در سال گذشته در اثر سوانح ناشی از کار بیش از ۱۵ هزار کارگر در چین جان خود را از دست دادند.

مقامات این کشور علت مرگ ها را که نسبت به سال گذشته ۳ درصد افزایش داشته است "غفلت در بعضی از موسسات که تلاش می کنند تولید را به قیمت عدم ایمنی کارگران افزایش دهند" اعلام کردند. مدیر دفتر ایمنی کار وزارت کار چین در اینمورد گفت: "در مورد ایمنی کار به تعدادی از کارگران هرگز تعلیم داده نشده است و این کارگران در مورد محافظت از خودشان چیز زیادی نمی دانند."

بقیه از صفحه اول

اعتراضات گسترده کارگران

در بولیوی

فعال اتحادیه ای ترافیک در مرکز "پالاس" را بند آوردند و در حمایت از خواست کارگران اعتصابی مبنی بر افزایش حداقل دستمزد ماهانه فعلی از ۱۶۰ پیسوس (کمتر از ۴۰ دلار) به ۱۵۰۰ پیسوس (تقریباً ۴۰۰ دلار) شعار دادند. تظاهرات کنندگان همچنین از اکثر احزاب سیاسی که مشغول کمپین انتخاباتی هستند بشدت انتقاد نمودند. قرار است که در ماه ژوئن انتخابات عمومی برگزار شود و گفته می شود که "جنبش ناسیونالیستی انقلابی" بیشترین شانس را در میان احزاب دارد. این جنبش در سال ۱۹۸۵ کمپینی را برای محدود کردن دستمزدها آغاز کرد. این سیاست اقتصادی از سال ۱۹۸۹ توسط "خیمه پاس سامورا" رئیس جمهور بولیوی پیش برده شده و جنبش کارگری این کشور دانما با آن در مبارزه بوده است.

بیکاری میلیونی در برزیل

مرکز خبری کارگر امروز:

موسسه جغرافیا و آمار ریودوژانیرو فاش کرد که در سال گذشته در برزیل ۲ میلیون و ۸۹۰ هزار نفر بیکار بودند.

طبق اطلاعات این موسسه دولتی برزیل، اشتغال در سال گذشته نسبت به سال ۱۹۹۱ به میزان ۷/۵ درصد کاهش یافته است. بیشترین بیکارسازی ها در صنایع میل سازی، نساجی، و دوزندگی صورت گرفت. کارشناسان این موسسه پیش بینی می کنند که این روند در سال ۱۹۹۳ نیز برآورد کرده اند.

شرایط کار سنگبری الطاش در ترکیه

یادآور کوره پزخانه های ایران

کارگران پناهنده و نوشهری را ساعت ۸ با ماشین بزرگ می برند و ساعت ۵/۵ غروب به شهر بر می گردانند اما کارگرانی که از دیگر شهرها آمده اند شب در همان آلودگی محل کار شرکت که شبیه غار است و یک شهر باستانی خالی از سکنه بنام "گیوره مه" که در شرق نوشهر واقع شده است، بسر می برند. به کارگرانی که شب در این آلودگی می مانند سه وعده چیزی بنام "غذا" میدهند ولی چای را بایستی خودشان تهیه کنند. به بقیه کارگران فقط نهار ناچیزی میدهند، آنهم بدون چای. یک ساعت زمان صرف نهار هم جزو ساعت کار محسوب نمی شود. سالن غذاخوری وجود ندارد. کارگران در همین صحرا غذا می خورند. در این فصل تابستان از آب سرد خبری نیست. همه کارگران با یک دبه نایلونی گل آلود آب می خورند، حتی لیوان و کاسه سیاهی هم در کار نیست. کارگرانی که روزانه بی وقته باران گرد و خاک بر سرشان می بارد حتی از یک حمام قدیمی روستایی هم محرومند. آنها با هیزم در یک حلی آب را گرم می کنند و در بیابان خود را می شویند.

صاحبکاران از رانندگان ماشینهای حمل سنگ که تمام روز بدون یک دقیقه استراحت و در میان این همه گرد و خاک و صدای ناهنجار ماشین سربا ایستاده و رانندگی می کنند مانند سرکارگر استفاده می کنند و رانندگان با برخوردی تحقیر آمیز به کارگران، مثل کدخدای دوران ارباب رعیتی رفتار می کنند. ناراضیانی از فرامین این ناعالی جنابان، تهدید و اخراج در پی دارد. در این شهر چند شرکت سنگبری دیگر هم وجود دارد که متأسفانه کارگرانشان از همدیگر هیچ خبری ندارند. در هیچ کدام از این شرکتها کارگران تشکیل ندارند. از بیمه خبری نیست. در ترکیه روزهای شنبه و یکشنبه تعطیلی هفتگی است. در این شرکتها فقط روز دوشنبه تعطیل است. گردن نهادن کارگران به دستمزد ناچیز، به شرایط سخت کار و اضافه کاری، متوسل شدن کارفرماها به تعصبات ناسیونالیستی و ایجاد رقابت در میان کارگران بیشتر ناشی از پائین بودن سطح توقعات و عدم آگاهی طبقاتی کارگران است تا هر چیز دیگری. کار یک میدان که تمام می شود باید ریلها را به میدان دیگری منتقل کرد. این ریلهای خیلی سنگین را ۶ - ۵ کارگر باید بزدارند و به میدان دیگری ببرند. هنگام حمل ریلها، کارگران برای متحمل شدن فشار کمتر سرعت میدوند تا در وسط ریل جایی را برای خروج تعصب کنند. هنگام زمین گذاشتن ریل نیز کارگران از بیم ماندن دست و پایشان زیر ریل ناگهان آترا در هوا رها میکنند که ممکن است دست و پای دیگران زیر ریل برود و قطع شود.

سختی و غیر بهداشتی بودن این کار بیمارهای فراوانی را به همراه دارد. از جمله کمردرد، سردرد، چشم درد، تنگی نفس، سل. کارگران با پارچه های پیشانی خود را می بندند تا عرق سر و صورتشان که پر از گرد و خاک است وارد چشمشان نشود. جمال عارفی

الطاش یک شرکت سنگبری در ۵ کیلومتری شرق شهرستان نوشهر، تابع استان قیصریه در ترکیه است. این شرکت خصوصی متعلق به دو نفر بنامهای دورایلر و حاجی علی است. در این شرکت ۸۰ - ۹۰ کارگر کار می کنند. از پسر بچه های ۱۴ - ۱۳ ساله تا پیرهای ۷۰ - ۶۰ ساله بعلاوه تعدادی پناهنده ایرانی. عده ای از کارگران بصورت روز مزد و بقیه بصورت کنتراکتی کار میکنند. در این شرکت روزانه ۴ دستگاه ماشین مخصوص سنگبری کار می کنند که هر یک با ۶ - ۵ کارگری که همراه دارد روزانه ۶ هزار قطعه سنگ را تولید می کنند. دستمزد کارگران سال گذشته در ازای ۸ ساعت کار ۲۵ هزار لیر بود، در ابتدای فصل کار امسال ۳۵ هزار لیر شد و چندی پیش ۴۰ هزار لیر. کارگران این شرکت اگر شانس آن را داشته باشند در ازای ۲ ساعت اضافه کاری ۱۵ هزار لیر دریافت می کنند. کارگرانی که سنگها را بار ماشین می کنند کنتراکتی هستند. ۶ - ۵ تن از کارگران با قیافه های اسپارتاکوسی مشترکاً سنگهای سنگینی را باز ماشین می زنند. دو نفر سنگی را برمیدارند و روی دوش دیگری می گذارند تا آن را وارد ماشین کنند. روی ماشین هم کارگر دیگری سنگها را می چیند. در ازای هر قطعه سنگی به نسبت اندازه کوچک، متوسط و بزرگ (سنگهای بزرگ بیش از ۱۰۰۰ کیلو وزن دارند) به همه کارگران (نه به یک یک آنها) ۲۵۰، ۳۵۰، و ۶۰۰ لیر پرداخت می شود.

حقیقتاً این را نمی شود حتی برده داری نامید. چون در دوران برده داری حداقل برده دار مخارج زندگی برده اش را تا حدودی تامین می کرد. در روزگاری این دستمزد ناچیز به کارگران پرداخت می شود که هر شش ماه یک بار رسماً نرخ تورم در ترکیه بالا می رود. تورمی که چندی پیش کارگران شهرداری اکثر شهرهای بزرگ ترکیه را به اعتصاب یک پارچه و سراسری کشاند. شرایط سخت کار این شرکت برده داری کورویزخانه های ایران را بیاد می آورد!

کارگران روزگار بایستی در میان این همه گرد و خاک و پاره سنگهای که این ماشینهای سنگبری به راه انداخته و پرت می کنند و با این همه صدای ناهنجار و گوش خراش ماشینها به شدت و دوان دوان بدنهای ماشین، سنگها را از ریل که ماشین زوی آن کار میکند دور می کنند و سپس آنها را بصورت عمودی ردیف کرده تا آماده بار زدن شوند. که این کار علاوه بر محیط غیره بهداشتی خطرات فراوانی را به همراه دارد. از جمله هنگامی که ماشین یک ردیف را بریده و می خواهد برگشته و ردیف دیگری را ببرد. هر آن بیم آن می رود که توسط اهر پائین ماشین دست و پای کارگران صدمه ببیند. اینجا سختی کار به حدیست که گاهی دیده می شود که این پسر بچه های ۱۴ - ۱۳ ساله از فرط ناتوانی گریه می کنند. تف بر نظامی که حتی از میکیدن خون کودکان ما هم ابائی ندارد.

تظاهرات خونین روز کارگر در مسکو

اعتصاب بیش از یکصد هزار کارگر در انگلستان کارگران خواستار اقدامات قاطع تر هستند

فریدون ناظری

شعارها را می دادند: معدنیان از طرف همه ما صحبت می کنند! شغل ها را نجات دهید! بستن معادن موقوف! بستن بیمارستان ها موقوف!

در شهر زغال خیز "بارنسل" واقع در یورکشایر شمالی ۴ هزار نفر در یک راهپیمایی شرکت کردند. آرتور اسکارگیل رهبر اتحادیه معدنیان ضمن اشاره به ضرورت آکسیون های بیشتر برای عقب راندن حکومت در بخشی از سخنان خود خطاب به جمعیت گفت: "من از فردای اعتصاب از همه اتحادیه ها دعوت می کنم که به ما بپیوندند و همین مبارزه ما را در پیش گیرند. ما فقط از کار خودمان دفاع نمی کنیم، بلکه از همه دفاع می کنیم و کمک می کنیم تا دموکراسی در کشور احیا و تقویت شود. از مردم توقع دارم دریابند آنچه که امروز ما می گوئیم امید و الهامی برای فرداست."

اعتصاب یکپارچه کارگران انگلستان بخشی از آکسیون اعتراض عظیم کارگران اروپا بود. این اعتصاب همچنین اوج اعتصاباتی نیز هست که در سه ماه گذشته توسط کارگران شهرداری ها، کتابخانه ها، مراکز ورزشی و تفریحی، کارخانه اتومبیل سازی فورد، کارخانه فلز پروتسال، کارخانه الکترونیک تایمکس، کشتی سازی یارو، و اتوبوسرانی داخل شهری انجام گرفته است. کارگران رولز رویس و کارگران آتش نشانی نیز رای به اعتصاب دادند. همه این اعتصابات علیه بیکارسازی ها و اخراج های اجباری، افزایش ساعات کار و روزهای کار، کم کردن از دستمزدها، رفتار غیرانسانی مدیریت و عدم برابری در محیط کار انجام گرفته و یا انجام خواهد گرفت. تحرک جنبش کارگری تعدادی از رهبران رادیکال اتحادیه ها را بچلو صحنه کشانده و میدان را برای سازشکاری بقیه تنگ کرده است. بورژوازی نیز اینجا و آنجا هراس خود را از این مبارزات بنمایش گذاشته و از زبان کسانی نظیر جان اسمیت، رهبر حزب کارگر، خطر یک "تأاری" اجتماعی را گوشزد کرده است. اخیرا یکی از سخنگویان بورژوازی در روزنامه "دیلی میل" نوشت: "سرماتی در هوا احساس می شود. صدای رعدی از دور بگوش می رسد." او بورژوازی را به نشان دادن عکس العمل شدید در برابر "دشمنان واقعی اقتصاد انگلستان" فراخوان داده است. آیا رهبران مورد قبول کارگران تنها به اعتصابات هشدار دهنده و یکروزه اکتفا خواهند کرد؟ در همه اجتماعات کارگری، کارگران اقدامات قاطع تری را خواستار شده اند.

در روز ۲ آوریل بیش از یکصد هزار کارگر در انگلستان با اعتصاب و راهپیمایی همبستگی خود را با کارگران اروپا و نفرت خود را علیه حمله به سطح معیشت خویش به نمایش گذاشتند. در این روز که از طرف کنفدراسیون اتحادیه های اروپا روز اعتراض قاره ای "علیه بیکاری عظیم و میلیونی، شرایط کار غیرقابل قبول و خطر رشد راسیسم" اعلام شده بود ۶۸ هزار کارگر راه آهن قطارها را متوقف کردند، ۳۸ معدن از ۵۰ معدن زغال انگلستان بکلی تعطیل شدند و ۸۵ درصد از اتوبوس ها از حرکت باز ماندند. "دیلی اکسپرس" نوشت: "بعضی از شهرها به صورت اشباح درآمدند." به قول "دیلی میل" فقط در لندن ۴۰۰ هزار نفر متوقف شدند. آنها در این روز به برکت روز آکسیون قاره اروپا تعطیل بودند. راه آهن بریتانیا اعلام کرد که ۱۰ میلیون پوند به شرکت ضرر وارد شده است. "جیمی ناپ" رهبر اتحادیه کارگران راه آهن "آرامتی" که در اجتماع لیورپول سخنرانی داشت گفت که اعتصاب های دیگری نیز در پیش خواهد بود. اعضای اتحادیه سراسری معدنیان نیز در این روز به رای خود وفادار ماندند و سرکار حاضر نشدند. معادن باز مانده عمدتا محل نفوذ اتحادیه دموکراتیک معدنیان است که ستال ۸۶ ضمن سازشی با دولت تشکیل شد. دولت علیرغم قول و قرار های خود بعضی از معادن مورد نظر این اتحادیه را هم خواهد بست. آنها نیز ناچار شدند برای اولین بار بیای رای گیری برای دست زدن به یک آکسیون و اعتصاب برونزد. اعتصاب کارگران معدن نیز به قول اداره زغال بریتانیا ۶ میلیون پوند ضرر روی دست سرمایه داران گذاشته است. هم آرتور اسکارگیل و هم جیمی ناپ اعتصاب را کاملا موفق ارزیابی کردند. سرمایه داران به اشکال گوناگون خشم خود از این اعتصاب یکپارچه را نشان دادند و بازگنان و مقامات حکومتی ضرر خود را ۷۰ میلیون پوند برآورد کردند.

اعتصاب کارگران اتوبوسرانی لندن که ۸۵ درصد از ۴ هزار اتوبوس این شهر را خواباند سومین اعتصاب اختطاری کارگران بود. در این روز راهپیمایی های سمبلیکی نیز در لندن و چند شهر انگلستان برگزار شد.

در لندن علیرغم مشکلات آمد و رفت بیش از هزار نفر در راهپیمایی شرکت کردند. راهپیماییان در حالیکه پرچم یکی از شاخه های معدنیان را در دست داشتند و دسته موزیک پیشاپیش آنها راه می رفت این

مه در منطقه معروف لوست گوردن برگزار شد. از عمده شعارهای تظاهرات مبارزه علیه بیکاری و خطاب به سیاستمداران در رابطه با یکی کردن استاندارد زندگی و کار کارگران شرق آلمان با شرایط کارگران غرب آلمان بود.

هلموت کهل، صدر اعظم آلمان در مقابل اعتراضات کارگران و اعتصاب کارگران شرق آلمان مطرح کرده است که بهتر است اختلاف را از طریق مذاکره حل کرد و اینکه افزایش دستمزدها در طول سال های ۹۰ و ۹۱ باعث رکود اقتصادی موجود در آلمان شده است.

در محلی که پر از خون بود سریعاً مجسمه یادبود درست کردند و روی آن نوشتند "در این محل یکی از اعضای تظاهرات صلح آمیز روز اول ماه مه کشته شد".

برلین
تظاهرات اول ماه مه در سراسر آلمان تحت تاثیر اعتصاب کارگران فلز شرق آلمان بود. کارگران شرق آلمان برای افزایش ۲۶ درصد حقوق روز ۳ مه دست به اعتصاب زدند. در شهرهای مختلف، سخنرانی از اعتصاب حمایت کردند. در برلین تظاهرات اول ماه

مراسم اول ماه مه امسال در مسکو به میدان زه و خورد بین تظاهرکنندگان و پلیس تبدیل شد و حداقل ۱۴۰ نفر زخمی شدند و یک نفر کشته شد. به گزارش آسوشیپرس روز اول ماه مه هزاران نفر در خیابانها دست به راهپیمایی زدند که با حمله پلیس مواجه شدند. پلیس قصد جلوگیری از تظاهرات را داشت و از قبل میدان سرخ را محاصره کرده و حصار کشیده بود. تظاهرکنندگان با سنگ و چوب با نیروهای پلیس درگیر شدند که طی آن ۱۴۰ نفر زخمی و یک نفر کشته شد. تظاهرکنندگان به محض شنیدن این خبر،

ورگاشورسکایا "ژرمینال" در سیبری

سندیکالیستهای زندانی بخاطر "بد صحبت کردن" با مدیریت، معدنیانی که خود را در معدنهاشان حبس کرده اند، کمیته های متشکل از زنان کارگر معدن که به مقر مدیریت اعزام میشوند، موانع پلیسی برجاده ای که به معدن منتهی میشود: اعتصابی که اخیرا در معدن زغال سنگ "ورگاشورسکایا"، بزرگترین معدن روسیه، به پایان رسید لحظات غنی جنبش کارگری بین المللی را به خاطر می آورد.

از نشریه: لیبراسیون، چاپ فرانسه



کارگران معدن ورگاشورسکایا

مسکو می نامند قابل پیش بینی است که بسیج کارگران در عرصه مطالبات مربوط به دستمزده ادامه پیدا کند. تا آنجا که مربوط به همکاریان اورکائینی معدنیان در حوزه عظیم معدنی "ژرمینال" می شود، گنویند کراچوک" رئیس جمهور اورکائین آتقدر از آنها می ترسد که در سفرش به شمال شرقی این جمهوری ترجیح داد از بازدید این منطقه که در آن سیاست اقتصادی اش شدیداً مورد انتقاد است احتراز کند.

اولتیماتوم شنیده شد. آکسیون در فضای "ژرمینال" وار جریان داشت: پانزدهم فوریه در اعماق معدن نور قطع شد و تهریه هوا متوقف گردید. در ابتدا مدیریت قطع برق ناشی از طوفان برف را که از چند روز پیش در این منطقه جریان داشت بهانه کرد (دمای هوا در این ناحیه غالباً تا ۴۰ درجه سقوط می کند). در این میان انباشت گاز متان هم باعث شده بود که ۶ معدنی را از معدن بیرون آورند و در بیمارستان بستری کنند. ۱۲ معدن دیگر در "ورگاشورسکایا" بلافاصله بعنوان همبستگی دست به اعتصاب زده بودند. بعد از اولین پیروزی علیه مدیریت و آنهایی که معدنیان با تحقیر "بوروکراتهای

تبعیدگاه معروف "ورگاشورسکایا" که در زمان تزارها محل تبعید انقلابیون بود و اکنون یک مرکز صنعتی مهم شده است، شاهد کشمکش اجتماعی بود که با فراخوان تشکل قدرتمند سندیکای مستقل معدنیان در آستانه تبدیل به اعتصابی عمومی در تمام معادن کشور بود. رهبر این سندیکا در "ورگاشورسکایا" به نام "ایوان گوریدوف" روز چهارشنبه ۱۷ فوریه با وثیقه ۱ میلیون روبل (۱۲ هزار فرانک) آزاد شد و بطور فاتحانه از طرف معدنیان به عنوان "مدیریت خلقی" منصوب شد. "ایوان گوریدوف" روز ۱۲ فوریه با فرمان مسئول جدید معدن که بدون مشورت با کارگران توسط وزیر نفت و انرژی انتخاب شده بود، توقیف شده بود.

قبلاً یک هیئت نمایندگی از معدنیان "ورگاشورسکایا" در ملاقات با وزیر نفت و انرژی در مسکو مطالبات کارگران را مطرح ساخته بود: بازبینی دستمزدها در سال ۹۳ (بالترین سطح دستمزده نسبت به بخشهای دیگر صنعت روسیه، بعلت قدرت جنبش سندیکایی در معادن)، اعتبارات جدید دولتی، اجازه سرمایه گذاری خارجی.

در حال حاضر وضع تولید در معادن با مشکلات متعددی روبرو است. اعتصاب حمایتی از "ایوان گوریدوف" قاطعیت معدنیان را به نمایش گذاشت: بیش از ۵۰۰ نفر از آنها ۵ روز و ۶ شب در اعماق یک معدن ماندند. در این مدت توسط خانواده ها و فعالین اتحادیه تغذیه شدند. روز ۱۷ فوریه ۲۲۹ کارگر معدن یک اعتصاب غذا را شروع کردند و به مقامات قضایی اولتیماتوم دادند. این

"ژرمینال" عنوان رمانی از امیل زولا نویسنده فرانسوی است که به زندگی کارگران معدن در اواخر قرن نوزده می پردازد.

اعتصاب معدنیان آمریکا ۶۰ روز به تعویق افتاد

تلخیص شده از: لیبرترز، نشریه کارگری چاپ آمریکا

پس از یکماه اعتصاب علیه کمپانی زغال سنگ "پی بادی"، اتحادیه متحد معدنیان تصمیم گرفت که کارفرماها را برای یک قرارداد سراسری جدید تحت فشار بگذارد. روز اول مارس، اتحادیه دامنه اعتصابش را به ۱۰ معدن و یک کارخانه دیگر که توسط انجمن گردانندگان زغال سنگ اداره می شد، کشاند. اتحادیه بازآورترین معادن را هدف قرار داد. چند ساعت بعد، کارفرماها تسلیم شدند. آنها پذیرفتند که اتحادیه به اطلاعات در مورد مالکیت معادن غیر اتحادیه ای دسترسی یابد. طرفین با تمهید دو ماهه قرارداد موافقت کردند و اعتصابیون به

سرکار بازگشتند. تمهید قرارداد در واقع باعث آغاز مذاکرات می شود و هنوز مسائل مورد اختلاف را حل نمی کند. احتمال دارد که روز ۳ مه معدنیان مجدداً دست به اعتصاب بزنند. اتحادیه مسئله اطلاعات در مورد مالکیت را ضروری و حساس می داند زیرا ممکن است به حمله به کارفرماهای معادن اتحادیه ای که تلاش می کنند کار را به معادن غیر اتحادیه ای منتقل کنند منجر شود.

امنیت شغلی

رئیس اتحادیه متحد معدنیان، "ریچارد ترومکا"، می گوید که عمر متوسط معادن این انجمن ۷ سال است و با خرید معادن غیر اتحادیه ای توسط کارفرماها که قصد

دارند کار معادن اتحادیه ای را به آنجا منتقل کنند مسئله امنیت شغلی در اولویت اصلی اتحادیه است. خواست اتحادیه از انجمن کارفرماها این است که کارگران بیکار شده عضو اتحادیه متحد معادن را برای هر کار جدید استخدام کنند. اتحادیه همچنین تلاش می کند تا کمپانی های مادر زغال سنگ قرارداد امسال را امضا کنند تا هر نوع توافق در مورد استخدام در معادن جدید نیز معتبر باشد.

اتحادیه همچنین در حال مذاکره با ۴ کارفرماست که ظاهراً منعطف تر هستند. انتظار می رود که مذاکرات اتحادیه با این گروه زودتر به نتیجه برسد و پس از آن اتحادیه برای قرارداد با انجمن گردانندگان زغال سنگ تلاش کند.

نورمن ویلیس رئیس اتحادیه سراسری کارگران بریتانیا بازنشسته میشود

مرکز خبری کارگر امروز:

روز ۲۶ آوریل، رئیس کنگره اتحادیه های کارگری بریتانیا، "نورمن ویلیس" اعلام کرد که پس از کنگره سالانه این سازمان در ماه سپتامبر زود تر از موعد بازنشسته خواهد شد.

به گزارش تایمزمالی، "نورمن ویلیس" که ۶۰ سال دارد مدت ۹ سال در صدر کنگره اتحادیه های کارگری بریتانیا، "تی.یوسی"، بود. "نورمن ویلیس" در طی سالهای ریاست اش مورد انتقاد نیز قرار گرفت. گفته می شود که تعداد اعضای اتحادیه از ۹۰ سال قبل تاکنون ۲۵ درصد کاهش یافت و به

اعتصاب کارگران چاپخانه دولتی آنکارا در ترکیه

مرکز خبری کارگر امروز:

حدود ۱۹۶ کارگر چاپخانه دولتی آنکارا، از روز دوم مارس برای افزایش دستمزده دست به اعتصاب زدند.

کارگران این چاپخانه روزانه ۱۱/۵ ساعت کار می کنند که به آنها سه ساعت و نیم اضافه کاری پرداخت می شود. کارگران حدود ۶ ماه قبل با ارسال طوماری به دولت خواستار افزایش دستمزده شدند. طی ۴ بار مذاکره با کارگران دولت اعلام کرد که

حاضر است برای ۶ ماه اول سال ۳۰ درصد و در ۶ ماه دوم ۴ درصد به دستمزده کارگران اضافه کند. کارگران این پیشنهاد را پذیرفتند و اعتصابشان را از روز دوم مارس آغاز کردند.

دولت ترکیه برای به شکست کشاندن اعتصاب کارگران چاپ یکروز قبل از آغاز اعتصاب تهدید کرد که اگر کارگران اعتصاب کنند کار را به یک چاپخانه خصوصی خواهد سپرد.

کارگاه امروز

گفتگوی کارگر امروز با یکی از فعالین جنبش کارگری سنندج نقاط قوت و ضعف اتحادیه صنعتگر سنندج

خالد ع از فعالین جنبش کارگری در سنندج است. اسد نودینیان از همکاران کارگر امروز با وی درباره اتحادیه صنعتگر و شرایط کار در کارگاههای کوچک گفتگویی انجام داده است که بخشهایی از آنرا خواهید خواند

با توجه به اینکه در کارگاههای کوچک کار کرده اید مقداری از وضعیت کار در آنها بخصوص در شرایط کنونی بگویید.

کارگاههای کوچک تعدادشان خیلی زیاد است و کارگران زیادی را در خود جمع کرده اند. بسیاری از کارگران کم سن و حتی کودکان نیز هستند. ساعت کار کارگاهها محدودیتی ندارد و به ۱۳ تا ۱۴ ساعت در روز میرسد. کارگران در اوایل کار و باصطلاح تا وقتی کار یاد بگیرند دستمزد نمیگیرند و شاید بر حسب اتفاق ۵۰ الی ۱۰۰ تومان بعنوان انعام گیرشان بیاید. بعد هم دستمزدشان بسیار ناچیز است و بعد از دو سال تازه روزی ۲۰ تومان دریافت میکنند. از بیمه و شرایط ایمنی کار نیز خبری نیست. بسیار اتفاق افتاده که کارگری بر اثر سانحه ناشی از کار ناقص العضو شده، چشم و هیچ چیز به او تعلق نگرفته است.

بخصوص بعد از اینکه رژیم به اتحادیه کارگران صنعتگر حمله کرد این مزایای خیلی کمتر شد. زمانیکه اتحادیه صنعتگر بود وضع بهتر بود و کارگران توانستند به بعضی از خواستههایشان برسند مثلا بیمه، میزان حقوق، ساعت کار و... اما از سال ۶۷ و بعد از حمله به اتحادیه و دستگیری فعالین آن و اعدام جمال چراغ ویسی شرایط کار بدتر شد. اتحادیه فشار می آورد، کارفرما را احضار میکند و خواست کارگران را پیگیری میکند. ولی بعد کارفرما ها تهدید میکنند و میگفتند اگر حرف بزنید همان بالای اتحادیه سرتان خواهد آمد.

طبق قانون کار جمهوری اسلامی نیز هیچ کجا این کارگاهها بحساب نمی آیند و قانونی شامل حال آنها نمیشود. بدین ترتیب باز راهی جز اعتراض و اتحاد و همبستگی کارگران باقی نمی ماند. برای مثال در یکی از صافکارهای سنندج به نام گاراژ نبوت در تابستان ۷۱ کارگران خواهان بیمه شدند. صاحب کار به این خواست تن نداد و بهانه می آورد که وضع کار خوب نیست. نمیتواند پول بیمه بدهد و باید برای ۱۰ کارگر ۱۵۰۰۰ تومان بپردازد و غیره. در این گاراژ کارگاههای مختلف چون صافکاری، مکانیکی، نقاشی اتومبیل، گلگیر سازی، تودوزی، و جلوبندی ساز، وجود دارد. این مساله در میان بخش ویسی از کارگران این کارگاهها مورد بحث قرار گرفت و کارگران به این نتیجه رسیدند که با هم به اداره بیمه مراجعه نمایند و فشار بیاورند. اداره بیمه ناچاراً چند مامور به گاراژ فرستاد و کارفرما با بهانه ای که کار نداریم، این کارگران تازه آمده اند و غیره جواب آنها را داد. اما کارگران در مقابل این حرفها همچنان خواهان بیمه بودند و بالاخره موفق شدند حق بیمه درمانی را کسب کنند. بعد از آن خواست تعطیل پنجشنبه ها مطرح شد و کارگران موفق شدند آنرا بدست آورند. همینطور خواستههای افزایش دستمزد و تعطیلات رسمی مطرح شد و کارگران موفقیت هایی بدست آوردند. از جمله دستمزد استادکاران ۲۰۰۰ تومان اضافه شد و دستمزد شاگردان از ۵۰۰ تومان به ۷۵۰ تومان افزایش یافت.

ببینید گرایشهای مختلفی در اتحادیه وجود داشت. یکی گرایش سوسیالیستی کارگری بود که میتوان گفت نقطه قوتهای اتحادیه از طریق این گرایش کسب شده بود. دیگری گرایش محافظه کار بود و جمعی هم روشنفکران بودند. گرایش محافظه کار سعی میکرد که کار و مبارزه اتحادیه به شیوه قانونی و از طریق اداره کار پیش رود. برای کارگران چندین بار تجربه شد. آنها به اداره کار مراجعه کردند اما هیچ نتیجه ای نگرفتند. کارگران فهمیده بودند که باید تنها به اقدامات خود و اتحاد و همبستگی شان اتکاء کنند. گرایش روشنفکرانه به گونه دیگری عمل میکرد. آنها بسیار تئوروانه حرکت میکردند و عملاً برخی اقدامات در داخل اتحادیه را مسخره میکردند. آنها عملاً بدون اتکاء به نیروی اراده کارگران میخواستند با حرکات تند بدون توجه به رابطه مبارزه علنی کارگری و مبارزه قانونی و بدون اتکاء به اراده جمعی کارگران حرکات کارگری را به پیش برند. این شیوه عملاً نیروی کارگر را بدنبال خود نیکشید و باعث میشد که اتحادیه از ظرف اعتراض و مبارزه علیه شرایط زندگی کارگران به طرف سیاسی تبدیل شود. گرایش سوسیالیستی را هم گفتیم. اگر اتحادیه دستاوردی داشت نتیجه تلاش

این گرایش بود. ولی این گرایش کمبودهایی هم داشت. از جمله اینکه تنها به نیروی اعضای خود اتکاء نکند. بلکه بتواند با اتحادیه های دیگر مثل خبازان قنادها، گرمابه ها و دیگر مراکز کارگری ارتباط بگیرد و همبستگی آنها را نیز جلب نماید. از سال ۶۷ با دستگیری جمعی از فعالین اتحادیه عملاً فعالین گرایش رادیکال ضعیف شدند و جای آنها را گرایشهای دیگر گرفت. چنانکه قبل از اینکه رژیم به اتحادیه حمله کند عملاً اتحادیه خارج از سالن ورزشی و کلاس سوادآموزی در عرصه های دیگر کارهایش به تعطیلی کشیده شده بود. وقتی هم که رژیم اخطار به تعطیلی آن نمود گرایش محافظه کار مطرح کرد که برویم به شورای نگهبان و اداره کار و خانه کارگر شکایت کنیم. آنها میخواستند کارگران را به کانال قانونی بیندازند و گرایش رادیکال میخواست با جلب پشتیبانی کارگران ادامه کاری آنرا تضمین کند. ولی دیگر دیر شده بود. اتحادیه از استحکام لازم برخوردار نبود. اتحادیه صنعتگر ۲ سال مراسم اول ماه مه را برگزار کرد. اما ضعف دیگر ما این بود که خانواده های کارگری را که در مراسم اول ماه مه شرکت میکردند به مجمع عمومی ها و کارهای دیگر اتحادیه دخیل نکردیم.

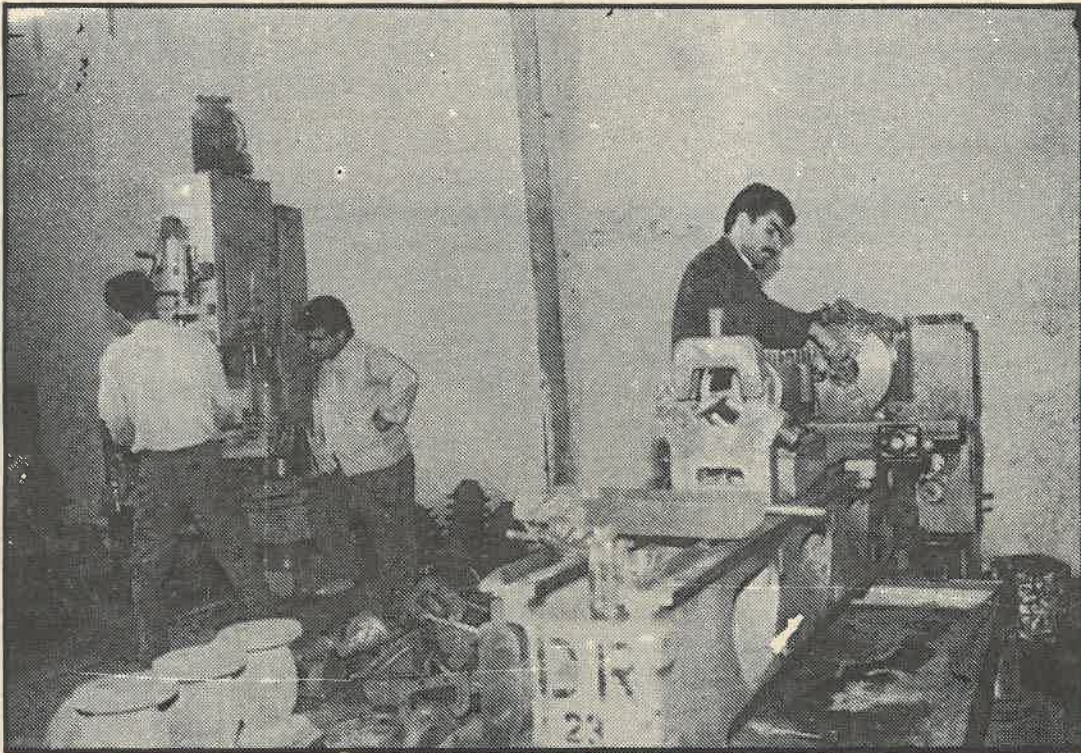
بسیاری جذب اتحادیه شدند. اما بعد ادامه نیافت و این باعث شد تعداد زیادی از کارگران از اتحادیه تعجب بکشند. بویژه کارفرماها میگفتند اگر به اتحادیه بروید از کار اخراج میشوید.

پس از پایان فعالیت اتحادیه، کارگران این بخش چه مبارزاتی داشتند؟

با توجه به دستگیری های بعد از اتحادیه و جو خفقانی که وجود داشت، کارگران نمیتوانستند فشار زیادی به کارفرماها بیاورند ولی مبارزاتی وجود داشت. نمونه آن مبارزه کارگران گاراژ نبوت است که قبلاً اشاره کردم.

درست است که قانون کار جمهوری اسلامی شامل کارگران کارگاهها کوچک نمیشود اما آیا کارگران توانسته اند با مبارزاتشان خواستههایی را تحمیل کنند؟

تقریباً از سال ۶۵ به بعد کارگران از طریق اتحادیه تلاشهای کردند. کلاً اگر صاحب کار میخواست سرپیچی کند و حق کارگر را ندهد کارگران به اتحادیه مراجعه میکردند و از طریق اتحادیه کارفرما احضار میشد. یا اینکه نماینده اتحادیه میرفت و در محل



کار موضوع را بررسی میکند و حتماً کارگر به خواستههایش میرسد و مطالبه اش

اشاره کردید که گرایش محافظه کار سعی میکرد اتحادیه را به قانون متکی کند. در این مورد بیشتر توضیح دهید؟

در قانون کار جمهوری اسلامی هیچ تشکلی به رسمیت شناخته نشده است. اما چند بار هیات کارگران به اداره کار رفته و مذاکراتی با آنها داشت تا بتوانند به هر نامی شده و در ابتدا با نام "تعمیر کاران اتومبیل" تشکلی ایجاد کنند. آنها جر و بحث زیادی بر سر این موضوع داشتند. اداره کار سوال میکرد که آنرا برای چه میخواهید و کارگران جواب میدادند که خودتان میدانید که کارگاههای زیادی در سطح شهر وجود دارد که از هیچ گونه حق و حقوقی برخوردار نیستند. ما میخواهیم که اتحادیه ای داشته باشیم تا این کارگران بتوانند به مشکلات و خواستههای خودشان برسند. بنابراین منظور من این نیست که نباید به اداره کار مراجعه کرد. خوب، این کار کانال قانونی لازم داشت. اما گرایش محافظه کار میخواست کل کار را به اداره کار بسپرد. و روشن است که صرفاً اتکاء به قانون کار جمهوری اسلامی که هیچ حق و حقوقی برای کارگر در نظر نگرفته است راه به جایی نمیبزد. منظور اینست که باید پوشش قانونی را از طریق متحد کردن کارگران بدست آورد.

آیا فکر میکنید که یکی از دیگر اشکالات کار اتحادیه صنعتگر این بود که نتوانست آنطور که باید و شاید به نیازهای مبارزاتی و مسایل روزمره کارگران جواب دهد.

اتحادیه در ابتدا قدمهایی برداشت مثل بیمه، سوادآموزی، دستمزد و... و دستاوردهایی هم داشت و بهین دلیل

را کسب میکرد. مثلاً اتحادیه توانست با فعالیت خود در روز دو ساعت از وقت کارگران بیسواد را به مدرسه بفرستد. کارفرما چنین چیزی را نمی پذیرفت اما اتحادیه از طریق نهضت سوادآموزی به کارفرماها فشار آورد و این خواست متحقق شد. اتحادیه هیاتی را جهت بازدید به این کلاسها فرستاد. یا مسئله بیمه درمانی و بیمه بیکاری که اگر تلاش های اتحادیه نبود متحقق نمیشد. یا مسئله تعاونی اتحادیه تلاشهای زیادی نمود که تعاونی تشکیل دهد.

اتحادیه به اداره کار نماینده فرستاد ولی بدنبال ضربه خوردن آن، این تلاشها نتوانست ادامه بیابد. کارگران همراه با دستیابی به خواستههایشان تجربیات خوبی کسب کردند. اما حمله به اتحادیه حمله به مبارزه و اعتراض کارگران بود و عملاً شرایط را سخت تر کرد. بعد از این یورش مبارزات کارگری وجود داشت اما نه به شیوه منسجم و برجسته.

به نظر شما مناسب ترین شکل تشکل کارگران کارگاههای کوچک کدامست؟

به نظر من متشکل شدن کارگران در اتحادیه کارگری است. تشکلی که بتواند مطالبات و خواست کارگران را دنبال کند و متکی به مجمع عمومی کارگری باشد و تنها از این کانال مبارزات خود را به پیش برد.

کمی هم در مورد شرایط کار این کارگاهها بگویید؟

در این کارگاهها بدلیل نبود شرایط ایمنی کار، سانحه کار زیاد است. بگذارید نمونه ای بیاورم. در همین گاراژ نبوت کارگری بود به اسم منصور که در حین کار دیگ کربیت منفجر شد و باعث نابینایی وی گردید. اداره بیمه هزینه درمانی او را پرداخت کرد بعد از دوندگی زیاد فقط به وی ماهی ۳۵۰۰ تومان میدهند آنهم چون آن موقع سرباز بود و در مرخصی بود توانست این پول را جور کند وگر نه طبق قانون کار پولی به او تعلق نمیگرفت یک نمونه دیگر کارگری بود که روی دریل سنگتراش کار میکرد. سنگ دریل شکسته و هر دو چشمش نابینا شد. اکنون گوشه خانه افتاده چرا که روز مزد بود و مزایایی به او تعلق نمیگرفت. یا یک کارگر تراشکار در کارگاه انگشت دستش قطع شد و نه بیمه و نه کارفرما پولی به او ندادند. کارگران این بخش هیچ حق و حقوقی ندارند.

گزارشی از کارخانه هواکش سازی در تهران

این کارخانه در تهران پارس محله خاک سفید واقع است و به اسم کارخانه پارس مثال، ۳۵ الی ۴۰ کارگر دارد. کارخانه از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت برش و فلز کاری که ۲۵ کارگر دارد و قسمت تکمیلی ۱۵ کارگر. در این کارخانه ساعت کار هشت ساعت است. اما بخاطر میزان دستمزد کم آن کارگران مجبورند برای تامین معاش خود ۱۴ الی ۱۶ ساعت کار کنند. دستمزد برای کارگر مجرد ۶۰۰۰ تومان و کارگر متأهل ۷۵۰۰ تومان است. معمولاً بعد از شش ماه کار کردن در آن کارگران میتوانند درخواست بیمه درمانی کنند.

از نمونه مبارزات کارگران مبارزه برای سوخت و گرم کردن سالن کار، خواست وسایل ایمنی کار، چای عصرانه و اعتراض به کمی مقدار غذا، و بالا بردن دستمزد کارگران کم سن بوده است. در این رابطه کارگران مبارزاتی نیز داشتند. در مورد این خواستهها در میان کارگران یک هفته بحث

میکردند.

وابستگی کارگران ژاپن به کارفرماها

از ماهنامه: "حقوق کار در کارگاه"،
نشریه برای اعضای شوراهای کارگاه
در آلمان

معرفی

مدیریت ژاپنی لغت جادویی هر سرمایه داری در هر گوشه دنیا است. کمتر کشوری است که سرمایه داران آن الگوی ژاپن را سرمشق خود قرار نداده و در عین حال کارگر ژاپنی را بعنوان نمونه به رخ کارگران خود نکشند. در واقع هم وضعیتی که کارگر ژاپنی در آن قرار گرفته است حقیقتاً وضع نامطلوبی است. بالاترین ساعت کار سالانه در کشورهای صنعتی پیشرفته، وفاداری به کارفرما، بازدهی بالا در کار و سرانجام اختصاص تمام نیرو و انرژی برای بهبود تولید مولفه هائی هستند که کارگر ژاپنی امروز با آنها شناخته می شود. برای هر فعال جنبش کارگری باید قاعدتاً این سوال پیش آمده باشد که چرا در ژاپن وضع بر این منوال است. دلایل این اوضاع - لافل برای جنبش کارگری ایران - کمتر شناخته شده اند. مقاله حاضر که توسط پروفیسور کازوهیرو تونای استاد دانشگاه اکیاما نوشته شده میکوشد پاسخ این ستوال را بیابد. نویسنده علت این اوضاع را در ساختار ویژه رابطه کارگر و کارفرما در ژاپن می داند و در مقاله تاثیر این ساختار بر زندگی و مبارزه کارگران را مورد بررسی قرار داده و در موارد متعدده با مقایسه کارگران ژاپن و کشورهای صنعتی دیگر تفاوت چشمگیر این ساختار با سامان موجود در جوامع دیگر غربی را نشان می دهد. خواننده مقاله به سادگی می تواند دریابد که چرا آمادگی به اعتصاب در فی المثل کارگر آلمانی تا این حد با آمادگی ژاپن متفاوت است.

با اینحال نوشته پروفیسور تونای - مثل هر سند دانشگاهی دیگر - علیرغم جنبه اطلاعاتی قوی، به یافتن پاسخهای عملی برای مسئله مورد بحث نمی پردازد و روشن نمی کند که فعالین جنبش کارگری در ژاپن برای مقابله با وضعیت موجودشان چه اقدامات و برنامه هائی دارند و یا اصولاً خود آنها چه می گویند. این امر بویژه در شرایط کنونی که اکثر موسسات و شرکتهای بزرگ در غرب یا مطرح کردن الگوی ژاپنی و طرح بحث "تولید لاغر" دست به تعرض ایدئولوژیک تازه ای علیه جنبش کارگری زده اند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. کمتر فعال جنبش کارگری در کشورهای صنعتی غرب است که فشار سرمایه دار ژاپن را بر گروه خود احساس نکند و از خود نپرسد که پس کارگران در ژاپن چه می کنند؟ تونای جوابی به این سوال نمی دهد.

بهمین شفیق

کارگران در هر کشوری علی العموم به کارفرما وابسته اند. در بررسی مشخص مضمون این رابطه روشن می شود که در هر کشوری علائم مشخصی وجود دارد که این وابستگی را خصلت نما می کند. در ژاپن هم وضع همین است. در اینجا اتحادیه ها در بیست سال اخیر قدرت مبارزاتی خود را بتدریج از دست داده اند. وابستگی ویژه کارگران به کارفرما احتمالاً یک دلیل این امر می باشد.

مقید کردن کارگران به موسسه توسط کارفرماها و دولت

در موسسات بزرگ ژاپنی روال کار این است که کارگر تا زمان بازنشستگی در همان موسسه کار می کند. در موسسات کوچکتر گرایش دیگری وجود دارد: کارگران اغلب از یک موسسه به موسسه دیگر میروند. اما این گرایشات چگونه بوجود آمده اند؟

قدرت جذب موسسات بزرگ در مقایسه با موسسات کوچک

(۱) بین موسسات بزرگ و کوچک اختلاف سطح بزرگی در رابطه با بازدهی تولید و

شرایط کار وجود دارد. این همان به اصطلاح ساختار دوگانه اقتصاد است. هرگاه سطح دستمزد کارگران در موسسات بزرگ با بیش از هزار کارکن معادل ۱۰۰ درصد در نظر گرفته شود، سطح دستمزد در موسسات کوچک دارای ۵۰ تا ۱۰۰ کارکن در ژاپن معادل ۵۸ درصد (در سال ۱۹۸۵) و در آلمان ۷۵ درصد (سال ۱۹۷۷) بوده و در موسسات با ۱۰ تا ۵۰ کارکن در ژاپن معادل ۵۵ درصد و در آلمان ۷۱ درصد. (۲) در زمینه خدمات اجتماعی کارگاهی نیز موسسات بزرگ شرایط مساعدتری را برای کارگران در نظر گرفتند. اولاً: در سال ۱۹۸۵ در ۸۹ درصد موسسات هنگام خروج از موسسه یا یک بازخرید یکباره و یا بازنشستگی کارگاهی در نظر گرفته می شد. ۴۶ درصد موسسات بازخرید یکباره می پردازند، ۱۳ درصد حق بازنشستگی کارگاهی و ۲۰ درصد به هر دو روش. چنانچه کسی پس از پایان تحصیلات در ۱۸ سالگی وارد موسسه ای شود و تا زمان بازنشستگی در آن کار کند، هنگام بازنشسته شدن بطور متوسط معادل ۱۷۸۳۲۰ مارک (سال ۱۹۸۹) دریافت می کند. چنانچه سطح پرداختی موسسات با بیش از هزار کارکن معادل ۱۰۰ درصد در نظر گرفته شود، این رقم در موسسات دارای ۹۹۹ - ۱۰۰ کارکن معادل ۷۸ و موسسات با ۹۹ - ۳۰ کارکن معادل ۵۷ می باشد. اهمیت عظیم بازخرید و یا حق بازنشستگی برای کارگران ژاپن در این ارقام روشن می شود.

بازنشسته ها بطور متوسط تقریباً ۱۶۸۰ مارک در ماه به عنوان حقوق بازنشستگی دولتی دریافت می کنند. این رقم برابر است با ۴۳٪ درصد سطح میانگین دستمزدها است در حالیکه در آلمان معادل ۶۰ درصد میانگین دستمزد است. علاوه بر این کارگران موسسات بزرگ ۹۹۴ مارک در ماه بعنوان بازخرید و یا حق بازنشستگی کارگاهی از خود موسسه دریافت می کنند. البته تا سن ۸۲ سالگی (میزان عمر متوسط زنان، در مردان این میزان ۷۶ سال است). بهمین خاطر بازخرید یا حق بازنشستگی به میزان بالا (در موسسات بزرگ) برای کارگران اهمیت زیادی دارد. دولت ژاپن می داند که پرداختی های بازنشستگی توسط کفاف یک زندگی عادی دوران پیری را نمی کند و به همین دلیل به کارگران توصیه می کند از طریق پس انداز کردن به فکر دوران پیری خود باشند. در عمل هم هر خانوار برای دوره پیری بطور متوسط معادل ۸۴ هزار مارک پس انداز نقد دارد. براساس یک نظرسنجی شرکتهای بیمه در سال ۱۹۹۰، ۵۲٪ درصد مردم علیرغم این نگران تامین دوره سالخوردگی خود هستند.

دوم) دولت ژاپن این سیاست را پیشه کرده است که کمترین میزان مسکن اجاره ای برای عموم را بسازد و در عوض ساختن خانه های شخصی و یا آپارتمانهای شخصی توسط خود افراد را با وامهای مقرون به صرفه تامین مالی کند. ساختن یک خانه شخصی صرفاً با این وامهای دولتی البته دشوار است. برای این کار شخص باید از ثروت خصوصی نیز برخوردار باشد. در ۱۶ درصد موسسات برای ساختن خانه شخصی وامهای با بهره نازل و یا بدون بهره توسط خود کارگاه پرداخت می شود. ۹۷ درصد موسسات با بیش از ۵ هزار کارکن این وامها را به کارگران میدهند، ۷۶ درصد موسسات دارای هزار تا ۴۹۹۹ کارکن نیز به همین ترتیب، در نتیجه چنین سیاستی بطور مثال ۵۷ درصد کارگران موسسات بزرگ در صنایع فولاد دارای خانه شخصی هستند و به ندرت کسی از آنها از مسکن خود ناراضی است. اما از موسسه شخص نمی پس از دریافت وام از موسسه شخص نمی تواند مادامکه بدهی خود را پرداخت نکرده از کارگاه بیرون برود.

سوم) در ژاپن هم حق فرزند دولتی وجود دارد اما مبلغ آن ناچیز است. اگر کسی صاحب دو فرزند کوچک باشد در آلمان حق اولادی معادل ۶/۶ درصد درآمد متوسط

را دریافت میکند (۱۹۸۱)، در ژاپن ۳۰ مارک در ماه یعنی ۷۵ درصد درآمد متوسط (۱۹۹۰). در عوض ۸۸ درصد موسسات یک کمک خانوادگی کارگاهی پرداخت می کنند. اگر کسی دارای دو فرزند باشد و همسرش نیز شاغل نباشد در موسسه ای با بیش از هزار کارکن ماهانه ۲۸۶ مارک، در موسسات دارای ۹۹۹ - ۳۰۰ کارکن ۲۵۱ مارک و موسسات با ۲۹۹ - ۱۰۰ کارکن ۱۹۳ مارک بعنوان کمک خانوادگی دریافت می کند. البته اختلاف سطح کمک خانوادگی بر اساس بزرگی موسسات چندان زیاد نیست. این اختلاف سطوح موسسات بزرگ و کوچک سه دلیل مهم وجود دارد. اولاً دولت ژاپن از آغاز دوره "می جی" (۱۹۱۲ - ۱۸۶۸) - یعنی آغاز دوره سرمایه داری در ژاپن - سیاست تقویت موسسات بزرگ برای افزایش قدرت رقابت آنان در عرصه بین المللی را در پیش گرفت. برای این امر دولت با سیاست مالی و مالیاتی خویش موسسات بزرگ را در مقایسه با موسسات کوچک در وضع مساعدتری قرار داد. بطور مثال در اواسط دوران می جی دولت یکسری از موسسات سودآور دولتی را به بازرگانان فروخت تا سرمایه خصوصی (در تولید) جمع شود. هنوز هم ضریب مالیاتی برای موسسات

کوچک بیش از موسسات بزرگ است. موسسات بزرگ در امر تحقیقات برای تکنیکهای جدید کمکهای مالی بسیار دریافت می کنند. در سال ۱۹۸۷ بطور مثال هیتاچی ۷۲ میلیون مارک، توشیبا الکترو ۶۶ میلیون مارک، صنایع سنگین میتسوبی ۶۴ میلیون مارک و صنایع سنگین کازاواکی ۵۲ میلیون مارک دریافت کردند. کل سوسید دولتی برای موسسات کوچک و متوسط در همین سال ۷۲ میلیون مارک بود.

ثانیاً اکثر موسسات کوچک بعنوان موسسات ماهواره ای جانبی به موسسات بزرگ وابسته هستند. توسط این روابط وابستگی موسسات بزرگ قطعات مورد نیاز خود را ارزاتر از حالتی که خود تولید کنند از موسسات جانبی تهیه می کنند. شرکتهای اتومبیل سازی بندرت دارای انبار برای قطعات می باشند زیرا که این قطعات پس از سفارش، توسط موسسات جانبی تولید و براساس نیاز شرکت مادر درست سزوقت تحویل می شود. در نتیجه کارگران این شرکتهای جانبی طبیعتاً از درآمد کمتری برخوردار هستند.

ثالثاً اتحادیه ها در سطح موسسه سازماندهی شده اند و به اصطلاح اتحادیه های کارگاهی هستند. قراردادهای تعرفه بر این اساس در درون واحد منعقد می گردند و شرایط کاری نمی توانند فرا کارگاهی تنظیم شوند. در اکثر موسسات کوچک قرارداد تعرفه ای وجود ندارد و در نتیجه اختلاف سطح دستمزد کارگران زیاد است. چنانچه سطح میانگین دستمزد و حقوق ۱۰۰ درصد در نظر گرفته شود، سطح دستمزد و حقوق کارگری که از پائین در رده در هم از صد قرار داشته باشد معادل ۶۱ درصد سطح میانگین (۱۹۸۹)، در آلمان ۷۵ درصد (۱۹۷۸)، در آمریکا ۵۹ درصد (۱۹۶۲) و در انگلستان معادل ۵۱ درصد

(۱۹۸۹) می باشد. سطح دستمزد کارگری که در رده بیست و پنجم از پائین قرار دارد در ژاپن معادل ۷۶ درصد، در آلمان ۸۵ درصد، در آمریکا ۷۳ درصد و در انگلستان ۶۶ درصد می باشد. به دلیل سطح نازل خدمات بیمه های اجتماعی دولتی واحدهای بزرگ جاذبه زیادی برای کارگران دارند. در عین حال سطح بالای خدمات در واحدهای بزرگ سبب تضعیف خواست کارگران نسبت به یک استاندارد بالا در خدمات اجتماعی دولتی می گردد. سابقاً اتحادیه ها خواستار این بودند که حق بازنشستگی دولتی بایستی تضمین کننده یک سطح زندگی مناسب برای بازنشستگان باشد. اما اکنون این مطالبه چندان قوی نیست زیرا که کارگران در موسسات بزرگ بوسیله خدمات اجتماعی کارگاهی به یک استاندارد نسبتاً خوبی از زندگی دست یافته اند.

در کنار این تفاوت اقتصادی موسسات بزرگ از چنان سیاست اشتغالی پیروی می کنند که شاغلین خود را در میان کسانی که تازه آغاز بکار کرده اند انتخاب کنند. به همین دلیل تنها تا سن ۲۴ سالگی یک شانس واقعی برای ورود به یک موسسه بزرگ وجود دارد. در نتیجه رقابت شدیدی بین دانش آموزان برای ورود به معدود دانشگاههای معتبر وجود دارد تا بتوان بعداً در یک موسسه بزرگ استخدام شد.

اقدامات کارفرماها برای تعلق طولانی کارگران به واحد

(۱) تخصص و آموزش ناکافی فراکارگاهی: کسیکه مدت زیادی کار می کند معمولاً



از تخصص بالاتری برخوردار می گردد. این تخصص در ژاپن اما اکثراً تخصصی درون کارگاهی است. حتی اگر کسی به عنوان کارگر متخصص مدت طولانی در یک کارگاه کار کند، تخصص بدست آمده اش در سایر شرکتهای اعتبار ندارد. رشته هائی که استثنائی بر این امر تشکیل می دهند عبارتند از معلمین، حرفه های پزشکی، دریانوردی و معماری. در این رشته ها دوره های کارآموزی دولتی برای کسب تخصص وجود دارد. در این رشته ها کارگران اغلب از یک شرکت به شرکت دیگر تغییر شغل می دهند. این بویژه در رشته های پزشکی مشاهده می شود.

سه دلیل برای این وضعیت وجود دارد. اول اینکه در ژاپن سنت اصناف مجزا وجود ندارد. سابقاً البته در ژاپن هم مواردی از اصناف صنایع کارگاهی وجود داشت اما اینها برخلاف رسم رایج در اروپا صلاحیت آموزش دادن به یک کارآموز و تبدیل وی به یک صنعتگر را نداشتند. به همین دلیل این رسم وجود نداشت که تخصص یک صنعتگر همه جا از اعتبار برخوردار باشد. دوم اینکه بنگاههای بزرگ از سالهای بیست و نهم حاضر سیاست کارآموزی ویژه ای را تعقیب می کنند که بر اساس آن کارگران متخصص مورد نیازشان را خودشان آموزش می دهند. از همین رو کسب تخصص در بنگاههای بزرگ از خصلت درون کارگاهی برخوردار است.

سوم اینکه سیاست کارآموزی کنونی دولت نیز آموزش درون کارگاهی بنگاههای بزرگ را دارای اهمیت می داند. در قانون کارآموزی قید گردیده است که کارفرماها خود امر آموزش کارکنان را برعهده می گیرند و دولت و بخش عمومی حمایت لازم را به عمل خواهند آورد. از این طریق نیز کارآموزی کارگاهی تقویت شده است. در اثر چنین عواملی برای یک کارگر دشوار است

از یک بنگاه به بنگاه دیگر تغییر شغل بدهد.

اقدامات حمایتی توسط موسسات رفاهی کارگاهی و غیره

کارفرماها بوسیله انگیزه های اقتصادی نیز کارکنان را تشویق می کنند تا زمان بازنشستگی در همان موسسه کار کنند. اولاً: تقریباً در تمام کشورها درآمد شخص قاعدتاً متناسب با طول زمان تعلق به بنگاه و سن شخص است. این گرایش در ژاپن بویژه قوی است. چنانچه درآمد یک کارگر با کمتر از دو سال سابقه کار در همان کارگاه معادل ۱۰۰ درصد در نظر گرفته شود، درآمد کارگری با ده تا بیست سال سابقه در ژاپن معادل ۱۵۰ درصد، در آلمان ۱۱۴، در فرانسه ۱۲۹ و در ایتالیا معادل ۱۲۳ درصد است. در مورد کارمندان با همین شرایط در ژاپن ۱۵۷ درصد، در آلمان ۱۱۵، در فرانسه ۱۳۲ و در ایتالیا معادل ۱۴۱ درصد است.

چنانچه سطح درآمد متوسط کارگران بین ۲۱ تا ۲۴ ساله معادل ۱۰۰ درصد در نظر گرفته شود، درآمد یک کارگر صنعتی گروه سنی ۳۵ تا ۳۹ ساله در ژاپن ۱۶۰ درصد، در آلمان ۱۰۸، در فرانسه ۱۱۴، در ایتالیا ۱۱۳ و در آمریکا ۱۲۳ درصد است. در مورد کارمندان این نسبت در ژاپن ۱۸۶ درصد، در آلمان ۱۵۵ درصد در فرانسه ۱۷۶، در ایتالیا ۱۷۶ و در آمریکا ۱۷۱ درصد است.

در ژاپن ارتقاء دستمزد و حقوق و یا ترفیع با سنش سن یا سابقه تعلق به کارگاه و بر اساس ارزیابی پرسنلی مورد تصمیم گیری قرار می گیرد. اهمیت سابقه تعلق به کارگاه و سن به مرور کمتر شده است و بویژه از نیمه سالهای هشتاد ارزیابی پرسنلی از اهمیت بیشتری برخوردار گردیده است.

این سیستم دستمزدی دارای برخی جوانب منفی برای کارگران است. اولاً به این وسیله یک عدم توازن بین کار ارائه شده و سطح دستمزد بوجود می آید. بویژه با توجه به اینکه اکنون نسبت به گذشته دوره کوتاهتری برای کسب تخصص برای انجام کار لازم است. به این ترتیب کارگران جوان از سطح نسبتاً پائین دستمزدشان در مقایسه با همکاران مسن ترشان ناراضی هستند. علاوه بر این کارفرماها نیز هنگام بیکارسازیهای توده ای ناشی از مشکلات اقتصادی اغلب تمایل به اخراج کارگران مسن تر دارند.

دوم این سیستم هنگام تعویض محل کار از یک کارگاه به کارگاه دیگر اثر منفی خود را بر جا می گذارد. اگر سطح دستمزد بر اساس سابقه تعلق به کارگاه تعیین شود، تغییر محل کار برای کارگرانی که دیگر تازه کار نیستند همراه با زیانهای مالی خواهد بود. اگر سطح دستمزد اساساً با توجه به سن تعیین شود، آمادگی کارفرماها برای استخدام کارگرانی که تازه کار نیستند کاهش می یابد.

سوم اینکه در میان همکارانی که باید در موقعیتی مشابه با یکدیگر همکاری داشته باشند، پرداخت دستمزد متفاوت در ازای کار مشابهشان یک تاثیر روانی منفی بوجود می آورد.

علیرغم این حدود دو سوم کارگران این سیستم دستمزدی را مطلوب می دانند زیرا که کارگران مسن تر برای امرار معاش خویش به پول بیشتری نیاز دارند، زیرا که فرزندانشان به دانشگاه می روند و تنها حدود ۱۰ درصد دانشجویان از کمک هزینه دولتی برخوردار می شوند. سطح این کمکها نیز یک چهارم و یا یک پنجم هزینه امرار معاش و شهریه ها است. به همین دلیل رسم بر این است که والدین متفاجر بالای تحصیل دانشگاهی فرزندان خود را تامین کنند. در سال ۱۹۸۸ خانواده های دانشجویان دانشگاههای خصوصی بطور متوسط ماهانه حدود ۱۷۲۰ مارک برای فرزندان دانشجوی خود که مستقلاً زندگی می کردند پرداخت می کردند. این رقم برای دانشجویان دانشگاههای دولتی حدود ۱۰۷۳ مارک بود. این خود دلیلی است برای اینکه در مدت اخیر زوجها فرزندان کمتری دارند. در بعضی از بنگاهها کمک هزینه های کارگاهی خصوصی برای کارکنان بنگاه رایج

وابستگی کارگران ژاپن به کارفرماها

است. این کمک هزینه‌ها البته باید بعداً به بنگاه بازپرداخت شوند.

دوم: در اکثر بنگاه‌ها هنگام خارج شدن از بنگاه یک پرداختی یکباره به عنوان بازخرید رایج است. این روال در اینک کارگران مدت طولانی در همان بنگاه کار کنند شدیداً موثر است. چنانچه سطح باز خرید کارگری با ده سال سابقه کار در بنگاه را معادل ۱۰۰ درصد در نظر بگیریم، این مبلغ برای کارگری با ۳۰ سال سابقه کار معادل ۱۰۲۱ درصد (یعنی بیش از ده برابر) خواهد بود و این در حالی است که مزد چنین کارگری تقریباً دو برابر مزد کارگر با ده سال سابقه تعلق به کارگاه است. چنانچه کسی به دلایل شخصی از بنگاه خارج شود بین ۲۰ تا ۵۰ درصد کمتر از حد معمول از بابت بازخرید دریافت می‌دارد. چنانچه کسی برای بار اول شرکتش را عوض کند کلاً بین ۲۰ تا ۵۰ درصد کمتر دریافت می‌دارد. این مبلغ برای بار دوم به میزان ۴۰ تا ۶۰ درصد کمتر است.

تفاهم بین کارفرماها و کارگران

کارفرماها در ژاپن با کارکنان بنگاهشان نسبتاً تماس زیادی دارند تا بدین وسیله از منازعات پیرامون مسائل کار اجتناب نموده، یک اشتغال دراز مدت را تأمین و روحیه کاری را بالا ببرند. از سال ۱۹۲۰ به این منظور در بسیاری از بنگاه‌ها بخشهایی مستقل به نام بخش پرسنلی تشکیل شده است. تماسهای مزبور نه تنها در جریان کار بلکه پس از آن نیز برقرار می‌گردند. بعد از پایان کار اغلب روسا و زیردستانشان باهم در رستوران غذا می‌خورند و غالباً نیز کارفرماها یا روسا پول غذا را پرداخت میکنند که البته این مخارج بعداً توسط موسسه به آنها برگردانده می‌شود.

در نتیجه این اقدامات کارفرماها و دولت، کارگران بنگاههای بزرگ معمولاً تا زمان بازنشستگی در همان بنگاه کار می‌کنند. این امر برای کارگران ژاپنانه در بر دارد: اول: نفس ماندن در همان موسسه تا زمان بازنشستگی. کارگران باید مدام به این فکر کنند که اصرار معاششان وابسته به کارفرماهاست. به این وسیله اجرای عملی اصل قانوناً تصویب شده ارزش برابر کار و سرمایه در واقعیت بی معنی می‌شود. کارگران در ژاپن از شرایط کاری خویش نسبتاً ناراضی هستند. بر اساس برخی بررسیهای مبتنی بر مقایسه بین المللی رضایت جوانان از زندگی شغلی خویش که در سال ۱۹۸۹ انجام گرفته است تنها ۸ درصد جوانان ژاپنی از زندگی شغلی خویش رضایت دارند. این رقم در آمریکا ۵۱ درصد است. علیرغم این کارگران ژاپنی امکان اینرا ندارند که با خروج از شرکت خودشان این ناراضی را اعلام کنند.

دوم: کارگران ژاپنی صراحتاً بر این واقفند که کارفرما و کارگر امر مشترک دارند. در مقابل این سوال که "چه کسی به امر تأمین معاش شما کمک خواهد کرد چنانچه در اثر نوآوریهای تکنیکی شرایط کاری شما متزلزل شود؟" در سال ۱۹۸۲، ۶۲ درصد کارگران ژاپنی و ۷ درصد کارگران آلمانی پاسخ دادند که کارفرماها و در مقابل ۶ درصد کارگران ژاپنی و ۸۰ درصد کارگران آلمانی جواب دادند اتحادیه ها و ۲۷ درصد کارگران ژاپنی و ۴ درصد کارگران آلمانی گفتند که خودشان زندگی خود را تأمین خواهند کرد.

سوم: یک کارگر ژاپنی البته از آگاهی معینی برخوردار است مبنی بر این که عضو یک بنگاه است. اما بسیار اندک خود را عضو محلی که در آن زندگی می‌کند می‌داند. این از آنجا ناشی می‌گردد که او از وقت آزاد کمی برخوردار است و اغلب از یک شعبه شرکت به یک شعبه دیگر منتقل می‌شود.

علیرغم اینها دو سوم کارگران اشتغال دائمی را امری مطلوب می‌دانند. احتمالاً آنها نیز به زیانهای ناشی از این امر واقفند اما تغییر ساختار بازار کار را امر مشکلی تلقی می‌کنند. به همین دلیل آنها روال جاری اشتغال دائمی را برای تضمین

معاش خود به عنوان بهترین راه حل دوم می‌دانند.

سازماندهی رقابت بین کارکنان

یک هدف اتحادیه‌ها محور رقابت در میان کارگران بود. اما اتحادیه‌ها در ژاپن در این مورد خیلی بد کار می‌کنند. سیستم ارزیابی پرسنلی در عوض نقش مهمی در رقابت میان کارگران ایفا می‌کند. هنگام پرداخت مزایا، افزایش دستمزد و ترفیع شغلی نتیجه این ارزیابی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. چنین چیزی در آلمان هم وجود دارد. اما در ژاپن تقریباً در همه شرکتها به کار گرفته می‌شود و مشخصات زیر را دارد:

اول: در اکثر شرکتها سه عرصه اصلی وجود دارد: بازدهی کار، استعدادها و موضع فرد نسبت به کار. نکاتی که تحت عنوان موضع فرد نسبت به کار مورد ارزیابی قرار می‌گیرند عبارتند از اینکه چه اندازه تأخیر در حاضر شدن در محل کار صورت می‌گیرد، چقدر جدیت در کار موجود است و اینکه آیا دستورالعملهای روسا رعایت می‌شود. در عین حال رئیس مربوطه بطور غیر مستقیم میزان استفاده از مرخصی سالانه و یا دفعات اجتناب از انجام اضافه کاری را نیز وارد ملاحظات می‌کند. به همین دلیل اغلب بین کارفرماها و کارگران اختلاف نظر وجود دارد زیرا که ارزیابیها بر مبنای فاکتورهای عینی صورت نمی‌گیرد بلکه ارزیابی ذهنی روسای مربوطه نسبت به کارکنان نقش مهمی بازی می‌کند. در ژاپن این سنت است که کارگران در ماه اوت یا پایان سال به روسایشان هدیه می‌دهند (به ژاپنی: شوگون، سایبو). چنانچه رئیس در یک روز تعطیل اسباب کشی کند، زیر دستانش به او کمک می‌کنند. یک دلیل این امر این است که کارمندان عالیترتبه معمولاً در ارزیابی پرسنلی از اختیارات مهمی برخوردار هستند.

دوم: فقط کارمندان نیستند که مورد ارزیابی قرار می‌گیرند بلکه کارگران هم به همین ترتیب. به همین خاطر کل کارکنان باید به روسای خودشان و به موسسه نشان دهند که در توسعه مثبت بنگاهشان مشارکت دارند.

دوم: با تضمین اشتغال مادام العمر این امکان وجود دارد که روحیه کاری کارگران تنزل یابد. به همین دلیل کارفرما سیستم ارزیابی را با وجود آنکه تا همچنانکه در بالا ذکر شد از سقوط اخلاق کاری جلوگیری شود و با ناراضیهای کارگران کوشا نیز مقابله گردد. برای اجتناب از ایجاد تشنج بین کارفرما و کارگر، کارفرماها نتیجه ارزیابی را مخفی نگه می‌دارند. به همین دلیل بسیاری از کارگران از این می‌ترسند که از طرف بنگاه چه ارزیابی از آنها به عمل می‌آید.

مشارکت دارند تا به این وسیله از جانب رئیس خودشان یک ارزیابی خوب دریافت کنند.

تأثیرات ارزیابیهای مختلف در افزایش دستمزد و حقوقها و در ترفیع شغلی علی‌العموم چندان زیاد نیست. با اینهمه کارگران علاقه زیادی دارند که خوب از بومه آزمایش در بیابند. موقعیت اجتماعی شخص در ژاپن بر اساس ارزیابی اجتماعی شرکتش و موقعیت خود او در شرکت تعیین می‌شود. در ژاپن رسم است که اشخاص هنگام معرفی کردن خود، یک کارت ویزیت با نام شرکتی که در آن کار می‌کند و موقعیت خود در آن شرکت ارائه می‌کند.

نتیجه

در بالا به دو نکته اشاره شده است که دارای علائم متضادی هستند: با سابقه طولانی تعلق به کارگاه نوعی از جامعه بنگاه‌ای از کارگران و کارفرماها ساخته می‌شود. از طرف دیگر با ارزیابی پرسنلی در میان کارکنان رقابت ایجاد می‌گردد. توازن در این میان چگونه برقرار می‌شود؟ اول: برای حفظ وفاداری کارکنان در مقابل کارفرمایان، کارفرماها باید اشتغال مادام العمر آنها را تضمین کنند. البته برای کارفرماها غیر ممکن است که چنین تضمینی را برای کل کارکنان بدهند زیرا که وضعیت اقتصادی خواه ناخواه با نوسانات همراه است. از همین رو کارفرماها همیشه تعداد معینی کارگر با قراردادهای مدت دار استخدام می‌کنند تا بتوانند اشتغال مادام العمر کارگران ثابتشان را تضمین کنند.

دوم: با تضمین اشتغال مادام العمر این امکان وجود دارد که روحیه کاری کارگران تنزل یابد. به همین دلیل کارفرما سیستم ارزیابی را با وجود آنکه تا همچنانکه در بالا ذکر شد از سقوط اخلاق کاری جلوگیری شود و با ناراضیهای کارگران کوشا نیز مقابله گردد. برای اجتناب از ایجاد تشنج بین کارفرما و کارگر، کارفرماها نتیجه ارزیابی را مخفی نگه می‌دارند. به همین دلیل بسیاری از کارگران از این می‌ترسند که از طرف بنگاه چه ارزیابی از آنها به عمل می‌آید.

صید در لنج یا تباه شدن جسم و جان کارگر

بلند زنگنه، کارگر ماهیگیری

لنج کشتی بسیار کوچک و بی امکاناتی است که تمام کارهای ماهیگیری در آن با دست و پا استفاده از نیروی بازو انجام می‌گیرد. بزرگترین لنج را که بین ۳۰ تا ۴۰ گز میشود آشپز میگویند و کوچکترین لنج هم تک تکو نام دارد که کمتر از ۲۰ گز است. صاحبان لنج که معمولاً از سرمایه داران شیراز، اصفهان و یا تهران هستند وسایل صید و متعلقات آنرا در اختیار یک ناخدا میگذارند. اولین کار ناخدا اینست که به پاسگاه ژاندارمری محل صید میرود و اجازه صید دریافت میکند. هر لنج فقط حق دارد هفت روز در دریا باشد تا امکان فروش ماهی به امیرنشین ها را نداشته باشند. در بندر بوشهر در چهار نقطه صید انجام می‌گیرد. حفره ماهینی، صلح آباد، ظلم آباد و نیروگاه. ناخدا پس از کسب اجازه مثلاً برای یک لنج ۳۰ گزی حدود هشت کارگر استخدام میکند. کارگران از میان کسانی انتخاب میشوند که در شبلات آزمایشی را گذرانده باشند و دقت صید دارند. استخدام هم به شیوه شفاهی است. بلافاصله کارگر کارش را شروع میکند. دهها قالب یخ و بشکه های گازوئیل و روغن و گریس و غیره بایستی با دست از ماشین ها پیاده شوند. و با قایق دستی به لنج منتقل شوند. پس از اتمام کار نه یک ذره از تن و نه از لباس تمیز میماند و نه نیرویی در بدن احساس میشود. لنج که حرکت کرد بایستی توره‌ها آماده شوند. تور اگر بهم پیچیده شده باشد باید باز شود و اگر پاره باشد دوخته شود. توره‌های شیمی آماده پرتاب میشوند و

غیره. تورها پرت میشوند و ۲۴ ساعت در آب میماند. کارگر بدنبال آن یا تور سیمی پرت میکند و یا با قلاب شروع به صید میکند. ساعت کار روز و شب در لنج معنی ندارد. کارگر بنده‌ای است که به لنج فروخته شده است. هر جور ضرورت صید ایجاد کند کارگر باید کار کند. هیچ وسیله ایمنی نظیر قایق نجات و غیره هم در کار نیست. لباس صید از خود کارگر است. به او دستکش هم داده نمیشود. اصلاً صاحب لنج دوست ندارد که کارگر دستکش بپوشد زیرا از قدرت دست او به هنگام کشیدن تورها کم میکند. کارگر وقتی پس از ۲۴ ساعت سراغ تور میرود با چه زور و سوزی تور را در این مدت جلبک گرفته است و صدف که از جلبک تغذیه میکند خود را به ریسمان چسبانده است. کارگر وقتی تور را میکشد تمام دستش خون آلود میشود. اما یک لحظه هم حق رها کردن تور را ندارد. حال ممکن است خار لقمه و یا خروس دریایی در تور باشد و بطرف تور خار و تیر بیندازد. مساله اصلی در این میان صید ماهی است. باید بهر قیمت شده تور را بیرون کشید. وقتی تور بالا آمد باید تمام جاندارانی را که در بازار فروش ندارند و قابل خوردن نیستند را جدا کرد و ماهی های صید شده را به اطاق زیر لنج برد و با یخ انبار کرد. به این کار میگویند پاک کردن. البته اگر صید میگو باشد باید سز ماهی را کند و آنرا پاک کرد. در هنگام کشیدن توره‌های سیمی (گرگور) است که کارگر بیشترین فشار کار در دریا را احساس میکند و پس از این کار هیچ ماهیگیری نیست که بتواند یک قدم بردارد. همه همانجا می‌افتند و پس از استراحت کوتاهی پاک کردن ماهی شروع میشود و

بعد هم انبار کردن آنها.

خطرات دریا

بزرگترین خطر برای یک ماهیگیر در لنج خود دریاست. در ساعاتی از روز موجها به ارتفاع بیش از یک متر میرسد. اگر ناخدا کوچکترین اشتباهی کند خطر دردم شکسته شدن لنج وجود دارد. خطر بعدی وجود کوسه و اره ماهی در خلیج فارس است. وقتی کارگر به آب می‌افتد قبل از اینکه از غرق شدن پترسد از کوسه میترسد. کارگران در دریا هیچگونه امکانات پزشکی درمانی ندارند. در کنار همه اینها گرمای تابستان نیز خود بلای است. کلاً موج خلیج، کوسه و اره ماهی و جانداران خطرناک دیگر هر سال تعدادی قربانی از کارگران میگیرند. کارفرما در مقابل صدمات و یا مرگ کارگر هیچ تمهیدی ندارد.

بیماری ها

کارگران ماهیگیر عموماً بدلیل فشار کار و بیخوابی عصبی هستند. خشونت و عصبیت در تمام زندگی و حتی در لهجه آنها مشهود است. تشنج آفتاب داغ در حداقل ۵ ماه از سال و نیز بیخوابی چشمان کارگران را ضعیف کرده است. لرزش مداوم کشتی زانوها را دچار آرتروز میکند. فشار مداوم تور کمر درد ایجاد میکند. ارمغان هوای شرجی و رطوبت و کار دایمی در میان آب هم رماتیسم است. کارگر که به چهل سالگی میرسد زیر باز فشار کار برده واز و مریضی های نامبرده دیگر توان صید

ماهی را از دست میدهد. کارگران بندرت بیش از ۵۵ سال عمر میکنند.

ساعت استراحت

فقط هنگام غذا خوردن کارگران با هم دست از کار میکشند. خوابیدن یکساعت یا دو ساعت طول میکشد و آنهم نوبتی است. کارگری که نوبت خوابش میرسد به اطاق زیر لنج میرود. و خود را روی توره‌ها می‌اندازد. وقتی او را بیدار میکنند از شدت خستگی هیچکدام از حواسش کار نمیکند و چشمش یکپارچه خون است و جایی را نمی‌بیند. با اینحال خود را بعرشه میرساند و کارش را ادامه میدهد. پس از هفت روز لنج به ساحل بر میگردد. اگر ته لنج را جلبک گرفته باشد (گسار) باید توسط کارگران پاک شود و مخلوطی از روغن کوسه و رنگ به آن زده شود. اگر لنج سوراخ شده باشد باید ترمیم گردد و اگر موتور احتیاج به تعمیر داشته باشد باز کارگران باید آنرا انجام دهند.

تغذیه

غذا توسط خود کارگران تهیه میشود و پول روی هم گذاشته و آنرا از بندر خریداری میکنند. کسی حق ندارد به ماهی های صید شده دست بزند.

سهم کارگران از صید ماهی

در سالهای اخیر امکان صید ماهی برای لنج کم شده است. کشتی های بزرگ و کشتی های ژاپنی و غیره با وسایل کامپیوتری و مجهز در واقع بخشهای

پرماهی را جارو میکنند. به همین دلیل یک لنج ۳۰ گزی در هفت روز بطور نسبی بیش از ۶۰۰ کیلو ماهی صید نمیکند. این مقدار دو قسمت میشود. نیمی از آن به صاحب لنج میرسد. نیم دیگر آن نیز باز دو قسمت میشود. نیمی از آن خرج استهلاک لنج و موتور و تعمیر و تأمین گازوئیل و غیره میشود و بقیه هم بین ناخدا و کارگران تقسیم میشود. سهم ناخدا معمولاً دو سهم از پنج سهم است و به این ترتیب به سختی در آمد بخور و نگیری نصیب کارگر میشود.

اعتراضات

کارگران صیاد همیشه عصبانی و معترض هستند. مخصوصاً در سالهای اخیر اکثر به سهمی که برای استهلاک لنج و موتور و غیره برداشته میشود اعتراض داشتند. در بندرعباس و بندر دیلم کارگران این سهم را به کارفرما نمیدادند. در دیلم کارگران شبانه به محل پارکینگ لنج ها رفته و دو لنج را آتش زده، این کار صاحبان لنج ها را ترساند و به پس دادن سهم مذکور رضایت دادند. اما در بندر دیگر هنوز رسم قدیمی سهم بری بجای خود باقی است. کارگران هیچ تشکلی ندارند و این امر آنها را در موقعیت ضعیفی قرار داده است. برای مثال صاحبان لنج در برابر اعتراض وسیع کارگران به تقسیم ماهی راهی پیدا کردند. شبلات برای آنها یک شورای صید درست کرد که خود صاحبان لنج در راس آن هستند و اداره اش میکنند. آنها به کارگران یک کوبین صیادی دادند که شامل چند کیلو برنج و روغن و تایید و صابون و غیره میشود و این امر از اعتراضات آنها کاست.

مقدمه:

با آغاز بحران سرمایه داری در مقیاس جهانی، روند متعارف و جا افتاده مناسبات میان جنبش کارگری از یک طرف و طبقه سرمایه دار و دولتهای حامی آن از طرف دیگر بسرعت در حال فرو ریختن است. اتحادیه هایی که برای مدت طولانی طی دهه های بعد از جنگ دوم نقش دولتی دفاع از منافع صنفی کارگران در عین حفظ بنیاد نظم موجود - کارمزدوری - را ایفا می کردند امروز بطور جدی در مقابل این سوال قرار گرفته اند که: آیا میتوان در عین تامین منافع طبقاتی سرمایه، به در منافع کارگران حتی در سطح صنفی هم وفادار ماند؟ زمینه اجتماعی طرح این سوال، موقعیت دگرگون شده بورژوازی جهانی در مقابل جنبش کارگری است. اینکه سرمایه داری جهانی برای حفظ روند متعارف انباشت سرمایه، دستاوردهای موجود جنبش کارگری را زیر سوال برده و لذا حتی ظروف رفرمیستی جنبش کارگری یعنی اتحادیه ها را هم تحمل نمیکند و در بهترین حالت میخواهد اتحادیه ها را به ابزارهای انقاع کارگران به قبول کاهش و یا انجماد دستمزد، سازماندهی اضافه کاری اجباری، و در کل ارگانهای بسیج کارگران برای افزایش سوددهی سرمایه کشور خود تبدیل کند. در پاسخ به این تعرض جهانی و سازمانیافته، اتحادیه ها ناگزیر شده اند رسالت سنتی خود مبنی بر حفظ تعادل میان دو طبقه را با نیازهای جاری بورژوازی منطبق کنند، وظایف اجتماعی و سیاسی خود را مجدداً تعریف کنند، الگوریتم خود در قبال شرایط جدید را ارائه دهند و همه این شرایط فعلی و انفعالات جدی در درون خود اتحادیه ها بوجود آورده است. در درون اتحادیه ها گرایشهای مختلف در حال شکل گیری است. ساختار تشکیلاتی قدیمی آنها از طرف رهبران رادیکال و توده های کارگری زیر سوال میرود. عقد قراردادهای دسته جمعی به میدان رودرویی رهبران سازشکار و توده های عضو تبدیل میشود. هراس توده های کارگر از بینکار شدن گاهها آنان را در مقابل هم قرار میدهد. اپوزیسیون های درونی در میان اتحادیه ها شکل میگیرند که توسط گرایش حاکم اتحادیه ها محور سرکوب قرار میگیرند. در تقاطع از جهان همچون فنلاند، اتحادیه سراسری به ارگان تبلیغ و تحمیل مطالبه بورژوازی - ۷ درصد کاهش دستمزد - به کارگران میشود. در آمریکا و بعضی از کشورهای اروپایی روند کاهش اعضای اتحادیه ها ادامه دارد که بخشا محصول ناکارانی آنها در دفاع از منافع کارگران در مقابل تعرض سرمایه داری است. همه این فعل و انفعالات را سرمایه داری جهانی جشن میگیرد و برای تسریع این روند تلهلفات دامنه داری را راه میاندازد. صحبت از "دایناسور" اتحادیه ها ورد زبان مطبوعات راست شده است. هفته نامه و روزنامه ای متعلق به طبقات حاکم را نمی توان سراغ گرفت که در آن از مضار اجتماعی اتحادیه ها برای کارگران صحبت نشده باشد. دعای رسمی اقتصاد بورژوازی مبنی بر رابطه قدیمی تورم با افزایش دستمزد، قرارداد دسته جمعی و نهایتاً وجود اتحادیه ها به صفحات روزنامه های پرتیراژ راه یافته است. تبلیغ علیه اتحادیه ها حتی در شوهای تلویزیونی آمریکا - شمالی - هم جریان دارد. در پشت این فضای سرشار از ضدیت با تشکل کارگری و ناروشتی رهبران اتحادیه ها، گرایشهای درونی جنبش کارگری در حال شکل گیری است که مشخصاً خود را در نظرات رهبران، بیانیه ها، قطعنامه ها، آلترناتیوها و چشم اندازها و مطالبات اتحادیه ها نشان میدهد. در پائین به دو مورد از این گرایشها پرداخته میشود که از طرف دو اتحادیه بزرگ کانادا - اتحادیه فلزکاران (USWA) و اتحادیه کارگران ماشین سازی (UAW) - نمایندگی میشوند.

در تاریخ ۲۳ اکتبر ۱۹۹۱ شعبه کانادایی اتحادیه فلزکاران آمریکا (USWA) در رابطه با نحوه مقابله کارگران با بحران اقتصادی جاری و تعرض عمومی سرمایه داران علیه کارگران کنفرانسی برگزار کرد. در این کنفرانس بیش از چهارصد نفر شرکت

ناسیونالیسم و رفرمیسم در جنبش کارگری کانادا

مروری بر دو گرایش

محسن ابراهیمی

داشتند که نمایندگانی از دو عرصه دانشگاه و جنبش کارگری از کشورهای آلمان، آمریکا و کانادا جزو شرکت کنندگان بودند. مباحث کنفرانس اساساً روی سندی تحت عنوان "قدرت مند کردن کارگران در اقتصاد جهانی - یک دستور کار کارگری برای دهه ۹۰" متمرکز شد. در حال حاضر مبارزه اتحادیه کارگران از خطوط اساسی مندرج در این سند تاثیر میپذیرد. سند مذکور در حقیقت بیانیه اتحادیه فلزکاران کانادا برای دهه ۹۰ محسوب میشود.

سام گیندین (Sam Gindin) مشاور اصلی اقتصادی باب وایت (رهبر قبلی CAW) و پرویزدنت فعلی (CIC) (۱) سند مذکور را طی نوشته ای بنام putting the Con Back in the Economy (۲) مورد نقد

دهی از طرف کارگران را بعنوان تنها راه نجات تبلیغ میکنند. تاکتیکی که یکبار توسط اتحادیه کارگران اتوموبیل سازی آمریکا در سال ۱۹۸۴ بکار بسته شد ولی بجای نجات معیشت کارگران تراژدی غم انگیز تار و مار شدن حیات هزاران کارگر چنرال موتوز در شهر فلینت ایالت میشیگان تسبب کارگران شد. ارزیابی حاضر نشان خواهد داد که چگونه هم گرایش فرموله شده در سند کنفرانس و هم گرایش ظاهر رادیکال تر فرموله شده توسط سام گیندین، هر دو سعی میکنند کارگران را از رویارویی مستقیم با تعرضات سرمایه داری از طریق به میدان آوردن نیروی طبقاتی متشکل منحرف کرده و تن دادن به این تعرض را بطرف غیر مستقیم تر و پیچیده تر سازمان دهند.



باب وایت و شیرلی کار در کنگره کار کانادا

مبانی اصلی "سند کنفرانس" و انتقادات سام گیندین

قرار داده است. اگر در مقاله سام گیندین فقط اشاره کوتاهی به این سند میشود اما مطالعه دقیق آن نشان میدهد که مخاطب او گرایشی در جنبش کارگری است که مبانی نظری صریح و فرموله شده اش را در همین سند میتوان سراغ گرفت. مرور انتقادی نظرات سام گیندین در مورد سند مورد بحث خصوصاً نقد آلترناتیو سیاسی - اجتماعی منتج از این نظرات به دلایل زیر از اهمیت برخوردار است: پلیسک سام گیندین با گرایش مورد بحث و بطور مشخص با سند کنفرانس اهمیت و کاربرد جهانی دارد به این دلیل که این پلیسک حول پاسخ اجتماعی و سیاسی کارگران در مقابل تعرض بورژوازی به دستاوردهای جنبش کارگری تحت پوشش رقابت در عرصه جهانی متمرکز شده است که در حال حاضر زندگی و مبارزه کارگران در سراسر جهان را تحت تاثیر قرار داده است. آنچنانکه نوع پاسخ کارگران به مطالبات بورژوازی کشور خود جهت قدرتمند شدن در صحنه رقابت با سرمایه های رقیب در شکل گیری گرایشهای درون جنبش کارگری نقش جدی ایفا میکند. هیچ مبارزه کارگری در قاره آمریکا - ایضا در سایر نقاط جهان - را نمی توان سراغ گرفت به نحوی با مساله تجارت آزاد، رقابت و انتقال سرمایه به کشورهای دیگر رابطه نداشته باشد. نمایندگان سیاسی احزاب حاکم و احزاب رسمی اپوزیسیون یکصدا و شب و روز تلاش میکنند تا اذهان عمومی را با برجسته کردن و سرافراز آمدن در عرصه رقابت، علیه مقابله کارگران با بحران اقتصادی جاری و تعرض عمومی سرمایه داران علیه کارگران کنفرانسی برگزار کرد. ای با سرمایه داران دم گرفته و امتیاز

۱- آیا مساله اصلی اقتصاد کانادا، تهدید شدن توسط رقابت از طرف کشورهای در حال توسعه است؟ در پاسخ به این سوال نویسنده تاکید میکند که کانادا اساساً با کشورهای توسعه یافته، آمریکا، ژاپن و کشورهای اروپایی - رقابت میکند تا با کشورهای در حال توسعه. او یادآور میشود که با توجه به بنیاد صنعتی ضعیف کانادا همچنین رقابت با کشورهای توسعه یافته - آهم در متن تجارت و بازار آزاد - علیه ما (کشور کانادا) عمل خواهد کرد.

۲- آیا مدل تکنولوژی پیشرفته، امنیت اتحادیه و دستمزد بالا و تامین شغلی را فراهم خواهد کرد؟ با طرح مثالهایی از صنایع مبتنی بر تکنولوژی پیشرفته تاکید میشود که اتحادیه های قدرتمند، مزد بهتر، شرایط کار بهتر و در کل حقوق اقتصادی و سیاسی کارگران بطور ساده از نوع و سطح تکنولوژی استنتاج نمیشود. به عنوان مثال نورتن تله کام (Nortem Telecom) اولین کمپانی کانادایی با تکنولوژی پیشرفته توانسته است ۹۷ درصد کارگران آمریکائی اش را از متشکل شدن در اتحادیه ها محروم کند.

۳- آیا ارتقاء مهارت نیروی کار مهمترین منبع رشد اقتصادی است؟ سام گیندین میگوید که تلقی "آموزش کارگران" به مثابه پاسخ مسائل اقتصادی خامی ای بیش نیست و در مقابل ادعا میکند که مسائل اقتصادی کشور ساختاری است. بدین ترتیب که این مسائل مربوط به عوامل زیر است: طبیعت Branch صنعت، وابستگی به تکنولوژی خارجی و تحقیق و توسعه آمریکائی، ناتوانی در تبدیل منابع غنی کشور به محصولات تمام شده و بالاخره فقدان ارتباط مابین هزینه های بالای برنامه اجتماعی (تعلیم، تربیت، بهداشت) از یکطرف و تدارک داخلی ملزومات این برنامه های اجتماعی (تجهیزات پزشکی و عملی، کامپیوتر ها و...) به زعم سام گیندین حرکت از "ساختار اقتصاد" بجای "آموزش کارگران" به عنوان ریشه مسائل اقتصادی به مبارزه با منطق بازار و نتایج آن رهنمون خواهد شد.

۴- آیا وجود یک منشور اجتماعی میتواند استاندارد حداقل و حقوق اساسی در سطح بین المللی را تضمین کند؟ انتقاد اساسی سام گیندین به گرایش مورد بحث از این مورد هم با عطف توجه به رقابت آزاد مطرح میشود. او اعتقاد دارد که برخلاف تصور نظر مقابل، در شرایطی که مناسبات اقتصادی بر رقابت و سرمایه گذاری آزاد استوار است مقاصد خوب یک منشور اجتماعی میتواند تحت فشار رقابت کاملاً تحت الشعاع قرار گیرد. سخن اصلی سام گیندین در این مورد این است که منشور اجتماعی تنها در شرایط تجارت و سرمایه گذاری کنترل شده میتواند نقش موثر ایفا کند.

۵- اگر "استراتژی تکنولوژی پیشرفته" پاسخ نیازهای رقابت نیست، پس چه نوع استراتژی رقابت کارساز خواهد بود؟ در پاسخ به این سوال ادعا میشود که سوال اساسی چپ و جنبش کارگری بجای "چگونه رقیب شدن" باید این باشد که "چگونه به خدی از کنترل بر زندگی خود دست یابیم و ظرفیت تولیدی خود را توسعه دهیم؟"

۶- آیا مساله رقابت چگونه باید مواجه شد؟ این سوالی است که به زعم گیندین مشاجره وسیعی را میان چپ در مقیاس بین المللی برانگیخته است و در پاسخ به این سوال در میان بخش مهمی از جنبش کارگری، سوسیال دموکراسی و چپ بطور کلی یک توافق عمومی وجود دارد. نویسنده به موارد اصلی محتوای گرایش مذکور که به وضوح با مضمون "سند کنفرانس" اتحادیه فلزکاران منطبق است اشاره میکند که مهمترین آن به قرار زیر است: جهانی شدن اقتصاد واقعیتی است که کارگران کانادا هم با آن مواجه هستند. مهمترین فاکتورهای این واقعیت عبارتند از: تحرک سرمایه و رقابت جهان سوم با کانادا. از آنجائی که کارگران کانادائی حتی با دادن امتیاز به سرمایه داری هم نمیتوانند با سطح دستمزد این کشورها رقابت کنند لذا باید بنیاد تولیدی کشور به صنایع پیشرفته انتقال یابد. صنایعی که از تکنولوژی پیشرفته برخوردارند و نسبت به استخراج ساده منابع و صنعت مونتاژ ارزش افزائی هستند و به سطح بالائی از مهارت کارگر نیاز دارند. این مهارت های حرفه ای بالاتر و یک تعهد ملی برای آموزش و توسعه آنها کلید رقابت جدید است. ضمناً این تاکید بر نقش کارگران، دخالت آنان در تمام سطوح اقتصادی را ضروری میکند. چیزی که مبنائی برای پتانسیل "همکاری نوین" با کارفرماها و دولت خواهد بود.

سام گیندین با طرح سولاتی محتوای اجتماعی و اقتصادی گرایش مذکور را مورد نقد قرار میدهد که چند مورد آنها به قرار زیر است:

ملی تعریف شوند، بلکه باید چپ و جنبش کارگری راه حل مستقل و آلترناتیو خودش را داشته باشد و این آلترناتیو توسعه دموکراتیک ظرفیت تولیدی است و این توسعه ظرفیت تولیدی فقط در متن تجارت تحت کنترل قابل تحقق خواهد بود. برای داشتن تصویر جامع تر از آلترناتیو مورد دفاع سام گیندین ضروری است بر استنتاج سیاسی او هم تاکید شود: او معتقد است که عزیمت از نیازهای رقابت، تلقی کردن تجارت آزاد به عنوان تنها راه مناسبات اقتصادی بین المللی، قرار دادن آموزش بعنوان محور استراتژی تکنولوژی پیشرفته فقط یک چیز را در مرکز برنامه کارگران برای دهه ۹۰ قرار خواهد داد: همکاری با سرمایه داران و دولت. و این همکاری با توجه به تعرض سرمایه داری علیه دستاوردهای کارگران معناتی نخواهد داشت جز تن دادن به دستور کار سرمایه داران. در مقابل سام گیندین نظر اثباتی خود را با تاکید بر استقلال کارگری برترتیب زیرین مطرح میکند: واقعیت قدرت سرمایه (این حقیقت که سرمایه تولید را سازمان میدهد) حاکی از این است که اتحادیه ها باید با کمپانیها همکاری کنند. اما اینچنین مناسبات باید بر مبنای دستور عمل مستقل استوار شود. تاکید بر دستور مستقل کارگری نویسنده را به طرح این سوال رهنمون میشود که: چی نیروی میخواید در توسعه و تحکیم بنیاد یک اقتصاد قدرتمند در کشور ما هدایت کننده باشد؟ پاسخ گیندین این است که در دهه ۹۰ این امر که جنبش کارگری میتواند و باید رهبر باشد به رسمیت شناخته شود.

تسلیم به تعرض سرمایه داری، محتوای اصلی "سند کنفرانس" اتحادیه فلزکاران

"سند کنفرانس میخواهد استراتژی کارگران برای دهه ۹۰ را با عزیمت از نیازهای سرمایه خودی در عرصه رقابت جهانی تنظیم کند. بر طبق "سند کنفرانس" جنبش کارگری کانادا قرار است جهت حفظ اشتغال کارگران - و نه حفظ دستاوردها و توسعه آنها - بعنوان مشاور سرمایه کانادائی در افزایش قدرت رقابت عمل کند و نائل شدن به این هدف هم قرار است از طرق مختلف از جمله خرید کارخانه توسط کارگران، شرکت کارگران در مدیریت و ارتقاء مهارت نیروی کار عملی شود. این در بهترین حالت مکمل استراتژی خود سرمایه دار کانادایی برای سهمین شدن بهتر در سود کل سرمایه اجتماعی در مقیاس جهانی است. سرمایه دار کانادایی برای دست یافتن به سود بیشتر بساطش را از کانادا جمع کرده و در آن نقطه ای از جهان پهن میکند که استانداردهای معیشت پائین است، تشکل کارگری ممنوع است، دستمزد پائین است و در یک کلام نرخ سود بالاست. اتحادیه فلزکاران میخواهد در همین جا از طریق "مالکیت و مدیریت کارگری" وظیفه پائین آوردن هزینه تولید، افزایش قدرت رقابت و در نتیجه بالا بردن نرخ سود سرمایه کانادائی را تقبل کند. این اتحادیه در رابطه با خرید "الگوما" توسط کارگران (که یکی از نمونه های اولیه پیاده کردن استراتژی مورد بحث است) از پیش اعلام کرده است که کارگران برای حفظ شغل خود ناگزیرند به مدت ۵ سال به دستمزد پائین تن داده و بیکار شدن ۲۵ درصدی نیروی کار خود را تحمل کنند. این در حقیقت تن دادن به امتیازات مورد درخواست کمپانی برای حفظ قدرت رقابت است. "الگوما" صرفنظر از اینکه چه کسی مالکیت جقوتی آن را برعهده دارد میبایست کالایش را در بازاری عرضه کند که در آن مکانیسم رقابت قیمتها را تعیین میکند. بدین معنی باید بتواند با هزینه تولید کالای مشابه در آنسوی جهان برابری کند و جهت برابری با آن ناگزیر از استثمار کارگانش با شرایطی بدتر از شرایط صنعت مشابه در کشورهای دیگر است. از نقطه نظر "سند کنفرانس" ارتقاء مهارت نیروی کار کلید رقابت اعلام شده است. در واقع قرار است از طریق ارتقاء مهارت نیروی کار و در نتیجه رشد بازآوری کار هزینه تولید هر واحد کاهش یافته و لذا در بازار از عهده رقابت با کالاهای مشابه برآید. این البته تن دادن به

کارگزاران

بقیه از صفحه ۱۱

ناسیونالیسم و فرمیسم در جنبش کارگری کانادا

مطالبات کارگر به سراغ سرمایه رفتند ولی اتحادیه فلزکاران کانادا با مطالبات سرمایه سراغ کارگران می‌رود.

ناسیونال فرمیسم، محتوای اصلی انتقادات سام گیندین

منتقد، توهمات رهبری اتحادیه فلزکاران (که در "سند کنفرانس" منعکس است) را نسبت به امکان ارتقاء سطح زندگی کارگران در متن رقابت آزاد و با حمایت از سرمایه داخلی را افشاء میکند اما خود اسیر توهمات دیگری است که جا دارد به خطوط اصلی آنها اشاره شود. این توهمات را میتوان تحت عناوین زیر دسته بندی کرد: ۱- وابستگی، مساله اصلی اقتصاد ۲- تجارت تحت کنترل، بهتر از تجارت آزاد ۳- رهبری کارگری، اما رهبری برای رفم در کشور خود.

۱- وابستگی مسئله اصلی اقتصاد

بزع گیندین مساله اصلی اقتصاد کشور ساختاری است و معضلات اقتصادی کانادا ریشه در branch-plant صنعت کانادا دارد. وابستگی، مشغله اصلی این ساختار است که در وابستگی به ماشینهای خارجی، منابع تحقیق آمریکائی و شکست در تبدیل منابع غنی کشور به محصولات جاری و ... متجلی میشود. اگر منظور نویسنده از مشکلات اقتصادی کشور، معضلات سرمایه هموطن برای سهم شدن در سود سرمایه جهانی نیست بلکه محرومیت روزافزون کارگران از یک زندگی انسانی، افزایش شدت استثمار، تحمیل اضافه کاری اجباری، تنزل استانداردهای محیط کار و کلا هر آنچه است که به طبقات محروم جامعه مربوط میشود، آنگاه میتوان این استنتاج را کرد که گویا تمام این شرایط محصول نوع معینی از سرمایه داری است و نه خود نظام سرمایه داری. این نوع معین، سرمایه داری وابسته به ماشین آلات و تحقیقات آمریکایی است. گوتی اگر مثلا وسایل تولید در خود کانادا تولید میشود، شبکه تحقیقی خالص کانادائی جایگزین تحقیقات وابسته میشود و در یک کلام ساختار وابسته اقتصاد کشور به یک اقتصاد متکی بخود تبدیل میشود، شرایط اساسی رهبری کارگران از وضعیت فلاکتی روزافزون فراهم میشود. در چنین تحلیلی معنی اساس کار مزدی جای خود را با دشمنان خارجی - و در اینجا همسایه جنوبی - که از طریق طبیعت وابسته اقتصاد منافع خود را پیش می‌برند عوض میکند. تحقق آرزوی منتقد - رها شدن اقتصاد کانادا از شر تکنولوژی وابسته به آمریکا - سرمایه داری کانادا در بهترین حالت خود را به موقعیت آمریکائی دهه ۶۰ ارتقاء خواهد داد که در یک برتری بلامنازع تکنولوژیک قرار داشت. اما در همین سرزمین نفوق تکنولوژیک یکی از بی حقوق ترین بخش های طبقه کارگر جهان زندگی میکند و ۳۰ میلیون انسان از حق ابتدائی بیمه درمانی محرومند. در ضمن متعاقب همین دوره طلای تکنولوژیک وحشی ترین و ارتجاعی ترین نماینده سیاسی و ایدئولوژیک سرمایه داری جهانی - ریگانیسم - تقدیم بشریت شد. اگر کانادا گامها از موقعیت آمریکائی دهه ۶۰ فراتر رود باز هم "نورتن تله کام" که یک صنعت خالص کانادائی است، کارگران الکترونیک مالزی را که از حق تشکل محرومند به کارگران متشکل کانادائی ترجیح خواهد داد، دستمزد در ترکیه را در مقابل دستمزد کارگر کانادائی مناسب تر یافته و فعالیتهایش را به جنوب آمریکا منتقل خواهد کرد، چرا که در آنجا فقط ۳ درصد از ۲۳ هزار کارگر کمپانی متشکل هستند. "نورتن تله کام" در فاصله ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۰ تعدد ۹ شعبه اش را در کانادا تعطیل کرد، نه به این دلیل که تکنولوژی اش وابسته بود، بلکه به این دلیل که تنها از طریق استثمار کارگر ارزان و بیحقوق در



آندره کولومبار دبیر اتحادیه پست تورنتو

رادیکال پیش نمیرد بلکه از آنجائیکه نقطه حرکت خودش هم مقتضیات سرمایه داخلی است لذا در همان دام نقد ناسیونالیستی اوضاع اقتصادی و استنتاجات فرمیستی از آن نقد باقی میماند.

۲- تجارت تحت کنترل، بهتر از تجارت آزاد

گیندین بدرستی اعلام میکند که نباید اجازه داد منافع مربوط به رقابت اقتصادی، منافع ملی تلقی شود اما خود این شبهه را دامن میزند که گویا منافع مربوط به تجارت با برنامه تر و سازمان یافته تر با منافع ملی همخوانی دارد. بدیهی است که اصولا "منافع ملی" دستاویز تبلیغاتی طبقات دارا جهت بیسج نیرو برای پیشبرد منافع طبقاتی خودشان است. لذا اگر فرض را بر این بگذاریم که منظور منتقد از منافع ملی منافع طبقات محروم جامعه است، این سوال مطرح میشود که چگونه "تجارت تحت کنترل" میتواند به نفع این طبقات باشد. "تجارت تحت کنترل" قرار است اساسا از طریق تنظیم تجارت خارجی توسط اعمال محدودیتهای گمرکی منافع کمپانی ها و کارگران را در عین حال تحقق بخشد. مکانیسم عملی "تجارت تحت کنترل" این است که موانع گمرکی اعمال شده توسط دولت خواهد توانست بازار داخلی را از هجوم کالاهای ارزان تر خارجی دور نگاهداشته و در نتیجه کالاهای داخلی امکان تحقق ارزش خود را در بازار داخلی را به دست خواهند آورد. نتیجه این پروسه سرمایه دار داخلی را به ماندن در بازار ملی تشویق کرده و مانع انتقال سرمایه به کشورهای دیگر و بسته شدن کارخانه ها خواهد گردید. همین سیاست هم اکنون از

طرف "باب وایت" برای مقابله با تهدیدات جنرال موتورز در رابطه با بستن کارخانه هایش بکار گرفته میشود. باب وایت برای فراهم کردن شرایط رقابت جنرال موتورز با کمپانیهای ژاپنی و در نتیجه ادامه تولید در کانادا این مطالبه را پیش دولت فدرال گذاشته است که سهم کمپانیهای ژاپنی در بازار کانادا از ۵۵ درصد به ۱۶ درصد تنزل یابد. همینجا لازم است خاطر نشان کنم که "تجارت تحت کنترل" مورد بحث در حال حاضر توسط کمپانیهای بزرگ اتوموبیل سازی آمریکا تحت عنوانی دیگر - تجارت عادلانه - تبلیغ میشود. این کمپانیها اخیرا برای تحقق "تجارت عادلانه" یک هیات عالی به ریاست جرج بوش روانه ژاپن کردند. گی یاکوکا "مدیر کمپانی کرایسلر بعد از بازگشت از این سفر خطاب به یک کلوب اقتصادی در دیترویت، ضرورت و حیاتی بودن "تجارت عادلانه" را چنین توضیح داد: "ما در این شهر مشکل ویژه ای داریم، سه کمپانی بزرگ (جنرال موتورز، کرایسلر، فورد) در سال گذشته کمتر از ۸۵ هزار وسیله نقلیه در ژاپن فروختند. در مقابل ژاپن در حدود ۳/۸ میلیون ماشین در آمریکا بفروش رساند." و در ادامه صحبتش حسرت کشورهای اروپایی را خورد که فروش ژاپن در اروپا تا انتهای این قرن را به ۱۶ درصد محدود کرده اند. در این هیچ شکی نیست که گیندین از طریق "تجارت تحت کنترل" اهداف کارگران را دنبال میکند ولی یاکوکا اهداف سرمایه را. اما در واقعیت "تجارت تحت کنترل" در مقابل تجارت آزاد شکلی دیگر از سازماندهی مناسبات سرمایه های مستقر در کشورهای مختلف برای توزیع جهانی سود است. بدین معنی حتی در صورت عملی شدن "تجارت تحت کنترل" در بهترین حالت نسبت توزیع سود سرمایه در سطح جهان تغییر میکند که این ربطی به منافع کارگر ندارد. بی ریط بودن "تجارت تحت کنترل" به منافع کارگر مخصوصا با توجه به دو فاکتور مهم زیر آشکار میشود: اول، این "تجارت تحت کنترل" قرار است اساسا توسط نمایندگان سیاسی طبقات حاکم دنبال شود که در حال حاضر تحت نفوذ مستقیم همین جنرال موتورزها، تجارت آزاد قاره ای و شرایط بهتر چپاول کارگران در خارج از محدوده های گمرکی را سازمان میدهند. بدین معنی حتی اگر دیوار هزار لایه آهنین چهار طرف کشور کانادا را در مقابل ورود کالاهای ژاپنی محصور کند، سرمایه دار کانادائی تولید و استثمار در منطقه آزاد تجاری "ماکوئیلادورا" در شمال مکزیک را ترجیح خواهد داد. منطقه ای که در آن سرمایه در قید آلودگی محیط زیست نیست، نگران قرارداد دسته جمعی نیست، و نیروی کار مجانی نیم میلیون کارگر منبع سرشار سودآوری است.

ثانیا، در بحث گیندین یک فاکتور بنیادی اقتصاد سرمایه داری در دوران بحران غایب است. "بحران نشانه آنست که گرایش نزولی نرخ سود بالفعل شده و سود سرمایه عملا کاهش یافته است. سرمایه های مختلف برای تخصیص سهم بیشتری از ارزش اضافه تولید شده در کل اقتصاد به جان هم میافتند. رقابت عمیقا تشدید میشود، بسیاری از سرمایه داران ورشکسته میشوند. از سوی دیگر کل طبقه سرمایه دار برای تشدید استثمار و تولید ارزش اضافه بیشتر به سطح معیشت طبقه کارگر یورش میرد" و در این شرایط از نقطه نظر طبقه کارگر "پایان کار از دو حال خارج نیست: یا طبقه کارگر از نظر ایدئولوژیک، سیاسی و تشکیلاتی از چنان قدرتی برخوردار است که بحران اقتصادی بورژوازی را به عرصه سیاسی و به مبارزه ای مستقیم بر سر حکومت بکشاند و از این طریق اقتصاد بورژوازی را با بحران آن برای همیشه نابود کند. و یا مبارزه در سطح اقتصادی محدود میماند و بورژوازی در یورش خود به سطح معیشت طبقه کارگر به پیروزی میرسد، استثمار تشدید میشود، و زمینه لازم برای آغاز دوره جدیدی از انباشت سرمایه فراهم میگردد. راه میانه ای نیست و محدودیت و عجز تاریخی جنبش سندیکائی کارگران در تحلیل نهائی در همین واقعیت نهفته است" (۴) در نظر نگرفتن دو فاکتور مورد بحث گیندین را مجبور کرده است آلترناتیوی را به جنبش کارگری پیشنهاد کند که دقیقا نسخه دیگری از آلترناتیو مورد نظر اتحادیه کارگران فلز است. آلترناتیوی که در نهایت

در صورت موفقیت، سهم بری بیشتر سرمایه هموطن از کل سرمایه اجتماعی را از طریق افزایش قدرت رقابت نتیجه خواهد داد. اتحادیه فلزکاران صریحا افزایش قدرت رقابت سرمایه را تبلیغ میکند، اما در مقابل، سام گیندین تضعیف قدرت و رقابت سرمایه خارجی از طریق "تجارت تحت کنترل" را مینا قرار میدهد که در واقع همان قدرتمند تر کردن سرمایه داخلی از طریق غیر مستقیم است.

رهبری، اما رهبری برای رفم در کشور خود

مساله رهبری، بدون تردید، دو وجه لاینفک و متقابل تعیین کننده را در بر دارد: رهبری توسط کدام نیروی اجتماعی و رهبری برای تحقق کدام اهداف اجتماعی. نقد گیندین در این مورد تا آنجا که به "مشارکت" مورد دفاع اتحادیه فلزکاران مربوط است از صراحت برخوردار است. مساله اصلی دهه ۹۰ رهبری است و نه مشارکت. اما ارزیابی نظر اثباتی گیندین در قبال دو جزء این سوال نشان میدهد که او اساسا آن نوعی از رهبری کارگری را مد نظر دارد که قرار است مشارکت با سرمایه را هدایت کند. مضمون اجتماعی این نوع رهبری در نحوه طرح سوال کاملا مستتر است. "چه کسی، در واقع، توسعه یک اقتصاد قدرتمند را میخواهد رهبری کند؟" مشخصات این اقتصاد قدرتمند، تحقیقی به وابستگیهای تکنولوژیکی و تحقیقی به همسایه جنوبی و قراردادن اقتصاد کشور بر پای بنیادهای تکنولوژیکی و تحقیق داخلی است. این همان ناسیونال - فرمیسم است که رهبری اش را سوسیال دموکراسی در معیت و به انکاء سنسینکالیسم کارگری برای چند دهه بعد از جنگ جهانی دوم بعهده داشته و تاریخ آن به پایان رسیده است. در شرایطی که سرمایه داری جهانی سازماندهی استثمار در مقیاس جهانی را در دستور خود قرار داده، در شرایطی که "نورتن تله کام" کانادا کارگر ترک و مالزیایی را علنا تهدید میکند که اگر دست از پا خطا کند سرمایه اش را بجای امن تری انتقال داده و در گرسنه و بیخانمان رهایش خواهد کرد، در شرایطی که حتی مراحل مختلف تولید یک محصول در کشورهای مختلف انجام میگردد و سرنوشت بخشهای مختلف کارگران جهان در عرصه اقتصادی عمیقا به هم گره خورده است و کلا در شرایط سازماندهی جهانی تعرض علیه کارگران، رهبری کارگری برای اصلاح ساختار سرمایه داخلی بدون تردید یک ناسیونالیسم اصلاح طلبانه، تنگ نظر و عقیم است. در چنین شرایطی که بقول جیم بن کارگر بیکار شده فولاد آمریکا "تنها راه داشتن امنیت اقتصادی در آمریکا نداشتن یک بازار نیروی کار ارزان در خارج آمریکاست" هرگونه جدا کردن سرنوشت اجتماعی و سیاسی کارگران از یکدیگر، سرمایه داری جهانی را برای شکست دادن مبارزات پراکنده کارگران با توسعه رقابت میان آنها تقویت خواهد کرد. به عبارت دیگر آلترناتیو اصلاح ساختار سرمایه داخلی، حتی با افق مورد نظر جیم بن یعنی بهبود وضع کارگران هم سازگاری ندارد. در شرایطی که تلاش برای سازماندهی مبارزه علیه بنیادهای نظام سرمایه داری اهمیت عاجل دارد، آلترناتیو سام گیندن اولاً هیچ جایگاهی برای چنین تلاشی قائل نیست و ثانیا حتی برای اصلاحات در چهارچوب نظام سرمایه داری هم چشم به اصلاح ساختار سرمایه دوخته است و نه سازماندهی مبارزه مستقیم کارگری.

پاروقی ها

۱- CIC تشکیلات مرکزی اتحادیه های کارگری کاناداست که بیش از ۲ میلیون کارگر را نمایندگی میکند. در جریان کنگره اخیر CIC باب وایت بعنوان پریزیدنت CIC انتخاب شد.

2 - "Putting the Con Back in the Economy", This Magazine, No. 8, May '92.

۴،۳ - منصور حکمت، "نظری به تنوری مارکسیستی بحران، ۱۳۵۹، ص ۵۸.

کارگزار امروز

گفتگو با یورگن هوفمن از فعالین اتحادیه خدمات آلمان

درباره مسائل جنبش اتحادیه‌ای

یورگن هوفمن عضو اتحادیه کارکنان بخش خدمات (اوتی‌وی) در آلمان است. وی در مدارس این اتحادیه و اتحادیه سراسری کارگران آلمان (دی.گ.بی) تدریس میکند و یکی از بنیانگذاران و ناشرین مجله "مسائل مبارزه طبقاتی" است. از یورگن هوفمن تاکنون کتابهایی درباره آینده اتحادیه‌های کارگری و محیط زیست منتشر شده است. مسعود رازی از همکاران کارگر امروز در آلمان با وی گفتگویی انجام داده است که خواهید خواند.

طی سالها جنبش اتحادیه‌ای در اروپا و آمریکا تغییرات بسیاری را از سر گذرانده است و دارای جناحهای متفاوتی است. آنچه که کلیه این جناحها را بهم پیوند میدهد پذیرش منطق سرمایه و تعیین سیاستهای اتحادیه در چهارچوب "سرمایه‌داری واقعا موجود" است و یورگن هوفمن که میتوان وی را متعلق به جناح راست جنبش اتحادیه‌ای بحساب آورد آنرا بخوبی بیان میکند. نظرات وی نشان میدهد که چرا بسیاری از رهبران اتحادیه‌ها حتی هنگامی که با کاهش دستمزد کارگران موافقت میکنند آنرا کمال واقع بینی میدانند.

طبق آخرین توافقات اتحادیه کارگران و کارکنان بخش عمومی و ترانسپورت (اوتی‌وی) با کارفرماها قرار است ۳ درصد به دستمزدهای ۲/۳ میلیون شاغلین این بخش اضافه شود. این میزان اضافه دستمزد برای نخستین بار بعد از جنگ دوم جهانی حتی کمتر از ۲/۴ درصد تورمی است که برای امسال پیش بینی می گردد. عکس العمل اعضای اتحادیه در مقابل نتیجه این دور از مذاکرات دسته جمعی با کارفرماها چگونه بود؟

اینکه آیا تورم واقعا ۲/۴ درصد خواهد شد یا بالاتر و یا پائین تر هنوز معلوم نیست. لذا هنوز معلوم نیست که آیا در سال آینده قدرت خرید واقعی کارکنان این بخش کاهش مییابد یا خیر. ولی قدر مسلم اینست که نتیجه مذاکرات خیلی پائین بود ولی اعضای اتحادیه نیز علیه آن اعتراضی نکردند. امسال برخلاف سال گذشته کمیسیون مذاکره دائما با اعضای پائین اتحادیه در تماس بود و نتایج مذاکره را به اطلاع آنها می رساند. امسال در شهرها و بخشها در رابطه با امکان یا عدم امکان گرفتن درصد بالاتر روحیه نومیاندن وجود داشت و حتی آنهایی که سال گذشته وسیعا به نتیجه مذاکرات اعتراض داشتند و درصد بیشتری می خواستند، امسال موافق نتایج مذاکرات بودند.

سال گذشته ناراضیتری بعدی بود که رهبری اتحادیه مجبور شد نتیجه کار خود را (۵ درصد اضافه دستمزد) به ری اعضای بگذارد. از آن زمان چه اتفاقاتی افتاده که شاغلین این بخش توقعاتشان پائین آمده است؟

شاید بتوان گفت که سال گذشته از بدو امر توقعات و امید به یک نتیجه خوب بالا بود. برعکس امسال آنچه که در اذهان جا افتاده وضعیت بحرانی اقتصاد و ۴ میلیون بیکاری است که در آینده خواهیم داشت. از سوی دیگر همکاران اتحادیه که در شهرها، بخشها و ایالتها هستند بخوبی وضعیت بودجه دولتی را می شناسند و می دانستند که تا چه حدی دولت مقروض است. نباید فراموش کرد که مقروض بودن دولت خود می تواند تبدیل به یک مشکل جدی شود و دولت دائما مجبور است بخش بزرگی از درآمدهای خود را صرف پرداخت بهره وامهای خود کند. برای نمونه در آلمان امروزه ۱۱ درصد از پرداختی های دولت بهره‌ای است که می باید به طلبکاران پرداخت شود.

اگر بخواهیم خلاصه کنیم باید بگوییم که کارگران و کارمندان بخش عمومی چنان نگران از دست دادن مشاغلشان بودند که دیگر میزان اضافه دستمزد برایشان تعیین کننده نبوده است؟

البته این یک عکس العمل کاملا طبیعی

منابع زیادی برای تقسیم از آنجا را نمی توان داشت. علت آن نیز برانتهای ادواری سرمایه‌داری، بحران در رشته‌هایی چون فولاد و کشتی سازی و بهره بانکی بالا در بازار جهانی است. بنابراین این استدلال که شرکتها باندازه کافی پول دارند غلط است. مشکل کارگرانی که از این مسئله صدمه می بینند این است که چشم انداز سودآوری سرمایه در داخل کشور در مقایسه با امکانات دیگر در خارج و یا در بازارهای مالی با بهره بالا خراب شده است.

پس از قرار اتحادیه‌ها کاملا منطق سرمایه را پذیرفته‌اند. آنها قبیل کرده‌اند که اول جیب سرمایه‌داران باید پر شود تا چیزی برای کارگران باقی بماند. پس مبارزه طبقاتی چه می شود؟ آیا برای این کار کارگران به تشکیل دیگر یا جدیدتری نیاز دارند؟

البته سوالات متعددی را با هم در اینجا مطرح کردی. معلوم است که اتحادیه‌ها در منطق سرمایه‌داری، چرا که اعضای آنها وابسته به مشاغل هستند که سرمایه برای آنها فراهم می کند. از سوی دیگر بود نبود این مشاغل و منبع درآمد کارگران نیز وابسته به شکوفائی یا عدم شکوفائی سرمایه است. واژه مبارزه طبقاتی بر این فرض متکی است که گویا یک طبقه با اراده واحد و یک اکثریتاتیب در مقابل سرمایه‌داری وجود دارد. ولی دلائل محکم در رد این تئوری و ساده انگارانه بودن آن وجود دارند. این طبقه بدین معنا که گویا تمام کارگران دارای منافع واحد هستند وجود ندارد. چنانچه کارگران بخواهند منافع مشترک خود را تنها در مبارزه برای دستمزد بیشتر فرموله کنند، بدون اینکه برای خود روشن نمایند که چگونه می توان اقتصاد را تغییر داد، آتوقرت آنها با این کار فراتر از ثروت موجود برای تقسیم رفته‌اند و بطور اتوماتیک به خود لطمه می زنند. از سوی دیگر مسئله امروزه این است که آیا می توان تنها از زاویه از بین بردن سرمایه‌داری و برقراری سوسیالیسم مسئله را مطرح کرد. امروزه بزموات مسائل اجتماعی که دائما رخ می دهند ما شاهد مسائل محیط زیست نیز هستیم. در زمینه مسایل اجتماعی نیز ما آنطور که واژه طبقات فرض می گیرد، فاقد منافع واحدیم. ما امروزه با یکسری منافع گوناگون روبرویم که باعث میشوند همبستگی دیگر صرفا یک پدیده طبیعی نباشد. امروزه همبستگی کار مشکلی است که می باید متنوع ترین منافع را زیر یک سقف گرد آورد. این مسئله را می توانیم با مثال اتحاد دو آلمان نیز روشن کنیم. قبلا در یکی از سوالات نیز گفتی که گویا مسئله "برادران شرقی" مشکلی را تشکیل نمی دهد. بر عکس امروزه این یک مسئله بزرگ در این کشور است. امروزه نمی توان راحت گفت که بله سرمایه‌داران باید پردازند و ما کارگران حاضر به از خود گذشتگی نیستیم. اگر این کار را بکنیم فوراً تمام بازارهای کار در بخشهای پائین تر در هم خواهند شکست. از سراسر آلمان شرقی و اروپای شرقی تعداد هر چه بیشتر کارگر روانه غرب آلمان خواهند شد و آن موقع دیگر فاتحه قراردادهای دسته جمعی را هم باید خوانند. بگذاریم از تاثیر روانی که این مسئله خواهد داشت وقتی کارگر ماهر و نسبتا ثروتمند و یا خیلی ثروتمند ایالت بادن و ویتبرگ به کارگر شرق بگویند: به من مربوط نیست سرمایه‌داران باید بپردازند. بنظر من اسم این را همبستگی نمی توان گذاشت. بنظر من امروزه می باید مبارزه بر سر تقسیم ثروت میان کار و سرمایه را با طرحهای همبستگی ببیند داد. از سوی دیگر آنچه می باید هر چه جدیدتر در دستور کار قرار گیرد این سوال است که با توجه به برانتهای اجتماعی و محیط زیستی ما چه می باید تولید کنیم.

آیا بنظر تو نتیجه مذاکرات امسال نشان دهنده این نیست که اردوی کارفرماها در تعرضشان علیه کارگران یا شعار "اقتصاد آلمان در خطر است" برای برادران شرقی باید فداکاری کرد" موفق بوده اند. بنظر من مسئله نه بر سر "اقتصاد آلمان" و نه بر سر "برادران شرقی" است. برای اثبات آن هم لازم است تنها به رشد سود شرکتها طی دهسال گذشته نگاه کنیم (تقریبا دو برابر شده است) در حالیکه سهم کارگران کاهش یافته است. یا کافی است توجه کنیم که شرکتها صاحب ۱۶۰ میلیارد مارک موجودی سرمایه گذاری نشده در بانکها هستند.

من مسئله را کاملا طور دیگری می بینم. اول اینکه معلوم است که سرمایه همواره از لحاظ ساختاری در موقعیت بهتری قرار دارد. سرمایه می تواند در رشته‌های مختلف سرمایه گذاری شود. می توان آن را به خارج برد و می توان در صورتی که نرخ بهره مناسب باشد در بانک خواباند و از بهره آن استفاده کرد. سرمایه برخلاف کارگر وابسته به یک محل سکونت نیست. تنها زمانی که سرمایه گذاری انجام گرفت، آتوقرت اکثریتاتیب دیگری نخواهد داشت و هنگام بروز بحران از ارزش آن کم می شود و غیره - بنابراین معلوم است که در هنگام بحران کسی حاضر به سرمایه گذاری برای بوجود آوردن شغل نیست. بهمین دلیل هنگام قضاوت در مورد نتیجه مذاکرات دسته جمعی با کارفرماها باید توجه کنیم که اتحادیه‌ها در چهارچوب یک "سرمایه داری واقعا موجود" دست به مذاکره می زنند و سیاستشان را در این چهارچوب باید تعیین کنند. استدلال موجودی شرکتها و عده ۶۴۰ میلیارد مارکی که از گزارش سالانه بانک مرکزی عنوان کردی و اینکه شعار "اقتصاد آلمان" و غیره یک مسئله ایدئولوژیک است را بنظر من باید طور دیگری بررسی کرد. دقیقا در آنجایی که شرکتها نه به عقب و به آنچه که تا بحال در آورده‌اند بلکه به جلو و چشم انداز سرمایه گذاریهای آتی نگاه می کنند، باید ما نیز سعی کنیم به تحلیل چشم اندازهای آتی بپردازیم. و واقعیت این است که در حال حاضر در این کشور چشم انداز سرمایه‌های تولیدی چندان امید بخش نیست و انتظار

مسئله برایمان صحبت کنی؟ بنظر من اتحادیه‌ها باید پذیرند که جامعه پیچیده شده است. بزبان دیگر باید پذیرند که دیگر نمی توان تقطه عزیمت خود را یکسری داده‌های ساده قرار داد. یا گویا می توان یکسری منافع مشترک برای همه فرموله کرد. امروزه براساس تحقیقات جامعه شناسانه دیگر اینجا کارگر مادرزادی وجود ندارد. امروزه کارگران منافع گوناگونی دارند که همه آنها نیز مربوط به میزان دستمزد نمی شوند. برعکس هر چه درآمد بخشی از کارگران بالا می رود اهمیت مسائلی چون وضعیت زندگی، محیط زیست، مسائل آموزشی و غیره نزد آنها بالا می رود. بنابراین اتحادیه‌ها تنها نمی توانند روی مسئله تقسیم ثروت انگشت بگذارند. ترکیب اعضای اتحادیه پیچیده‌تر و متنوع تر شده است. بنابراین اتحادیه‌ها نمی توانند فرض را بر این بگذارند که چنانچه از تضاد پایه‌ای صحبت کنند، فوراً همه می دانند که صحبت بر سر چیست. یا اگر هم دانستند فوراً بسیج می شوند. بنابراین باید بر روی منافع و مسائل گوناگونی انگشت گذارد و بهمین دلیل نیز سازماندهی مرکزی و هیرارشی اتحادیه‌ها دیگر موضوعیت ندارد. آنها باید تبدیل به سازمانهایی شوند که نتیجه‌گیریهای تازه در آنها حاصل می شوند و بعدا برای تحقق سیاسی آنها اقدام می گردد. بطور نمونه اتحادیه‌ها چنانچه بخواهند منافع بسیاری از اعضای خود را در نظر بگیرند، باید خود را به آنچه تولید می شود و چگونگی تولید آن نیز معطوف کنند. در غیر اینصورت همواره در مقابل این معضل قرار می گیرند که باید از مشاغل مثلا در صنایع تسلیحاتی یا صنایع اتمی دفاع کنند. مشاغلی که چه از لحاظ اخلاقی و چه از لحاظ اکولوژیکی قابل دفاع نیستند و در صورت دفاع از آنها باید خود را در مقابل جنبش صلح یا جنبش محیط زیست قرار دهند. بنابراین کار اتحادیه‌ها با رشد سرمایه‌داری نه ساده‌تر، بلکه سخت تر می شود.

طبق شواهد موجود تا زینجا بتدریج در کارخانه‌ها و در صفوف کارگران نفوذ بیشتری بدست می آورند. عکس العمل اتحادیه‌ها در مقابل این روند چیست؟ در مقابل شعار "اول کارگر آلمانی" تا زینجا چه چیز باید قرار داد؟

شعار "اول کارگر آلمانی" ابدا مورد حمایت اتحادیه‌ها نیست و آنها بشدت در مقابل آن می ایستند. البته سوال اینجاست که در مقابل این شعار چگونه استدلال مخالف آورده می شود. آیا نحوه استدلال علیه آن درست است یا خیر. برای مثال وقتی اتحادیه‌ها در مقابل این شعار سعی می کنند با تکیه بر فعال بودن و بارآز بودن کارگران خارجی علیه خارجی ستیزی چیزی بگویند. در حالیکه خارجی ستیزی و مبارزه علیه آن را باید بعنوان یک مسئله انسانی و اخلاقی مد نظر قرار داد. البته مسئله خارجی ستیزی در کارخانه‌ها عمدتا با رقابت در بازار کار و نگرانیهای ناشی از بیکاری رابطه دارد. اتحادیه می باید نه صرفا استدلال اقتصادی و یا صرفا اخلاقی مطرح کنند. بلکه مهمتر از همه اتحادیه‌ها باید برای آن چشم اندازهای مبارزه کنند که باعث رفع نگرانیهای انسانها گردد. آنها باید امکان ارتباطات میان کارگران را فراهم آورند تا اینکه آنها بتوانند بهتر به تجزیه و تحلیل نگرانیهای خود بپردازند و از روی ناآهنیدی و بی چارگی به راه حلهای اتوریته‌ای پناه نبرند. بنظر من یکی از پیش شرطهای مبارزه موثر علیه خارجی ستیزی، روشنگری و ارتباطات در میان کارخانه و میان کارخانه‌ها و میان اتحادیه‌های گوناگون است.

آیا فکر نمی کنی که طرز فکر حاکم بر اتحادیه‌ها و دقیقا آرژوسی که برای اقتصاد خودی قائل می شوند، اتفاقا کارگرانی که سالیان دراز در این مکتب پرورش یافته اند را برای پذیرفتن افکار راست افراطی مستعد می کند؟

این یک مشکل است. برای مثال وقتی اتحادیه‌های کارگری در آمریکا را که تا درجه زیادی طرفدار سیاست حمایت دولتی

از صنایع خودی (پروتکشنیست) برای حفظ مشاغل در داخل کشور هستند، در نظر بگیریم. مشکل اینجاست که در حالیکه سرمایه در سطح بین المللی متحرک است، اتحادیه‌ها و اعضای آن چنین تحرکی را در سطح بین المللی ندارند. و بهمین دلیل نیز اتحادیه‌ها خیلی زود به سیاست حمایتگرایی اقتصادی گرایش پیدا میکنند. البته باید گفت که سیاست اتحادیه‌ای تا حدودی این حمایتگرایی اقتصادی را در خود نهفته دارد. و این یک خطر است و بهمین دلیل نیز بحث علیه این طرز فکر درون اتحادیه‌ها نیز بسیار مشکل است. من این مسئله را با پوست و گوشت خود تجربه کرده‌ام. من کسی هستم که دائما مبلغ این مسئله ام که اتحادیه‌ها می باید خود را سراسری و خارج از چهارچوب رشته‌های مجزا سازماندهی کنند و یا اینکه بصورت بین المللی باید خود را سازمان دهند. اشکالی چون کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری اروپا که در حال حاضر وجود دارند سازمانیابی بین المللی نیستند و بمعنای محدود کلمه نیز منافع کارگر را در سطح اروپا نمایندگی نمی کنند. برعکس این نوع سازمانها طرفی هستند که اتفاقا اتحادیه‌های کشوری را تأیید و سر جای خود تحکیم میکنند. البته خاصیت خود را نیز دارند و من قصد به زیر سوال بردن آنها نیست. ولی این واقعا یک مشکل اساسی اتحادیه‌هاست و چنانچه آنها می خواهند در مقابل راست موفق باشند، می باید مفهوم جدیدتری از همبستگی را فراتر از رشته زمین یا کشور معین بدست دهند. این لزوما بدین معنا نیست که می باید سوسیالیسم از نوع دیگری را بسازیم. این یک انتظار زیادی از اتحادیه‌هاست و بهرحال باید اول روشن گردد که مختصات آن چیست. ولی می توان قدمهای کوچک برداشت و همبستگی را در اشکال جدید پراتیک کرد و حتی آن را سراسری تر و فراتر از مبارزه بر سر دستمزد پراتیک کرد. برای نمونه می توان در سطح کشوری یا بین المللی دست به ایجاد شبکه‌هایی زد. در مورد آلمان بنظر

من دگن (کنفدراسیون اتحادیه‌های آلمان) می باید در سطح محلی و در پایه دارای حقوق و امکانات رابطه گیری بیشتری شود. اتحادیه‌های رشته‌های گوناگون تنها رشته خود را نمایندگی می کنند و این خود یک مشکل است. بنابراین از این زاویه نیز یک سری امکانات برای ایجاد اشکال جدید همبستگی و ارتباط برقرار کردن وجود دارد. و خود این تازه پیش شرطی است برای اینکه بتوانیم چهارچوب یک جامعه جدید را تعریف کنیم. بنظر من نمی توان مختصات یک جامعه نوین را مثل یک نسخه جلوی اتحادیه‌ها گذاشت. بلکه خود اعضای اتحادیه‌ها می باید محتوی آن را تعریف و ارائه دهند و برای اینکار اعضای اتحادیه نیز می باید تغییر کنند. اعضای اتحادیه در چهارچوب نظام سرمایه‌داری و برای حفظ مشاغل خود و منابع درآمد خود دست به اقداماتی می زنند. همانطور که البته دستاوردهای آنها نیز غالباً به قیمت ضررهایی در محسوط زیست، در بخشهای دیگر تولیدی و یا علیه طبقه کارگر در کشورهای دیگر بدست می آید. دقیقا جلویروی از این مسئله می تواند وظیفه یک "پروژه همبستگی" باشد. این چیزی است که در بسیاری نهادهای اتحادیه‌ای و کارخانه‌ای نیز خود را نشان می دهد و می باید آن را بطور مثبت در دست گرفت و از آنجا شروع کرد.

کارگر امروز را

برای خود دوستانان

آبونه شوید

Immigrant workers in eastern Germany

Interview with Gudrun Hoppe

Gudrun Hoppe is a member of Bündis-90 and spokesperson for the Berlin working committee of this organisation on the question of immigrants. Bündis-90 is a union of Opposition groups in the former East Germany. It was formed in summer '91 by the groups NF, DJ and IFM, and has members in the federal parliament. Hussein Manouchehri, Worker Today co-worker in Germany, talked to Gudrun Hoppe about the situation of immigrant workers in eastern Germany, before and after unification. The translation is indirectly from the Persian translation. Excerpts:



Worker Today: Could you talk about the condition of immigrant workers in the former DDR and at the time of the German unification?

Gudrun Hoppe: In the '70s as East Germany's bankrupt and backward industry could not keep up with the growing needs of the society and overcome the economic backwardness, it tried to find the solution in employing cheap labour; it signed agreements with "fraternal socialist countries", such as Vietnam, Mozambique, Cuba, China, Mongolia, and Hungary, according to which workers from these countries would come to the DDR for a fixed period of time (on average five years) and provide cheap labour for the bankrupt economy of the country.

By law, it was undesirable for the immigrant workers and German workers to mix; you would be punished if you breached it. This was the wish of the governments of both the worker-exporter and worker-importer countries.

At the beginning of the '90s, with the bankruptcy of the East German industries, the first people who were laid off were the immigrant workers. And once fired, they had to leave the country, even though their contracts were still valid. It was at the start of this process that the unification of the two Germanies took place. At the time, East Germany wanted these workers to return to their countries. It is said, that as the first step all the Cuban workers were quickly returned to Cuba so that they would not be influenced by the "counter-revolutionary" developments.

At this time a discussion "roundtable" was held with the participation of government representatives and opposition groups in East Germany. Our representatives participated in negotiations, among others, about the immigrant workers. The "roundtable" forced the East German government to abandon the question of repatriation of

these workers, and to recognise their right to stay until the expiry of their permits. Further, the immigrant workers were allowed to take jobs in other sectors, as long as their contracts were still valid. (Before, they could only work in the particular sector which they had come to East Germany to work in.) As a result of the "roundtable", these workers became entitled to unemployment benefit and other social security rights. Of course, it should be understood that the bankrupt East German industries were not able to employ these workers permanently. By accepting this plan, the government in fact only permitted the immigrant workers themselves to look for jobs in the labour market; in a market already in recession.

It was for this reason that after these conditions were imposed on the East German government of the time, many women immigrant workers who wanted to have children, found the opportunity to do so. This was the realization of the natural desire of every human being. But this itself later created a lot of problems - for example, financial - for the working mothers who had separated from their husbands.

One of the other issues we made the East German government agree to was that these workers should be allowed to decide for themselves whether they want to return or not. And that if they wanted to return, the government should pay 3,000 marks for each person plus the travel expenses. Many factories at the time tricked the workers - especially those from Mozambique - and sent them to their countries without paying this money!

With the German unification, these workers came under Federal Germany's immigration laws and received temporary residence permits. This also meant that, with the expiry of the contracts, the permits would not be renewed and they would have to return.

How did the immigrant workers and the public opinion as a

whole react to this decision?

Before anything else, our standpoint was that these workers should not be repatriated, and should be treated like all other guest workers (such as the Turkish workers), and therefore have permanent residence permits. Many of the workers did not want to return. In East Berlin many advisory centres were set up for these workers. Some of these workers took part in joint actions with us. We tried to show them the possibilities and the legal and political channels which were open. After this, and with our advice, two to three thousand Vietnamese immigrant workers made legal protests about the question of their residence, which brought some tangible political pressure to bear on the Federal government. In winter '92 a Vietnamese workers' union was set up in Berlin. A union of Mozambiquen workers was also built, but because of their small numbers (about 600) and because they are scattered around the former east Germany, they are not very active.

What has been the situation of these workers since unification?

They still live in Worker Homes [Special Residences]. The rents are 450 marks a month, and this is for a room which we Germans are prepared to pay at most 100 marks.

As I said earlier, at present they are covered by the social insurance laws of Federal Germany. For them to find new jobs is very difficult, because of the limitation on their length of stay in the country, and also because of the wave of redundancies hitting the German industries. To get a residence permit, some Vietnamese workers applied for asylum. Many of them have turned to illegal jobs like selling smuggled cigarettes and are trying to take with them as much money as they can make once they go back. I think that the tendency to take official jobs and the elimination of the conditions that lead to smuggling, will come only when

these workers have no problem of residence.

Many of the Vietnamese have come from the East European countries and are staying illegally in the worker homes which I mentioned earlier. Normally, because of the high rents, they live three to four to a room; the couples divide the room with curtains.

At present, there are two different court orders standing about Vietnamese immigrants. The Federal Court has overruled the Provincial Court's decision and said that it regards Vietnam a safe country and that the asylum applicants should be deported. So the application of none of these workers has yet been accepted. The residence permit of some workers has expired and they are considered "illegals"; this is especially hard for the single mothers who - with children - still have to work in the unofficial market.

What steps have been taken to organise the immigrant workers? Could you describe the general situation in this regard, and the work your group has done?

The immigration secretary in the last East German government was Berger - a member of Bündis-90. As a result of her work, and the efforts of other friends of ours, the East German government unwillingly had to allow the workers stay at least till the expiry of their contracts. This point was agreed in the negotiations of the two German governments of the time; this, together with the work of the foreigners' commission of the "roundtable", saved many immigrant workers from deportation. By my suggestion, and with the cooperation and efforts of our parliamentary group, the question of immigrant workers was discussed in Parliament.

We have also tried to encourage the immigrant workers to build

their own organisations. In all the Parliamentary sessions that we have been present we have put forward the proposal in defence of permanent residence permit, calling for the same permit for these workers as that held by the guest workers in western Germany. In cooperation with their organisations, we have organised a number of rallies.

We have jointly with them called the attention of the trade unions to this issue. I should also say that at the beginning the unions were quite uninterested in the question of immigrant workers. For example, the statements of the unions in 1990 called for the deportation of these workers to their respective countries; in fact, they were among the first organisations to support the plans for the repatriation of these workers. For example, IG Metall has only recently come to the view that the demand that these workers be allowed to stay should be defended, and the DGB is yet to take a position.

How do you think the issue will turn out in the end? Will they be allowed to stay in the country?

What we have to do is to make Federal Germany declare itself a country which takes immigrants, that it accept these workers as immigrants with a secure future and legal citizenship right as any German. We should prevent the repeat of the deal between the former East German government and the "fraternal countries", this time between the German Federal government and the poorer east European countries. This will also take the wind away from the fascists' sails, since the government by recognising this will have in fact accepted that people of other nationalities have the same rights as German citizens and that immigrant workers are not seen as second-class people!

In the Persian Section

In addition to the articles published in the English section, the Persian section of this issue contains the following main articles:

*Review of the "Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation" regarding Iran, International Labour Conference, 78th Session, '91. *Nationalism and Reformism in Canadian Labour Movement *Interview with Jurgen Hoffman on Trade Union

Movement in Germany *Japanese Workers under Japanese Management *Summing Up the Lessons of Sanaatgar Union in Sanandaj (Iran) *Factory Reports: Oil Refinery in Shiraz, Textile factory in Sanandaj (Iran) *Russia: Siberian Miners *Turkey: Print Workers go on Strike *US: The Strategy of the New Directions Movement for shortening working hours *Mexico: Trade Union Rights Suppressed

The international and Iranian workers' news are published in more detail in the Persian section.

ISSN 1101-3516

کارگر امروز
فشریه انترناسیونالیستی کارگری
WORKER TODAY
An International Workers' Paper

Editor: Reza Moqaddam

English Section: Bahram Soroush
Address: W.T., Box 6278, 102 34 Stockholm, SWEDEN
Fax: (46) 8 - 52027259

Subscription Form

I would like to subscribe to *Worker Today* for a period of
 Six months One year
 Please send my *Worker Today* and bills to the following address:

Mr/Ms/Institution: _____
 Address _____
 Postcode _____ City _____ Country _____

Subscription Rates

<i>Europe</i>	<i>Elsewhere</i>
1 Year SKr140	1 Year SKr210
6 Months SKr80	6 Months SKr120

■ Institutions double the rate.

■ All prices include p&p.

Iran auto workers fight lay-offs

WT News Service:

In mid-March over 600 workers of Benz-e-Khavar auto plant in Tehran were notified that they should stop reporting for work and that, until the decision on their new job assignments, they would continue to receive their pay cheques for the time being. The announcement was rightly interpreted by workers as an introduction to sackings. This is a method that has repeatedly been used in the past by management in

many plants in Iran to undermine the collective action of workers in the face of planned job cuts. Mass lay-offs and factory shut-downs have already started in many industries in Iran as a result of the government's policy to further devalue the currency and cut the subsidies to the industries.

After the announcement of the decision in Benz-e-Khavar, the workers staged wide-spread protests. They were attacked by the

Islamic Revolutionary Guards, called in to the factory by the management.

Fareedi, managing director of Benz-e-Khavar, said in an interview with the daily *Kar-o-Kargar*, paper of the government-affiliated Labour House (centre for the Islamic Councils): "Irresponsible individuals provoked the workers and created problems in the workplace. The intervention of the appropriate authorities has virtually put an end to these problems." "I won't call it a scheme for sacking the workers. It is rationalisation of manpower, which is totally different from sacking", he added. ■

Iran in the past year

(March '92 to March '93)

Part One

The following was written by our editor for *International* (Persian-language paper of the Worker-communist Party of Iran), April '93, on the occasion of the start of the Persian year, 20 March '93. It reviews the political and economic developments in Iran in the previous 12 months. Here we publish part one of the article, slightly abridged.

Reza Moqaddam

A quick view

In the last years of the Iran-Iraq war, from '86 onwards, the US and European governments practically adopted the policy of bringing about changes in the Islamic Republic of Iran gradually and from within. Going for Rafsanjani (the then speaker of the parliament, later to become the president of the Islamic regime) as the man to lead the process, they launched a large-scale propaganda campaign to promote this policy. Rafsanjani was described as the person who had finally convinced Khomeini to end the war; and any improvement in the situation - whether in the IR's relations with the West, or in the state of the economy and the question of individual liberties - was said to depend on his taking power and on the removal of the Hezbollah faction.

This golden era was to begin with last year's parliamentary elections and by the elimination of Hezbollah from its last stronghold. Until the elections, any action or words of Rafsanjani which, owing to the current economic and political conditions, inevitably differed from those in Khomeini's days were described as signs of the dawn of the golden era.

Not before long, a large segment of the IR's liberal opposition in exile rallied behind this policy and began talking of improvement in the situation and the possibility for the dissident Iranians abroad to return. Rafsanjani's economic policies were implemented very cautiously, from fear of the social convulsions that they might unleash. But the rising of the urban poor that broke out in some Iranian cities last year showed that imposing them on the people will not be easy. (See below for more on the urban popular risings.)

The government forces arrested hundreds of demonstrators, and dozens were executed. Hezbollah thugs were let loose onto the streets, and special units were set up to put down the protests. The whole administration was severely shaken by these protests, and the chances of Rafsanjani's policies being successfully implemented looked less and less certain. Khomeini (the Supreme Islamic Guardian and the successor to Khomeini) and the newly-convened parliament controlled by the so-called *Resalat* faction (a market-minded Islamic faction which in terms of individual and social liberties is even more reactionary than the Hezbollah) joined forces and turned against Rafsanjani,

fearing that the popular reaction against his policies would topple the whole system. Thus the West's favourite man was put in his weakest position.

Having failed to achieve what it had aimed to achieve with the removal of the Hezbollah, the West has since autumn '92 started to put new pressures on the Iranian government with the aim of creating its desired changes in the regime. What has encouraged the West and made it hopeful in all this is above all the bad shape that Iran's economy is in. Iran has failed to pay up on time its debts from 91/92, and it has to repay over half of its 30 billion dollar debt within the next two years.

Among the issues which the Western media will be taking up during the year (the year ending 20 March '93) will be human rights violations, Khomeini's *Fatwa* against Salman Rushdie, the Iran-Arab dispute over the Tunb and Abu Musa islands in the Persian Gulf, the Iranian government's arms purchases, the possibilities of its acquiring nuclear weapons, its relations with the Islamic opposition movements in the Middle East and Africa, etc.

Elections and removal of Hezbollah from centres of power

The first two months of the year (March-April '92) saw the emergence of the issues concerning the Islamic parliament election. In autumn, with the powers which Khomeini had granted to the Council of Guardians (a body that vets candidates to parliament and ratifies its decisions) to remove the candidates of the so-called Hezbollah faction, it became clear that this faction would be ousted from the Assembly. The Hezbollah's protests were in vain.

The Western media and Iranian liberals in exile looked to this defeat of the Hezbollah as the beginning of an opening in Iran's political climate, and supported Rafsanjani. The Iranian liberals abroad who had negligible differences with Rafsanjani's economic programmes, prepared to return to Iran; taking the pose of a legal opposition, they began haggling with the IR's second-rate officials.

The joint victory of Rafsanjani and the *Resalat* faction over the Hezbollah boosted the power of the *Resalat* faction - but not that of Rafsanjani. And now they would not any more turn a blind eye to the breaching of the Islamic codes such as the *Hejaab* (compulsory veil for women). Khatemi, the minister for Islamic Guidance, resigned under the pressure of the *Resalat* faction who accused him of adopting 'liberal' policies. Rafsanjani had no choice but to accept

the decision. The restriction on radio and TV programmes and the already overcautious non-government press became tighter. The popular protests in the cities, and the ensuing arrests and executions, transformed the political scene, dashing the Iranian liberals' hopes in the 'Rafsanjani era'. Like a number of other occasions in the past decade, the Iranian liberals had to quietly unpack their suitcases and forget the idea of going back - until the next wave of their rising hopes.

Risings in the cities

During the year a number of cities in Iran became scenes of anti-government demonstrations and protests:

• On 15 April the municipal authorities began demolishing people's huts in the shanty towns around the western town of Khoramabad. In the clashes that followed several people were wounded.

• On 16 April people in Shiraz (a large town in central Iran) once again staged a demonstration against high prices. The demonstration was led by the handicapped of the eight-year Iran-Iraq war. The angry protestors smashed the windows of banks and set fire to a number of cars.

• After 20 May, following the demolition of the "unpermitted" houses by the municipal authorities in the city of Arak, resulting in the death of a 12-year-old child, the city was for several days running scene of angry protests. During these protests, demonstrators set fire to banks and government buildings. After regaining control of the city, the Islamic Revolutionary Guards arrested hundreds of people.

• On 30 May people in a district of Mashad (the second largest city in Iran) fought back raids by the municipal authorities to demolish their homes. The protests quickly spread to the rest of the city and grew into a popular revolt which shook the government. During these protests, which continued for several days, guards were disarmed, shops ransacked and government buildings set on fire; scores of people were killed and thousands arrested. The government took contingency measures to put down the protests and to stop their being repeated in other cities. The rising was unprecedented in Iran in the last ten years. A number of commanders in the armed forces who had refused to suppress the protests were dismissed. The Islamic courts quickly tried the detainees, put many to prison and sent some to firing squads. Nine of the arrested in Shiraz were given death sentences, and 29 of those arrested in Arak (an industrial city in central Iran) were given from one to ten years' prison terms.

• In mid-June demonstrations took place in the towns of Sanandaj, Saghez, Mahabad, Astara and Bokan (all in north-west and western Iran). In the Bokan demonstrations people set fire to government buildings and vehicles. 17 people were reported killed or injured.

As the protests broke out in the various cities, the government once again unleashed its Hezbollah gangs onto the streets to spread terror by attacking women who violated the *Hejaab* laws. Anti-riot squads were set up which staged manoeuvres to send the message home that they were in control of the situation and could put down any popular action. Alongside these measures of repression, the

government continued its policy of demolishing houses in the shanty towns - particularly in Tehran - despite the local people's protest.

Islamic Republic's increased military power; possibility of access to nuclear arms

In the wake of the Iran-Iraq war and the US war in the Gulf, there is no established pattern of the role and share of each of the countries in the Persian Gulf region. Thus, the Islamic Republic is engaged in rapidly increasing its military power. As a result, the US and the West are worried that this might lead to a conflict with the IR over the share that it is seeking in the Gulf. So the IR's arms purchases, and especially the possibility of its acquiring nuclear weapons, have been the topics debated by the media in the West throughout last year.

In April 92 Robert Gates, the then CIA chief, warned the House Defence Committee Hearing about the IR's increasing military power, and repeated the same on several other occasions later in the year. The West, particularly the US, have constantly warned against the dangers posed to the security of the Gulf by Iran's increased armed strength. They were thus hoping to dissuade China, North Korea and Russia from selling arms to Iran - but did not succeed. As the main sellers of arms to Iran, these countries have mentioned the arms purchases by other countries of the region from the US and Europe, describing the US reservations as not politically but, rather, commercially motivated.

In August, after several years of wrangling, the German government finally announced its categorical opposition to the completion by Seimens of a nuclear plant in Boushehr (a southern port).

In November, the US called for an embargo on export of arms and military equipment to Iran, trying to win the support of the European countries and Japan for the decision. These countries agreed not to sell technology which could be used for other than non-military purposes. In March the European Parliament passed a resolution warning about the possibility of Iran's access to weapons of mass destruction and called on the member states to adopt a common policy to oppose the sale of any equipment usable in producing weapons of mass destruction.

After the presidential elections and before moving into the White House, Bill Clinton said that he would stop Iran's acquiring weapons of mass destruction. James Wesley, the new CIA chief, in a speech in the Senate in March expressed his worries about the increased military power of the Islamic Republic which aims not

only to establish domination in the Persian Gulf region but to expand its influence on a wider area.

Other issues which the media in the West debated last year concerning the dangers posed by the Iran's growing military capability, included the arrival in Iranian shores of the first of the three submarines bought from Russia, the signing of a deal during Rafsanjani's visit to China for the sale of a number of nuclear reactors, the chances of Iran getting hold of two "lost" nuclear warheads from Khazakistan, the US navy's chasing of a ship carrying North Korean missiles and the interception by Turkey of a ship carrying arms bound for Iran.

Dispute over the three islands

Last April, by refusing landing to a ship carrying workers employed by the United Arab Emirates to work on the Abu Musa island in the Persian Gulf, Iran initiated a crisis which has since strained the relations between Iran and the Arab countries. The incident initially renewed the question of Iran's sovereignty over Abu Musa, but was later enlarged by the UAE to include the issue of sovereignty over the Lesser and Greater Tunb (two small but strategically important islands). Several meetings of the Arab states and the Gulf Cooperation Council during last year condemned the Islamic Republic's action, calling for an end to Iran's occupation of these three islands.

The Arab countries are trying to solve the dispute by referring it to the UN Security Council and/or the International Court of Justice in the Hague, where the Arab countries enjoy greater influence than Iran. Conscious of this, the IR has warned the Arab countries that they would have to cross 'a sea of blood' to get their hands on these islands.

In March the European Parliament condemned the human rights violations in Iran and called on the Council of Europe to review the issue of the occupation of Abu Musa and the Tunb islands. This was the first sign of a reaction by a major world economic and political bloc concerning the three islands' crisis.

With each single statement and resolution issued during last year by the various meetings of the Arab states demanding an end to Iran's occupation of the islands, the tension in the relations between Iran and the Arab states has grown. The government agencies and the press of the countries involved have been conducting propaganda campaigns against the opposing side. The relations between Iran and the Arab states last year were the most strained yet since the end of the Iran-Iraq war.

(Part two in our next issue)

Islamic Councils...

From page 16

ment for preventing workers from organizing, and stand condemned around the world for their role in the persecution and execution of many Iranian trade unionists. The Iranian labour movement views the struggle against Islamic Councils as inseparable from the struggle for the right to organize and strike.

We therefore find it unacceptable that representatives of these instruments of the torture and death of workers be allowed to participate in the ILO as "workers' representatives".

CUPW calls for the expulsion of Islamic Councils from the International Labour Organization (ILO). It is also our hope that the Canadian Labour Congress will adopt this demand on behalf of the entire Canadian labour movement.

Thank you for your action on this important matter.

Solidarity,
Darrell W. Tingley,
National President
c.c.

CLC Executive Council
CUPW National Executive Board
CUPW National Union Representatives
CUPW Specialists

IN BRIEF

Britain

•Trade Union negotiators agreed to a pay cut of up to 8%, longer working hours, a deterioration in the value of pension benefits and lower levels of redundancy payment at Leyland Daf's van production in Birmingham. The majority of the 1,000 workers accepted the deal. This is to help a management buy-out team. "Our priority has been to safeguard employment", chief negotiator for the TGWU said. The cuts are supposed to be restored with profitability, although according to the report in the *Financial Times*, 20 April, the details of the link to profitability are not yet revealed.

•The Transport and General Workers Union said it had signed a historic co-operation agreement with the Teamsters union of the US, covering an exchange of information and educational facilities and a co-ordinated approach towards global transport companies. "As capital becomes more internationally mobile, so must organisations of labour co-ordinate their work across national boundaries", said Bill Morris, TGWU general secretary (*Financial Times*, 15/4/93).

Russia

Unemployment in Russia will probably reach 1m by the summer and could rise to 5m by the end of 1993, Mr Oleg Slavutsky, head of the country's federal employment service, said.

Kenya

Two labour leaders were arrested after the May Day rally. In his May 1st speech, Yousef Mogala, chairman of the confederation of Kenyan trade unions, had called for a general strike on Monday May 3rd. James Boulo, head of the shoe workers union, who was also arrested, did not speak at the rally, but his views in favour of the general strike were already expressed.

Support Worker Today

YOU CAN subscribe to Worker Today and urge your union branches to take up subscriptions.

YOU CAN support us financially and ask your unions to make donations to Worker Today out of their assistance funds.

YOU CAN help distribute Worker Today in your area. YOU CAN give us technical assistance, e.g. computer hardware and software to speed up and improve our work.

YOU CAN send books and journals to Worker Today Book Club.

YOU CAN send us your articles and reports. YOU CAN introduce Worker Today to colleagues and comrades.

YOU CAN tell us your views and suggestions about the paper.

May 1st '93, Red Square in Blood

May Day in Moscow turned into a bloody battleground as the police, armed with water cannons and batons, tried to stop the marchers approaching the Red Square. One person was killed and 140 people were injured in the clashes. Before the start of the rally police had cordoned off the Red Square, under the direct order of Yeltsin, the Russian president. Amid the blood of the casualties, demonstrators set up an improvised monument with a plaque that read: Here was murdered a member of May 1st peaceful march.



Islamic Councils out of ILO! Canadian workers demand

WT News Service: The Iranian-Canadian Labour Solidarity Committee informs us that the campaign of solidarity with Iranian workers is spreading among Canadian unions. In a letter to the Workers' Vice-President of the International Labour Organization in Canada, the Canadian Union of Postal Workers called for the expulsion of Iran's Islamic Council representatives from the ILO. The Committee of Solidarity with Iranian Workers- Denmark

also reports that the Brewery Workers Union and the House-painters Union, the Greater Copenhagen sections, in letters to the Islamic Republic embassy condemned the violation of workers' rights in Iran. "We will work to have Iran's "worker" representatives in the ILO replaced by representatives democratically elected by the Iranian workers", said the letters. Here we reprint the full text of the letter by CUPW National President, Darrell W. Tingley.

March 30, 1993

Ms. Shirley Carr
Workers' Vice-President
International Labour Organization
Ottawa, Ontario

Dear Sister Carr:

**Re: "Islamic Councils" of Iran
Representatives to the International Labour Organization**

On behalf of the 45,000 members of the Canadian Union of Postal Workers, I am requesting that you make known to the governing body of the International Labour Organization the fundamental objection of CUPW to the presence of so-called "workers' representatives" from the Islamic Councils of Iran on the ILO.

Canadian postal workers in the past few years have participated in the international labour condemnation of the violation of basic labour rights, torture and execution of labour activists in Iran by the Iranian government.

In spite of the struggles of Iranian workers and international support on their behalf, the Islamic regime continues its violent refusal

to recognize the rights of workers to organize independent unions, negotiate with employers or strike.

Instead, the government's surveillance organizations at the workplace, the "Islamic Councils", and their headquarters, the "Worker House", have attempted to pose as Iranian workers' representatives on international bodies.

Formed in 1984 as mandatory, state organizations, the Islamic Councils are by Iranian law the only legal representatives of workers. Only those who believe in the Islamic Republic and the "Velayat-e-Faghih" (the rule of the clergy) are eligible for election to the Islamic Councils, after they have been screened by police and Labour Ministry authorities. The law of Islamic Councils requires them to report all labour disturbances or unrest to the authorities, and they have as their duties co-operation with management, raising productivity and maintaining order, discipline and Islamic ethics in the workplace.

Islamic Councils are the principal vehicle of the Iranian govern-

Textile workers in northern Iran on strike

WT News Service:

Thousands of workers of Behshahr Textile Plant, in the northern province of Mazandaran, went on strike and staged a sit-in in March calling for a wage increase - according to reports received by *Worker Today*.

Around 4,000 workers, from both shifts of the plant, took part in the action. The strikers began their sit-in after government forces moved in to take control of the plant and to put down the strike.

The strikers have called on the workers from other sectors, such as wood and pulp, power, and fishing, for support.

Some papers in Europe also quoted an Iranian daily on the Iranian government's efforts to try to stop the spread of the Behshahr textile strike. The reports add that President Rafsanjani dispatched a delegation including the Vice President and five cabinet ministers to the province to follow the developments.

Iran: stoppage for higher wages

WT News Service:

Workers at Tractor-Manufacturing in Tabriz, a main industrial city in north-western Iran, held a protest assembly in March, calling for wage increases and a number of other demands. According to the Persian daily *Salam*, close to the Hezbollah faction of the regime, county officials came to the work-

ers' meeting, promising to see into the grievances. Production was halted in the factory for some time as a result of the action. In addition to higher wages, the workers demanded the replacement of the management, the payments due for the productivity, housing and family benefits, and for better conditions at the workplace.

Iran in the past year

(March '92 to March '93) Part One

p.15

Immigrant workers in eastern Germany

p.14