

پیروزی جنبش ۳۵ ساعت کار در هفته در آلمان؛ زینما و پیامدهای آن

دوشنبه ۷ ماه مه ۱۹۹۰ روزنامه "هندلزبلات" (نامه بازرگانی) روزنامه اقتصادی بورژوازی آلمان در مورد وضعیت بازار بورس آلمان نوشت :

" در ماه مه بهای اوراق قرضه آلمان سرعت افزایش یافته حتی در آخر هفته قرضه در بسیاری از رشته‌ها افزایشی دورقمی نشان داد . این رونق تازه بیش از هرچیز مدیون توافق در قرارداد جمعی کارگر-ان و کارفرمایان در منطقه نوردوتمبرگ/نوردبادن است."

اخبار اقتصادی روزنامه‌های دیگر آلمان تعبیرات مشابهی داشتند :
" قرارداد گوپینگن و برطرف شدن وحشت از بزرگترین اعتصابات در صنایع فلز، پس از جنگ جهانی دوم ، باعث شد که بهای اوراق قرضه در طی آخر هفته ، سرعت افزایش یابد." (فرانکفورتر روندشواو، ۸ مه ۱۹۹۰)

برطبق این قرارداد تا سال ۱۹۹۳ ساعات کار در هفته کمافی السابق ۳۷ ساعت باقی می‌ماند، از آوریل ۱۹۹۳ به ۳۶ ساعت و از اکتبر ۱۹۹۵ به ۳۵ ساعت در هفته تقلیل می‌یابد. درعین حال از ژوئیه امسال ۶٪ به دستمزدها اضافه میشود. از طرف دیگر کارگرانیکه مایل باشند میتوانند تا ۴۰ ساعت در هفته با اضافه دستمزد کنار کنند. بشرطی که تعداد آنها از ۱۸٪ مجموع کارگران آن کارخانه تجاوز نکند.

طبق معمول هرگاه توافقی بین نماینده سرمایه‌داران و کارگران صورت گیرد دو طرف این امر را پیروزی خود قلمداد می‌کنند. رئیس اتحادیه کارگران فلز آنرا یک پیروزی رؤیایی خواندو نماینده اتحادیه کارفرمایان فلز اهمیت این توافق را به خصوص از اینجهت دانست که باعث جلوگیری از یک مبارزه عظیم کارگری شد. مبارزه-ای که همگان آنرا بزرگترین مبارزات کارگری آلمان فدرال در تاریخ این کشور ارزیابا-می‌کردند اما ارزیابی جناح‌ها و نمایندگان مختلف بورژوازی از این توافق یکسان نبود. وزیر لیبرال اقتصاد، این توافق را غیر مسؤولانه قلمداد کرد و اتحادیه بازرگا-نان و اتحادیه مرکزی پیشه‌وران به این توافق اعتراض کردند و آنرا بعنوان تک-روی کارفرمایان فلز اشتوتگارت قلمداد نمودند.

اما صرفنظر از این ارزیابی‌ها ، اهمیت این توافق نه تنها دراینست که کار-

گران آلمانی توانستند به کمترین ساعات کار در جهان برسند بلکه مهمتر این که این توافق در واقع پایان فصل مهمی از تاریخ جنبش کارگری آلمان است. فصلی که در طی دو دهه اخیر بحرانی‌ترین و یاس‌آورترین دوره تاریخ جنبش کارگری و اتحادیه‌ای آلمان بشمار می‌رفت و ادامه حیات اتحادیه‌های کارگری بزرگ سؤال رفته بود. بدون بررسی دقیق مسائل حاد جنبش کارگری آلمان در دهه ۷۰ و ۸۰، مسلمانمی-توان درباره هویت و موقعیت این جنبش در دوره کنونی صحبت کرد. در این راستا مبارزات سال ۱۹۸۴ نه تنها بمثابة عظیم‌ترین مبارزه کارگری در تاریخ جنبش کارگری آلمان فدرال، بلکه بعنوان گرهگاهی که خصوصیت اساسی این جنبش، موقعیت، جایگاه و آینده آن را نشان می‌دهد، حائز اهمیت اساسی می‌باشد. دوره‌ای حاد از جنبش کارگری آلمان که از اواسط سال‌های هفتاد آغاز گشت در ۱۹۸۴ به اوج خود رسید و در ۸ مه ۱۹۹۰ پایان رسید. دوره‌ای که اگر از بیرون نگاه کنیم مبارزه اساسی شعار " ۳۵ ساعت کار در هفته " و از نظر درونی با درگیری و نقش طبقه کارگر آلمان در تکنولوژی جدید - میکروالکترونیک و کامپیوتر- و تمامی ابعاد آن در خصوص‌یکاری وسیع میلیونی، یورش همه جانبه بورژوازی و سیستم حاکم آلمان مشخص می‌شود.

* * *

«نقطه عطف» و زمینه‌های آن

بحران اقتصادی که از سال ۷۳ بروز کرد، بدنبال خود کاهش رشد اقتصادی و بیکاری عظیم توده‌ای را بدنبال داشت. هرچند در اوایل، این بحران صرفاً ناشی از افزایش بهای نفت تلقی می‌شد و بحرانی گذرا بنظر می‌رسید اما روند بعدی نشان داد که مسائل پیش آمده حادتر و مزمن‌تر از آنچه‌ای است که معمولاً حدس زده می‌شد. دهه هفتاد نه تنها با افزایش بهای نفت و تاثیر آن بر اقتصاد آلمان مشخص می‌شود، بلکه مهمتر از آن، سومین انقلاب بزرگ تکنیکی، ظهور کامپیوتر و میکروالکترونیک نیز در همین دوره اتفاق افتاد. (معمولاً انقلاب اول صنعتی با ماشین بخار و انقلاب دوم با عمومی شدن صنعت برق در اوایل قرن بیستم مشخص می‌شود، که هر یک تاثیر اساسی در روند انباشت و بازتولید سرمایه گذاشته‌اند). به این ترتیب دوره رونق پس از جنگ و رمانتیسیم اشتغال کامل دهه ۶۰ پایان یافت.

همه این تغییرات در دهه هفتاد و هشتاد تاثیرات بلاواسطه خود را بخصوص در زندگی طبقه کارگر آلمان نمایان ساختند. اتحادیه‌های کارگری وارد پیچیده‌ترین و بحرانی‌ترین دوره حیات خود پس از جنگ شدند. سرمایه‌داری آلمان یورشی همگانی علیه جنبش کارگری آلمان آغاز کرد. این لشکرکشی بورژوازی که شاید در نوع خود در

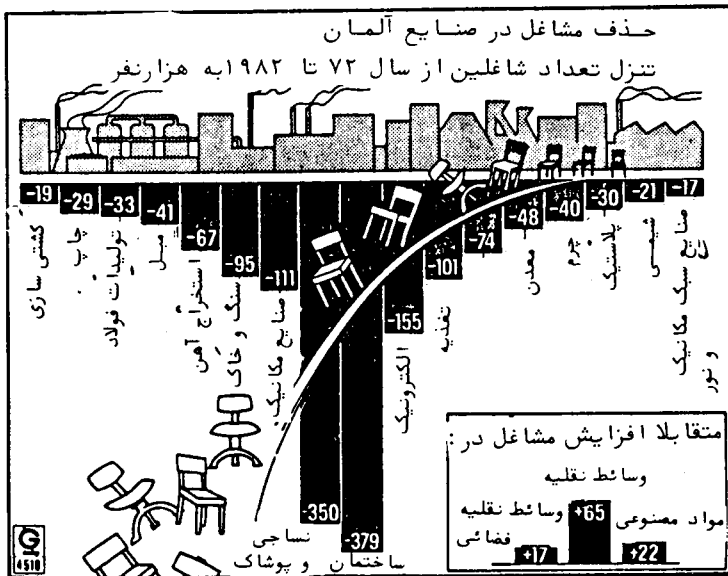
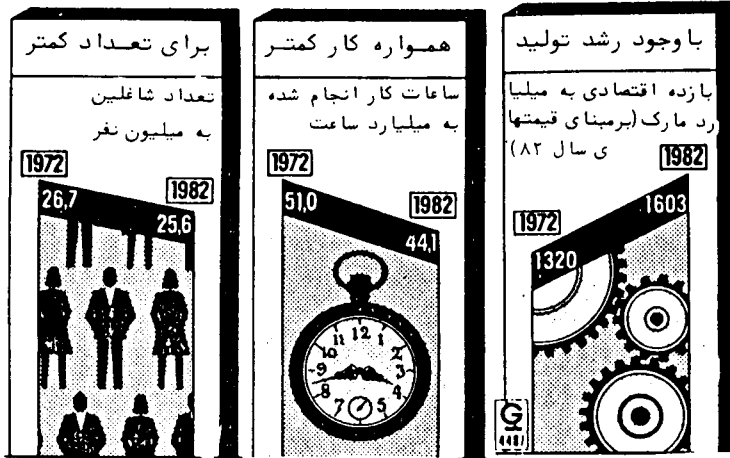
تاریخ مبارزات قرن اخیر با سال‌های ۳۳-۱۹۲۸ قابل مقایسه بوده تنها شامل انداختن بار بحران بردوش طبقه کارگر بود، بلکه همزمان مبارزه تبلیغاتی و تئوریک و سیاسی گسترده‌ای نیز - به یمن در انحصار داشتن وسایل ارتباط جمعی، دولت و موسسات تحقیقی و دانشگاه‌ها - علیه طبقه کارگر بخصوص فدراسیون اتحادیه‌های کارگری دگب (رک. جدول ۱) و قبل از همه علیه اتحادیه‌های کارگری چاپ و فلز به راه افتاد.

بیکاری عظیم میلیونی بیش از پیش اتحادیه‌های کارگری را به موضع دفاعی کشا- نید. وحشت از دست دادن کار در میان کارگران، اتوماتیزه شدن وسیع تولیدات، انعکاس بلاواسطه خود را در مبارزات کارگران برجا گذاشت. بیکاری از حد نازل غیر قابل ذکری در سال ۷۳ به یک میلیون در سال ۷۵ و در فاصله بین سال‌های ۷۵ تا ۱۹۸۰ به دو میلیون نفر افزایش یافت. در طول دهه هشتاد ۲ میلیون بیکار رسماً وجود داشت و این در حالی است که بیکاری واقعی رقمی حدود ۴ میلیون از ۲۴ میلیون نیروی کار آلمانی را شامل می‌شد. اتوماتیزه شدن تولید در بسیاری از رشته‌ها منجر به افزایش کار نیمه وقت شد. این امر باعث آن می‌شود که بسیاری از کارگر-ان نیمه وقت، خود را در کوران مسائل کارخانه و کارگری نبینند. و این در مورد بیکاران نیز شدیدتر صادق است. علاوه بر اینها، مساله ساعات کار قابل انعطاف که در نتیجه تکنیک جدید شدت یافت، باعث شد که بسیاری از کارگران در شیفت‌ها و ساعات گوناگون و حتی در روزهای تعطیل مجبور به کار شوند. مساله اساسی در خصوص ساعات کار قابل انعطاف این است که هر کارگری مجبور است برای تنظیم ساعات کار خود مستقیماً و شخصاً با کارفرما توافق کند. در این حال صحبتی هم از یک قرارداد دستجمعی و یک اراده واحد کارگران در مقابل کارفرما نمی‌تواند در میان باشد و کارگران مجبورند که ساعات کار را با نیازهای تولید انطباق دهند. بیکاری رقابت بین کارگران را هرچه بیشتر دامن زد و شدت کار افزایش یافت. اتحادیه‌های کارگری هر چه بیشتر اعضای خود را از دست می‌دادند. اساساً در شرایطی که مساله پیدا کردن کار و کنار آمدن با تکنیک جدید برای بسیاری از کارگران مساله داشتن هویت یا پرت شدن از گردونه جامعه را معنا می‌دهد، کار سازماندهی و انگیزه‌های جمعی به مساله‌ای حاشیه‌ای تبدیل می‌شود. به این اوضاع، یورش تبلیغاتی و تئوریک کارفرمایان را باید اضافه کرد: روزی نبود که در رادیو و تلویزیون در روزنامه‌های کثیرالانتشار صحبت از کم شدن تعداد اعضای اتحادیه‌ها و انزوای هرچه بیشتر اتحادیه‌های کارگری به میان نیاید. با اغراق در معجزه تکنیک جدید و اتوماتیزه شدن تولید، چشم انداز وضعیت طبقه کارگر بیش از پیش در میان کارگران تاریک می‌گشت (منحنی شماره ۲). در عرصه تئوریک توسط بسیاری از پرفسورها، مجلات تئوریک یا عمومی یا در برنامه‌های تلویزیونی، مجموعه نظریاتی تبلیغ می‌شد که بر طبق آن، طبقه کارگر موجودیت خود را بمثابه یک طبقه و یک

سندیکا های عضو د.گ.ب.

	اعضاء		کارگر		کارمند		دولت		مأمورین	
	کل	مرد	زن	کل	زن	کل	زن	کل	زن	
۱۹۸۰	7 862 527	6 286 233	1 596 274	5 376 454	638 326	1 658 121	628 734	647 832	129 274	
۱۹۸۵	7 719 468	6 014 337	1 705 131	5 181 681	839 903	1 719 860	715 481	817 927	149 747	
۱۹۸۷	7 757 039	5 968 678	1 788 361	5 183 850	873 163	1 767 867	737 350	805 822	157 848	
۱۹۸۸	7 797 077	5 870 428	1 826 649	5 193 625	878 844	1 797 697	785 064	805 755	162 741	
از این تعداد در سال ۱۹۸۸ :										
ساختمان	468 238	433 779	34 459	429 178	27 039	39 060	7 400	-	-	
مهندسان و انژیئرین	340 264	333 208	7 076	294 141	1 119	45 925	5 957	218	-	
شیمی، کالبد، سراسر ایک	662 566	534 603	127 903	531 447	88 461	131 139	39 442	-	-	
چاپ و کافه	150 259	113 098	37 161	112 163	24 478	38 096	12 803	-	-	
راه آهن آلمان	329 904	298 438	31 466	156 473	15 586	10 917	4 457	162 514	11 423	
تعلیم و تربیت و علوم	187 422	87 129	100 293	-	-	49 299	29 388	138 123	70 905	
یاغیاسی، کفنا، ورزشی و جنگلکاری	43 479	36 632	6 847	37 653	6 008	3 181	769	2 645	70	
پازگان، بانک، بیمه	393 399	160 114	233 285	51 132	17 445	342 267	215 840	-	-	
چوب و مواد مصنوعی	144 763	124 657	19 906	135 000	17 152	9 783	2 754	-	-	
هیر	29 613	19 723	9 890	-	-	29 613	9 890	-	-	
چرم	46 560	26 315	20 245	44 050	19 545	2 510	700	-	-	
فلز	2 624 521	2 228 175	396 346	2 225 211	294 424	399 310	101 922	-	-	
تخلیه، خشکسار	270 506	176 850	93 656	215 949	66 060	54 557	27 586	-	-	
خدمات عمومی، حمل و نقل	1 219 986	825 203	394 783	581 140	106 505	554 956	274 690	83 890	13 588	
پلیس	160 889	146 274	14 615	9 125	2 769	16 733	8 353	135 031	3 493	
اتحادیه بیست آلمان	471 175	317 741	153 434	146 560	59 312	41 281	30 860	283 334	63 262	
نساجی و پوشاک	253 493	108 209	145 284	224 403	132 921	29 090	12 363	-	-	

دگ بزرگترین شکل صنفاست با ۷/۷ میلیون عضو که از ۱۷ اتحادیه تشکیل می شود. اتحادیه کارمندان ۶ هزار و ۶۰۰ نفر است و اتحادیه های مستحق ۵ هزار و ۵۰۰ نفر است و ۷۸۶ هزار نفر است.



منحنی شماره ۲

جنبش دارد از دست می‌دهد.

بورژوازی و تکنوکرات‌ها با حرارت تمام صحبت از جامعه‌ای درآینده‌ای نه‌چندان دور می‌کردند که در آن کارگران، دیگر جایگاه و وزنه خاصی ندارند و اینکه اعتصابات کارگران دیگر تاثیری ندارد و تولید بدون کارگران و با کمک تکنوکرات‌ها نیز جریان پیدا می‌کند. بخوبی می‌توان تصور کرد که همه این نظرات در جامعه‌ای با ۴ میلیون بیکار چه تاثیرات بلافاصله‌ای دارد. این یورش تئوریک بورژوازی مانند همیشه، اما اینبار شدیدتر، در میان فراریان سوسیالیسم نیز بازتاب یافت: دارندگان تزه‌های "عصر کامپیوتر" بر اساس تغذیه‌ای که از منابع تئوریک موجود می‌کردند به ایس نتیجه رسیدند که طبقه کارگر، دیگر مرکز ثقل تغییر و تحولات اجتماعی نیست و ایس حکم را بمرور به سایر دوره‌های گذشته نیز بسط دادند. چنین بحث‌هایی از نظر تئوریک یک چیز است و تاثیر بلاواسطه آن در میان کارگران چیز دیگر. این برای کارگران یک مساله جدید یا قبول یا رد یک تئوری یا اندیشه جدید نیست بلکه پایان هویت اجتماعی و زندگی آنان معنی می‌دهد و آینده برای آنان بیش از پیش تاریک و نومیدانه تصویر می‌شود.

بهرحال مجموعه حملات وسیع سرمایه داری آلمان از جنبه‌های گوناگون نمی‌توانست کارگران و اتحادیه‌های کارگری را به مقاومت در برابر شرایط جدید بخواند. اساسی‌ترین مساله‌ای که اتحادیه‌های کارگری به آن رسیدند، مساله تقلیل ساعات کار به ۳۵ ساعت کار در هفته بود.

این شعار نخستین بار در کنگره دوسلدورف اتحادیه کارگران فلز در سال ۱۹۷۷ به تصویب رسیده پس از آن اتحادیه‌های کارگری بسیاری به حمایت از این شعار پرداختند. سرانجام در ۷ ژوئیه ۱۹۸۳ شورای مرکزی "فدراسیون اتحادیه‌های کارگری آلمان" (DGB) به تمام اتحادیه‌های عضو پیشنهاد کرد که در اسرع وقت، تمام آن قراردادهای جمعی با کارفرمایان را که بر سر میزان ساعات کار در هفته است لغو کرده و شعار ۳۵ ساعت کار در هفته را در قراردادهای آتی در دستور کار قرار دهند. به این ترتیب شعار ۳۵ ساعت کار در هفته به شعار محوری اکثریت اتحادیه‌های کارگری تبدیل گشت. اتحادیه‌های کارگری و در پیشاپیش آنها اتحادیه کارگران فلز به کار تبلیغی، ترویجی و تئوریک وسیعی برای تدارک مبارزه جهت اجرای آن دست زدند. محورهایی که اتحادیه کارگران فلز در خصوص ۳۵ ساعت کار در هفته مطرح نمود، عبارتند از:

- تشبیت و ایجاد مشاغل

- انسانی‌تر کردن کار

- سروسامان دادن به زندگی و جامعه

در خصوص تثبیت مشاغل، طبق محاسبات اگر در سال ۱۹۸۴، ۳۵ ساعت کار در هفته به اجرا درمی‌آمد ۱/۵ میلیون شغل جدید ایجاد می‌کرد. محاسبات عددی‌ای که اتحادیه روی آن تاکید داشت به این ترتیب بود که ۵ ساعت کار کمتر برای همه مجموعاً نیاز به سه میلیون نیروی کار جدید را باعث می‌شود و صنایع قادرند نیمی از این مقدار را بوسیله اتوماتیزه کردن تولید و بقیه را می‌بایست با استخدام جدید جبران نمایند. اتحادیه‌ها توانستند به این ترتیب شعاری را مطرح سازند که همبستگی با کارگران بیکار را با خود داشت و از طرف دیگر بروحشت نه چندان بسی - مورد بسیاری از کارگران شاغل که اتوماتیزه شدن را خطری برای از دست دادن کار - شان می‌دیدند، فائق آیند.

در مورد "انسانی‌تر کردن کار" مدت‌هاست که اتحادیه‌ها، بخصوص اتحا - دیه کارگران فلزبر آن تاکید دارند. بخصوص در رابطه با تکنیک جدید به شکل حادی شدت کار بالا می‌رود. بطوریکه شدت کار بمراتب از دوره‌های سابق "تایلوریسم" شدیدتر شده است.

در زمینه "سروسامان دادن به زندگی و جامعه" به مساله فراغت بیشتر کارگران برای زندگی شخصی و خانوادگی خود و همچنین برای فعالیت‌های اتحادیه‌ای، اجتماعی و سیاسی یا جمعی اشاره می‌شود.

در مقابل این جنبه‌ها و دلایل ضرورت کاهش ساعات کار که از جانب اتحادیه - های کارگری مطرح شد، طبیعی است که بورژوازی و خیلی از کارشناسان و پرفسورهای "بی‌طرف" ساکت نماندند. تقریباً در کلیه وسائل ارتباط جمعی، بحث‌های فراوانی صورت گرفت حاکی از اینکه ۳۵ ساعت کار در هفته دقیقاً نتیجه عکس برای کارگران شاغل و بیکار و نیز اقتصاد آلمان ببار خواهد آورد. ادعا می‌شد که آلمانی‌ها از هر کشور دیگری درجهان کمتر کار می‌کنند و بالاترین درآمد را دارند. از اینرو کاهش بیشتر ساعات کار باعث گرانی بیش از حد سرمایه‌گذاری در آلمان خواهد شد و سرمایه‌های آلمانی بجای سرمایه‌گذاری در آلمان، در کشورهای سرمایه‌گذاری خواهند کرد که نیروی کار ارزان‌تر است و در این مورد به فاکت‌های موجود درباره صدور سرمایه اشاره می‌شد. از جانب دیگر دلیل می‌آوردند که افزایش بهای نیروی کار سرمایه‌دار را به اتوماتیزه کردن بیشتر وسائل تولید و ادار خواهد کرد و همه اینها باعث افزایش بیکاری خواهد گشت. از طرف دیگر راه نیل به اشتغال بیشتر این است که اساس اشتغال بر رشد اقتصادی بیشتر قرار دارد. از اینرو می‌باید اقداماتی انجام داد تا هر سال تولیدات و سرمایه رشد بیشتری داشته باشند و بدین ترتیب برای رقابت با سایر کشورها احتیاج به شرایط مناسب برای سرمایه‌گذاری در آلمان می‌باشد که به معنای عدم کاهش ساعات کار، عدم افزایش مزدها و حذف بسیاری از خدمات

اجتماعی بود. طبیعی است، که چنان دلائلی برای توده مردم آلمان منطقی می‌نمود. از اینرو اتحادیه‌ها متهم به دامن‌زدن به بیکاری و بی‌مسئولیتی در قبال اقتصاد و آینده آلمان می‌شدند.

هرچند که خواست ۳۵ ساعت کار در هفته بعنوان مساله‌ای اساسی در اختلا - فات کار و سرمایه مطرح شد اما در واقع این خواسته و مبارزات حول آن فقط نمود بارز آن استراتژی سیستماتیک بود که بورژوازی آلمان مشخما علیه کارگزاران درپیش گرفته بود و این فقط در عرصه مبارزات مستقیم نبود بلکه سرمایه‌داری آلمان بطور منظمی در عرصه‌های سیاسی نیز دست به عمل زد.

* * *

اواخر دهه هفتاد بورژوازی آلمان به صراحتی که تاکنون سابقه نداشته است، آشکارا صحبت از یک "نقطه عطف" در آلمان فدرال کرد، نقطه عطفی که می‌بایست پیش از هر چیز قدرت اتحادیه‌های کارگری را محدود کند. جملاتی از قبیل "حکومت اتحادیه‌های کارگری" از جانب بورژوازی حکایت از نارضایتی بورژوازی از سیاست حکومت ائتلافی آن زمان سوسیال دمکرات‌ها (برهبری هلموت اشمیت) و لیبرال‌ها (برهبری هانس دیتریش گنشر) می‌کرد که نتوانسته بود قدرت اتحادیه‌های کارگری را محدود و مهار کند. و این در حالی بود که اتحادیه‌ها در موارد متعددی علیه سیاست دولت هلموت اشمیت (سوسیال‌دمکرات) اعتراض کرده بودند. بطور مثال اتحادیه‌ها شدیداً درباره برنامه صرفه‌جویی دولت هلموت اشمیت اعتراض داشته و اکسیون‌های اعتراضی متفاوتی را سازمان داده بودند.

در این راستا بورژوازی آلمان سیاست بازگشت بعقب (Roll back strategie) را پیشه کرد و اولین نمونه بروز آن در ژوئیه ۱۹۸۰ بود. در این تاریخ در شرکت مانس‌مان (Mannesmann) پس از الحاق دوشرکت به آن، حقوق کارگران را در مورد دخالت محدود در امور موسسه که از سال‌ها پیش تثبیت شده بود انکار کردند. مشاجره در صنایع آلمان بین لیبرال‌ها و سوسیال - دمکرات‌ها بالا گرفت بطوریکه شکستن ائتلاف حکومتی از جانب لیبرال‌ها به مثابه یک تهدید جدی مطرح بود. پس از یکسال توافقی صورت گرفت مبنی بر اینکه حق دخالت کارگران فقط تا سال ۱۹۷۸ تضمین شود که بسختی می‌توانست مورد رضایت اتحادیه‌ها قرار گیرد.

نمونه بارز دیگر طرح سوسیال‌مسیحی‌های ایالت بایرن و شخص اشتراوس بود که برطبق آن پیشنهاد می‌شد که در درون "فدراسیون اتحادیه‌های کارگری آلمان" (DGB) ، احزاب سیاسی حق ایجاد فراکسیون داشته باشند و در عین حال قدرت اتحادیه‌های مسیحی تقویت شود. این پیشنهاد بشدت از جانب DGB رد شد .

اوایل دهه هشتاد اختلاف کارفرمایان، لیبرالها، سوسیالدمکرات ها و دمکرات مسیحیها با اتحادیه های کارگری تشدید شد و این بخصوص و دمکرات مسیحیها با اتحادیه های کارگری تشدید شد و این بخصوص در مورد بودجه سال ۸۲ بصورت برجسته ای نمایان گشت. سیاست حاکم بر بودجه عبارت بود از صرفه جویی و حذف خدمات اجتماعی عمومی. بطور مثال کم کردن خدمات بیمه بیکاری، افزایش سهم بیمه بیکاری توسط کارگران (از ۳ به ۴ درصد)، کم کردن کمک مالی به کودکان، شرکت بیماران درمخارج درمانی و حذف کارآموزی و کاهش سهم دولت در بیمه عمر. طرح بودجه سوسیالدمکراتها مورد اعتراض اتحادیه های کارگری قرار گرفت. فقط در ۸ نوامبر ۱۹۸۱، ۷۰ هزار کارگر در اشتوتگارت به تظاهرات پرداختند. اشتاین کولر مسوول آن زمان اتحادیه کارگران فلز در منطقه (رهبر فعلی این اتحادیه) در این تظاهرات دعوت به مقاومت در مقابل سیاست صرفه جویی دولت سوسیالدمکرات کرد. تحت فشار اتحادیه ها، دولت صرفاً یک بودجه ۴۰۰ میلیون مارکی برای مبارزه با بیکاری جوانان - طبق پیشنهادات قبلی اتحادیه های کارگری - تصویب کرد.

بهرحال مجموعه مسائل فوق لیبرالها را به جدایی قطعی از حکومت ائتلافی با سوسیالدمکراتها سوق داد. لیبرالها نیز آشکارا از نقطه عطف سیاسی سخن می گفتند و خواستار رفع مداخله دولت در اقتصاد و حذف مخارج تولید در صنایع، کاهش مالیات و کاهش خدمات اجتماعی بودند. مجموعه این مواضع لیبرالها تحت رهبری گنشر در پائیز ۱۹۸۲ بالاخره منجر به تغییر حکومت و آنطور که بعدها خود بر آن نام نهادند - منجر به یک "نقطه عطف روحی - اخلاقی" شد.

دولت جدید گنشر - هلموت کهل در راستای سیاستی که رونالد ریگان و تاچر نما - یندگان برجسته آن بودند، هجوم گسترده و همه جانبه ای را علیه سطح معیشت کارگران، نفوذ اتحادیه ها و از بین بردن تمام دستاوردهایی که اتحادیه ها تاکنون کسب کرده بودند، آغاز کرد. شرایط اجرای این سیاست بیش از پیش مهیا بود: دو میلیون بیکار رسمی و فشار فوق العاده ای که از این جانب بر تشکلهای کارگری وارد می شد. تحت عنوان "همه چیز در خدمت رشد اقتصادی" و "در خدمت به سرزمین نیاکان" دولت کهل با سرعتی باورنکردنی به حذف و تقلیل بسیاری از خدمات اجتماعی پرداخت و قوانینی را تصویب کرد که بیش از پیش دامنه عمل اتحادیه ها را محدود می کرد. اتحادیه های کارگری تغییر حکومت وانگیزه های حکومت جدید را منفعل نظاره نکردند. در حالی که هنوز دولت جدید رسماً تشکیل نشده بود دگب در همان پائیز ۸۲ در بسیاری از شهرهای آلمان، کارگران را دعوت به تظاهرات علیه حکومت آتی و برنامه های آن نمود. در این تظاهرات بیش از نیم میلیون

کارگر شرکت کردند. حوادث بعدی نشان داد که این اقدام کارگران پیش از وقوع نبود. اولین سیاست دولت جدید در مبارزه با بیکاری بر اساس طرح پیشنهادی "فدراسیون اتحادیه‌های کارفرمایان آلمان" Bundesver einigung der d.Arbeitgeberverbände - بنام طرح "تضمین اجتماعی در آینده" که در ماه مارس ۸۲ منتشر شد - بود که بر اساس آن ارزان تر کردن نیروی کار ، آزاد گذاشتن اقتصاد از قید و بندهای دولتی، حذف قوانین مزاحم ، کاهش خدمات اجتماعی و کاهش مالیات و غیره بود.

همزمان، بیورش به حوزه و چهارچوب فعالیت‌های اتحادیه‌ها نیز در دستور کار حکومت قرار گرفت. بعدها هلموت هاوسمن، دبیر کل حزب لیبرال‌ها، در مصاحبه‌ای با اشپیگل رئوس سیاست جدید در قبال کارگران را چنین جمع‌بندی نمود:

"قراردادهای دستجمعی کارگران و کارفرمایان می‌بایست قابل انعطاف‌تر شوند، و نه فقط از بالا بلکه از پایین. چرا که ما بیش از هر چیز احتیاج به سیاست دستمزدی داریم که برپایه بازار منطبق باشد، یعنی اختلاف برحسب فعالیت، رشته تولید و منطقه".
(اشپیگل، ۱۵ آوریل ۸۵)

و این هیچ معنایی ندارد بجز اینکه سیستم تعیین دستمزد از حوزه فعالیت اتحادیه‌ها حذف گشته و هرکارگری جداگانه (از پایین) با کارفرمایش بر-سر مزد چانه بزند و اینکه رقابت بین کارگران برحسب "فعالیت، رشته تولید و منطقه" دامن زده شود. اتحادیه‌ها حق دارند که چنین پیشنهادی را بمثابة نادیده گرفتن بیش از صد سال مبارزه جنبش کارگری و اتحادیه‌ای برای تنظیم مزد و شرایط کار بصورت جمعی قلمداد کنند.

در همین راستا و برای تضعیف اتحادیه‌ها ، دولت کوشش کرد که قوانین جدیدی درباره شوراهای کارخانه تصویب کند. برطبق پیشنهاد حکومت، این قاعده که هر کاندیدایی برای انتخاب شدن در شورای کارخانه می‌بایست توسط طوماری از امضای کارگران حمایت شود، حذف گشته و بجای آن هر اتحادیه‌ای که در کارخانه فعالیت می‌کند، باید کاندیداهای خود را معرفی نماید. این طرح دوهدف را دنبال می‌کرد: اول اینکه اتحادیه‌های کوچک مانند "اتحادیه‌های کارگران مسیحی" و "اتحادیه کار-مندان آلمان" موقعیت بسیار بهتری برای انتخابات شوراهای کارخانه پیدا کنند و دوم اینکه مخارج انتخابات بیش از پیش بردوش دگب بیفتد. لیبرال‌ها نیز پیشنهاد مشابهی برای برتری دادن به کارمندان در شوراهای کارخانه ارائه دادند. ارنس برایت دبیرکل دگب در ملاقاتی با هلموت کهل گوشزد کرد که چنین پیشنهادها - ذاتی رابطه به زحمت وصل شده بین حکومت و اتحادیه را از ریشه از بین خواهد شد

برد (اشپیگل، ۱۹۸۴، شماره ۵۰). بهرحال حکومت طرح خود را پس گرفت. مثال‌های بسیار دیگری می‌توان پیدا کرد که حاکی از سیاست جدیدی علی‌رغم اتحادیه‌های کارگری توسط حکومت بود اما سرمایه‌داری آلمان صرفاً از ارگان دولتی علیه اتحادیه‌های کارگری استفاده نکرد بلکه همراه ممکن را پیمود زیرا مشخص بود که برای هرگونه مبارزه‌ای علیه کارگران می‌بایست ابتدا به تضعیف و شکست اتحادیه‌های کارگری پرداخت.

در یکی از جزوات حزب دمکرات مسیحی تحت عنوان "ایجاد کار، بحث‌های در مورد یک سیاست آینده‌نگرانه مالی و اقتصادی" چنین آمده است:

" برای اجرای اقدامات صرفه‌جویانه می‌باید بخصوص مواظب بود که سازمان‌های بزرگ که بالقوه پتانسیل تهدیدکننده و مزاحم دارند، نباید به ضرر اقلیت غیر سازماندهی شده، به نیت خود دست‌یابند."

* * *

سیاست منع ورود کارگران به کارخانه

عمق سیاست جدید سرمایه‌داری آلمان علیه کارگران بخصوص درمقابل با اعتصاب‌ها - بات کارگری بخوبی آشکار است: بدون شک قوی‌ترین و موثرترین تاکتیک سرمایه‌داری - داران آلمانی علیه اعتصابات کارگران، سیاست "منع ورود کارگران به کارخانه" در مواقع اعتصاب است.

منع ورود کارگران به کارخانه یا اصطلاحاً "ممانعت" به این شکل به اجرا در - می‌آید که هرگاه یک اتحادیه کارگری درموردی و در بخش‌هایی اعلام اعتصاب کند، کارفرمایان بطور متقابل، کارگران مناطق و کارخانجات دیگر همان رشته صنعت را موقتاً از ورود به کارخانه منع می‌کنند و از پرداخت حقوق به آنها خودداری می‌نمایند. بنابراین بخشی از کارگران که اساساً درگیر مسأله مورد مشاجره نیستند - درمقابل کارگران اعتصابی و بخصوص اتحادیه قرار می‌گیرند و اتحادیه‌ها برای مقابله با این تاکتیک ضد اعتصاب، خود را مجبور می‌بینند که به اعضای خود که به این شکل از ورود به کارخانه منع شده‌اند از محل صندوق اعتصاب به منع شدگان نیز مانند اعتصاب‌کنندگان، کمک مالی برابر بپردازند و این متقابلاً باعث فشار مالی غیر قابل‌تصور بر اتحادیه و بنیه مالی آن می‌شود. این اساسی‌ترین و موثرترین حربه کارفرمایان آلمانی علیه اتحادیه‌های کارگری است. این روش در تاریخ مبارزات کارگران آلمان سابقه‌ای طولانی دارد. اوج آن در سال ۱۹۲۸ بود که کارفرمایان بسا

استفاده از این روش با اتکاء به خیل بیکاران که براثحادیه‌ها فشار فوق‌العاده‌ای وارد آورده بودند، نتوانستند نه تنها تمامی دستاوردهای جنبش کارگری را پس از انقلاب ۱۹۱۸ آلمان بازپس‌گیرند، بلکه عملاً اتحادیه‌ها نتوانستند نقش قابل‌ذکری درمقابل‌فاشیسم داشته باشند. پس از جنگ جهانی دوم نیز از این روش بارها استفاده شد، اما ابعاد و عمق بکارگیری این روش در دهه هفتاد و هشتاد اساساً قابل‌قیاس با گذشته نیست. اتحادیه‌های سرمایه‌داران آلمان در طی دو دهه اخیر بسا اتکاء به این روش، درمواقع اعتصاب، بطور منظم و سیستماتیک سعی کردند که اتحادیه‌های کارگری را از لحاظ مالی به ورشکستگی کامل کشانده و درلحظه مناسب ضربه نهایی را بر آنها وارد کنند. بطور مثال اتحادیه‌ی از نظر کمی کوچک چاپ‌و کاغذ در مبارزات سال ۱۹۷۵ مبلغ ۳۳ میلیون مارک به اعتصابیون و منع‌شدگان، از صندوق اعتصاب پرداخت کرد که نیمی از آن به منع‌شدگان یعنی کارگرانی که اساساً دراعتصاب شرکت نداشتند، پرداخت شد. با درنظرگرفتن اینکه درآمد اضافی این اتحادیه سالیانه ۱/۸۶ میلیون مارک است، می‌توان حساب کرد که این مبارزه برای اتحادیه‌ی چاپ معادل ۱۷ سال درآمد سالانه این اتحادیه خرج برداشته است. این مبارزه درواقع پس‌انداز ۳۸/۵ میلیون مارکی اتحادیه چاپ را تقریباً از بین برد. اما عمق فاجعه آنجاست که ۲ سال بعد همین اتحادیه درمبارزات ۱۹۷۸، ۱۵ میلیون مارک دیگر از صندوق اعتصاب میان کارگران تقسیم کرد که از آن فقط ۲۰٪ به کارگران اعتصابی پرداخت شد و ۸۰٪ مابقی به کارگران منع‌شده پرداخت گردید. این مبارزه در این مدت کوتاه اتحادیه‌ی چاپ را به مرز ورشکستگی مالی کشانید. بطوریکه اتحادیه چاپ برای پرداخت مخارج مبارزات ۱۹۷۸ مجبور به وام گرفتن از اتحادیه‌های دیگر کارگری و بانک‌ها شد.

کارفرمایان قصد داشتند که از نظر مالی اتحادیه چاپ را بمثابه رادیکالترین اتحادیه کارگری آلمان به بن‌بست بکشانند تا از این طریق این اتحادیه را یا وادار به سازش کرده و یا درموقعیتی مناسب آنرا با توجه به صندوق خالی اعتصاب به یک شکست قطعی بکشانند. در اواخر سال‌های هفتاد کارفرمایان چاپ با توجه به اوضاع نابسامان مالی اتحادیه کارگران چاپ به این اتحادیه پیشنهاد کردند که در یک قرارداد بین اتحادیه کارگران و کارفرمایان چاپ از حق اعتصاب صرف‌نظر کند. (Verbot d. Aussperung S. 15) در مورد اتحادیه کارگران فلز نیز همین سیاست دنبال شد. حتی در مواردی که معمولاً در سال‌های پیش مسائل از طریق مذاکره حل می‌شد، کارفرمایان سعی کردند که با عدم سازش، اتحادیه را مجبور به اعلام اعتصاب کرده و خود کارفرمایان با منع ورود کارگران دیگر به کارخانه‌ها اتحادیه فلز را نیز از نظر مالی در آستانه نیستی قرار دهند. اولین قدم در این

راستا در سال ۱۹۷۸ برداشته شد. اتحادیه فلز در منطقه با دن وورتمبرگ ۸۰ هزار کارگر را به اعتصاب فراخواند. کارفرمایان ۱۲۰ هزار کارگر دیگر را در سایر کارخانه‌ها از ورود به کارخانه منع کردند. این اعتصاب برای اتحادیه فلز ۱۳۰ میلیون مارک خرج برداشت که در واقع فقط ۴۸ میلیون مارک آن کمک به اعتصابیون بود. این مبلغ معادل سه سال درآمد اضافی این اتحادیه است. آنهم برای اعتصابی فقط در یک منطقه آلمان (نه در کل آلمان). با در نظر گرفتن اینکه اتحادیه فلز بین سال‌های ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۷ در طی ۲۲ سال در مجموع ۱۹۰ میلیون مارک برای کلیه اعتصابات و منع-شدگان پرداخته است، می‌توان تصور کرد که ۱۳۰ میلیون مارک برای یکسال آنهم در یک منطقه، حکایت از چه سیاست نوینی از طرف سرمایه‌داری آلمان می‌کند.

این روش خصمانه کارفرمایان آلمانی در مقابل حق مسلم اعتصاب کارگران که بدون شک در کمترجائی از جهان نمونه آنرا می‌توان پیدا کرد، توسط کل سیستم حقوقی آلمان حمایت می‌شود. (روش ممانعت در فرانسه و ایتالیا قانونا ممنوع است و در انگلستان به شکل بسیار محدودی قانونی است که از آن به ندرت استفاده می‌شود.) با اینکه در قانون اساسی آلمان حق اعتصاب به رسمیت شناخته شده است، اما توسط دادگاه فدرال کار، همزمان، حق منع ورود کارگران به کارخانه در صورت اعلام اعتصاب از طرف اتحادیه، حمایت می‌شود. این دادگاه که عالی‌ترین مرجع رسیدگی به این امور است در شورای عالی خود در ۲۸ ژانویه ۱۹۵۵ حق ممانعت را همانند حق اعتصاب، جهت "توازن قوا میان کارگران و کارفرمایان" لازم می‌داند:

" مبارزات کارگری (اعتصاب و ممانعت) بطور کلی ناخواسته‌اند، چراکه برای اقتصاد ملی ضررهایی به همراه می‌آورند و در علاقه عموم نسبت به صلح اجتماعی تاثیر دارند، اما در محدوده مشخص مجاز هستند و در نظم اجتماعی و آزاد جمهوری فدرال آلمان مجاز شمرده می‌شوند... آزادی اعتصاب و آزادی ممانعت هر دو موجودند. به رسمیت شناختن مبارزات کارگری، پرنسیپ بی‌طرفی و مبنای برابری در ماده ۳ قانون اساسی، این امر را برای دولت و دستگاه مقننه و اجرایی و حقوقی‌اش ممنوع می‌کند که ابزار مبارزاتی دوطرف همیاران اجتماعی را بطور نابرابر مد نظر قرار دهد. از اینرو در اینجا مبنای برابری در صلاح و تعادل مبارزاتی برقرار است!" Bundesarbeitsgericht, Grosser

Senat Beschluss vom 28.1.1955-GS 1/54

به این ترتیب قضاوت حق آزادی ممانعت و محدوده آن از حوزه اختیارات پارلمان و دولت خارج شده و صرفا به سلسله مراتب قضایی آلمان واگذار می‌شود. اما در سال ۷۱ با توجه به شرایط جدید مبارزات کارگری روش ممانعت از نظر دادگاه

عالی فدرال کار" تغییر جدیدتری می‌یابد:

"در چهارچوب اصل تناسب نیروها، نه تنها اعتصاب کارگری بلکهه
مانعت نیز بمثابة تدابیر مبارزاتی کارفرمایان مجازاست. نظم
قضایی ما از این مناسبت حرکت می‌کند که کارفرمایان چنین تدابیری را -
حتی درحقیقت بمثابة اولین اقدام دریک مبارزه کارگری- می‌توانند
مورد استفاده قراردهند، چراکه درغیراینصورت در چهارچوب استقلال
قراردادهای دستجمعی کارگران و کارفرمایان توسط مذاکره و درصورت
لزوم توسط اعمال فشار و فشار متقابل به منظور رسیدن به یک قرار-
داد دستجمعی، تنظیم دستجمعی شرایط کار به این ترتیب نمی‌تواند
امکان‌پذیر شود. اگر فقط یک طرف یعنی کارگران که توسط اتحادیه -
های کارگری نمایندگی می‌شوند ابعاد مبارزه را تعیین کنند و اگر
کارفرمایان فقط به انتظار و تحمل مبارزه محدود شوند، این خطر
پیش خواهد آمد که تنظیم شرایط کار براساس یک سیستم توافقی
آزاد طرفین استوار نشود، توافق آزادی که پیش‌فرض پیشبرد و منطق
درونی سیستم قراردادهای دستجمعی است". - Bundesarbeitsge-
richt, Grosser Senat Beschluss vom 21.4.1971-GS 1/68
به این ترتیب است که از نظر قضایی، ابتکار عمل در مبارزات کارگری تحت
عنوان برابری، صرفا به کارفرمایان واگذار می‌شود. برطبق این تصمیمات، کارفرما -
یان آلمانی حتی قادرند درموارد جزئی یعنی مسائلی که صرفا به یک یا چند کارخانه
محدود می‌شود دامنه مبارزه را گسترده‌تر کرده و با خالی‌کردن صندوق اعتصاب اتحا -
دیه، کارگران را به سازش مجبور کنند. امکان دیگری که سرمایه‌داران آلمانی در
اختیار دارند، اصطلاحا به مانعت سرد kalte Aussperrung معروف شده
است. باز برطبق تصمیم دادگاه عالی کار هرگاه اعتصاب در کارخانه‌ای باعث شود که
کارخانه‌های دیگر از دریافت مواد خام و اولیه محروم بمانند، این کارخانه‌ها می -
توانند موقتا کارگران را تحت عنوان کمبود مواد اولیه از کارکردن مانعت نموده و
به آنان حقوق نپردازند. کارگران آلمانی حق دارند که مجازدانستن چنین اقداماتی را
از طرف دادگاه عالی کار، نفی نفس آزادی اعتصاب قلمداد کنند، چرا که هراعتصابی
برای اینکه کارفرما را به سازش بکشاند می‌بایست برای کارفرما ضرر اقتصادی به
همراه داشته باشد. با تصمیمات متعدد دادگاه عالی کار هراعتصابی برای کارگران
عواقب به مراتب بدتری دارد تا برای سرمایه‌داران. در هراعتصابی کارگران بایند
این نکته را در نظر داشته باشند که اعتصاب آنها ضررهای مالی متعددی برای کار-
گران کارخانه‌های دیگر و اتحادیه دارد.

اما سیاست ممانعت کارفرمایان با یکسری اقدامات دولتی و قانونی دیگر تکمیل می‌شود: مثلا ارگانی که درمواقع بیکاری موقت یا دائم از کارگران حمایت مالی می‌کند (Bundesanstalt für die Arbeit) اگر این بیکاری موقت ناشی از اعتصاب درکارخانه‌های دیگر باشد یعنی اگر کارفرمایان با سیاست ممانعت باعث این بیکاری موقت شده باشند، آنگاه کارگران توسط دولت به هیچ‌وجه حمایت نمی‌شوند. این تصمیم دولت با تکیه بر نظرات قضات و با وجود اعتراضات شدید کارگران و اتحادیه‌ها به اجرا درمی‌آید. از آن گذشته اگر منع ورود کارگران به کارخانه و یا اعتصاب از سه هفته تجاوز کند، قراردادهای بیمه خودبخود لغو می‌شود و کارگران از حق بیمه کارگری ممنوع شده می‌بایست با هزینه بسیارگزافی بطور خصوصی خود را بیمه کنند. اتحادیه‌های کارگری در مبارزه علیه روش ممانعت و غیر قانونی‌کردن این روش سال‌هاست که به کار توضیحی و انجام اکسیون‌های متعدد پرداخته‌اند. اتحادیه‌های کارگری تلاش می‌کنند که با شعار غیر قانونی‌کردن ممانعت این هدف را دنبال کنند که مساله را از یک مقوله حقوقی به یک مساله سیاسی تبدیل کنند. در بین اقدامات متعدد اتحادیه‌های کارگری، برجسته‌ترین آنها در سال ۱۹۷۸ رخ داده است: اتحادیه‌ها در یک مورد در منطقه اشتوتگارت می‌دانستند که کارفرمایان در مورد بکارگیری روش ممانعت مرتکب یک عمل غیر قانونی شده‌اند بنا بر این می‌توانند با مراجعه به دادگاه پول‌های داده‌شده را پس گیرند. اما اتحادیه‌ها بجای مراجعه به دادگاه به کلیه اعضای خود و تمام کارگران منع شده توصیه کردند که شخصا به دادگاه مراجعه کنند. به این ترتیب ۳۰ هزار کارگر شخصا به دادگاه مراجعه کرده و ۳۰ هزار جلسه دادگاه مستقل تشکیل شد. این امر توجه همگانی را به خود جلب کرد. البته مقامات دادگستری اتحادیه‌ها این عمل اتحادیه را محکوم کردند و گفتند که :

" اتحادیه، دادگاه‌های آلمان را به مسخره گرفته است و این کار باعث شده که دادگاه‌های آلمان ماه‌های متوالی فقط به این موضوع بپردازند."

قابل توجه است که مخارج هر دادگاه ۱۲۵۰ مارک بود که کارفرمایان مجبور شدند ۳۰ هزار بار این مبلغ را علاوه بر دستمزد کارگران بپردازند.

باری علیرغم اینکه کارگران و اتحادیه‌ها در موارد گوناگون خواهان ممنوعیست چنین روش‌هایی هستند، علیرغم مبارزات متعدد اتحادیه‌ها علیه آن، این روش‌کما-کان ابزار اصلی سرمایه‌داران علیه کارگران است و هراعتصابی برای اتحادیه‌های خطرناک غیر قابل پیش‌بینی را به همراه دارد بطوریکه مثلا در اعتصابات سال ۱۹۸۱ چاپ ، به ازای هر کارگر ، ۱۰ کارگر از ورود به کارخانه‌های دیگر منع شدند!

در همان سال ۱۹۷۶ در مذاکرات اتحادیه کارگران چاپ با کارفرمایان چاپ یک امر جلب توجه کرد و آن اینکه یک فرستاده اتحادیه کل سرمایه داران آلمان در هیات نمایندگی کارفرمایان چاپ شرکت داشت و حتی در مواردی ابتکار عمل را در دست می گرفت. در اعتصابات ۱۹۷۸ در صنایع فلز و چاپ این امر جلب توجه کرد که کارفرمایان چاپ برای افزایش دستمزدها مخالفتی نشان نمی دهند و حتی حاضرند که بجای مطالبات دیگر بشدت حساسیت نشان می دادند و حاضر به دادن هیچگونه امتیازی نبودند از همان زمان هم در اتحادیه ها هم در مطبوعات این احتمال داده می شد که پشت چنین وقایعی یک توافقنامه پنهانی بین کارفرمایان کل آلمان وجود دارد بطوریکه اتحادیه های گوناگون کارفرمایان همواره از یک خط و سیاست عمومی حرکت میکنند. کارفرمایان بدفعات وجود چنین توافقنامه و سندی را انکار و تکذیب کردند. تا اینکه در ژانویه ۱۹۷۸ متن این توافقنامه به بیرون درز کرد. قسمت هایی از این سند از این قرار است (لازم به تذکر است که اسم این سند به Tabu-Katalog معروف گشت):

" کاتالوگ جهت هماهنگی سیاست دستمزد و قرارداد جمعی، بتاريخ ۱۹۶۵/۱۰/۱۲، جمع بندی ۱۹۶۸/۱۲/۱۵، ۱۹۷۵/۵/۶، ۱۹۷۸/۳/۱۶،
هماهنگی در هیات سیاسی مربوط به مزد و قرارداد جمعی LTU
بررسی مسائل سیاسی مزد و قرارداد جمعی در LTA می بایست به تبادل نظر و تبادل تجربه مداوم و همچنین توافق متقابل به منظور ایجاد اراده ای واحد و یکپارچه و اجتناب از پیشداوری های دو جانبه و منفی خدمت کند. فدراسیون اتحادیه های کارفرمایان آلمان همانند گذشته جهت اهداف کل اقتصادی و برطبق اساسنامه برایین عقیده است که کل مخارج کار بطور میانگین نباید از آن حدی بالاتر رود که بازدهی کل اقتصاد - یعنی تولید ناخالص داخلی به یک ساعت کار یک شاغل - افزایش یابد. فدراسیون اتحادیه های کارفرمایان معهدا هیچگاه این اساسنامه سیاست دستمزدها را بعنوان امری غیر قابل انعطاف مورد نظر نداشته است. از اینرو فدراسیون هر فرمول شماتیک دستمزدی را رد می کند که درکنار توسعه موردانتظار بازده اقتصادی همچنین افزایش نرخ دستمزدها را در نظر می گیرد.
معهدا دستمزد را نمی توان بطور مجرد در نظر گرفت. بهبود شرایط کار فقط می تواند از درآمد اقتصاد ملی و از همان سرچشمه تامین شود، بنا براین باید در محدوده مرزهای توسعه عمومی اقتصاد نگاه

داشته شود. اتحادیه‌ها دائما سعی می‌کنند که با مطالبه افزایش زمان استراحت بین کار، به نوعی کوتاه کردن ساعات کار هفتگی دست - یابند. زمان‌های استراحتی که همراه پرداخت مزد است می‌توانند باعث آن شود که مرز عمومی ۴۰ ساعت کار در هفته شکسته شود.... آن مطالباتی از قرارداد دستجمعی باید رد شوند که کار بیش از ۱۰ ساعت در روز یا ۵۰ ساعت در هفته را می‌خواهند محدود کنند....

نقل از Kampf und Streit um Arbeitszeit S. 153

جمع‌بندی کنیم: بر اثر اوضاع جدید اقتصادی که از سال‌های هفتاد آغاز شد یعنی رشد تکنیک، میکروالکترونیک و کامپیوتر، اتوماتیزه شدن هرچه بیشتر تولید، اخراج - های دستجمعی کارگران و وجود ۴ میلیون بیکار، فشار بر کارگران شاغل و اتحادیه - های کارگری هرچه بیشتر افزایش یافت. کارفرمایان با اجرای یک استراتژی عمو - می و سراسری تصمیم گرفتند که همه آنچه که کارگران در دوره‌های رونق قبلی - بدست آورده بودند، بازپس‌گیرند. برای بورژوازی این دوره بهترین فرصت بود که اتحادیه‌های کارگری را به شکست اساسی بکشاند و از همان سال‌های هفتاد سعی کرد که از نظر مالی اتحادیه‌ها را به ورشکستگی بکشاند و نفوذ آنها را در میان کارگران کم کند تا در موقعیت مناسب ضربه نهایی را وارد نماید.

از طرف دیگر برای جنبش کارگری اوضاع جدید به معنای ضعیف‌تر شدن هرچه بیشتر و از دست دادن دستاوردهای قبلی بود. بحران بیش از پیش اتحادیه‌های کارگری را فراگرفت، اتحادیه‌ها در سراشیب قرار گرفتند. یا می‌بایست سقوط روزمره و انفعال و نابودی‌شان را مشاهده کنند یا به چاره قطعی برای بیرون آمدن از بن‌بست و بحران موجود بپردازند. بخصوص که بحران دهه ۳۰ برای جنبش کارگری آلمان تجربه‌ای فراموش‌نشده است: بیکاری وسیع، هجوم سرمایه‌داری به دستاوردهای آنان و بالاخره حذف و نابودی قطعی آنان.

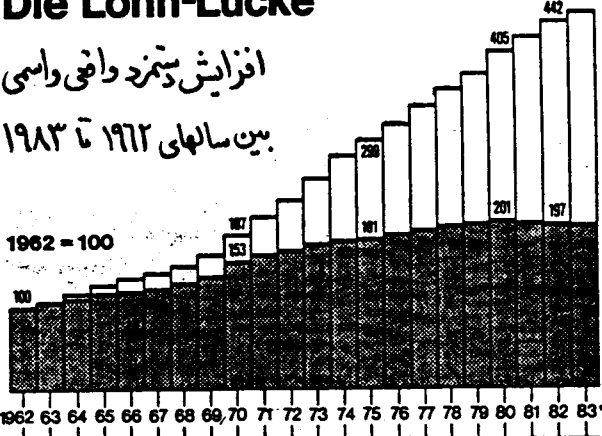
سیاست "نقطه عطف" در حکومت آلمان که در واقع از اواسط حکومت سوسیال - دمکرات‌ها شروع شد. دستمزد واقعی و قدرت خرید کارگران، در واقع، از سال ۷۸ رو به نزول گذاشت (نمودار شماره ۳) و باروی کارآمدن دمکرات مسیحی‌ها در سال ۱۹۸۳ هر - چه عریان‌تر شده بود، اتحادیه‌ها را مجبور به عقب‌نشینی بازم بیشتر کرد. نفوذ معنوی اتحادیه‌ها در افکار عمومی و توده کارگران به حداقل تنزل یافت.

اتحادیه‌های کارگری برای مواجهه با این اوضاع با طرح کاهش ساعات کار به تنها اقدام ممکن دست زدند. کاهش ساعت کار، تدارکی بود که اتحادیه‌ها برای مبارزه قطعی آتی خودپیش کشیدند.

اتحادیه‌ها بادرک اوضاع جدید به تدارکی همه جانبه دست زدند، از تغییر

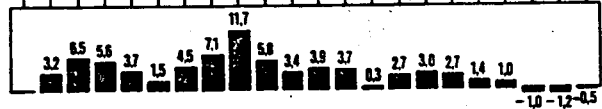
Die Lohn-Lücke

افزایش سهم واقعی واسی
بین سالهای ۱۹۶۲ تا ۱۹۸۳



مزد اسمی
مزد ناخالص کل
دریافتی‌های هر
شغل

مزد واقعی
با در نظر گرفتن
سطح زندگی



رشد و نزول مزد
واقعی - درصد
نسبت به سال قبل

ZAHLENBILDER

• Prognose

نمودار ۳ مربوط به ص ۸۱
ماخذ: Sueddeutsche zeitung 11 okt.83

سازماندهی درونی و دمکراتیزه کردن تشکیلات گرفته تا تغییر اساسنامه و گذاشتن سمینارها و بحث‌های متعدد برای فائق آمدن بر بحران موجود و تدارک برای نبرد قریب‌الوقوع.

بهرحال با تدارکات وسیع دوطرف، کارفرمایان و کارگران، سال ۱۹۸۴ بمثابة زمان نبرد قطعی بود.

برای اتحادیه‌های کارفرمایان آلمان سال ۱۹۸۴، سال ضربه قطعی بر اتحادیه‌ها بود. آنها آگاهانه تمام نیروی خود را روی دو اتحادیه چاپ و فلز - بمثابة رادیکالترین جریانات در درون اتحادیه‌های کارگری - متمرکز کردند. برای اتحادیه‌های فلز و چاپ، سال ۱۹۸۴ چنانچه اشتاین کولر (نایب رئیس وقت اتحادیه فلز) مدتی کوتاه قبل از شروع مبارزات اظهار کرده بود " مبارزه بر سر هستی یا نیستی است" و این تصور را نه فقط فعالین اتحادیه بلکه افکار عمومی کارگران نیز دارا بود. دولت آلمان، حزب دمکرات مسیحی و لیبرال‌ها نیز علیه ۳۵ ساعت کار در هفته مواضع روشنی گرفتند. هلموت کهل شعار ۳۵ ساعت کار در هفته را احمقانه و بی-اساس خواند. این اولین بار بود که پس از جنگ، احزاب سیاسی و دولت درباره موارد اختلاف کارفرمایان و کارگران موضعگیری می‌کردند. اساسا برای جلوگیری از سیاسی شدن مبارزات کارگری همواره سعی می‌شد که دولت درخصوص مسائل کارگری دخالت نکند و استقلال طرفین حفظ میشد. موضع سوسیال‌دمکرات‌ها در این خصوص بر-طبق سیاست عمومی این حزب در مواقع حساس بود. آنها از یک طرف طی سخنرانی‌هایی برای کارگران حمایت خود را از این شعار مطرح می‌کردند و از طرف دیگر ناگهان هلموت اشمیت اعلام کرد که کاهش ساعات کار می‌باید همزمان کاهش دستمزدها را به‌مراه داشته باشد. آنها به کارگران می‌گویند که این نظر شخصی هلموت اشمیت است و اما از طرف دیگر به مخالفان کارگران می‌گویند که حزب در حال تغییر موضع است. عین همین رفتار در آستانه مبارزات اتحادیه خدمات عمومی و حمل و نقل در سال ۸۸ منتهی از جانب لافونتن تکرار شد.

اوضاع از نظر روابط درونی خود اتحادیه‌های کارگری نیز برای شعار ۳۵ ساعت کار در هفته چندان مساعد نبود. در حالیکه در راس طرفداران این شعار، اتحادیه کارگری فلز و چاپ قرار داشتند، اکثریت اتحادیه‌های کارگری و در راس آن اتحادیه کارگران شیمی بجای کاهش ساعات کارهفتگی، کاهش ساعات کار در طول عمر یعنی پائین آوردن سن بازنشستگی را برای مبارزه با بیکاری مطرح می‌کردند. هم حکومت و هم سرمایه‌داران برای مبارزه با اتحادیه‌های فلز و چاپ و انزوای آنها، خواستار پائین آوردن سن بازنشستگی بودند تا به این وسیله هم خود را طرفدار مبارزه با بیکاری و طرفدار موضع "معتدل" اکثر اتحادیه‌های کارگری نشان دهند و هم به این

ترتیب در بین کارگران شکاف بیندازند. فوگل (Vogel) وزیر مشاور دولت آلمان این واقعیت را فاش کرد:

" ما می‌خواهیم به اتحادیه‌های کارگری که به کارزار اتحادیه کارگر-ان فلز برای ۳۵ ساعت کار در هفته نیبوسته‌اند، یک آلت‌رناتیو ارائه دهیم: اتحادیه‌های کارگران شیمی، بافندگی و آماده‌دوزی و اتحادیه تغذیه و خشکبار و چند اتحادیه دیگر علاقه بسیار کمی به تحقق شعار ۳۵ ساعت کار در هفته دارند. اگر دولت آلمان به این اتحادیه‌های کارگری یک پیشنهاد عملی برای کوتاه کردن ساعات کار در طول عمر عرضه کند، آن "جبهه واحد"ی که اتحادیه کارگران فلز برای رسیدن به ۳۵ ساعت کار در هفته قصد ایجاد آنرا دارد عملی نخواهد شد."

(نقل از کتاب "کارگران در بحران‌های اقتصادی" Rainer Zollfhg "Die Arbeitslosen, die Könnte ich alle erschliessen":

Arbeiter in der Wirtschaftskrise, Köln 1984

موعد مبارزه قطعی از آوریل ۸۴ فرا رسید. اوضاع از هر نظر برای اتحادیه کارفرمایان مساعد بود. ابتدا مذاکرات کارگران چاپ به بن‌بست رسید. کارگران چاپ چهار محور اساسی برای مطالباتشان مطرح کردند. اتحادیه کارگران چاپ سعی می‌کرد مذاکرات را طول دهد تا همزمان، مذاکرات کارگران و کارفرمایان فلز نیز به بن‌بست رسیده و آنگاه دو اتحادیه کارگری نیرومند آلمان-یکی از نظر کیفی و دیگری از نظر کمی- همزمان مبارزه را به پیش برند.

ممکن است تصور شود که اتحادیه فلز با علم به اینکه کارفرمایان می‌خواهند عملاً مذاکرات را طول دهند می‌بایست بلافاصله دعوت به اعتصاب کند. اما از نظر قانونی اتحادیه نمی‌تواند به چنین عملی دست بزند. برطبق قانون اتحادیه کارگران فلز باید آنقدر منتظر بماند تا کارفرمایان پیشنهاد آخر خود را مطرح کنند. برای روشن شدن بیشتر به یک مورد اشاره می‌کنیم: اتحادیه کارگران فلز در سال ۱۹۵۷ در ایالت اشلسویگ-هولشتاین با علم به اینکه کارفرمایان عملاً مذاکرات را طول می‌دهند و اعتصاب اجتناب‌ناپذیر است، رای‌گیری عمومی بعمل آورد و اعلام اعتصاب نمود. اما با شکایت کارفرمایان به دادگاه، اتحادیه مجبور شد تمامی خسارت وارده بر اثر اعتصاب را بپردازد که آن زمان مبلغ ۳۸ میلیون مارک بود. براساس حکم دادگاه‌ها و قوانین جاری آلمان تنها هنگامی اتحادیه‌ها حق اعلام اعتصاب دارند که مهلت قرارداد قدیم سپری شده و پیشنهاد نهایی کارفرمایان برای قرارداد آتی مطرح شده باشد. ضمناً اعتصابات حمایتی درحین مذاکرات از نظر قانونی مجاز می‌باشد. اما اتحادیه کارفرمایان چاپ توافق در هر نکته‌ای را موقوف به توافق اولیه برسر

تشبیت ۴۰ ساعت کار در هفته کرد.

اتحادیه‌های کارگران فلز و چاپ که با توجه به تناسب قوا می‌دانستند که غیر ممکن است بتوانند ساعات کار را ناگهان ۵ ساعت کم کنند و یکدفعه به شعبار ۳۵ ساعت دست یابنده از قبل، مطرح نمودند که آماده‌اند طی چند مرحله با کاهش ساعات کار موافقت کنند. این امر از یک طرف باعث می‌شد که عدم دستیابی احتمالی به ۳۵ ساعت کار به معنی شکست اتحادیه‌ها نباشد از طرف دیگر باعث می‌شد که بسیاری از کارگران عادی مبارزه‌ای حاد برای یکی دو ساعت کار کمتر را بیهوده ارزیابی کنند.

به این ترتیب مذاکرات چاپ بسیار سریع به بن‌بست رسید. واقعیت این بود که تحت نظارت اتحادیه کل کارفرمایان آلمان، مذاکرات چاپ می‌بایست هرچه زودتر به بن‌بست برسد و مذاکرات فلز هرچه بیشتر به تعویق بیفتد، تا دو اتحادیه کارگری نتوانند همزمان مبارزه سراسری پیش ببرند و این سیاست حساب‌شده بورژوازی بود. چراکه واضح بود که با توجه به اوضاع وخیم مالی اتحادیه چاپ، این اتحادیه نمی‌توانست، حداکثر بیش از دو هفته، یک اعتصاب سراسری (یا اعتصاب محدود همراه با ممانعت از طرف کارفرمایان) را پیش ببرد و از طرف دیگر طبق نظرخواهی‌های بعمل آمده، توده کارگران چاپ برای یک اعتصاب، بخاطر ناروشنی چشم‌انداز آن، آمادگی لازم نداشتند. از اینرو احتمال اینکه در رای‌گیری برای اعتصاب عمومی، اتحادیه کارگران چاپ بتواند رای ۷۵٪ از اعضا را بدست آورد غیرممکن می‌نمود (طبق اساسنامه اتحادیه‌های کارگری آلمان برای یک اعتصاب رای ۷۵٪ اعضای اتحادیه لازم است و برای خاتمه اعتصاب نیز در صورتیکه توافقی حاصل شده باشد ۷۵٪ اعضا باید موافق ادامه اعتصاب باشند تا توافق حاصل شده مردود شناخته شود). از سوی دیگر اگر مذاکرات فلز تا عید پاک طول می‌کشید و با شروع مرخصی سالیانه کارگران فلز و غیبت بسیاری از کارگران، بدست آوردن ۷۵٪ برای اعتصاب در میان کارگران فلز نیز ضعیف می‌شد (طبق اساسنامه اتحادیه کارگران فلز، غیبت یا رای ندادن کارگران عضو اتحادیه دلیل مخالفت آنها با اعتصاب محسوب می‌شود). به این ترتیب نه تنها اعتصاب همزمان دو اتحادیه کارگری غیر ممکن می‌شد بلکه اتحادیه‌ها مجبور بودند از اعتصاب عمومی صرف‌نظر کنند و از طرف دیگر شکست پیش از وقت اتحادیه چاپ، تاثیر خود را بر روی مبارزات کارگران فلز می‌گذاشت اتحادیه کارفرمایان چاپ عمداً آنچنان مذاکرات را به بن‌بست کشاند که موجی از خشم‌درمیان توده کارگران چاپ براه افتاد. یک نکته واضح بود و آن اینکه اتحادیه کارگران چاپ نمی‌توانست موج خشم و اعتراض کارگران چاپ را به حال خود نگه دارد تا دو ماه بعد، همزمان با کارگران فلز، اعلام اعتصاب کند. اتحادیه کارگران چاپ با توجه

به این مساله مجبور به مبارزه پیش از وقت شد. اعتصابی که می‌باید حداقل ۲ ماه بطول بکشد! مبارزه‌ای که کوچکترین شکستی در آن، در مبارزات کارگران فلز تا شيرقطعی خواهد داشت. کارفرمایان توانستند به این ترتیب، مرحله اول استراتژی خود را پیش ببرند.

اشپیگل در ۸ آوریل پس از دنبال نمودن و جمع‌بندی سیر حوادث چنین نتیجه گرفت: "بنظر می‌رسد که کارفرمایان عمداً می‌خواهند اتحادیه را وادار به اعتصاب کنند چراکه به هیچ‌وجه کوتاه نمی‌آیند".

از طرف دیگر کارفرمایان چاپ و فلز زیر نظر فدراسیون اتحادیه‌های کارفرمایان آلمان، تاکتیک‌های بسیار پیچیده و حساب‌شده‌ای را پیش می‌بردند یک نمونه آن این بود که اتحادیه کارفرمایان فلز خواستار مذاکرات دو اتحادیه کارگران و سرما-یه داران در سطح رهبری دو اتحادیه شد. در صورتیکه همواره معمول است که در آلمان برای مذاکره همواره مسوولین منطقه کارفرمایان و کارگران در هر منطقه جداگانه به مذاکره می‌پردازند. اما اینبار کارفرمایان، اتحادیه‌ها را همواره به مذاکرات در سطح کل آلمان و برای همه مناطق دعوت می‌کردند. رهبری اتحادیه کارگران فلز با وجود مقاومت‌های فراوان مجبور بود که به این مذاکرات به منظور رسیدگی به مسائل در کل آلمان تن بدهد. هدف اتحادیه کارفرمایان از این روش جدید این بود که در صورت به بن‌بست رسیدن مذاکرات و ناراضی‌تای کارگران در کل مناطق آلمان، اتحادیه مجبور شود که به اعلام یک اعتصاب عمومی در تمامی مناطق آلمان بپردازد و این مساله باعث می‌شد که اتحادیه صرفاً از عهده مخارج چند روز اعتصاب برآید و از آن گذشته ناهمگونی سطح تمایل کارگران آلمان در مناطق گوناگون باعث می‌شود که اتحادیه به اعلام اعتصاب در مناطقی بپردازد که احتمالاً با مخالفت کارگران و اعتصاب شکنسی وسیع روبرو می‌شود.

بهر حال اتحادیه چاپ مجبور به اعتصاب پیش از وقت شد. اوایل آوریل ۸۴ پس از به بن‌بست رسیدن مذاکرات اتحادیه کارگران چاپ با کارفرمایان چاپ، اتحادیه کارگران چاپ بلافاصله عکس‌العمل نشان داد. در پنجشنبه و جمعه ۴ و ۵ آوریل هزاران چاپچی برای چند ساعت دست از کار کشیدند. اتحادیه کارگران چاپ اعلام کرد که تا عید پاک - روز رای‌گیری در صنایع فلز - مبارزه را روز بروز تشدید خواهد کرد تا اوضاع را برای اتحادیه کارگران فلز مساعد تر کند. اتحادیه کارگران چاپ تصمیم گرفت که با اعتصابات پراکنده همین وضع را تارای‌گیری عمومی از کارگر-ان چاپ ادامه دهد. اعتصابات پراکنده‌ای که گاه شدت چشم‌گیری پیدا می‌کرد. بطور مثال در پنجشنبه ۱۲ آوریل در سه شهر کلن، دوسلدورف و هامبورگ برای ۲۴ ساعت ۳۰ چاپخانه از کار افتاد و روزنامه‌های بسیاری منتشر نشدند. اتحادیه چاپ از

شروع مبارزات تنها نبود: سه شنبه ۲ آوریل روسای ۱۷ اتحادیه کارگری عضو دگب اعلام کردند اتحادیه‌هایی که در جریان مستقیم مبارزه برای ۳۵ ساعت کار در هفته نیستند اکسیون‌های حمایتی، حتی اعتصاب حمایتی انجام خواهند داد.

البته یک نکته اساسی را باید در حمایت دگب در نظر گرفت. و آن اینکه امکا - نات آن در حمایت از اتحادیه‌های چاپ و فلز بسیار محدود بود. این محدودیت بطور اساسی معلول این امر است که از ۱۷ اتحادیه عضو در آن فقط ۷ اتحادیه طرفدار شعار ۳۵ ساعت کار در هفته بودند. بنابراین طرفداری از این شعار حتی در میان خود اتحادیه‌های کارگری ناچیز بود. بنابراین دگب، در سازماندهی اکسیون‌های حمایتی از اتحادیه‌های چاپ و فلز، از اراده واحدی برخوردار نبود. از این گذشته اعلام اعتصابات حمایتی در رشته‌های دیگر صنعت، با محدودیت‌های قانونی مواجه بود، بطوریکه اعتصابات طولانی‌تر از یکی دوساعت، پرداخت خسارت از جانب اتحادیه‌ها را بدنبال داشت.

خانم مونیکا ماتیس دبیر کل اتحادیه "خدمات عمومی، حمل و نقل و ترافیک" - دومین سندیکا ی بزرگ کارگری پس از اتحادیه کارگران فلز - اعلام کرد: "اگر اوضاع به سختی پیش رود سندیکای او طرف فلزکاران را خواهد گرفت". (اشپیگل، ۱۶ آوریل)

اتحادیه بازرگانی، بانک و بیمه، برای سه شنبه ۱۷ آوریل دعوت به یک اکسیون همگانی کرد: در مونیخ، فرانکفورت و دوسلدورف - سه شهر مهم تجاری آلمان - گیشه - های بانک‌ها به روی مشتریان بسته شد.

اما برای اتحادیه کارگران چاپ پس از اعتصابات پراکنده، موعد رای‌گیری از میان اعضای اتحادیه برای اعتصاب فرارسید. رای‌گیری برطبق اساسنامه جدید این اتحادیه بعمل آمد. برطبق اساسنامه جدید، اتحادیه، برخلاف سابق، می‌توانست رای - گیری را از میان تمام اعضا در سراسر آلمان و همزمان، بعمل نیارد، بلکه در کارخانه - نه‌هایی که قرار است در آن اعتصاب شود و یا فقط بخش‌هایی از کارخانه‌ها رای‌گیری بعمل آورد. این رای‌گیری موجی از خشم و اعتراض را در میان مطبوعات، رادیو و تلویزیون، مقامات سیاسی و سرمایه‌داران با خود به‌مراه داشت. رهبری اتحادیه کارگری چاپ محکوم به تقلب در انتخابات، روش غیر دمکراتیک در رای‌گیری و قدرت - طلبی شد. گفته می‌شد که رهبری اتحادیه با علم به اینکه فاقد اکثریت لازم در میان اعضای اتحادیه است، رای‌گیری را در جاهایی بعمل می‌آورد که از پیروزی مطمئن است و در این خصوص حتی قبلاً با اعضای فعال اتحادیه در کارخانه‌ها مشورت می‌کند که آیا آرای عمومی بنفع اعتصاب است یا نه و آنگاه در آن کارخانه به رای‌گیری رسمی می‌پردازد.

فرله من رهبر اتحادیه کارگران چاپ در مصاحبه‌ای با اشپیگل در ۲۳ آوریل ۱۹۸۴ در پاسخ به این سؤال که :

" آیا شما رای‌گیری را در آن موسسات و آن بخش‌هایی بعمل می‌آوردید که از پیروزی نتیجه رای‌گیری مطمئن هستید مجبور شد چنین پاسخ دهد که اگر ما چنین کاری می‌کردیم خود را در موقعیت بسیار نامناسبی در بین کارگران قرار می‌دادیم. ما فقط آن موسساتی را درکل کشور انتخاب کرده‌ایم که از نظر موقعیت در تولید روزنامه‌ها نقش محوری و کلیدی دارند."

این پاسخ فرله من بیانگر آن بود که اتحادیه چاپ نیت واقعی خود را نمی‌توانست آشکارا بیان کند و به موقعیت ضعیف خود در به مبارزه کشاندن کارگران اعتراف کند. بعدها پس از اعتصابات، ورنر فنیگ (Werner Pfennig) یکی دیگر از رهبران اتحادیه چاپ و کاغذ به این نیت واقعی اتحادیه چاپ اعتراف کرد. او در پاسخ به سؤالی مشابه گفت:

" البته ما در اوایل اعتصابات، در ۱۲ آوریل، ابتدا آن موسساتی را انتخاب کردیم که در آن احتمال درصد بالاتری از رای‌گیری بنفع اعتصاب احتمال می‌رفت". (بنقل از کتاب مبارزه کارگری برسر ساعات کار، ص ۲۱، Arbeitskampf um Arbeitszeit)

بهر حال با وجود رای‌گیری برطبق اساسنامه جدید اوضاع بنفع ادامه اعتصاب نبود. در دو چاپخانه بزرگ و اساسی، آراء کمتر از ۷۵٪ بود (مثلا چاپخانه روزنامه فرانکفورتر آگه ماینه ۷۲٪ و چاپخانه Giradet در شهر اسن که اهمیت فوق العاده‌ای داشت). در کارخانه‌هایی که رای‌گیری بالای ۷۵٪ بود مساله بدون مشکل نبود.

بطور مثال چند نمونه رای‌گیری در چند کارخانه را می‌بایست به منظور درک وضعیت عینی رای‌گیری نقل کرد: در یک چاپخانه در شهر هامبورگ که ۱۰۰ کارگر در آن کار می‌کردند ۲۹ نفر در قسمت حروفچینی و نگارش کار می‌کنند که ۲۲ نفر آنها عضو اتحادیه هستند و هر ۲۲ نفر به اعتصاب رای دادند که در نتیجه ۱۰۰٪ نتیجه رای‌گیری در این کارخانه! بود.

در چاپخانه دیگری در شهر وورتسبورگ - Main Post - که ۱۳۳۰ نفر در آن کار می‌کنند، از این تعداد ۲۰۰ نفر عضو اتحادیه هستند ولی از ۱۵۰ نفر رای‌گیری بعمل آمد که ۱۳۴ نفر به آن رای موافق دادند که ۹۰٪ از رای‌دهندگان را شامل می‌شود.

در روزنامه فرانکفورتر آگه ماینه از ۱۱۹۵ عضو اتحادیه، ۶۸۹ نفر در این رای -

گیری شرکت داده شدند که ۴۳۵ نفر آنها موافق اعتصاب بودند، یعنی برطبق اساسنامه جدید ۶۳/۱٪ ولی برطبق اساسنامه قدیم یا اساسنامه سایر اتحادیه‌ها این تعداد فقط ۳۶/۴٪ اعضای اتحادیه است.

مسائل متعددی در عدم استقبال کارگران از اعتصاب دخیل بود. اتحادیه نتوانست به ضرورت کاهش ساعات کار را بخوبی توده‌ای کند، کارگران اعتصاب سال‌های ۷۸ و ۷۹ را بخاطر داشتند که با مقاومت وسیع کارفرمایان روبرو شده بود. اخراج‌های دستجمعی بر اثر اتوماتیزه شدن تولید، ترس از اعتصاب را افزایش داده بود. اتحادیه از نظر مالی فاقد پشتوانه کافی و افزایش تعداد کارکنان نیمه‌وقت و ساعات کار قابل انعطاف بضرر اتحادیه‌ها بود و مهمتر از همه بسیاری از کارگران چاپ عضو اتحادیه می‌دانستند که کارفرمایان می‌خواهند ضربه قطعی را بر اتحادیه چاپ وارد آورند. حال اجازه بدهید یک پرانتز در اینجا باز کنیم :

برخلاف آنچه که معمولاً در خارج تصور می‌شود، تصمیم فردی یک کارگر برای اعتصاب امری ساده نیست. اولاً اعتصاب درآمد کمتری برای کارگر به دنبال دارد. هر کارگری که سه سال حق عضویت پرداخت کند می‌تواند از صندوق اعتصاب پول دریافت کند. بطور مثال کارگری که پایه حقوقش ۱۸۰۰ مارک است می‌تواند ۳۰۰ مارک از اتحادیه دریافت کند این درحالیست که حقوق واقعی کارگران بمراتب بالاتر از پایه حقوق آنانست. اگر در نظر بگیریم که حقوق عادی یک کارگر بزرگت کفاف مخارج ماهانه او را می‌دهد، می‌توان تصور کرد که این ۳۰۰ مارک می‌تواند او و خانواده‌اش را فقط در مقابل گرسنگی حفظ کند. از آن گذشته اغلب همین مقدار کمک اعتصاب اگر از حدی تجاوز کند شامل مالیات بردرآمد می‌شود! علاوه بر این، اگر اعتصاب ۳ هفته بیشتر طول بکشد، قرارداد بیمه کارگران بخودی خود باطل می‌شود. در نتیجه کارگران مجبورند با هزینه کلانی خود را بطور خصوصی بیمه کنند. همچنین برطبق قانون، در طول اعتصاب، کارفرما مجاز است که شغل کارگران اعتصابی را حذف کرده و بجای آن از دستگاه‌های اتوماتیزه استفاده کند و این بخصوص در مورد کارگرانیکه همواره در معرض این خطر قرار دارند که بجای نیروی کار آنها هر لحظه ماشین اتوماتیکی بخدمت گرفته شود بیشتر صدق می‌کند که در مقابل تصمیم دشواری برای اعتصاب قرار می‌گیرند. از اینرو بخاطر مجموعه شرایطی که یک کارگر اعتصابی با آن روبروست، تصمیم‌گیری و رای دادن به یک اعتصاب، برخلاف تصور عمومی، معادل یک "هورا" برای اعتصاب و تعطیلی نیست. اوضاع برای کارگرانیکه عضو اتحادیه نیستند بمراتب بدتر است. آنها در صورت اعتصاب یا منع شدن بکارخانه نه دستمزدی دریافت می‌کنند و نماز صندوق اعتصاب چیزی به آنها پرداخت می‌شود. آنها قاعدتاً می‌باید به اداره اجتماعی و یا اداره کار مراجعه کنند که اکثر کارگران از آن امتناع می‌کنند.

از این گذشته در طی اعتصابات ۸۴، دولت با استناد به نظر قوه قضائیه پاراگراف ۱۱۶ قانون کار را به این گونه تغییر داد که حتی کارگرانی که نه جزء اعتصاب کنندگان و نه جزء منع شدگان هستند فقط بر اثر اعتصاب و امتناع از کارخانه های دیگر مجبور به کار نیمه وقت یا بیکاری موقت می شوند (ممانعت سرد) از پرداخت هرگونه حمایت دولتی نیز محروم هستند. اکنون به مطلب اصلی باز می گردیم:

هنشه Hensche از اعضای رهبری اتحادیه کارگران چاپ در مصاحبه ای با اشپیگل در ۲۳ آوریل ۸۴ اوضاع را چنین توصیف می کند:

"اوضاع به نفع ما نیست، تبلیغات علیه ما گسترده است. اما ما می لیم در مقابل این سخن مخالفت کنم که گویا ما در حال دفاع هستیم. همه چیز تا ۱۴ روز دیگر می تواند تغییر کند، اگر چنانچه رای گیری به همین نحو مثبت پیش برود، در فلز نتایج مثبتی بدست خواهد آمد." بهر حال انتخابات بر طبق اساسنامه جدید، برای روش مبارزاتی جدید اتحادیه چاپ که به "تحرك جدید" (neue Beweglichkeit) معروف شد، قابل اتکاء و کافی بود. اتحادیه چاپ شیوه جدید مبارزه را "اکسیون های هدفمند و غافلگیر کننده" نامید. با اینکه از مدت ها قبل در میان اعضای اتحادیه و بصورت محدود روی این شکل جدید مبارزه کار شده بود، اما برای اولین بار بود که بصورت نسبتا کامل خود به اجرا درآمد و بلافاصله پس از آن به بن بست رسیدن مذاکرات با کارفرمایان چاپ و همزمان با پیروسی رای گیری به اجرا درمی آمد. به این ترتیب هر جا که رای گیری می شد و کارگران کارخانه یا بخشی از آن به اعتصاب رای بالای ۷۵٪ می دادند به مبارزه کشیده می شدند و حتی کارخانه هایی که هنوز رای گیری در آن انجام نشده بود در این حرکت جدید سهیم داشتند.

شیوه جدید مبارزه یا تحرك جدید

شیوه جدید مبارزه، کارفرمایان چاپ را کاملا غافلگیر کرد. کارفرمایان انتظار داشتند تا اتحادیه کارگری در مناطق و کارخانه هایی اعلام اعتصاب کند و آنها طبق معمول، در مناطق وسیعتری دست به منع ورود کارگران به کارخانه بزنند و منتظر شوند تا اتحادیه پیشنهاد مذاکره و سازش کند. اما این بار همه چیز به گونه دیگری پیش رفت. اعتصابات در ظاهر هیچ نظم منطقی نداشت. در کارخانه ای اعتصاب نداشتند، محدود اعلام می گردید و در جای دیگر اعتصاب کوتاه مدت. حتی در کارخانه هایی چند روز اعتصاب می شد و کارگران بنا بر تصمیم کمیته مرکزی اعتصاب به سرکار برمی گشتند و بعد از چند روز بنا بر تصمیم کمیته مرکزی اعتصاب دوباره اعتصاب می کردند. در کارخانه

هایی یک بخش از کارخانه اعتصاب می‌کرد و در بخش‌های دیگر ظاهراً خبری نبود. فردای آنروز بخش اعتصابی کارخانه، کار را از سر می‌گرفت و بخش دیگری اعتصاب را آغاز می‌کرد. روزی همه کارگران سرکار برمی‌گشتند و ناگهان کل کارخانه دست از کار می‌کشید و بعد از چند روز دوباره کار می‌کردند. در ظاهر امر چنان هرج و مرجی در اعتصابات برقرار بود که بسختی شیوه جدید و اهداف آن قابل درک بود. در سطح کل جامعه انعکاس این شیوه جدید نیز غیر قابل تصور بود. ناگهان هیچ‌روزنامه‌ای منتشر نمی‌شد، روز دیگر ظاهراً از تعداد کل اعتصابات کم میشد. روزهای متعدد، کارگران در اطراف کارخانه و در شهر دست به تظاهرات می‌زدند و در حالی که بنظر می‌رسید اوضاع سرعت روبه آرامی می‌رود ناگهان اعتصابات از نظر وسعت و عمق به اوج می‌رسید و برعکس. در مورد نشریات و روزنامه‌ها نیز اوضاع بسیار درهم و برهم بود، بطوریکه هرج و مرج اساسی کل صنایع چاپ و کاغذ را فراگرفت. تاکتیک جدید آنطوریکه توسط اتحادیه کارگران چاپ فرموله شد می‌بایست این هدف را پیش ببرد که برای کارفرمایان غیرقابل شکست بودن مبارزه روشن شود و از طرف دیگر با کمترین نیرو، بیشترین تاثیر را بگذارد تا از این طریق اتحادیه با کمترین مخارج از نظر صندوق اعتصاب، بتواند اهداف خود را پیش ببرد و اساساً مبارزه کارگری که به مبارزه بین بنیهِ مالی اتحادیه کارگری از یکطرف و کارفرمایان از طرف دیگر تبدیل شده بود، در روند خود به مبارزه‌ای متحرک و قابل انعطاف و سازماندهی شده و منضبط تبدیل شود: کی، کجا و برای چه مدت اعتصاب می‌شود باید برای کارفرمایان نامشخص بماند تا اقدامات متقابل - مثل ممانعت - مشکل گردد.

با اینکه این روش جدید مبارزه در چاپ روحیه مبارزه در کارگران چاپ و حتی فلز را افزایش داد، اما اوضاع برای اتحادیه چاپ هنوز نومی‌دکننده بود. تبلیغات وسیع مطبوعات و دولت و کارفرمایان، ناروشن بودن وضعیت کارگران فلز - که کار فرمایان فلز هرچه بیشتر مذاکرات را بتعویق می‌انداختند - وضعیت نامساعد افکار عمومی هنوز برای کارگران چاپ مساله‌ای حیاتی اما ناروشن بود. همانطور که آوردیم هنشه، از رهبری اتحادیه کارگران چاپ، در ۲۳ آوریل اقرار کرد که اوضاع بنفع ما نیست.

Otto Scharfschwert یکی از فعالین اتحادیه دریک چاپخانه بسسزرگ (Turmhaus) اوضاع کارخانه و نظر عمومی کارگران این کارخانه را چنین توصیف نمود:

"آمادگی کارگران کم است، اوضاع در حال حاضر چندان مطلوب نیست! (اشپیگل شماره ۱۷، سال ۸۴)

هنشه درمقابل این سخن که "اوضاع افکار عمومی بنفع شما نیست" چنین اظهارداشت:

"آری ما حمایت کمتری را در نظر گرفته بودیم. اگر کسی نظرخواهی - های هفتگی را بررسی کند، حتما چنین نتیجه خواهد گرفت که در افکار عمومی مردم و طبعا کارگران، فقط یک اقلیت طرفدار ۳۵ ساعت کار در هفته است و نتیجه رای‌گیری‌ها چیز دیگری باید باشد."

در اتحادیه فلز نیز اوضاع افکار عمومی کارگران فلز ناروشن بود. برای فعالین و رهبران اتحادیه کارگران فلز از یک طرف بن‌بست قریب‌الوقوع و اعتصاب غیر قابل اجتناب روشن بود و از طرف دیگر هنوز نقطه اتکائی در میان کارگران فلز نداشتند که بتوانند روی ۷۵٪ از رای کارگران فلز حساب کنند، همه پرس‌ها نامیدکننده بودند. هفته‌نامه اشپیگل در این خصوص از یک نشست رهبری اتحادیه فلز در ۶ آوریل - گزارش داد که در آن هیچ مسؤل منطقه قادر نبود تضمین قابل اتکایی بدهد که بر طبق آن کارگران فلز آن منطقه اکثریت لازم برای اعتصاب را تأمین کنند. فقط مسؤل منطقه حسن ادعا کرد که او دیگر سختی می‌تواند در مقابل تمایل اعتصاب در کارگر - ان این منطقه بایستد. جلسه با خوشحالی غیر قابل وصفی عکس‌العمل نشان داد. (اشپیگل، ۲۳ آوریل ۸۴)

این برای اولین بار بود که اتحادیه کارگران فلز در مبارزه‌ای چنین سرنوشت - ساز و چنین دشوار شرکت می‌کرد. مبارزه‌ای که نه فقط با کارفرمایان بلکه با حکومت و احزاب گوناگون بایده پیش برده می‌شد. اشپیگل در این خصوص چنین نوشت:

"مسلمان در مبارزه برای ۳۵ ساعت کار در هفته، اتحادیه فلز تاکنون هرگز با اینهمه موانع درگیر نبوده است". (اشپیگل، ۷ مه ۸۴)

دشواری غیر قابل تصور این مبارزه مسلما در اینست که کارفرمایان آلمان از سال‌ها قبل برای به شکست کامل کشانیدن اتحادیه‌ها تدارک دیده بودند و با آمادگی کامل منتظر سال ۸۴ بودند. اما مهمتر از همه اینست که مبارزه برای ۳۵ ساعت کار در هفته یک مبارزه سیاسی است که با مبارزات اقتصادی معمولی تفاوت دارد. بی - جهت نبود که کلیه احزاب، حکومت و ارگان‌های تبلیغاتی بورژوازی چنین متحد علیه اتحادیه‌ها صف‌آرایی کرده بودند. اتحادیه‌ها نیز متقابلا این جنبه سیاسی مبارزه را کتمان نکردند. اشتراوس راست‌ترین نماینده سوسیال‌مسیحی‌ها گفت که این مبارزه علیه سیاست "نقطه عطف" و حکومت جدید است و این مشخص بود که پیروزی یا شکست اتحادیه‌ها بر آرایش سیاسی نیروها در آلمان تأثیر خواهد گذاشت. خبرنگار اشپیگل در مصاحبه‌ای با هنشه سؤال می‌کند که: رهبران اتحادیه‌ها مبارزه برای ۳۵ ساعت کار در هفته را به مبارزه برای یک قدرت‌نمایی سیاسی در آلمان فدرال تبدیل کرده‌اند، آیا شما به این ترتیب مقاومت غیر لازمی را علیه خود فرا خوانده‌اید؟ هنشه در پاسخ گفت:

" مبارزه برای کاهش ساعات کار، بدون دلیل، واقعا سیاسی نشده است. این خواست اجبارا خصلت سیاسی دارد. آدم نباید سرش را زیر برف کند. حتی اگر کسی هیچ کلمه‌ای درباره نقش سیاسی آن به میان نیاورد، باز هم کهل-لمسدورف و دانشمندان محافظه کار در آن طرف باریگاد می‌ایستند.

مساله کاهش ساعات کار، مساله مبارزه برای یک‌نره و هرچند ناچیز آزادی برای انسان‌هاست که آنها را از زنجیرهای کارفرمایان آزادمی-کند. بی‌جهت نیست که مبارزه برای کاهش ساعات کار همواره این-چنین با مقاومت سرمایه داران روبرو می‌شود. ما به کارفرمایان حتی پیشنهاد کردیم که آماده‌ایم برای جبران مخارج ناشی از کاهش ساعات کار حتی‌الامکان در مرزهایش برای هر دو طرف مذاکره کنیم و از افزایش دستمزد تا حدی معقول صرف‌نظر کنیم. آنها گفتند "حتی اگر این مساله یک فنیگ هم برای ما خرج نداشته باشد، باز هم ساعت کار باید همان ۴۰ ساعت باقی بماند". این دیگر یک تفکر اقتصادی نیست. این یک سیاست است...

موقعیت اتحادیه دریک مبارزه تاثیر مستقیمی برتناسب عمومی نیرو-ها دارد و امکان می‌دهد که علیه بیکاری و حذف خدمات کارگران و محدود بودن حقوق اجتماعی مقاومت شود". (اشپیگل، ۲۳ آوریل ۸۴)

سرانجام اتحادیه کارگران فلز تصمیم گرفت که در روز بعد از اول ماه مه رای-گیری را در منطقه بادن وورتمبرگ آغاز کند. منطقه‌ای که سال‌هاست مرکز مبارزات فلزکاران آلمان بحساب می‌آید و بالاخره رای‌گیری از ۲۵۱ هزار اعضای اتحادیه فلز در این منطقه شروع گشت. کارفرمایان برای تک‌تک کارگران، قبلا نامه‌هایی فرستاده بودند و برای آنها ضررهای فردی ناشی از اعتصاب را برشمرده بودند. نتیجه رای-گیری این بود که ۸۰/۰۵٪ فلزکاران عضو اتحادیه بنفع اعتصاب رای دادند. ایسن مانند بعبی در فضای منتظر و سیاسی آلمان ترکید:

" کارگران فلز اتحادیه را تنها رها نکردند". "کارگران فلز رهبرها-

یشان را در تنگنا نگذاشتند". (اشپیگل، ۱۴ مه ۸۴)

سخنگوی اتحادیه کارگران فلز بدرستی گفت که:

" این رای کارگران فقط یک حمایت از برنامه اعتصاب رهبری نبود، بلکه یک تصمیم در این باره بود که آیا اتحادیه کارگران فلز هنوز وجود دارد یا نه!"

و این سخنی بی‌افراق بود.

کارگران چاپ می‌توانستند افتخار کنند که یکماه ونیم شعله مبارزه را روشن نگه داشته‌اند تا فلز کاران به آنان بپیوندند. آنها بخوبی میدانستند که بدون ورود فلز کاران به مبارزه نمی‌توان صحبتی از کاهش ساعت کارکرد. به این ترتیب اتحادیه کارگران فلز این عظیم‌ترین اتحادیه کارگری تک رشته‌ای درجهان، با ۲/۵ میلیون عضو متشکل وارد مبارزه‌ای شد که کارگران چاپ مجبور به آغاز آن شده بودند. پس از این رای‌گیری، اوضاع بخصوص در ایالت هسن (فرانکفورت) مساعد بود. فلز کاران این منطقه همه‌جا صحبت از مبارزه‌ای به شیوه کارگران چاپ می‌کردند. در چهارشنبه ۹ مه در ایالت هسن نیز ۸۰٪ بنفع اعتصاب رای داده بودند و برای اولین بار پس از ۱۹۵۱ پس از ۳۳ سال اتحادیه کارگران فلز در این منطقه خود را برای اعتصاب عمومی آماده می‌کرد. پنجشنبه ۱۰ ماه مه رهبری اتحادیه بر سر پیشنهاد کمیته مرکزی اعتصاب درباره دامنه و چگونگی اعتصابات تصمیم گرفت. مبارزه در صنایع فلز برای اتحادیه مبارزه‌ای ساده نیست. موقعیت اتحادیه فلز از هر نظر با اتحادیه چاپ تفاوت دارد. کارگران چاپ با توجه به تعداد بسیار کم‌شان نسبت به کل شاغلین آلمان، کافی است که مبارزه‌ای با بازتاب عمومی مناسب - عدم انتشار روزنامه‌ها - پیش برند تا به خواسته‌های خود برسند. اما اتحادیه کارگران فلز بخاطر وسیع بودن و توده‌ای بودن فوق‌العاده آن و جایگاه و وزن آن در کل کارگران آلمانی و همچنین بعلت تاثیر اساسی صنایع فلز در صادرات آلمان، نقش توده‌ای و اقتصادی بسیار اساسی دارد. کوچکترین حرکت اتحادیه کارگران فلز - حتی موضعگیری آن - در سطح جامعه انعکاس بسیار عظیمی دارد. اتحادیه فلز قادر نیست افکار عمومی را نادیده بگیرد. اتحادیه کارگران فلز در شرایطی به میدان مبارزه وارد شد که طبق نظرخوا - هی‌های عمومی ۶۰٪ کارکنان برای شعار ۳۵ ساعت کار در هفته نقش مهمی قائل‌نبودند و فقط یک‌سوم اعضای اتحادیه خواهان ۳۵ ساعت کار در هفته بودند. بهر حال اتحادیه کارگران فلز بعنوان شروع، اولین فاز مبارزاتی خود را آغاز کرد. در فاز اول در منطقه بادنورتمبرگ (اشتوتگارت و...) در ۱۴ کارخانه ۱۳ هزار کارگر در ساعت ۲۴ با ممداد ۱۴ مه دست از کار کشیدند. این ۱۴ کارخانه بدقت انتخاب شده بودند. اینها کارخانه‌هایی هستند که پمپ بنزین، رادیاتور، سوپاپ و پمپ روغن برای صنایع اتوموبیل سازی آلمان تولید می‌کنند. همانگونه که تجربیات اعتصابات ۱۹۷۸ صنایع فلز نشان داده بودند، با اعتصاب این ۱۴ کارخانه، پس از چهار روز کارخانه مرسدس بنز مجبور به محدود کردن تولیدات خود می‌شود و پس از سه هفته کارخانه - های ب. م. ا. و. آ. ا. و. دی و فور مجبورند نیمه وقت کار کنند. همچنین شیوه جدید انبارداری صنایع اتوموبیل سازی آلمان که تقلیدی است از شیوه ژاپنی‌ها در کاهش محتویات انبارها با استفاده از کامپیوتر، برای کم کردن مخارج انبارداری، از نظر

اتحادیه کارگران فلز دورنماند. به این ترتیب با اعتصاب ۱۳ هزار کارگر در ۱۴ کارخانه کل صنایع اتوموبیل سازی آلمان فلج شد. برخلاف انتظار، کارفرمایان به این اقدام کارگران بلافاصله با منع ورود کارگران، در سایر کارخانه ها، پاسخ ندادند و دلیلش این بود که کارفرمایان نمیخواستند بلافاصله خشم کارگران را برانگیزندومی- دانستند که پس از چندروز، کارخانه های بسیاری تحت این عنوان که مواد خام ندار- ند می توانند قانونا بعلت اعتصاب، از پرداخت مزد به کارگران خودداری نکنند (ممانعت سرد). در ۲۱ مه، ۳۳ هزار کارگر در ۹ کارخانه درکل ایالت هسن اعتصاب کردند. ۲۲ ماه مه موج ممانعت شروع شد. در اولین مرحله در ۲۲ ماه مه، اتحادیه کارفرمایان فلز تصمیم گرفت کارگران کارخانه های را که بیش از ۲۰۰۰ کارکن دارند از ورود به کارخانه منع کند. به این ترتیب ۸۴ هزار کارگر از ورود به کارخانه ها - ایشان در منطقه بادن ورتمبرگ منع شدند. اتحادیه کارگران فلز از قبل راه های مبارزه برضد ممانعت را انتخاب و تصویب کرده و به کلیه اعضا ابلاغ نموده بود. کارگران منع شده اینبار درخانه نشستند، بلکه در مقابل کارخانه ها به تظاهرات پرداختند و با ایجاد صف هایی مانع ورود مدیران و کارمندان به کارخانه ها می شدند. فردای آن روز دگب برای مقابله با این اقدام کارفرمایان فلز، دعوت به اعتصاب عمومی در این ایالت و در همه رشته های صنعت کرد. از ساعت ۱ بعد از ظهر، بسیاری از کارگران رشته های صنایع دیگر دست از کار کشیدند. در ۲۴ شهر این ایالت در ساعت ۲ بعد از ظهر تظاهرات برپا شد و ۱۰۰ هزار کارگر در آن شرکت کردند. ۲۸ مه اتحادیه کارگران فلز و دگب علیه سیاست ممانعت کارفرمایان فلز دعوت به تظا- هراتی در شهر بن کردند. ۲۵۰ هزار کارگر در این تظاهرات شرکت کردند. اتحادیه کارگران فلز در مقابل سیاست ممانعت توسط کارفرمایان، به اقدام متقابل دیگری پرداخت. دربخشنامه ای خطاب به کلیه اعضای اتحادیه در کارخانه های که مشمول ممانعت شده اند خواسته شده بود که آنها توسط شورای کارخانه، از مدیریت خوا- هان توضیح واقعی وضعیت انبارهای کارخانه و امکان کار شوند. درچندین کارخانه، شوراها توانستند با بررسی اوضاع کارخانه تولید را ادامه دهند و کارگران را به سر کار برگردانند. (شورای کارخانه Betriebsrat که کمیته موسسه هم نامیده می شود و شامل نمایندگان کلیه کارکنان موسسه است).

اتحادیه از اعضای خود در شوراها خواسته بود از تمامی حقوقی که شوراها در اختیار دارند استفاده کنند و در صورت لزوم مساله را به دادگاه بکشانند، مبادا مدیریت و کارفرمایان بدون دلیل کارخانه ها را تعطیل کنند.

اتحادیه کارگران فلز در منطقه بادن ورتمبرگ در پاسخ به موج ممانعت کارگران از ورود به کارخانه و از طرفی بخاطر شرایط پیش آمده در کارخانه بنز شعبه - Sindel

finfen ۱۱۵۰۰ کارگر این کارخانه را نیز وارد اعتصاب کرد. در ۳۰ ماه مه کارفرمایان در ایالت هسن از ورود ۲۶۳۰۰ کارگر به کارخانه‌ها جلوگیری بعمل آوردند. در ۸ ژوئن کارفرمایان منطقه بادن و رتمبرگ تهدید کردند که در کارخانه‌هایی که بیش از ۱۰۰۰ نفر در آن کار می‌کنند از ورود کارگران به آنها جلوگیری بعمل‌آید و همزمان پیشنهاد مذاکره دادند. اوضاع برای اتحادیه کارگران فلز سخت‌تر می‌شد. کارفرمایان امیدوار بودند که به این ترتیب می‌توانند خواست‌های خود را مبنی بر تثبیت ۴۰ ساعت به کرسی بنشانند. بخصوص اینکه می‌دانستند هر روز اعتصاب برای اتحادیه کارگران فلز ۱۰ میلیون مارک خرج دربردارد.

در ۱۵ ژوئن به دعوت کمیته اعتصاب مرکزی ۶۰ هزار کارگر علیه روش کارفرما-یان در مذاکرات دست به تظاهرات زدند. در ۱۸ ژوئن بالاخره کارفرمایان چاپ تهدید خود را عملی کرده و از ورود کارگران به کارخانه‌هایی که بیش از ۱۰۰۰ کارگر دارند، جلوگیری کردند. به این ترتیب در هفته ششم اعتصاب، در ایالت هسن، ۳۱ هزار و در ایالت بادن و رتمبرگ ۱۱۳ هزار کارگر، از ورود به کارخانه منع شدند یعنی در مجموع ۱۴۷ هزار در مقابل ۵۷۵۰۰ کارگر اعتصابی. علاوه بر این، بخاطر اعتصاب و تعطیلی کارخانه‌های فوق، بسیاری از کارخانه‌های دیگر آلمان مجبور شدند که تولیدات خود را یا کاهش داده یا موقوف سازند. به این ترتیب صدها هزار کارگر دیگر بطور نیمه وقت یا کامل از کار برکنار شدند. در تمامی این کارخانه‌ها با اعلامیه‌هایی علت تعطیل کارخانه را اعتصاب اتحادیه کارگران فلز ذکر می‌کردند. موج اعتصاب میلیون‌ها کارگر آلمانی را یا بی‌کار کرد یا در معرض بیکاری قرارداد. عکس‌العمل این امر در میان کارگران بسیار متفاوت بود.

با ادامه اعتصابات و چشم‌انداز تاریک آن، اوضاع بخصوص از نظر موقعیت کلی و عمومی بسیار مبهم بود. با وجود فداکاری‌های غرور برانگیز صدهزار کارگر، ادامه بیشتر اعتصابات، آینده بی‌شمی را بریستر موضع حاد سرمایه‌داران ترسیم می‌کرد. تمام شرایط از مدت‌ها قبل نشان می‌داد که یک شکست برای اتحادیه‌ها در این مبارزه غیر قابل جبران است. اشیپگل در این مورد در ۲۸ مه نوشت:

" رهبران اتحادیه‌ها بخوبی به این امر آگاهند که اگر چنانچه آنها در مبارزه‌ای که تدارکات و ابعاد آن تاکنون بی‌سابقه بوده است، دست آخر بعنوان بازنده بزرگ تلقی شوند، آنگاه تاسل‌ها خارج از گردونه باقی می‌مانند."

فرله من رهبران اتحادیه چاپ این امر را بگونه‌ای دیگر تأیید کرد، او اعتراف نمود که: " اگر ما مبارزه بر سر ۳۵ ساعت کار در هفته را نتوانیم پیش ببریم، آنگاه ما باید تا چندین دهه بعد خود را از فضای سیاسی آلمان

کاملا کنار بکشیم."

بطور کلی می‌توان گفت که فشار بر اتحادیه کارگران بیش از اتحادیه کارفرمایان بود. اعضای اتحادیه کارگران در کارخانه‌هایی که مستقیماً درگیر مبارزه نبودند سعی می‌کردند که کارگران را به اعتراض علیه کارفرمایان بکشانند. اما در اکثر مواقع در بسیاری از کارخانجات با تبلیغات عظیم روزنامه‌های محلی، اتحادیه کارگران فلز مسوول قلمداد می‌شد. نمونه بسیار منفی آن کارگران کارخانه ب.ام.و در مونیخ بود که حتی صحبت از اشغال دفاتر اتحادیه کارگران فلز در میان آمد. روزنامه‌های محلی مونیخ نیز به این امر بسیار دامن زدند. مواردی بود که حتی شوراها و کارخانه‌ها علیه روش سرسختانه اتحادیه کارگران فلز موضع گرفتند. موارد مثبت هم در ایسن میان کم نبود. از همه برجسته‌تر کارخانه کنشت Knecht در شهر لورک Lorch بود که وحشت عظیمی در میان سرمایه‌داران و مقامات دولتی افکند و بدون شک تاثیر اساسی بر وقایع بعدی مبارزه گذاشت. کارگران این کارخانه پس از اینکه از ورود به کارخانه منع شده بودند، به مدت سه روز و سه شب کارخانه را اشغال کردند.

آیس من Eismann دبیر منطقه‌ای اتحادیه کارگران فلز در بادن-ورتمبرگ در تایید این عمل کارگران آنرا یک دفاع اضطراری در مقابل اقدامات بی-قیدوبند سرمایه‌داری خواند، اشتیل Stihl نماینده کارفرمایان متقابلاً در اعتراض به اتحادیه معتقد بود که موضع اتحادیه کارگران فلز در خصوص اشغال کارخانه در واقع به معنای رها کردن یک بهمن است که خود اتحادیه نیز نمی‌تواند جلوی آنر بگیرد. بهر حال یک چیز واضح بود. ادامه روش ممانعت سرمایه‌داران خطر اشغال کارخانه‌ها را در صورت ادامه مبارزات بشدت افزایش می‌داد.

بهر حال دامنه تعطیلی کارخانه‌ها بقدری بالا گرفت که اتحادیه کارگران برای اینکه کارگران این کارخانه‌ها علیه کارگران اعتصابی و اتحادیه نایستند تصمیم گرفت که به اینگونه کارخانه‌ها نیز از صندوق اعتصاب ماهانه مبلغ ۳۳۰ مارک به هر کارگر کمک مالی بپردازد. همچنین اتحادیه کارگران از همه کارگرانی که به علت کمبود مواد اولیه از کار برکنار شده‌اند یا توسط کارفرمایان به کارخانه راه داده نمی‌شوند خواست که سرمایه‌مدیریت کارخانه نیروی کار خود را عرضه کنند و یا در مقابل کارخانه دست به تظاهرات بزنند. در مجموع ۵۲ هزار کارگر در ۳۰ کارخانه بارها این اقدام را انجام دادند.

کارگران چاپ نیز دوشادوش کارگران فلز مبارزات خود را هرچه بیشتر بسط دادند. "تحرك جدید" هر بار ابعاد بیشتری می‌گرفت. گاردهای اعتصاب در مقابل چاپخانه‌ها با تشکیل صف‌های طویل مانع از ورود اعتصاب‌شکنان به کارخانه می‌شدند. پلیس و دادگاه‌ها وارد معرکه شدند و دادگاه‌های آلمان بسیاری از اعضای

اتحادیه را به اتهام اخلاف در نظم عمومی به پرداخت جریمه ۱۰ هزار مارکی محکوم می‌کردند. سرعت عمل دادگاه‌ها طوری بود که کارگر دستگیر شده را در همان روز محاکمه می‌کردند و این درحالی بود که شکایت شوراها کارخانه‌ها علیه مدیریت هفته‌ها بطول می‌انجامید. دادگاه‌ها در هر مورد مسؤول اتحادیه در کارخانه‌ها را به ۴۰ هزار مارک جریمه محکوم کردند (حقوق متوسط یک کارگر ۲ تا ۳ هزار مارک است). دادگاه‌ها همچنین تصمیم گرفتند که صف‌های گاردهای اعتصاب باید کوچکی را تشکیل دهد که عرض آن حداقل ۳ متر و طول آن حداکثر ۲۰۰ متر باشد و پلیس مسؤول اجرای این احکام شد. انتشار روزنامه‌ها درجایی که بوسیله اعتصاب شکنان عملی می‌شد برای خروج از کارخانه بخاطر اجتماع کارگران با مشکل روبرو می‌شد. در مواردی پلیس روزنامه‌ها را از محوطه کارخانه با هلی‌کوپتر خارج می‌کرد. مدیران برخی از جرایم سعی کردند که روزنامه‌های خود را در کشورهای دیگر مثل هلند چاپ کنند که کارگران چاپ هلند از چاپ آنها خودداری می‌کردند. تماس بین‌المللی اتحادیه چاپ برای جلوگیری از چاپ روزنامه‌ها در خارج همواره نتیجه مطلوب نداشت. بطور مثال با وجود تماس‌های مکرر با اتحادیه‌های برادر در اطریش، بسیاری از روزنامه‌های آلمان در حین اعتصابات در اطریش چاپ می‌شد.

در تمام طول مبارزات کارگران چاپ و فلز در طی اعتصابات، تظاهرات و کارگران اعتصابی تنها در مقابل کارفرمایان، دولت و پلیس قرار نداشتند. کارگران همچنین می‌بایست علیه توده‌های عادی مردم و خرده‌بورژواها ایستادگی می‌کردند. خرده-بورژوازی آلمان این توده آرام، جدی و مودب در زندگی روزمره، در طی این مدت بار دیگر نشان داد که در مواقع مبارزه حاد میان کاروسرمایه بمراتب از بورژوازی هارتر است. شهروند عادی آلمانی در طی این مدت در برخورد روزمره به تظاهرات کارگران و گاردهای اعتصابی در خیابان‌های شهرها فقط به فحش و ناسزا دادن به کارگران اکتفا نکردند. آنها بارها و بارها با اتوموبیل‌هایشان بصورتی تهدیدآمیز با سرعت از کنار کارگران تظاهرکننده می‌گذشتند. در موارد متعددی حتی جمعیت تظاهرکننده یا گاردهای اعتصاب را بزیر گرفتند. در اشتوتگارت اتوموبیلی ۸ کارگر را زیر گرفت که طی آن دبیر منطقه‌ای اتحادیه فلز که قبلاً نیز زیر گرفته شده بود بطرز خطرناکی مجروح شد. در کلن یک نفر اسلحه بدست به صف کارگران روزنامه کلنرا شتات آنتسایگه Kölner Stadt Anzeige یورش برد.

وضعیت عمومی اتحادیه‌های کارگران فلز و چاپ در کل جامعه با ادامه اعتصابات بدتر می‌شد. اشیپگل اوضاع را تا ۲۸ مه یعنی دو هفته پس از اعتصابات فلز چنین توصیف می‌کند:

" کارفرمایان از همان آغاز نه تنها حمایت اکثریت پرفسورهای

اقتصاد، بلکه حمایت تقریباً تمامی مطبوعات را در طرف خود داشتند. هر روزه کارشناسان اقتصادی و مفسرین محافظه کار به شهر-وندان مکرراً چنین حقنه می‌کنند که مبارزه اعتصابی برای ۳۵ ساعت کار در هفته، رونق تازه آغاز شده اقتصادی و قابلیت رقابت صنایع آلمان را بشدت به خطر می‌اندازد. اینکه هر دو این ادعاها مصداق ندارد برای یک جامعه که از هیچ چیز به اندازه به خطر افتادن رفاه وحشت ندارد، بسختی قابل توضیح است."

عامل دیگری که در میان خود کارگران عادی باعث شد که اوضاع مطابق میل پیش‌نبرد این بود که اتحادیه‌ها از مدتی کوتاه قبل از شروع مذاکرات و درحین مبارزات بارها تاکید کردند که حاضرند بطور مرحله‌ای ساعت کار کاهش پیدا کند. چنین تاکتیکی از جانب اتحادیه هرچند که از نظر مصالح عمومی اتحادیه‌ها و از نظر تاکتیکی معقول بود، اما بسیاری از کارگران عادی که تصور می‌کردند که می‌توان با تحمل یکی دو هفته اعتصاب ناگهان پنج ساعت کمتر کار کرد، ناامیدتر می‌شدند چرا که اولاً حساب می‌کردند که اینهمه مبارزه ارزش یکی دو ساعت کاهش ساعت کار را ندارد؛ ثانیاً اعتماد عمومی اتحادیه که بارها بر ضرورت مطلق ۳۵ ساعت کار در هفته کار تبلیغی و توضیحی کرده بود و آنرا راه حل بسیاری از مشکلات کارگران برشمرده بود، در میان توده معمولی کارگر از بین رفت.

بهر حال شدت‌گیری و ادامه مبارزات کارگران فلز و چاپ، به حادثه شدن هرچه بیشتر اوضاع انجامید. روزنامه‌ها صحبت از شرایطی مشابه جنگ داخلی می‌کردند. پلیس مرزی آلمان به تمرین و مانور برای مقابله با شورش یا جنگ داخلی احتمالی پرداخت. فشارها هم بر اتحادیه کارگران (از جانب کارگران از کار منع شده بخاطر مزدی که باید به آنها می‌دادند) و هم بر اتحادیه سرمایه‌داران (از جانب حکومت و سایر سرمایه‌داران بخاطر خطرناکتر و رادیکالتر شدن اوضاع از جمله خطر اشغال کارخانه‌ها) بالا گرفت.

بالاخره در ۲۸ ژوئن کارفرمایان دست به عقب‌نشینی زدند و با ۳۸/۵ ساعت کار در هفته از اکتبر موافقت کردند که تحت تاثیر این مبارزات از اکتبر ۸۴ به ۳۸ ساعت تقلیل یابد. کمیسیون بزرگ قراردادهای دستجمعی از اتحادیه کارگران فلز به نسبت ۸۷ به ۳۱ در تاریخ ۲۹ ژوئن با آن موافقت کرد و در ۳ ژوئیه پس از رای-گیری از کارگران، اعتصاب فلز خاتمه یافت. اتحادیه کارگران چاپ که از یکطرف مطمئن بود که توافق کارگران فلز (۳۸/۵ ساعت) دستاوردی است غیر قابل برگشت، و از طرف دیگر، خود، با مشکلات خاص کارگران چاپ بر سر طبقه‌بندی جدید مشاغل روبرو بود، اعتصاب را در تاریخ ۵ ژوئیه، با دستاوردی که از توافق فلز کاران هم بهتر

بود، پایان داد.

به این ترتیب عظیم‌ترین مبارزات کارگری در تاریخ آلمان فدرال با شکستن سد ۴۰ ساعت کار در هفته پایان رسید. اگر فقط مبارزات را از نظر عددی جمع‌بندی کنیم شمای زیر حاصل می‌شود:

اتحادیه کارگران فلز از ۹ مارس تا ۴ مه ۸۴ در ۲۵۳۰ کارخانه جمعا با شرکت ۸۱۵ هزار کارگر اعتصاب هشداردهنده داشت. اتحادیه از ۱۴ مه تا ۲ ژوئیه به مدت ۷ هفته برای ۵۷۵۰۰ کارگر اعتصابی و ۱۴۷ هزار کارگر "مانعت شده گرم" و ۳۱۵ هزار کارگر "مانعت‌شده سرد" جمعا مبلغ نیم میلیارد مارک پرداخت کرد. در حالی که مجموعه مزد از دست رفته ۱۶۰۰ میلیون مارک بود. اتحادیه کارفرمایان فلز شرکت‌هایی را که به مانعت گرم اقدام کرده بودند با پرداخت ۶۴۰ میلیون مارک جبران خسارت کرد. دوازده میلیارد مارک ضرر در فروش صنایع فلز و... زیانی بود که اعتصاب باعث شد.

درچاپ از ماه مارس تا ۱۲ آوریل ۴۰۰ اکسیون با ۳۰ هزار کارگر چاپ انجام شد و از ۱۲ آوریل تا ۵ ژوئیه بمدت ۱۳ هفته جمعا ۴۶ هزار کارگر در ۵۶۳-سه دست به اعتصاب زدند. اعتصاب درچاپ با احتساب اعتصابات هشدار دهنده ۴/۵ ماه طول کشید.

بعد از اعتصابات، روزنامه اقتصادی بورژوازی آلمان، هندلز بلات پرسید: "آیا این همه لازم بود؟"

برای قضاوت درباره مبارزات ۸۴ ابعاد و نتایج آن ترجیح می‌دهیم که نقل قولی طولانی از فرله من رهبر اتحادیه کارگران چاپ بیاوریم. او در مقاله اش تحت عنوان "بیلان مبارزات کارگری ۱۹۸۴ از دیدگاه اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ" مندرج در "ماهنامه سندیکائی" در نوامبر ۱۹۸۴ چنین نوشت:

"اگر کسی بخواهد این مبارزه، اجرای آن و شدت و طولانی بودن آنرا ارزیابی کند، اگر کسی بخواهد نتیجه بدست‌آمده را بسنجد، نمی‌تواند این مبارزه را با یک مبارزه معمولی برای یک قرارداد دسته-جمعی مقایسه کند، بلکه باید در وهله اول مشخص شود که این مبارزه ابعاد سیاسی داشت- جنبه‌های سیاسی که با پایان گرفتن این مبارزه تمام نشده بلکه گماکان ادامه دارد.

اما این مبارزه کارگری نه به این دلیل دارای جنبه سیاسی بوده که گویا ما آنرا "سیاسی" کرده‌ایم- چنانچه اغلب در بیشتر جرایدنوشته می‌شود- بلکه به این دلیل که مساله کاهش ساعات کار فراتراز جنبه سیاست تعرفه‌ای، دارای ابعاد اجتماعی- سیاسی بوده و هست.

بود، پایان داد.

به این ترتیب عظیم‌ترین مبارزات کارگری در تاریخ آلمان فدرال با شکستن سد ۴۰ ساعت کار در هفته پایان رسید. اگر فقط مبارزات را از نظر عددی جمع‌بندی کنیم شمای زیر حاصل می‌شود:

اتحادیه کارگران فلز از ۹ مارس تا ۴ مه ۸۴ در ۲۵۳۰ کارخانه جمعا با شرکت ۸۱۵ هزار کارگر اعتصاب هشداردهنده داشت. اتحادیه از ۱۴ مه تا ۲ ژوئیه به مدت ۷ هفته برای ۵۷۵۰۰ کارگر اعتصابی و ۱۴۷ هزار کارگر "مانعت شده گرم" و ۳۱۵ هزار کارگر "مانعت‌شده سرد" جمعا مبلغ نیم میلیارد مارک پرداخت کرد. در حالی که مجموعه مزد از دست رفته ۱۶۰۰ میلیون مارک بود. اتحادیه کارفرمایان فلز شرکت‌هایی را که به مانعت گرم اقدام کرده بودند با پرداخت ۶۴۰ میلیون مارک جبران خسارت کرد. دوازده میلیارد مارک ضرر در فروش صنایع فلز و... زیانی بود که اعتصاب باعث شد.

درچاپ از ماه مارس تا ۱۲ آوریل ۴۰۰ اکسیون با ۳۰ هزار کارگر چاپ انجام شد و از ۱۲ آوریل تا ۵ ژوئیه بمدت ۱۳ هفته جمعا ۴۶ هزار کارگر در ۵۶۳ مؤسسه دست به اعتصاب زدند. اعتصاب درچاپ با احتساب اعتصابات هشدار دهنده ۴/۵ ماه طول کشید.

بعد از اعتصابات، روزنامه اقتصادی بورژوازی آلمان، هندلز بلات پرسید: "آیا این همه لازم بود؟"

برای قضاوت درباره مبارزات ۸۴ ابعاد و نتایج آن ترجیح می‌دهیم که نقل قولی طولانی از فرله من رهبر اتحادیه کارگران چاپ بیاوریم. او در مقاله‌اش تحت عنوان "بیلان مبارزات کارگری ۱۹۸۴ از دیدگاه اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ" مندرج در "ماهنامه سندیکائی" در نوامبر ۱۹۸۴ چنین نوشت:

"اگر کسی بخواهد این مبارزه، اجرای آن و شدت و طولانی بودن آنرا ارزیابی کند، اگر کسی بخواهد نتیجه بدست‌آمده را بسنجد، نمی‌تواند این مبارزه را بایک مبارزه معمولی برای یک قرارداد دسته - جمعی مقایسه کند، بلکه باید در وهله اول مشخص شود که این مبارزه ابعاد سیاسی داشت - جنبه‌های سیاسی که با پایان گرفتن این مبارزه تمام نشده بلکه گماکان ادامه دارد.

اما این مبارزه کارگری نه به این دلیل دارای جنبه سیاسی بوده که گویا ما آنرا "سیاسی" کرده‌ایم - چنانچه اغلب در بیشتر جرایدنوشته می‌شود - بلکه به این دلیل که مساله کاهش ساعات کار فراتراز جنبه سیاست تعرفه‌ای، دارای ابعاد اجتماعی - سیاسی بوده و هست.

مساله در اینجاست که آیا اتحادیه‌های کارگری در آینده و در حوزه‌های اساسی دنیای کار، خواهند توانست نقش سامان‌دادن به زندگی کارگران را بعهده بگیرند یا آنکه برعکس، تحت عناوین کاذبی مانند ارزش‌قائل شدن به آزادی شخصی و لیبرالیزه کردن آن، تعیین ساعات کار را بعهده فرد کارگر گذارند و غیره تمامی دستاوردهایی را که حافظ منافع کارگران در محیط کار می‌باشد از بین برده و آنرا به زیر یوغ دیگران باز خواهند گرداند.

... اغلب از ما پرسیده می‌شود که ما چگونه توانستیم حدود ۱۴ هفته چنان مبارزه قابل اعطافی را هدایت کرده و به حد اعلا منضبط پیش ببریم. من فکر می‌کنم، دلیل آنرا پیش‌تر گفتم. نمی‌توان پذیرفت که تک‌تک همکاران درباره اهمیت سیاسی این مساله آگاه بوده‌اند، اما معهدا همگی حس کرده بودند که این مبارزه بر سر چیست. به این ترتیب بود که انگیزه لازم مبارزه موجود بود و فقط به این وسیله ممکن شد که این مبارزه کارگری-آنطور که همگان شاهد بودند-هدایت شود، به مدت طولانی دوام یابد و ممانعت را خنثی کند و همین نکته آخر یعنی جلوگیری از ممانعت، خود انگیزه اصلی دیگری برای پیشبرد مبارزه و حمایت از آن بود. تجربیات اعتصابات سال ۷۸ و ممانعت‌های وسیع بعمل آمده در آن زمان، باعث شد که کلیه همکاران قاطعانه، تصمیمات و رهنمودهای کمیته اعتصاب مرکزی را اجرا کنند، اگرچه برای آنها این امر قابل درک نبود که چرا آنها باید اکنون پس از سه، پنج یا هشت روز اعتصاب دوباره بر سر کار برگردند تا باز یک یا دو هفته دیگر دوباره اعتصاب را آغاز کنند.

البته به این دلیل این روش درست عمل کرد که ما خودمان و همکارانمان را قبلاً بوسیله آموزش‌های جامع درباره مبارزات کارگری برای این شرایط آماده کرده بودیم.

حال این سوال باقی می‌ماند: آیا نیروی گذاشته شده با نتیجه مطابقت داشته است؟ جواب فقط می‌تواند این باشد: آری.

کارفرمایان به این علت وارد کارزار شدند که حق مستقیم خود را در بسیاری از موارد گسترش دهند. در هر دو مورد اساسی ما راه را بر آنها تنگ کردیم: یکی ساعات کار و دیگری طبقه‌بندی جدید مشاغل.

تعرفه جدید دستمزدها دست کارفرمایان را در اجرای سیستم مزدی خود می‌بندد و ۳۸/۵ ساعت کار در هفته، ساعات کار فردی قابل

انعطاف رانیز محدود می‌کند و مقدمات لازم را برای اجرای سیاست بعدی ساعات کار مهیا می‌نماید.

یک سد شکسته شد. ما در یک درگیری سیاسی، به لحاظ سیاسی پیروز شدیم. و موفقیت ما در اینجاست و قطعاً دلیل اینکه چگونه اتحادیه چاپ و کاغذ از لحاظ صنفی - سیاسی از این مبارزه مستحکم سربر آورده است نیز در همین نهفته است". (ما هنامه اتحادیه‌ای، نوامبر ۸۴)

"ما در یک درگیری سیاسی، به لحاظ سیاسی پیروز شدیم" و این اساسی‌ترین نتیجه مبارزات ۸۴ بود. پیروزی سیاسی اتحادیه‌ها، وحشتی که بورژوازی آلمان را از مبارزات ۸۴ فراگرفته است هنوز از شدتش کاسته نشده است. بازار بورس، ایمن نبض جامعه بورژوایی، با کاهش شدیدش در قبل از موافقت سال ۹۰ و افزایش بعدی‌اش نشانگر آنست که چگونه مبارزات سال ۸۴ و تاثیرات آن به قوت روز اول خود باقی مانده است. اما اهمیت مبارزات ۸۴ آن چنانکه معمولاً در مطبوعات آلمان ذکر می‌شود صرفاً در این نبود که پس از این مبارزات، دیگر کسی از "ضمحللال تدریجی جنبش کارگری آلمان" از "نا توانی اتحادیه‌ها" از "حذف تدریجی کارگران توسط ماشین و تکنوکرات‌ها" از "عصر کامپیوتر" و غیره صحبتی نکرد. اهمیت این مبارزات صرفاً در این نبود که وحشت از جنبش کارگری و از قدرت اتحادیه‌های کارگری مانند کابوس، بورژوازی آلمان را فرا گرفت.

بلکه اهمیت این مبارزه در این بود که جنبش کارگری آلمان یکی از بحرانی‌ترین دوران حیاتش را پیروزمندانه و با تجربه غنی‌تر سپری کرد. جنبش کارگری آلمان جایگاه و اهمیت و آینده‌اش را در روابط کنونی تولید باز شناخت و باز شنا ساند. اینکه وظایف آتی اتحادیه‌های کارگری چگونه تغییر خواهد کرد، اشتاین کولر از اتحادیه کارگران فلز چنین نظر می‌دهد:

"اتحادیه‌های کارگری نمی‌توانند دیگر به این امر اجازه دهند که خود را صرفاً بر نمایندگی از علائق کارگران در کارخانه متمرکز کنند و بگذارند که منافع خارج از کارخانه کارگران توسط دیگران نمایندگی شود و حتی بدتر از آن یعنی بگذاریم که آنها به هیچ نحوی نمایندگی نشوند. در ثانی ما باید فراتر از کارخانه‌ها استراتژی‌ای جهت بسیج و رسیدن به مطالبات گوناگون بسط دهیم. برای اینکه ما بتوانیم علیه حملات سیاسی از جانب حکومت آلمان و یا دیگران عکس‌العمل نشان دهیم، هنوز فاقد ابزارهای مناسب هستیم. ابزار سنتی برای پیاده کردن مطالبات اعتصاب است. با این وسیله می‌توان فشار اقتصادی بر کارفرمایان وارد ساخت. مرکز این مبارزه قدرت، کارخانه است، اما

اگر از نظر تاریخی بنگریم، ابزار دیگری که همان اندازه برای پیاده کردن مطالبات مهم است، وارد کردن فشار سیاسی است. میدانی که این مبارزه در آن جریان پیدا می‌کند، میدان جامعه است. بنابراین میدانی است که بطور اساسی خارج از کارخانه‌ها می‌باشد. این دو صحنه مبارزه باهم تضاد ندارند، بلکه یکدیگر را تکمیل می‌نمایند. کسی که از بسیج اجتماعی صرف‌نظر می‌کند و شرایط بنیادی سیاسی را بدون هیچ نقدی می‌پذیرد، به سازمانی تبدیل می‌شود که منافع کارخانه را آنچنان نمایندگی می‌کند که "کلوب تعمیرات اضطراری اتومبیل" منافع رانندگان را نمایندگی می‌کند. کسی که فقط بر بسیج سیاسی تکیه می‌کند به یک گروه سیاسی فشار تبدیل می‌شود که نظراتش درمیان بسیاری از نظرات سیاسی دیگر قرار می‌گیرد و آنگاه این نظرات اهمیت سیاسی پیدا می‌کنند که برای عقاید او زمینه مساعدی وجود داشته یا یک انتخابات پارلمانی درپیش باشد. از اینرو ضرورت دارد که به بسیج کارخانه‌ای و سیاسی پرداخته شود تا بتوان یک فشار اقتصادی و سیاسی وارد کرد. کانون اصلی مبارزه البته کارخانه باقی خواهد ماند. این کانون میدان اصلی فعالیت ماست که اتحادیه‌های کارگری مدعی نمایندگی انحصاری آن هستند. زمانیکه مادر کارخانه قوی باشیم می‌توانیم همچنین در وضعیتی قرار بگیریم که یک مطالبه اجتماعی-سیاسی را فرموله کنیم و به یک بسیج سیاسی دست بزنیم."

(Bittsteller oder Gegenmacht S.143)

انعکاس مبارزات ۸۴ در بین تئوریسین‌های بورژوازی حاکی از این بود که تمام آن جریاناتی که قبلاً اتحادیه‌های کارگری را در پایان حیات خویش ارزیابی می‌کردند و یا به آن بمثابه یک عنصر بی‌خاصیت و در حال مرگ می‌نگریستند بطرز غیر قابل باوری به تجدید نظر و بررسی مجدد نظریات سابقشان پرداختند. بطور مثال جامعه شناس معروف حزب لیبرال‌ها رالف داهرن‌دورف Ralf Dahrendorf که در روزنامه تسایت Zeit در ۱۹۸۲/۱۱/۲۶ مقاله "جامعه مبتنی برکار به آخر خط رسیده است" را نوشته و در آن پایان حیات اتحادیه‌های کارگری را رسماً اعلام کرده بود، پس از اعتصابات ۸۴ در همان روزنامه در ۸۴/۵/۲۸ نوشت:

"کمتر از دو دهه دیگر، اتحادیه‌های کارگری نه در نقطه اوج کنونی خواهند بود و نه دیگر نماینده سازمانی گروه‌های بالنده آتی".

همچنین والتر ینج Walter Jentsch در برسمیت شناختن جایگاه اتحادیه - های کارگری چنین تجدید نظر می‌کند:

"اتحادیه‌های کارگری نیز همانند مآدارای آینده هستند و این آینده سازمان‌های نمایندگی است که مزدبگیران بسختی می‌توانند از آن صرف نظر کنند".

اندره گورتس Andre Gorz که در سال ۱۹۸۰ کتاب "وداع با پرولتاریا" را نوشته بود و معتقد بود که طبقه کارگر هرگز یک رسالت تاریخی برای تغییرات جامعه کنونی نخواهد داشت و در سال ۸۳ در کتابش بنام "راه‌هایی بسوی بهشت" که انقلاب میکروالکترونیک و تغییرات اساسی ایجاد کننده توسط کامپیوتر را بمثابة راه حل‌های اساسی برای تغییرات آتی ارزیابی می‌کرد، پس از اعتصابات ۸۴ در مصاحبه‌ای تحت عنوان "راه‌هایی بسوی بهشت اما به همراه اتحادیه‌های کارگری" مجدداً به ارزیابی اغراق‌آمیز دیگری منتهی با ۱۸۰ درجه تفاوت می‌رسد:

"مبارزه اتحادیه‌ای، امروزه نیز، بمثابة نیروی محرکه اساسی تغییرات اجتماعی باقی می‌ماند. حتی اگر بگوئیم که غنای تئوریک از این راستا بیرون نمی‌آید، فانتزی، خلاقیت‌های اجتماعی و روابط جدید اجتماعی و روش‌های نوین امروزه، خارج از زندگی کار خلق می‌شود. اما جنبش سندیکائی کماکان نیروئی غیر قابل چشم‌پوشی برای تاختن به جلو فراهم آورده است". Hans Joachim Schabedath: Bittsteller oder Gegenmacht S. 141 (عریضه نویسی یا ضد قدرت) صفحه ۱۴۱

Perspektiven gewerkschaftlicher Politik nach der Wende چشم‌انداز سیاست سندیکائی پس از "نقطه عطف"

از همه مهمتر اینکه جنبش کارگری آلمان در طی مبارزات ۸۴ به بسیاری از ضعف‌های خود پی برد. ضعف‌هایی که هنوز پس از ۶ سال دائماً نقد و بررسی می‌شود و راه حل برای آن جستجو می‌گردد.

اما قبل از پرداختن به این تجربیات لازم است مجدداً به بررسی چند مساله از حوادث ۸۴ بپردازیم: مساله اساسی که در اشکال مبارزاتی بروز کرد تفاوت "تحریک جدید" در اتحادیه چاپ با اتحادیه فلز بود. اتحادیه فلز بجز در موارد اعتصابات هشدار دهنده و یا در مورد فعالیت‌های تبلیغی گاردهای اعتصاب و تظاهرات نتوانست آن تحریکی را که در اعتصابات چاپچی‌ها دیده می‌شد بکاربندد. علت این امر بیش از هر چیز درگسترده‌گی و توده‌ای بودن بسیار عظیم در اتحادیه فلز است. این واضح است که اعتصاب متحرک در مؤسساتی که چند ده کارگر دارند راحت‌تر است تا در کارخانه‌هایی که چندین هزار کارگر دارند. در کارخانه‌های بزرگ بسیج، آموزش

و تحرک توده‌های عظیم کارگری به تجربه‌ای طولانی در کارگران احتیاج دارد. بخصوص اگر توجه شود که نفس مبارزه متحرک و قابل‌انعطاف در این است که این شکل از مبارزه بهیچوجه نمی‌باید ابتکار توده‌ها را محدود کرده و همه چیز را از بالا-هما- نند یک ارتش درنبردهای منظم - اداره کند. چنین تلفیقی از مبارزه منضبط و بسط ابتکار توده‌های کارگر در صنایع فلز، هنوز احتیاج به تجارب وسیع کارگران دارد. این تجارب را کارگران بخوبی می‌توانند در اعتصابات هشدار دهنده کسب کنند. این روش جدید از اینرو برای صنایع فلز ضروری است که اتحادیه فلز بتواند در مقابل ممانعت و خرج‌های کمرشکن آن مقاومت کند و از طرف دیگر سیاست منع کارگران از ورود به کارخانه، مشکلی است که اتحادیه فلز را بیش از پیش در تنگنا قرار می‌دهد. طبعاً اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ برای پیشبرد مبارزات به روش "تحرک جدید" صرفاً بر سطح بالای آگاهی و تشکل سنتی کارگران چاپ تکیه نداشت، بلکه از مدت‌ها قبل از شروع اعتصابات ۸۴ به تدارک و آموزش فعالین اتحادیه‌ها پرداخت. کلاس- های آموزشی متعدد و فشرده برای فعالین اتحادیه در کارخانجات و مناطق گوناگون کار ترویجی وسیع توضیح اهمیت و جنبه‌های گوناگون این شیوه جدید مبارزه، جمعیت- های گوناگون از اعتصابات قبلی بخصوص اعتصابات ۷۸ و ۱۹۸۱ و حتی جمعیت- مبارزات کارگران فلز و توضیح همه اینها در جلسات مکرر اعضا و سمینارها توانست سهم مهمی در پیشبرد چهارماه و نیم مبارزه داشته باشد. باوجود اینکه تدارکاتی که اتحادیه چاپ برای این مبارزه در نظر گرفته بود، در تاریخ این اتحادیه بسی- سابقه بود، بایدیریک جنبه مثبت دیگر هدایت این مبارزه تاکید کرد و آن اینست که فعالین اتحادیه توانستند مطالبات گوناگون و شرائط ناممگون را به- بهترین نحوی بایکدیگر پیوند دهند. از این نظر شکل مبارزه با مطالبات متعدد پیوند داده شد و اقشار متعدد کارگران چاپ حول شعار واحدی به حرکت درآمدند. اتحادیه برای مبارزه جهت کاهش ساعات کار همانگونه که قبلاً اشاره شد برآمدگی قشر محدودی از کارگران پیشرو تکیه داشت. اکثریت کارگران بعلت موج بیکاری و خطر اخراج، مبارزه اساسی برای کاهش ساعات کار را غیر لازم و حتی آنرا غیر عملی ارزیابی می‌کردند. مقاومت بیسابقه کارفرمایان برای بسیاری از کارگران عامل مهمی بود. از این نظر، اتحادیه نه فقط درباره اهمیت ساعات کار، به فعالیت ترویجی پرداخت، بلکه با آموزش‌های متعدد، کارگران را درمورد روش جدید مبارزه و قابل حصول بودن این شعار آشنا ساخت. اتحادیه هرچه بیشتر می‌توانست شکل جدید مبارزه و تاثیر آنرا برای کارگران توجیه کند، می‌توانست هم کارگران را برای مبارزه آماده کند و هم راه عملی رسیدن به کاهش ساعات کار را نشان دهد و به این ترتیب بود که برتصور عمومی کارگران که این مبارزه را غیر عملی می‌دانستند، فائق

آمد . ورنه فنیگ از مسوولین اتحادیه کارگران چاپ، در این مورد گفت :

" اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ به منظور آماده کردن کارگران برای این مبارزه، پس از سال ۱۹۷۸ مساله آموزش و تربیت کارگران برای پیاده کردن تشکل جدید مبارزه کارگری را بشدت ادامه داد. ایسنا بحثها اوایل بیشتر در میان اعضای فعال اتحادیه و کمتر بصورت علنی جریان می یافت. هنگامیکه بحث ۳۵ ساعت کار در هفته به مساله روز تبدیل شد، لازم آمد که همزمان به توده های کارگر گفته شود که چگونه می توان امکان تحقق این شعار را تصور کرد. چراکه واضح است که بهترین مطالبات تا زمانیکه درباره راه های عملی کردن آنها چیزی گفته نشود، هیچ فایده ای ندارند. از اینرو یکسری بحث های عمومی در میان کلیه اعضای اتحادیه لازم بود. ما تاکنون هرگز برای یک مبارزه کارگری مانند مبارزات سال ۸۴ تدارک ندیده بودیم .

تعلیمات این مبارزه کارگری توسط شاخه های مناطق اتحادیه پیش برده شد. اما در سطح رهبری نیز در تماس با اتحادیه های برادر در سطح بین المللی - بطور مثال همکاران فرانسوی ما - از اشکال مبارزه و استراتژی آنها نیز کسب اطلاع بعمل آمد".

Arbeitskampf um Arbeitszeit S. 36

نکته حاشیه ای دیگری که لازم است به آن پرداخته شود، مساله توافق و پایان اعتصاب بود. اینکه توافق بدست آمده توسط نمایندگان اتحادیه کارگری تاجه حد خواست توده های کارگر را بیان می کرد و یا اینکه آیا اتحادیه ها می بایست به مبارزه ادامه دهند تا به توافق بهتری برسند؟ هرچند که این نکته در تمامی توافقاتها و مباحثات کارگری در صدسال اخیر مطرح بوده است و در مورد اعتصابات ۸۴ از این نظر نکته جدیدی وجود نداشت، اما از نظر توده های عادی مردم یا کارگران و همچنین کسانی که از دور ناظر اوضاع هستند، هر بار این مساله پس از هر مبارزه کارگری بنحو برجسته ای مطرح می شود. بر طبق اساسنامه تقریباً کلیه اتحادیه های کارگری آلمان، هرگاه " کمیسیون بزرگ تعرفه " به توافقی رای مثبت دهد آنگاه مجدداً از کلیه اعضای اتحادیه رای گیری بعمل می آید و پرسیده می شود که آیا با توافق حاصله موافقت می نماید یا اعتصاب ادامه یابد. در صورتیکه کمتر از ۷۵٪ اعضای اتحادیه موافق ادامه اعتصاب باشند آنگاه این بمعنای پایان اعتصاب است و توافق حاصله تصویب می شود. اما برای رهبری اتحادیه و بطور مشخص " کمیسیون بزرگ تعرفه " همواره مساله اینکه چه موقع باید اعتصاب پایان یابد و یا اینکه چقدر سازش بدست آمده رضایت بخش است، از تصمیم گیری های مشکل می باشد.

با وجود رای‌گیری دمکراتیک از کلیه اعضای اتحادیه برسر شروع یا خاتمه و یا ادامه اعتصاب، همانگونه که سالیان دراز جمع‌بندی مبارزات نشان داده است، در واقع این رهبری گسترده اتحادیه - شامل کمیته مرکزی اعتصاب و مسؤلین مناطق و اعضای کمیسیون‌های تعرفه- است که بر شروع، خاتمه و یا ادامه اعتصاب تأثیر اساسی دارد. حتی انتخاب روز رای‌گیری و تدارکات قبلی تبلیغی می‌تواند بر نتیجه رای‌گیری تأثیر داشته باشد. در خصوص اعتصابات ۸۴، این وضعیت بنحو بارزی خود را نشان داد. با وجود عدم تمایل وسیع کارگران برای مبارزه‌ای چنین اساسی، رهبری اتحادیه‌ها توانستند رای لازم برای شروع اعتصابات را بدست آورند. سیستم سیال و طولانی مدت رای‌گیری در اتحادیه چاپ و تاریخ رای‌گیری در اتحادیه فلز - بلافاصله پس از روز اول ماه مه - در واقع پیروزی رای‌گیری را تضمین کردند. این مسائل از دیدگاه اتحادیه‌های کارفرمایان نیز دور نمی‌ماند. آنها با طول‌دادن بی‌نتیجه مذاکرات و طرح مسائل انحرافی سعی می‌کنند روحیه‌ای اعتراضی در میان کارگران برنیانگیزند. از طرف دیگر در طی سالیان دراز مبارزات کارگری همواره این مساله نیز مطرح بوده است که هر دو طرف، اتحادیه کارگران و کارفرمایان خواست‌هایی مطرح می‌کنند و توافق حاصله خواه با اعتصاب خواه بدون آن همواره میانگینی از خواست‌های اولیه هر دو طرف است و همواره هر دو طرف پس از توافق، در عکس‌العمل اولیه، خود را به نوعی راضی نشان می‌دهند و خود را برنده اصلی جلوه می‌دهند. بخصوص برای سرما-یه داران حائز کمال اهمیت است که پیروزی بدست آمده توسط اتحادیه‌های کارگری را ناچیز جلوه دهند. اما از طرف دیگر و از جانب اتحادیه‌های کارگری، از آنجا که با توده وسیعی سروکار دارند، خواست‌های اولیه خود را بنحوی قبل از شروع مذاکرات مطرح می‌کنند که همواره در حد معقولی بالاتر از آن چیزی است که واقعاً قابل حصول باشد. مطالبات اولیه اتحادیه‌ها معمولاً بر اساس حداکثر آن چیزی است که از نظر صرفاً تئوریک و بدون در نظر گرفتن تناسب قوای کار و سرمایه قابل حصول است. این مطالبات با بحث‌های تئوریک و ترویجی از مدت‌ها قبل از شروع هر مذاکره‌ای در بین کارگران مطرح می‌شود اما این حداکثر مطالبات از نظر تئوریک در عمل تا آنجائی قابل حصول است که تناسب قوای اتحادیه‌های کارگری و سرمایه داران بریستر آگاهی عمومی و اوضاع جامعه ایجاب می‌کند.

بطور مثال یک اتحادیه کارگری با توجه به تناسب قوا، آمادگی کارگران و مقاومت کارفرمایان می‌تواند تخمین بزند که مثلاً به ۵٪ افزایش دستمزد می‌توان دست یافت. اما اتحادیه مجبور است که از قبل افزایشی مثلاً معادل ۱۲٪ - که بر اساس محاسبه درصد تورم، سهم کارگران از افزایش تولید عمومی، نیازهای نوین جامعه و ۱۰۰۰ استوار است - مطرح سازد تا بتواند توده کارگران را حول افزایش دستمزدی ملموس بسیج

کند و در جریان مذاکرات با پشتوانه کافی با کارفرمایان مذاکره نماید. کارفرمایان نیز بنوبه خود، بجای اینکه هرگونه افزایش دستمزدی را انکار کنند، رقمی مثلاً حدود ۲٪ پیشنهاد می‌کنند، اما اینکه چرا اتحادیه‌های کارگری مجبورند که قبل از مذاکرات مطالباتی بمراتب بالاتر از سطح قابل حصول را مطرح نمایند، واضح است. چراکه فرض کنیم در جریان مذاکرات، کارفرمایان به ۴٪ افزایش دستمزد رضایت می‌دهند و اتحادیه نمی‌تواند توده‌های کارگری را به یک اعتصاب و مبارزه برای فشار به کارفرمایان بمنظور یک درصد اضافی فراخواند، در آن صورت بسیاری از کارگران مبارزه برای افزایش ۱٪ (از ۴ به ۵ درصد) را بیهوده و بی‌مورد تلقی خواهند کرد. از اینرو مطالبات تشویریک و معقولی بالاتر از سطحی عملاً قابل حصول، همواره در مذاکرات باعث می‌شود که اتحادیه بر پشتیبانی بالقوه بسیاری از کارگران تکیه داشته باشد و در صورت لزوم از اهرم اعتصاب استفاده کند. و این امر همواره از نظر روانی اهرم فشاری است بر کارفرمایان. کارفرمایان نیز همواره سعی می‌کنند بجای انکار هرگونه افزایش دستمزدها، رقمی بسیار جزئی را پیشنهاد کنند تا پس از مذاکرات و توافق حاصله، در میان توده‌های کارگر چنین جلوه نکند که گویا اتحادیه‌های کارگری به پیروزی مطلق دست یافته‌اند و سرمایه‌داران از موضع انکار مطلق مجبور به عقب‌نشینی شده‌اند. اما این روش همیشگی اتحادیه‌ها همواره برای اتحادیه‌های کارگری و بخصوص مسوولین رهبری آن مشکلات جدی با خود به همراه دارد. این امر در مورد توافق حاصله بخصوص پس از مبارزات حاد اعتصابی مشهود است. طبعاً بسیاری از کارگران عادی که برای خواسته‌های بالاتر قدم به مبارزه گذاشته‌اند، توافق حاصله را نا کافی ارزیابی میکنند و نسبت به اتحادیه و مسوولین آن بدبینی افزایش می‌یابد. جریان‌ات اپوزیسیون درون اتحادیه‌ها همواره جملاتی از قبیل "رهبری اتحادیه، کارگران را فروخت"، "اتحادیه سازش و خیانت کرد" پس از این مبارزات مطرح می‌کنند. در مورد اعتصابات ۸۴ نیز اوضاع خارج از این قاعده نبود. با اینکه سرمایه‌داران هرگونه کاهش ساعات کار را از ریشه نفی می‌کردند و توافق بر سر هرامری را موکول به تثبیت ۴۰ ساعت کار در هفته می‌نمودند. با اینکه خود اتحادیه‌ها از قبل از شروع مبارزات مطرح کرده بودند که حاضرند با کاهش مرحله به مرحله ساعات کار توافق کنند و با اینکه نتیجه نهایی مذاکرات شکست قطعی سرمایه‌داران و پیروزی غیر قابل انکار اتحادیه کارگری را اثبات کرد، با اینهمه، نارضایتی و سیعی در میان کارگران بر سر توافق انجام شده وجود داشت. یکی از مسوولین اتحادیه کارگران فلز حق داشت که در آن زمان بگوید "خاتمه دادن به اعتصابات کارگری به مراتب مشکل‌تر از شروع آن است". این واقعیت برای برخی از جریان‌ات سیاسی چپ مسلماً نمونه‌ای واضح از سازشکاری اتحادیه‌های کارگری است. اما

واقعیت اینست که روند مبارزه درمیان کارگران، تمایلات متضادی را رشد می‌دهد. هم گرایش بخشی از کارگران به ادامه مبارزه و هم گرایش بخش دیگر به شکست‌ناپذیری. اینها عواملی هستند که در خصوص خاتمه اعتصاب باید بحساب آورده شود. بطور مثال اتحادیه‌های کارگری نتیجه رای‌گیری برای ادامه یا خاتمه اعتصاب را همواره با جزئیات منتشر می‌کنند. بررسی نتایج آرا در کارخانه‌ها دو گرایش اساسی را مشخص می‌کند. گرایش به ادامه اعتصاب و نارضایتی از توافق معمولاً در آن بخش‌ها و کارخانجاتی است که کارگران به اعتصاب پرداخته‌اند و دقیقاً کارخانه‌هایی که در اعتصاب شرکت نداشته‌اند بلکه توسط سرمایه‌داران از ورود به کارخانه منع شده‌اند بیشتر از بخش دیگر تمایل به خاتمه اعتصاب دارند. چرا که اعضای اتحادیه در کارخانه‌های منع شده با نارضایتی کارگران از سیاست ادامه اعتصاب بیشتر در تماس هستند و بالعکس افزایش روحیه همبستگی در کارخانه‌هایی که اعتصاب می‌کنند، روحیه تمایل به ادامه اعتصاب را دامن می‌زند. شاید نمونه برجسته این اختلاف در مبارزات ۱۹۶۳ صنایع فلز باشد که بر سر کاهش ساعات کار بود. در منطقه بادن و ورتنبرگ ۷۳٪ به خاتمه اعتصاب رای دادند ولی در منطقه نوردراین وستفالن فقط ۵۵٪ به خاتمه اعتصابات رای دادند و علت آن بود که در این منطقه هیچ مماس‌نعتی صورت نگرفته بود. (Gewerkschaftliche Monatsheft, Heft 2, 1984)

ورنر فنیگ در پاسخ به این سوال که توده‌های اتحادیه نسبت به نتیجه حاصله چگونه عکس‌العمل نشان دادند چنین می‌گوید:

"کارگرانی که در اعتصابات به فعالترین وجهی درگیر بودند، از نتیجه حاصله بیش از دیگران ناراضی بودند و این براحتمی در چنین مبارزه طولانی قابل درک است". (کتاب مبارزه کارگری برای ساعات کسار ص ۲۹ Arbeitskampf um Arbeitszeit)

درس‌های اعتصاب ۱۹۸۴

اعتصابات ۸۴ نه تنها از این نظر که یکی از عظیم‌ترین اعتصابات جنبش کارگری آلمان بود، بلکه از این نظر که در شرایط نوینی از موقعیت اقتصادی-اجتماعی طبقه کارگر بوقوع پیوست، حاوی درسها و آموزش‌های بسیار گسترده‌ای برای طبقه کارگر آلمان و اتحادیه‌های کارگری بود. بخصوص اگر در نظر گرفته شود که کارگران

چه از نظر نقش آنها در تولید و تکنولوژی جدید و چه از نظر افکار عمومی در موقعیت بسیار ضعیف و ناامیدکننده‌ای قرار داشتند، مبارزه با این عوامل بازدارنده بمعنای به کار بردن و آزاد شدن آن پتانسیلی از جنبش طبقه کارگر بود که سالها مورد استفاده قرار نگرفته بود. پتانسیلی که اساسا در یک مبارزه عادی بروز آشکار ندارد. از اینرو درس‌های این مبارزه برای سال‌های آتی کماکان غیر قابل چشم‌پوشی خواهد بود. تردیدی نیست که شکل مبارزه "تحرك جدید" شکل مسلط مبارزات آتی جنبش کارگری آلمان باقی خواهد ماند و تکمیل و گسترش بیشتری خواهد یافت. این شکل مبارزه برخلاف آنچه که ممکن است در وهله اول بنظر برسد احتیاج به کمیته‌های اعتصاب مرکزی و منطقه‌ای بسیار مجرب و آزموده دارد: بررسی روزبروز روحیه کارگران بطور مشخص در هر کارخانه، وضعیت افکار عمومی، موقعیت کارخانه‌های مشخص از نظر جایگاه - شان در کل تولید، موقعیت سیاسی روز، اطلاع دقیق از جریان مذاکرات مسؤلیت - " کمیسیون کوچک تعرفه " اتحادیه با سرمایه داران، اختلافات درونی سرمایه داران و... از وظایف " عادی " کمیته‌های مرکزی اعتصاب در اتحادیه‌های کارگری در مواقع اعتصابات است. اما همزمان منطق درونی این شکل مبارزه نیازمند ابتکار وسیع توده‌های کارگر در سطوح پایه و کارخانه‌ها می‌باشد. تردیدی نیست که هدایت و پیشبرد یک اعتصاب عمومی در سطح کشور از آنجا که با حمایت داوطلبانه توده‌های کارگر سروکار دارد، اساسا قابل قیاس با هدایت مثلا یک جنگ منظم یا پارتیزانی نیست که بتوان مبارزه را صرفا از بالا هدایت و رهبری کرد. یک اعتصاب توده‌ای بیش از هر چیز بر شور و هیجان، روحیه همبستگی، ترس و فردگرایی، محافظه‌کاری و روحیه انقلابی و... تکیه دارد. از اینرو غیر از رهنمودهای روزمره از طرف کمیته رهبری اعتصاب در اتحادیه و خبرنگارهای روزانه اعتصاب، کارگران هر کارخانه مجبورند که بیش از هر چیز بر ابتکارات و تصمیمات جمعی خود اتکا کنند و شرایط خاص کارخانه خود را مشخصا در نظر بگیرند. بر زمینه ناهمگونی عمومی کارگران از نظر مبارزاتی، لازمه چنین امری تشکل خاص آن دسته از کارگرانی است که قادرند مبارزه اعتصابی در سطح کارخانه را سازماندهی و هدایت کنند. چنین وظیفه‌ای را در هر کارخانه آن دسته از اعضای اتحادیه‌های کارگری پیش می‌برند که اصطلاحا "فرد معتد" اتحادیه‌های کارگران نامیده می‌شوند. در این زمینه به توضیح زیر توجه کنید:

تشکلات داخلی اتحادیه‌ها

درباره ساخت تشکلات داخلی اتحادیه‌های کارگری می‌توان بطور خلاصه شمای کلی زیر را ارائه داد:

درجه سازماندهی اتحادیه‌های کارگری در حدود ۳۵ - ۳۰ درصد می‌باشد. درجه سازماندهی، نسبت اعضای یک اتحادیه کارگری در یک رشته صنعت به نسبت کل کارگران است که در آن رشته صنعت به کار اشتغال دارند، اما بطور کلی ۶۰ تا ۷۰ درصد کارگران آلمان نسبت به اتحادیه نظر مثبت دارند و ۱۶ درصد کارگران مخالف جدی اتحادیه هستند. عضو اتحادیه آن کارگری است که بطور منظم حق عضویت ماهانه بپردازد (۱٪ از حقوق هر کارگر). اعضای اتحادیه‌های کارگری به سه گروه اساسی تقسیم می‌شوند ۱- کسانی که یک انگیزه شخصی اقتصادی دارند ۲- گروهی که انگیزه‌های سیاسی دارند ۳- گروهی که بطور سنتی به اتحادیه تمایل دارند. گروهی که با انگیزه‌ها و تمایلات قوی در اتحادیه‌ها هستند ۲۵-۲۰ درصد اعضای اتحادیه را تشکیل می‌دهند. این گروه با گروهی که بطور سنتی به اتحادیه تمایل دارند هویت واقعی اتحادیه‌ها را شکل می‌دهند. خصوصیت این گروه درصد بالای کارگران متخصص، درصد پائین زنان و کارمندان در صنایع بزرگ در مناطق صنعتی می‌باشد. گروه اول به اتحادیه بیشتر بمتاب یک سازمان خدماتی، محافظت در قبال ریسک‌های احتمالی، ضمانتی در قبال مبارزات کارگری می‌نگرد. اعضای فعال اتحادیه آن دسته‌ای از کارگران هستند که در جلسات اعضا بطور مرتب شرکت می‌کنند و حدود یک سوم اعضا را تشکیل می‌دهند که از این تعداد یک سوم تا یک ششم، یعنی ۵ تا ۱۰٪ کل اعضای اتحادیه در جلسات بصورت فعال بحث کرده و نظر می‌دهند. ۵۲٪ اساساً هیچگاه در جلسات صحبتی نمی‌کنند. این ۵ تا ۱۰٪ اعضای فعال هسته اصلی فعالین اتحادیه هستند و اعضای فعال بمفهوم عامتر ۲۰ تا ۳۰٪ را شامل می‌شود. هسته اصلی فعالین اتحادیه که اکثراً از کارگران متخصص هستند، دبیران مناطق، اعضای شورای کارخانه و افراد معتمد گروه، هسته اصلی فعالین اتحادیه را شامل می‌شوند. عقاید و نظریات این گروه در واقع پتانسیل واقعی نظرات اتحادیه را تشکیل می‌دهد. این افراد اکثراً به عنوان نماینده در ارگان‌های گوناگون انتخاب می‌شوند. این افراد از نفوذ زیادی در میان افراد کارخانه‌ها برخوردارند بطوریکه در انتخابات شوراهای کارخانه معمولاً ۸۰٪ آرا را بدست می‌آورند.

هسته اصلی فعالین اتحادیه که در شوراهای کارخانه، شورای نظارت کارخانه‌ها یا در ارگان‌های محلی اتحادیه انتخاب می‌شوند معمولاً سال‌ها در این موقعیت باقی می‌مانند و در هر مورد تجربیات کسب می‌کنند و بارها بین این افراد از آنجا که مواضع و منافع بالنسبه گوناگونی را نمایندگی می‌کنند - اختلافات شدید بروز می‌کنند از نظر هیئت‌رشی تشکیلاتی اعضای اتحادیه در هر ناحیه جلسات منظم دارند که ضمن بررسی و تصمیم‌گیری امور جاری نمایندگانی هم برای کنگره و هم برای منطقه انتخاب می‌کنند. سطوح سه‌گانه تشکیلات اتحادیه‌ها - ناحیه، منطقه و مرکزی - از نظر امور

خاص خود اختیار تام دارند و هراگان بالاتر یپایشنتر برروی وظایف ارگان دیگر حق مشورتی یا توصیه دارد که چگونگی آن توسط اساسنامه تعیین می‌شود. رهبری کل اتحادیه توسط کنگره انتخاب می‌شود کنگره هر سه سال یکبار توسط نمایندگان هرنای حیه برگزار می‌شود. درکنار رهبری، سازمان‌ها و ارگان‌های بسیار متعددی وجود دارد که اکثر از کارمندان یا افراد حرفه‌ای می‌باشند کارشناسان گوناگون، وکلا و کارمندان معمولی اداری، افراد حقوق‌گیر و دائمی را تشکیل می‌دهند. ضمناً تعداد زیادی اعضای افتخاری - کارگران بازنشسته یا ازکارافتاده یا نیمه‌وقت - درسطوح گوناگون از رهبری تا پایه درجنب اتحادیه به فعالیت مشغولند. برای اطلاع بیشتر از ساخت داخلی تشکیلات اتحادیه رک به: Himmelmann, Gerhard, Der Einfluss des Organisationsgrades auf die Tarifpolitik aus der Sicht der Gewerkschaften - تاثیر درجه سازماندهی برروی قرارداد دستجمعی از دید اتحادیه‌ها و نیز: Nickel, Walter : Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerks. درباره رابطه کارگران و اتحادیه‌ها.

افراد معتمد (Vertrauensleute) آن دسته از اعضای اتحادیه‌های کارگری را تشکیل می‌دهند که از نظر اساسنامه‌های اتحادیه‌های کارگری هیچ تفاوت و جایگاه خاصی نسبت به سایر اعضای عادی اتحادیه ندارند. اما فرق آنان با سایر اعضای اتحادیه در هر کارخانه در اینست که اینها فراتر از دادن صرف حق عضویت ماهانه، حاضرند که در مسائل اتحادیه‌های کارگری و همچنین در میان توده‌های دیگر کارگران در سطح کارخانه نقش فعال‌تری بعهده بگیرند. افراد معتمد در هر کارخانه یا منطقه طی جلسات منظم، دائماً مسائل مبتلا به کارخانه و همچنین مسائل منطقه‌ای و عمومی را بررسی و مورد بحث قرار می‌دهند، و بطور داوطلبانه خود را موظف می‌دانند که نتایج گرفته شده را پیگیری و اجرا نمایند. راست است که افراد معتمد به این مفهوم سالهاست که در اتحادیه‌های کارگری وجود دارند، اما در طی سال‌های اخیر اهمیت افراد معتمد در درون اتحادیه‌ها بحدی افزایش یافته است که مسوولین و رهبران اتحادیه چه در سطوح مناطق و چه در سطح سراسری در مورد هر مساله مهم یا خاص همواره با جلسات و سمینارهای گوناگون با این افراد معتمد مشورت می‌کنند. شاید بندرت بتوان موردی از موضعگیری یا حرکت اتحادیه‌های کارگری را پیدا کرد که در آن قبلاً با افراد معتمد مشورت نشده باشد. مبارزات اعتصابی سال ۸۴ و روش جدید مبارزاتی " تحرك جدید"، به افراد معتمد جایگاه ویژه‌ای در میان اتحادیه‌ها بخشیده است. در روش‌های سابق مبارزاتی هرگاه اتحادیه اعلام اعتصاب می‌کرد، اعضای اتحادیه و کارگران عادی دست از کار می‌کشیدند و تا به نتیجه رسیدن مذاکرات درحالت اعتصاب باقی می‌ماندند. اما با روش تحرك جدید آمادگی توده -

های کارگری باید بشدت افزایش یابد. توجه کنیم که هر اعتصاب، باعث تشنج در روابط عادی درون کارخانه می‌گردد و روابط کارگران با سرپرستان و مدیران که دائما با یکدیگر در تماس هستند به خصومتی می‌انجامد که معمولا پس از روزها و هفته‌ها فشار فوق‌العاده‌ای از نظر روانی بر کارگران اعتصابی وارد می‌شود. حال در نظر بگیریم که درروش جدید مبارزاتی "تحرك جدید"، کارگران باید مثلا پس از یک روز اعتصاب به سرکار برگردند و روال عادی را دنبال کنند و دوباره پس از ۳ یا ۳ روز مجددا دست از کار بکشند و یا اینکه دریک روز فقط عده‌ای از یک بخش کارخانه اعتصاب کنند، درحالیکه بقیه کارگران باید به کار ادامه دهند و این خود بدین معناست که تمام بار و فشار روحی‌ای که سابقا برکل کارگران یک کارخانه وارد می‌شد اکنون برعهده محدودی ازیک بخش اعمال می‌شود و پس از چند ساعت یا چندروز باید این بخش به سرکار برگردد و بخش دیگر کارخانه اعتصاب را ادامه دهد. چنین آمادگی و فداکاری ایجاب می‌کند که توده بسیار متشکلی از کارخانه یعنی افراد معتمد قابلیت بسیار بالایی از نظر ابتکار عمل و آگاهی داشته باشند و نتیجه جز این نیست که افراد معتمد در درون شکل نوین مبارزاتی اهمیت بسیار برجسته‌ای دراندام تشکیلاتی اتحادیه‌ها پیدا می‌کنند.

این امر همچنین باعث شد که در دمکراتیزه کردن اتحادیه‌های کارگری قدم‌های مؤثری برداشته شود. دمکراسی درونی در تشکلهایی که میلیون‌ها کارگر را دربر می‌گیرد، می‌تواند از جنبه‌های مختلف مورد بحث قرار گیرد و راه‌حل‌های متعددی برای آن ارائه شود. شکل صوری حل این مساله مدت‌هاست که در اتحادیه‌های کارگری اروپا حل شده است: کنگره‌های منظم و عادی، انتخاب آزاد نمایندگان توسط توده‌ها، تصمیم‌گیری جمعی و نشریات بحث‌و... اما شکل صوری حل مساله هنوز حل خود مساله نیست. چراکه تجربه تمامی احزاب، سازمان‌ها و اتحادیه‌های کارگری باروابط درونی دمکراتیک نشان داده است که این نوع "راه‌حل" گرفتار همان نقضی است که دمکراسی بورژوازی بطور کلی، یعنی اینکه درهرانتخاباتی، همان افرادی انتخاب می‌شوند که دارای توانایی و تجربه لازم برای پیشبرد امور هستند و این افراد معمولا همانهایی هستند که قبلا نیز درچنین موقعیتی قرارداشته‌اند و این به معنای حرفه‌ای شدن و دائمی شدن خودبخودی قشری از کادرها می‌شود که هر دو یا سه سال توسط توده‌ها هرچند همراه با "انتقاداتی" مجددا انتخاب می‌شوند. علاوه بر راه حل صوری، شکل واقعی حل مساله دمکراسی درون سازمانی به معنای آنست که وسیعترین توده‌ها درصورت تمایل، درحل مسائل سازمانی و مبارزاتی، بیشترین وظایف سازمان را مستقلا پیش ببرند، یعنی اینکه توده‌ها مستقل از وظائف عادی، ابتکارات خود را بتوانند بدون کوچکترین مانع یا چشم‌داشتی از بالا، جامعه عمل بیوشانند و میدان بازو

گسترده‌ای برای اجرای نظرات خویش داشته باشند. از این نظر شاید بتوان گفت که مهمترین تجربه و دستاورد اعتصابات ۸۴ که نمود آشکاری نداشت در واقع اهمیت یافتن افراد معتمد بود.

اما از نظر اتحادیه، افراد معتمد وظیفه توده‌ای کردن اتحادیه و تصمیمات آنرا دارند و در واقع حلقه رابط بین اتحادیه و توده‌های وسیع کارگران در پایه هستند. توده‌هایی که هرچند غالباً عضو اتحادیه می‌باشند، اما این عضویت صرفاً در پرداخت حق عضویت و نام‌نویسی نمود دارد. وظیفه دیگر افراد معتمد اینست که اینها رابط اتحادیه با شوراهای کارخانه نیز هستند. شوراهای کارخانه در آلمان، در واقع نما-یندگان مستقیم و بلاواسطه کارکنان هر کارخانه و مؤسسه تولیدی هستند که توسط تمامی کارکنان انتخاب می‌شوند و در واقع ارگان‌های مجمع عمومی هستند. این شوراهای برطبق قراردادهای دستجمعی اتحادیه‌های کارگری با سرمایه‌داران و دولت دارای اختیارات متعددی منجمله نظارت بر تولید، بر امور مالی و استخدامی و اخراج درکار-خانه‌ها می‌باشند. شوراهای کارخانه همچنین توافقی‌های حاصله در سطح منطقه، رشته تولید در کل آلمان را که بین اتحادیه کارگران و کارفرمایان بعمل آمده است، بطور مشخص در سطح کارخانه و در تماس با مدیریت کارخانه به اجرا درمی‌آورند. وظیفه دیگر افراد معتمد، همانگونه که اشاره شد، حفظ تماس با شوراهای کارخانه است که در موارد متعددی اعضای این شوراهای مخالفان اتحادیه هستند و از این رو توسط دولت و سرمایه‌داران، در مواردی بمثابه آلت‌رناتیوی در برابر اتحادیه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. اما بطور کلی در موارد بسیاری که شوراهای مجبور به اقدام اعتراضی مشخصی در سطح کارخانه هستند یا احتیاج به انتقال تجربه و اطلاعات دارند غالباً بطور مستقیم به افراد معتمد مراجعه می‌کنند. وظیفه دیگر افراد معتمد سازماندهی اعتصابات است که بیشتر حول مسائل ویژه کارخانه دور می‌زند و از این رو از حوزه مذاکرات اتحادیه کارگران با اتحادیه کارفرمایان خارج است. افراد معتمد در اعتصابات خودبخودی، نقش فعال و هدایت‌کننده‌ای دارند از این رو سرمایه‌داران همواره به افراد معتمد بمثابه "اعتصاب‌گران حرفه‌ای اتحادیه" می‌نگرند که — "اعتصابات افسار گسیخته" wilder Streik نام می‌زنند و آنرا نشانه‌ای از تاکتیک عمومی اتحادیه‌ها ارزیابی می‌کنند که برطبق آن در زمانیکه خود اتحادیه به علت موانع قانونی نمی‌تواند اعلام اعتصاب کند، از طریق افراد معتمد به اعتصابات خودبخودی دامن می‌زند.

در اعتصابات ۸۴، اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ از مدت‌ها قبل از شروع اعتصاب، برای توده‌ای کردن مبارزات قریب‌الوقوع، به ابتکار جدیدی دست زد. قبل از شروع اعتصابات کمیته‌های مشترکی با شرکت افراد معتمد و شوراهای کارخانه تشکیل

شد که به "کمیته‌های اکسیون" معروف شدند. این کمیته‌ها پس از دیدن آموزشهای مداوم و طولانی، رهبری اعتصابات در سطح کارخانه‌ها را بعهده گرفتند. به این ترتیب اتحادیه چاپ نه تنها اعضای فعال و معتمد اتحادیه، بلکه شوراهای کارخانه را (که ارگانی متفاوت با اتحادیه و بیانگر نظر عمومی کارکنان است) در جریان شرکت مستقیم در اعتصابات قرار داد. در صنایع فلز اوضاع به نحو دیگری بود: در مواردی شوراهای کارخانه‌ها در جریان اعتصابات، ارگان فشاری علیه اتحادیه بود. در مواردی شوراهای کارخانه کارگران را دعوت به عدم شرکت در اعتصاب می‌کردند. در کارخانه اپل بطور مثال رئیس شورای کارخانه در اساعتصاب شکنان بود. در موارد دیگری هم که کارگران از ورود به کارخانه منع شده بودند یا کارخانه بعلت اعتصاب در مناطق دیگر مجبور به کاهش تولید بود، شوراها با نامه‌های اعتراضی به اتحادیه، خواهان پایان فوری اعتصابات بودند. اما موارد دیگری نیز وجود داشت که شوراها فعالانه به حمایت از اعتصابات می‌پرداختند و این معلول آن بود که تاچه حد افراد معتمد یا رادیکال در شوراهای کارخانه انتخاب شده بودند و یا اینکه تا چه حد افراد معتمد قبل از اعتصابات با شوراها تماس نزدیک داشتند.

* * *

ویژگی دیگر مبارزات ۸۴ که درس‌های مهمی بهمراه داشت، نقش طبقه کارگر صنعتی و رابطه آن با کارمندان و تکنوکرات‌ها بود. اهمیت این مساله بخصوص از نظر اشکال جدید تولید و افزایش نقش کارمندان و تکنوکرات‌ها در تولید در طی سال‌های اخیر است.

انقلاب سوم تکنیکی در عرصه کامپیوتر، خصلت سازماندهی تولید را بشدت تغییر داده و اهمیت و جایگاه طبقه کارگر را نسبت به کل جمعیت بیش از پیش کاهش داده است. راست است که تکنیک جدید بر اقشار مختلف کارمندان و تکنوکرات‌ها نیز بشدت تاثیر گذاشته است و بیکاری گسترده و بیسابقه‌ای را در میان آنها دامن زده است، اما تاثیر آن بر طبقه کارگر بسیار بیشتر بوده است و این باعث پیدایش این تفکر عمومی شده که در نتیجه رشد تکنولوژی، کارمندان بیش از پیش جای کارگران را می‌گیرند. اما واقعیت اینست که اتوماتیزه شدن و بخدمت گرفتن کامپیوتر در تولید، در ابتدای امر بشدت باعث بیکاری کارگران و کاهش تعداد آنان و افزایش بازدهی تولید کارگران شاغل شده است. اما اکنون چندسالی است - بخصوص از اوایل دهه هشتاد به اینطرف - که عوارض کامپیوتر، تاثیر خود را بر زندگی طبقات متوسط کارمندان و تکنوکرات‌ها شدت بخشیده است و در آینده نه چندان دور، حذف بسیاری

از مشاغل کارمندان و تکنوکرات‌ها وسیع‌تر خواهد شد. در حال حاضر بسیاری از مشاغل که تعداد زیادی از کارمندان را بر سر کار نگه می‌دارد، تقریباً دیگر وجود ندارند و کامپیوتر جایگزین همه این مشاغل شده است (مانند مسوولین با یگانی، حسابرسها، تالیپست‌ها، نقشه‌کش‌ها و مشاغل متعددی برای کنترل امور اداری و تولید وانبار - داری و غیره). حتی مشاغلی در ارتباط با کامپیوتر که در چند سال پیش اهمیت ویژه‌ای داشتند، در حال حاضر فاقد اهمیت هستند و این بیش از پیش معلول رشد نرم‌افزار Software در سال‌های اخیر است که کار روزمره با کامپیوتر را از حوزه وظایف تعداد زیادی متخصص و نیمه متخصص به یک امر عادی و عمومی و لازم برای بسیاری از مشاغل تبدیل کرده است. این روند که در طی چند سال اخیر شدت یافته است با توجه به روند عمومی آن در دهه ۹۰ به اوج خود خواهد رسید.

اما در دوره‌ای که اعتصابات ۸۴ به وقوع پیوست برای بسیاری از کارمندان و تکنیسینها و متخصصین، رشد تکنیک جدید، معنای رشد دامنه کار و امکانات بهتر شغلی آنها در مقایسه با کارگران بود. این امر بخصوص به تضاد بیشتر بین کارگران و کارمندان و متخصصین در آندوره انجامید. بخصوص این احساس عمومی را در میان این اقشار در مقابل کارگران ایجاد نمود که موقعیت آنها از هر جهت ممتازتر، قابل انتقادتر و بالنده‌تر از کارگران است. هرچند این تفکرات در حال حاضر روبه‌نزول گذاشته است، اما در مقطع سال ۸۴ با ویژگی خاصی مطرح بود و تأثیرات مشخص خود را بر مبارزات کارگران بجای گذاشت. بنابراین تجربه دیگری که در اعتصابات ۸۴ وجود داشت، عریان کردن این مساله و اشکال بروز آن بود که برای جنبش کارگری حائز اهمیت فراوان است تا بتواند با جمع‌بندی شرایط جدید، درآینده، با این مشکل آگاهانه‌تر برخورد کرده و راه‌حل‌های مناسب را پیدا کند.

جمع‌بندی تکنیک اعتصابات در سال ۸۴ در کارخانه‌های مختلف بیانگر این امر بود که کارمندان و متخصصین و روشنفکران بطور غالب، پایه اساسی اعتصاب‌شکنان را تشکیل می‌دادند. در مبارزات کارگری آلمان هیچگاه کارمندان و متخصصین و روشنفکران مانند مبارزات سال ۸۴ این چنین در برابر مبارزات کارگران صف‌بندی نکرده بودند. شرکت آنها در اعتصابات بسیار بسیار ضعیف بود و بیشتر به شخصیت و موضعگیری شخصی افراد برمی‌گشت تا به یک گرایش عمومی هرچند ضعیف.

کلاوس پیک‌هاوس Klaus Pickhaus پس از مطالعه و بررسی عناصر شرکت‌کننده در اعتصابات در کارخانه‌های گوناگون، وضعیت اعتصابات ۸۴ را از نظر عناصر شرکت‌کننده چنین جمع‌بندی می‌کند:

" هسته اصلی‌ای که مبارزات ۸۴ را به پیش برد، " گروه قدیمی " در طبقه کارگر یعنی کارگران صنعتی در صنایع بزرگ بود. این گروه، در

واقع بطور سنتی، بیانگر پایه‌های اصلی اتحادیه‌های کارگری هستند که به بهترین وجهی از نظر سازمانی متشکل می‌باشند. در اعتصابات قبلی - بطور مثال در اعتصابات ۱۹۷۸ در صنایع فلز در منطقه بادن وورتمبرگ که برسر حفاظت از طبقه‌بندی مشاغل بود، کارمندان نیز به مبارزات کشیده شدند، اما این شرکت در مبارزات ۱۹۸۴ استثناء بود". (ص ۸۲)

این امر در مبارزات ۸۴ بخصوص در آن موسسات تولیدی ای که متخصصین و کارمندان در آن نقش بیشتری دارند بخصوص قابل بررسی است. مانند کارخانه‌های تحقیقاتی، تسلیحاتی و مؤسساتی که به تولید دستگاه‌های با تعداد محدود اما با تکنیک بالا می‌پردازند. از اینرو بررسی موج اعتصابات ۸۴ در این سری از کارخانه‌ها و درس‌های ناشی از آن می‌تواند در آینده، در اوضاع مشابه (با توجه به ویژگی‌های غیر قابل تکرار) مورد استفاده قرار گیرد. در صنایع چاپ، این مساله نیز به نحو دیگری مطرح گشت که برای اعتصابات نتیجه مطلوبی نداشت. اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ با اینکه به تدارک حاد و بیسابقه و درون‌تشکیلاتی برای این مبارزات دست‌زده و مسائل را از همه جوانب بررسی کرده بود، معهذاً فرله من عضو کادر رهبری این اتحادیه اقرار کرد که نقش تکنیک جدید و نقش کارمندان، این اتحادیه را در حین مبارزات غافلگیر نموده است. او در جمع‌بندی اعتصابات ۸۴ نوشت:

"... معهذاً ما در پیش بینی‌هایمان روی دو مساله حساب نکرده بودیم: یکی ۱۳ هفته اعتصاب، دوم امکانات یکسری از چاپخانه‌های روزنامه‌ها که با استفاده کامل از تکنیک جدید تولید و فقط با استفاده از چند اعتصاب‌شکن توانستند روزنامه‌هایی بصورت اضطراری انتشار دهند که تقریباً شبیه یک روزنامه معمولی بود". (ماهنامه سندیکا، ص ۱۴)

ورنر فنیگ از مسؤلین دیگر این اتحادیه، نیز در رابطه با عدم شرکت قابل‌ذکر ژورنالیست‌ها، خبرنگاران و روشنفکران در مبارزات چاپ می‌گوید:

"بطور کلی باید گفت که شرکت ژورنالیست‌های متشکل در این مبارزه بسیار کم بود. این امر را باید بررسی کنیم. مساله قطعاً با بسیاری از موضوعات منجمله با فردگرائی و درجه کم تشکل‌پذیری آنها، فشار فوق‌العاده از طرف سردبیران، مثلاً در روزنامه‌های بزرگ، در ارتباط است. اما این مساله را ما نمی‌توانیم به این ترتیب قبول کنیم، بلکه ژورنالیست‌ها باید در کارهای محلی اتحادیه، بیشتر جذب گردند و شرکت داده شوند و این اولین آموزشی است که ما در کنفرانس نما-

یندگان به آن رسیدیم و روی آن نتیجه‌گیری کردیم. از این گذشته برای اینکه آمادگی اعتصاب را در میان ژورنالیست‌ها افزایش دهیم، لازم است بطور درازمدت، آنانرا برای شرکت در مبارزات آتی آماده کنیم. چراکه حق نظارت و دخالت ژورنالیست‌ها در امور تحریریه - همانقدر هم که بود - اغلب از بین برده شده است. بنابراین ما به اساسنامه‌ای جدید در هیات‌های تحریریه نیاز داریم تا اینکه ژورنالیست‌ها هم استقلال خود را حفظ کرده و هم خودآگاهی‌شان را تقویت کنند."

نقل از Arbeitskampf um Arbeitszeit ص ۳۲

اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ، بدنبال این جمع‌بندی‌ها از مبارزات ۸۴، بلافاصله کوشش نمود که در درازمدت روشنفکران، نویسندگان و ژورنالیست‌ها و خبرنگاران را که تاکنون عمدتاً ابزار دست کارفرمایان بودند و نقش اعتصاب‌شکن را بازی می‌کردند بطرف خود جذب کند. در سال ۱۹۸۵ اولین قدم در این‌راه برداشته شد. مذاکرات اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ با اتحادیه‌های صنفی هنرمندان، نویسندگان و ژورنالیست‌ها بر سر وحدت آغاز شد. این مذاکرات پس از ۴ سال پیگیری و تلاش مداوم از جانب اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ، بالاخره در سال ۱۹۸۹، چند روز پس از پیروزی کارگران چاپ برای تثبیت تعطیلی آخر هفته به نتیجه رسید. وحدت اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ با اکثر اتحادیه‌های صنفی فوق منجر به تشکیل اتحادیه جدیدی بنام "اتحادیه رسانه‌های گروهی" I.G. Medien شد. به این ترتیب اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ سابقه ابعاد فعالیت و دامنه نفوذش افزایش داد.

تفسیرهای مفسرین بوروازی از این وحدت چنین بود:

"این وحدت به رهبران قدرت‌طلب اتحادیه سابق چاپ و کاغذ میدان وسیع‌تری عرضه می‌کند."

چراکه کارفرمایان چاپ و روزنامه‌های مختلف، راه حلهای متقابلی برای انتشار روزنامه‌ها در صورت اعتصاب - هرچند با مخارج کلان - پیدا کرده بودند. اما از این - پس در صورت اعتصابات نه فقط کارگران، بلکه خبرنگاران، نویسندگان، هیات‌های تحریریه نیز به اعتصاب خواهند پیوست. از این گذشته مخابرات و گویندگان رادیو و تلویزیون‌های آلمان نیز در صورت لزوم زیر پوشش اتحادیه جدید بحمايت از اعتصاب برخاوند خاست.

چهار سال تدارک برای این وحدت، بی‌شک بیانگر کار عظیمی است که اتحادیه سابق چاپ و کاغذ می‌بایست انجام دهد. گرایشات فردگرایانه و محافظه‌کارانه در میان ژورنالیست‌ها و نویسندگان و قابلیت نازل این اقشار برای کار متشکل از یک طرف و احساس تحقیری که از این وحدت در میان روشنفکران و کارمندان بوجود می-

آید - که برطبق آن زیر چتر و نظارت کارگران می‌بایست به خواسته‌هایشان برسند - از طرف دیگر، مسائل و مشکلات مهمی بود که این وحدت می‌بایست آنرا حل کند. اتحاد - دیه جدید رسانه‌های گروهی برای برطرف کردن این مسائل و مشکلات عینی و آماده ساختن ژورنالیست‌ها برای مبارزات اعتصابی، اولین قدم را امسال (۱۹۹۰) برداشت: سازماندهی مبارزات طولانی برای ژورنالیست‌ها، تحقق خواسته‌هایی که خود ژورنالیست‌ها و خبرنگاران سال‌ها از رسیدن به آن عاجز مانده بودند، بی‌تردید باعث رفع بسیاری از مشکلات موجود شد. به این ترتیب نه تنها این قشر جدید در پیرویه یک مبارزه، آموزش بسیار دید، بلکه بلافاصله پس از یکسال، ثمره وحدت با اتحادیه سابق کارگران چاپ و کاغذ را باگوش و پوست احساس نمود.

اتحادیه‌های دیگر کارگران آلمانی - بطور مثال اتحادیه کارگران فلز - مساله سازماندهی کارمندان و متخصصین و تکنیسین‌ها را مانند اتحادیه سابق چاپ و کاغذ جدی نگرفتند و برای رفع این نقیصه بیشتر به کارهای ترویجی در سطح پایه و در سطح کارخانه و در همکاری بیشتر با شوراهای کارخانه و افراد معتمد اکتفا کردند. اما بهر حال همانگونه که مبارزات ۸۴ نشان داد، در صورت بروز یک مبارزه حاد، حمایت کارمندان و متخصصین از کارفرماها و اعتصاب‌شکنی وسیع و گسترده در این قشر، بدون شک اتحادیه‌های کارگری را با مشکلات جدی روبرو خواهد ساخت. بطوریکه مثلا این اعتصاب‌شکنی‌ها در مواردی باعث انتشار روزنامه‌ها می‌شد. جمع‌بندی اتحادیه کارفرما - یان چاپ از اعتصابات ۸۴ حاکی است که در مجموع ۸۰ میلیون نسخه از روزنامه‌ها و هفته - نامه منتشر نشد. این نشان می‌دهد که ۶۵٪ از روزنامه‌ها ناقص و ۲۰٪ تقریباً کامل منتشر گردید.

ضعف عمومی اتحادیه از نظر تئوریک

اتحادیه‌های کارگری آلمان از مدتی قبل از اعتصابات ۸۴ متوجه این مطلب شدند که در مبارزه جاری بین کارگران و سرمایه‌داران برای کاهش ساعات کار، نمی‌توان به ارائه شعار درست و مبارزه عملی در راه آن اکتفا کرد. عدم کار تئوریک روی مسائلی که پیش پای جنبش اتحادیه‌ای است چه بسا می‌تواند تاثیرات قطعی بر روی توانایی بسیج توده‌های کارگر داشته باشد. سرمایه‌داران آلمان با اتکا به نظریات تقریباً کلیه کارشناسان اقتصادی و پرفسورهای علوم اقتصادی و اجتماعی توانستند در مطبوعات و رسانه‌های گروهی دیگر این نظریه را در نزد توده وسیعی به پیش برند که شعار ۳۵ ساعت کار در هفته از نظر اقتصادی در حال حاضر شعار غیر عملی و ناممکن است و دلایلی که ارائه می‌شد برای اکثریت مردم عادی و کارگران و همچنین روشنفکر -

ان و ژورنالیست‌ها قانع‌کننده بود. بی‌علت نبود که رای‌گیری‌های بعمل‌آمده بلافاصله قبل از شروع اعتصابات، حاکی از عدم حمایت اکثریت و سببی از کارگران از این شعار بود. آخرین رای‌گیری‌هایی که بلافاصله قبل از شروع اعتصابات اتحادیه کارگران فلز بعمل آمد، حاکی از آن بود که فقط یک‌سوم اعضای اتحادیه فلز، شعار ۳۵ ساعت کار در هفته را ضروری ارزیابی می‌کردند. نظر کارگران غیر عضو اتحادیه در صنایع فلز بسیار منفی بود و در افکار عمومی، این شعار تقریباً طرفدار قابل ملاحظه‌ای نداشت. وقتی که در صنایع چاپ، رای‌گیری بعمل آمده بر طبق اساسنامه جدید را با اساسنامه قدیمی یا معمول در سایر اتحادیه‌های کارگری مقایسه و محاسبه کنیم، می‌بینیم که با وجودیکه رسماً ۸۰٪ کارگران رای‌گیری شده به اعتصاب رای دادند، اما این تعداد نه‌کل اعضای اتحادیه بلکه فقط بخش‌هایی از آن بودند که رای موافق آنها به اعتصاب در واقع بیانگر رای ۳۰ تا ۴۰٪ اعضای این اتحادیه بود. تردیدی نیست که فشاربیکاری و موج اخراج‌ها تاثیر اساسی در آرام کردن مبارزه جویی کارگران دارد. اما عامل اساسی‌ترین بود که اتحادیه‌ها نتوانسته‌بودند از نظر تئوریک بر افکار عمومی کارگران تاثیر مطلوب بگذارند و کارگران تحت تاثیر نظریات روزمره دانشمندان و کارشناسان اقتصادی از طریق رسانه‌های گروهی، ضرورت کاهش ساعات کار را بطور عمومی درک نکرده‌بودند. اتحادیه‌های کارگری بسیار دیر متوجه شدند که نیرداختن به این جنبه از مبارزه برایشان بسیار گرانتر از آن‌چیزی تمام شد که فکر می‌کردند، معهذاً در فرصت کوتاهی توانستند دستاوردهای درخشانی را در این عرصه نیز ارائه کنند.

کار تئوریک و دستاوردهایش

اولین قدم در این راه اتحادیه کارگران فلز برداشت. سمینار سه‌روزه این اتحادیه دعوت مشترکی بود از کارشناسان مسائل اقتصادی و اجتماعی متمایل به اتحادیه و فعالین اتحادیه، تا جنبه‌های تئوریک شعار ۳۵ ساعت کار در هفته را بررسی کنند. این سمینار که از ۲۴ تا ۲۶ اوت ۸۳ بطول انجامید، تاثیر بسزایی در مسیر فعالین اتحادیه‌های بعدی تئوریک اتحادیه‌ها بجای گذاشت. اتحادیه کارگران چاپ و کاغذ نیز کتاب با ارزش "وقت بیشتر برای زندگی - ۳۵ ساعت کافی است" را نیز در همین سال ۸۳ انتشار داد. ماهنامه متال Metal - ارگان اتحادیه کارگران فلز برای فعالین اتحادیه - شماره ۷ خود را در سال ۱۹۸۴ بصورت ویژه‌نامه به جنبه‌های تئوریک مساله ۳۵ ساعت کار در هفته اختصاص داد. همچنین ارگان تئوریک "انستیتوی علوم اقتصادی و اجتماعی" وابسته به دگب، در شماره ۴ سال ۸۴ صرفاً به این مساله پرداخت و از زوایای گوناگون، جنبه‌های تئوریک این مساله را بررسی

کرد. از سال ۸۳ در نشریات تئوریک وابسته به اتحادیه‌های کارگری حرکتی جدید را می‌توان مشاهده نمود. مؤسسات گوناگون تحقیقاتی و تئوریک وابسته به اتحادیه‌های کارگری اهمیت واقعی خود را در یافتند. بخصوص "انستیتوی علوم اقتصادی و اجتماعی" وابسته به دگب و همچنین "انستیتوی تحقیقات اقتصادی" وابسته به اتحادیه کارگران فلز بسیار فعال‌تر به مسائل تئوریک حول این مساله پرداختند. ماهنامه تئوریک سندیکایی *Gewerkschaftliche Monatshefte* که در واقع ارگان مبارزه ایدئولوژیک درونی اتحادیه‌هاست و همواره بر سیاست‌های آتی اتحادیه‌های کارگری تاثیر بسزایی دارد، بطرز چشمگیری نقش و جایگاه بالایی پیدا کرد. بسیاری از کارشناسان برجسته اقتصادی آلمان و پرفسورهای متعادل به اتحادیه‌ها، مقالات متعددی در این نشریه و همچنین نشریه ارگان "انستیتوی اقتصادی و اجتماعی" انتشار دادند. حرکت جدید اتحادیه‌ها در مورد مسائل تئوریک، باعث حرکتی جدید در سطح بحث‌های تئوریک و آکادمیک آلمان و باعث تشکل بسیاری از کارشناسان و دانشمندان علوم اقتصادی و اجتماعی شد، که با تئوری‌های رایج جامعه مرزبندی دارند. بطور مثال ۹۰۰ تن از کارشناسان علوم اجتماعی طی بیانیه‌ای تشکیل گروهی را اعلام کردند بنام "ابتکارات دانشمندان علوم اجتماعی در جهت تحقق ۳۵ ساعت کاردر هفته". در بیانیه مزبور منجمله گفته شده است:

"کارفرمایان بطور انحصاری و در جهت منافع خود اکثریت مطلق کار-شناسان علوم اجتماعی را بخدمت گرفته‌اند. گروه ما در مخالفت با این امر تشکیل یافته است".

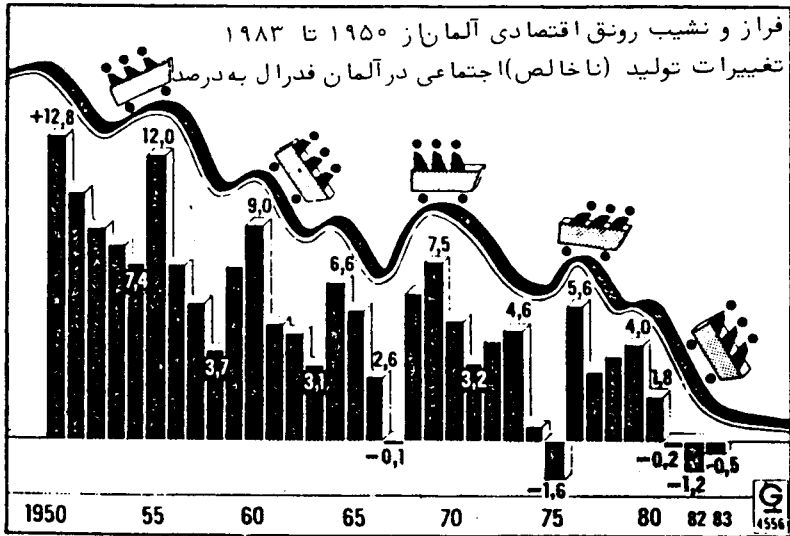
(*Perspektiven des Demokratischen Sozialismus* 2/1984)

نمونه‌های فراوان دیگر وجود دارد که حاکی از متشکل شدن آن بخش از روشنفکران آلمانی بود که طرفدار کاهش ساعات کار بودند (مثلا محفل *Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik* به هر حال ده‌ها کتاب و صدها مقاله تئوریک در دفاع از شعار ۳۵ ساعت کار در هفته، کارنامه دوساله (۸۳ و ۸۴) این فعالیت بود. شمره این فعالیت عظیم تئوریک و همچنین تاثیر مبارزات ۸۴ و اکیسین‌های متعدد اتحادیه‌های کارگری را می‌توان در ماهنامه منبع *Quelle* - ماهنامه برای فعالین اتحادیه‌های کارگری متعلق به دگب-مطالعه کرد. در شماره فوریه ۸۸ این نشریه نتایج نظرخواهی بعمل آمده توسط اتحادیه خدمات عمومی حمل و نقل حاکی از آنست که ۶۰٪ از مردم عادی آلمان موافق شعار ۳۵ ساعت کار در هفته هستند و این بخصوص برای اتحادیه‌های کارگری رضایت‌بخش بود، چراکه ۴ سال قبل از آن یعنی در سال ۸۴ حتی در میان خود کارگران آگاه چاپ فقط یک سوم موافق این شعار بودند و ۶۸٪ از کارکنان کاهش ساعات کار را موفقیت‌آمیز نمی‌دانستند.

بهرحال اتحادیه‌های کارگری توانستند در مدت‌بالنسیه کوتاهی با اتکا به مجموعه وسیعی از تولیدات تئوریک خود، به تئوریهای رایج بورژوازی پاسخ دهند.

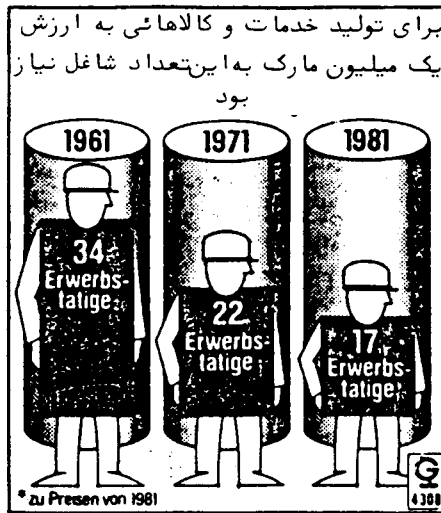
در رابطه با راه حل برای مبارزه با بیکاری، همواره از طریق کارشناسان اقتصادی و پرفسورها در رسانه‌های گروهی بر روی این نظر تاکید می‌شود که اشتغال بیشتر، لازمه اش امکان سرمایه‌گذاری بیشتر است، چراکه فقط هر سرمایه‌گذاری و تولید جدید می‌تواند کارگران بیشتری را به اشتغال وادارد. اما سرمایه‌گذاری و تولید بیشتر یعنی افزایش در صدر رشد اقتصادی کشور. با توجه به اینکه بخاطر افزایش قیمت نفت در سال ۷۳ رشد اقتصادی آلمان روبه نزول گذاشت، استدلال می‌شود که آلمان مجبور است وضعی بوجود آورد تا سرمایه‌گذاری در این کشور بیشتر امکان‌پذیر گردد و دقیقاً کاهش ساعات کار بمعنای افزایش یافتن بهای نیروی کار و مانعی برای سرمایه‌گذاری بیشتر می‌باشد و این باعث فرار سرمایه‌های آلمانی به کشورهای دیگر می‌شود. در این خصوص فاکتورها و نمونه‌های فراوانی ارائه می‌شود: بطور مثال کارخانه فولکس واگن به اخراج کارگران می‌پردازد و در مقابل سعی می‌کند شعبه خود را در اسپانیا تقویت کند و یا کارخانجات مرسدس‌بنز سعی می‌کنند که در آفریقای جنوبی سرمایه‌گذاری خود را افزایش دهند. برای مقابله با این روند که کاهش تولید و در نتیجه افزایش بیکاری را بدنبال دارد، استدلال می‌شود که می‌بایست شرایط مناسب‌تری برای سرمایه‌گذاری در آلمان بوجود آید که شامل تثبیت ۴۰ ساعت کار در هفته و لغو بیشتر خدمات می‌باشد. از طرف دیگر استدلال می‌شود که از آنجا که کارگران آلمانی کمترین ساعات کار و بالاترین دستمزد را در جهان دارند، امکان رقابت سرمایه آلمانی با کشورهای دیگر صنعتی بخصوص ژاپن ضعیف شده و این امر موجب کاهش رشد اقتصادی است که در نتیجه بیکاری بیشتر را در پی می‌آورد. تمام این استدلال‌ها که برای بسیاری از کارگران و مردم عادی منطقی می‌نماید با فاکتورهای بیشماری "تکمیل" می‌شود. هر روز در روزنامه‌ها و رادیو و تلویزیون گزارش‌هایی انعکاس می‌یابد که به نوعی این تئوریه‌ها و استدلال‌ها را تأیید می‌کنند. خبرهای متعدد حاکی از صدور سرمایه به کشورهای دیگر، تعطیل کارخانه‌ها بخاطر بالا بودن هزینه نیروی کار و همزمان آمارهای متعدد که حاکی از گران بودن زیاد از حد نیروی کار در آلمان و غیراقتصادی بودن سرمایه‌گذاری در آلمان است و یا اینکه سرمایه‌ها مجبور به اتوماتیزه کردن بیشتر تولید می‌باشند و غیره که همه در خدمت توجیه این تئوریه‌ها بکار گرفته می‌شوند. از طرف دیگر تجربیات روزمره بسیاری از کارگران و کارمندان آلمانی در واقع تاییدی بر صحت این تئوریه‌ها بوده و هست.

اما تئوریه‌های آلترناتیو اقتصادی برای مبارزه با این نظریات، از این نقطه آغاز شد که اساساً رشد اقتصادی بخودی خود هیچ ربطی به اشتغال ندارد. واقعیت اینست



منحنی شماره ۴ مربوط به ص ۱۲۴

نمودار ۵ مربوط به ص ۱۲۴



که درصد رشد اقتصادی آلمان پس از جنگ همواره گرایشی نزولی را نشان می‌دهد (منحنی شماره ۴) و این مساله نه با افزایش قیمت نفت و نه با گران بودن نیروی کار در آلمان قابل توضیح نیست.

علت اساسی بیکاری در آلمان در دوره اخیر بخصوص بعثت افزایش بازدهی نیروی کار کارگران آلمانی است. تکنیک جدیدتر همواره این امکان را بوجود می‌آورد که کارگران کمتری مقدار بیشتری ارزش نسبت به سابق ایجاد نمایند. بطور مثال برای اینکه خدمات و کالاهایی به ارزش یک میلیون مارک را بتوان تولید کرد در سال ۱۹۶۱ به ۳۴ فرد شاغل احتیاج بود در صورتیکه در سال ۱۹۷۱ به ۲۲ و در سال ۱۹۸۱ به ۱۷ نفر نیاز بود. این بدان معناست که ۱۷ شاغل در سال ۱۹۸۱ همان مقدار ارزشی را تولید می‌کردند که بیست سال قبلتر ۳۴ شاغل (دوبرابر) تولید می‌نمودند و این افزایش بازدهی کارگران، بیش از هر چیز معلول رشد تکنیک جدید است که با خود افزایش شدت کار را نیز دنبال دارد (نمودار شماره ۵). از اینرو این تئوری که اشتغال با رشد اقتصادی رابطه دارد فقط بیانگر یک جنبه از واقعیت است. در واقع اشتغال به رابطه متقابل رشد اقتصادی و افزایش بازدهی نیروی کار بستگی دارد.

برای ملموس شدن این بحث می‌توان نمونه‌های فراوان ارائه داد: شرکت زمینس که در زمینه‌های الکترونیک و برق فعالیت دارد در فاصله سال‌های ۱۹۸۲ تا ۱۹۸۴ فروش خود را در سطح جهانی ۱۴/۲٪ افزایش داد، سرمایه‌گذاری آن ۳۶٪ افزایش نشان می‌دهد. قیمت سهام آن ۳۱/۵٪ افزایش نشان می‌دهد. اما با همه اینها تعداد کارکنان آن ۱/۵٪ کاهش نشان می‌دهد و اخراج هزار کارگر در شرکت دختر Trafounion در اشتونگارت بیانگر آنست که اشتغال با بهبود رشد اقتصادی هیچ رابطه مستقیمی ندارد.

مثال دیگر کارتل SEL است که در سال‌های اخیر فروش خود را دوبرابر افزایش داد و در همان حال ۱۰ هزار کارگر را اخراج کرد. نمونه دیگر شرکت بوش است که در طی یک دهه با کاهش ۸/۱٪ کارکنان‌اش و اخراج ۵ هزار نفر توانست به دوبرابر کردن فروش خود نائل شود.

این مثال‌های پراکنده آنگاه بیانگر یک روند عمومی می‌شوند که به کل درصد رشد اقتصادی و کاهش نیروی کار در سطح کل جامعه بپردازیم. در دهه هفتاد ۴۶۰ میلیارد مارک در آلمان بیشتر سرمایه‌گذاری شده که در همین مدت ۱/۲ میلیون بیکار یعنی ۱۱/۶٪ کاهش نیروی کار را دنبال داشت. در همین مدت سود این شرکت‌ها در کل آلمان ۸۳٪ افزایش داشت.

آمار دیگری که از ارگان "انستیتوی علوم اقتصادی و اجتماعی" وابسته به دگ ب

استخراج شده است، تأییدی دیگر بر این امر است و علاوه بر آن نشان می‌دهد که افزایش بازدهی در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات بطرز یکنواخت صورت گرفته است، بطوریکه بازدهی تولید کارگران بمراتب بیش از کارمندان افزایش یافته است. این آمار رابطه افزایش تولید ناخالص و افزایش بازدهی کار را در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات، همزمان و در مقایسه با یکدیگر نشان می‌دهد. در بخش کشاورزی در حالی که در فاصله سه دهه یعنی سالهای ۵۰-۶۰-۷۰-۱۹۸۰ تولید ناخالص محصولات کشاورزی بترتیب ۱۴۹/۲، ۱۸۱/۴ و ۲۲۷/۹٪ افزایش یافته است، تعداد شاغلان بترتیب ۷۵/۸ و ۴۹ و ۳۴/۹٪، روندی نزولی را نشان می‌دهد. در بخش صنعت، تولید ناخالص صنعتی در طی همین سالها بترتیب ۲۷۳/۵، ۴۶۲/۲ و ۵۶۹/۶٪ افزایش داشته و متقابلاً تعداد کارگران به نسبت ۱۴۳/۶، ۱۵۲ و ۱۳۵/۸٪ افزایش داشته است. یعنی در فاصله ۳۰ سال، از ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۰ تولید در صنایع، افزایشی معادل ۵/۶ برابر داشته است ولی تعداد کارگران فقط ۱/۳٪ افزایش یافته و در فاصله ۷۰ تا ۱۹۸۰ بخاطر بکار گرفتن کامپیوتر تعداد کارگران با وجود افزایش ارزش، کاهش پیدا کرده است. در خدمات ارزش حجم خدمات انجام شده بترتیب در همین سالها ۱۸۷/۹، ۲۹۰/۸ و ۴۱۳/۱٪ افزایش داشته ولی تعداد کارمندان بترتیب ۱۳۷/۳، ۱۵۵/۵ و ۱۷۴/۲٪ افزایش یافته. این آمار نشان می‌دهد که بازدهی تولید و فشار کار بر کارگران بمراتب بیشتر از سایر کارکنان می‌باشد.

با اختصار بیشتر می‌توان گفت که این روند با افزایش بازدهی طبقه کارگر که بمراتب سریعتر از افزایش تعداد کارگران پیش میرود، مشخص می‌شود. در مقابل این روند، کارگران جز دوره درپیش روی خود ندارند: یا اینکه در مقابل افزایش بازدهی یعنی بطور اساسی در مقابل رشد تکنیک مخالفت کنند یا آنکه رشد تکنیک و افزایش بازدهی نیروی کار ناشی از آنرا در این جهت هدایت کنند که حتی المقدور کارگران بیشتری، منتهی در ساعات کمتری کار کنند. به این ترتیب رشد تکنیک نوین دلیلی است بر اینکه کارگران ساعات کمتری کار کرده و به این وسیله انسان‌های بیشتری امکان کار کردن داشته باشند. به این ترتیب کارگران آلترناتیو خاص خویش را در برابر رشد فزاینده تکنیک قرار دادند.

اما یک نکته را نباید در تئوری‌های منتشره از جانب اتحادیه‌های کارگری نادیده گرفت و آن این است که در بسیاری از آثار تئوریک منتشره راه حل ۳۵ ساعت کار در هفته بمثابة راه حلی برای اشتغال کامل بررسی می‌شود. و این بمعنی دامن زدن به توهمی است که در جامعه سرمایه‌داری امکان پذیر نیست. از نظر اقتصادی مناسبات سرمایه‌داری احتیاج مبرم به آن عواملی دارد که بتواند دستمزد را در چهار-چوب بازار تنظیم کند و این بمعنای وجود ارتش ذخیره‌ای از نیروی کار است که

بتواند عرضه و تقاضای نیروی کار را بنحوی طبیعی "تنظیم کند". اشتغال کامل که در تاریخ آلمان فقط در دو دوره امکان پذیر شد، استثناهایی را شامل می شود که بازهم قاعده کلی را تأیید می کند: در دوره جنگ جهانی دوم که بیکاری به حد صفر رسید در واقع نقش این ارتش ذخیره را اسرای زندانیان اردوگاه های اجباری کار ایفا می کردند و در دوره کوتاهی پس از آغاز دهه شصت که درصد بیکاری به زیر ۱٪ نزول کرد باعث شد که بورژوازی سریعاً میلیون ها نیروی کار خارجی را از کشورهای دیگر (ایتالیا، یوگسلاوی، ترکیه، یونان...) وارد کند تا بتواند سطح معقولی از بیکاری را ثابت نگه دارد. تردیدی نیست که کاهش ساعات کار باعث جلوگیری از حذف بسیاری از مشاغل شد که در آستانه نابودی بودند. راست است که این امر به اشتغال بیشتر می انجامد اما معادل گرفتن اشتغال بیشتر با اشتغال کامل انحرافی جدی است.

بورژوازی در برابر رشد تکنیک، بیکاری بیشتر کارگران و کم شدن نقش آنان را در تولید پیش بینی می کرد. کارگران متقابلاً رشد تکنیک جدید را دلیلی بر کم شدن هر چه بیشتر ساعات کار می دانند. مبارزات وسیع و کارپردامنه شوریک اتحادیه های کارگری توانست یک دیدگاه عمومی دیگر را در سطح جامعه تثبیت کند. همانطور که افزایش نرخ تورم، افزایش مزد را توجیه می کند، درست افزایش بازدهی تولید و بیکاری، کاهش ساعات کار را توجیه می نماید و این آن دیدگاه عمومی است که اتحادیه ها توانستند در طی این سالها تثبیت کنند.

افزایش شدت کار: مسأله جدید

اما این دو آلترناتیو در تئوری، در مبارزه عملی برای کاهش ساعات کار و مقاومت سرسختانه کارفرمایان به مراتب شدیدتر بازتاب دارد. مسأله اینجاست که آیا رشد تکنیک باید از شدت و فشار کار کارگران بکاهد یا نه؟ تحقیقات مختلف اتحادیه های کارگری و گزارش های متعدد از محیط کار کارگران بیانگر آن است که تکنیک جدید باعث شده است که فشار کار هر چه بیشتر افزایش یابد، کارگران به مراتب شدیدتر از سیستم تالیوریسم و تسمه نقاله، توسط کامپیوتر مجبور به بالابردن شدت کار خود می باشند. در کارخانه هایی که همه چیز توسط سیستم مرکزی کامپیوتر، محاسبه و کنترل می شود، کارگران فرصت کوچکترین استراحتی ندارند، کار مداوم با دستگاه های

اتوماتیک متعدد و کنترل دائمی دستگاه‌ها بشدت بر سلامتی کارگران تاثیر گذاشته است.

هرشاخه جدیدی از تولید که اتوماتیزه می‌شود، تقریباً مسیری واحد را طی می‌کند. ابتدا ماشینی تمام اتوماتیک جایگزین کارده‌ها کارگر می‌شود که صرفاً یک متخصص ورزیده کنترل آنرا بعهده دارد و پس از مدتی دستگاه مزبور تکمیل تر شده و کاربای آن آسانتر می‌شود بطوریکه توسط کارگری با حداقل آموزش می‌تواند کار کند و کنترل شود و آنگاه ده‌ها ماشین مشابه زیر نظر یک کارگر می‌بایست اداره و کنترل شود. فشار روحی‌ای که از این نظر بر کارگران وارد می‌آید بارها مورد اعتراض کارگران و اتحادیه‌ها واقع شده است. این شکل جدید سازماندهی تولید، علی‌رغم اینکه مدت زیادی از آن نمی‌گذرد، تاثیرات خود را بر زندگی کارگران گذاشته است. بر طبق آمار بیمه‌های بازنشستگی بیش از ۵۰٪ کارگران مدت‌هاست که دیگر به سن قانونی بازنشستگی نمی‌رسند و زودتر از موعد، بخاطر از کارافتادگی مجبور به ترک محیط کار می‌باشند. شدت فوق‌العاده کار نسبت به سابق، اعتراض تعدادی از پزشکان و موسسات بهداشتی را باعث شده است. تحقیقات موسسات متعدد پزشکی نشان داده است که صدها هزار کارگر از بیماری‌های خطرناک جسمی و روحی رنج می‌برند ولی بخاطر ترس از دست دادن کار و فشار دائمی کار، قادر به مراجعه به پزشک نیستند. بسیاری از کارگران برای اینکه مبادا کارفرمایان از بیماری و از عدم توانایی آنها در ارائه کار "نرمال" اطلاع پیدا کنند هرگز تقاضای مرخصی بخاطر بیماری نمی‌کنند. (Die Quelle, Feb.1988, S.108-110)

در صنایع چاپ از آنجاکه پروسه اتوماتیزه شدن از همه رشته‌های دیگر بیشتر است، نتایج تکنیک جدید بخصوص آشکارتراسته دستگاه‌های چاپ گران قیمتی که می‌بایست هرسه شیفت را کار کنند، تا آن حد تاثیر خود را بر زندگی کارگران گذاشته که فقط ۲/۵٪ کارگران چاپ بالای ۵۹ سال سن دارند. (ماهنامه سندیکایی ۸۴/۱۱) دقیقاً بهمین دلیل است که مساله پائین آوردن سن بازنشستگی تا ۵۸ سال که در تمام رشته‌های صنایع، مورد مشاجره اتحادیه‌ها با کارفرمایان است، مدت‌هاست که برای اتحادیه کارگران چاپ بعنوان یک محور مطالبه اساساً مطرح نیست:

شعار ۳۵ ساعت کار در هفته منجمله براین واقعیت تکیه دارد که فشار فوق‌العاده کار بر اثر تکنیک جدید به تباهی هرچه بیشتر کارگران انجامیده است. وحشت از شدت بیشتر کار، بسیاری از کارگران را واداشته است که نسبت به کاهش ساعات کار مشکوک باشند. استدلال بسیاری از کارگران اینست که تجربه نشان داده است که بدنبال ۳۵ ساعت کار در هفته، آنها مجبورند همان حجم تولید را ارائه دهند که قبلاً در ۴۰ ساعت ارائه می‌دادند. این ترس نه فقط در میان کارگران بلکه

ARBEITSZEIT

ساعات کار در کشورهای صنعتی ۱۹۸۹

ساعات کار سالانه (اسمی) 2192

ساعات کار سالانه (واقعی) 2153



کشور	1904	1878	1808	1763	1760	1755	1752	1702	1668
آلمان	1527								
ایالات متحده	1573								
سوئد	1641								
سوئیس	1639								
ژاپن	1576								
مابقی	1904	1878	1808	1763	1760	1755	1752	1702	1668
مابقی	1839	1776							
مجموع	39	65	102	232	144	121	114	114	141
مرخصی سالانه	11	12	23	25	25	31	27	36	25
روزهای تعطیل	14	10	8	9	9	9	8	5	11
ساعات کار هفتگی	42	48	41	40	39	40	39	40	38



نمودار ۶ مربوط به ص ۱۲۹

درمیان بسیاری از مردم عادی - که فقط از دور از شدت فوق‌العاده کار در کارخانه - ها شنیده‌اند - وجود دارد. نظرخواهی‌ای که اتحادیه خدمات عمومی و حمل و نقل در سال ۱۹۸۸ بعمل آورده ، حاکی از اینست که :

" ۴۴% از مخالفان شعار ۳۵ ساعت کار در هفته ، معتقدند که کاهش ساعات کار باعث اشتغال جدید نشده ، بلکه فقط باعث این می‌شود که کارکنان خدمات عمومی، در زمان کمتری کار بیشتری انجام دهند".
(Quelle, فوریه، ۱۹۸۸)

سرمایه‌داران آلمانی همواره علیه کاهش ساعات کار براین نکته تاکید می‌ورزند که کارگران آلمانی نسبت به کارگران مثلاً فرانسوی ۶% کمتر کار می‌کنند و از این نظر سرمایه‌گذاری در فرانسه و سرمایه فرانسوی دارای مزیت می‌باشد (نمودار شماره ۶). اما در همان حال آنها فراموش می‌کنند که بازده یک فلزکار آلمانی نسبت به فلزکار مشابه فرانسوی ۱۷% بالاتر است و این حکایت از شرایط فوق‌العاده سخت و فشار کار شدید در کارخانه‌های آلمانی می‌کند که نه بخاطر "زرنگی" کارگر آلمانی بلکه بخاطر وحشت کارگران آلمانی از بیکاری از یک طرف و کاربرد وسیع تولید اتوماتیزه در آلمان از طرف دیگر می‌باشد که از حداکثر توان ممکن کارگران استفاده می‌کنند.

زندگی کارگران آلمانی در عصر کمونولوژی مدرن

علی‌رغم دستاوردهای بشری در پیشرفت تکنیک، زندگی کارگران یکی از غم‌انگیزترین دوران‌های خود را می‌گذرانند. هفته‌نامه اشپیگل درخصوص کاهش ساعات کار و افزایش شدت آن در شرایط تکنیک جدید می‌نویسد:

"... همچنین انتظارات و توهمات دیگر اجتماعی سیاسی، که با کاهش ساعات کار در ارتباط بود، به نتیجه نرسید و انتظار اینکه زندگی روزمره کارگران به این وسیله تا حدی سیاسی شود - آنچنانکه لانگ Lang ، ایدئولوگ اتحادیه کارگران فلز آنرا آرزو می‌کرد - برآورده نشد.

اگر از کارگران سوال شود که وقت اضافی را برای چه امری به مصرف خواهند رساند، آنگاه خیلی از کارگران صادقانه پاسخ خواهند داد : برای آموزش عمومی. چنانچه نظرخواهی اتحادیه کارگران فلز درسال



نمودار ۷ مربوط به ص ۱۳۱

۱۹۸۶ نشان می‌دهد، ۳۴٪ کارگران وقت اضافی را برای آموزش عمومی بکار خواهند برد و ۳۰٪ درآزمون، برای همکاری درمجامع و محافل و موسسات عمومی، ۲۲٪ تخصص کاری بیشتر و ۱۶٪ این وقت اضافی را برای همکاری در احزاب و تشکلهای توده‌ای و اتحادیه‌های کارگری بکار خواهند برد.

اما واقعیت به‌گونه‌ای دیگر جریان پیدا کرد. درواقعیت امر بیشتر کارگران بجای رفتن به مدارس عمومی به میخانه می‌روند و یا اینکه بجای رفتن به خانه اتحادیه، درخانه خود درمقابل تلویزیون می‌نشینند. و این امر ابدًا تعجب‌برانگیز نیست، زیرا اکثر آنها درطول روز تا آخرین رمق کار کرده‌اند. برطبق نظرخواهی‌ها، دوسوم کارگران اغلب اوقات یا همیشه تحت استرس و فشار روحی فوق‌العاده ناشی از کار هستند. بدون شک امروزه از کارگران به‌مراتب بیشتر از گذشته درحین کار بازده و توان طلب می‌شود. وقت اضافی‌ای که از کاهش ساعات کار ناشی شده است، قطعاً به بهای استرس بیشتر درکارت تمام شده است و می‌باید برای جبران این خسارت بکار رود.

پزشکان این امر را تایید می‌کنند که فشار روحی برکارگران افزایش یافته است الیس هوبر Ellis Huber رئیس‌اطاق پزشکان برلین می‌گوید که: کارگران از ترس بیکاری و درنتیجه متراکم شدن بیشتر کار تحت فشار روحی مداوم هستند، فاکت‌های آماری به‌اندازه کافی واضح هستند. تقریباً نیمی از کارگران قادر نیستند به سن‌عادی بازنشستگی برسند و بخاطر ازکارافتادگی از کار برکنار می‌شوند. شیفت شبانه، آنچنان که بررسی‌های گوناگون نشان می‌دهد باعث بیماری می‌شود. فقط پس از چند سال تغییرشیفت خطر سکت قلبی دو برابر می‌شود. درحقیقت کار سخت بدنی بمرور درحال ناپدید شدن است، اما متقابلاً سرعت کار افزایش می‌یابد. تقاضای تمرکز حواس بیشتر از پرسنل خواسته می‌شود...!! (اشپیگل، ۷ مه ۱۹۹۰)

طبق گزارش صندوق‌های بیمه کارخانه‌ها بطور مثال از هرصد نفر بیمه شده معادل ۲۱ نفر از کارافتاده وجود دارد و یا اینکه کارگران فلز بسیار بیشتر از حدمیانگین به امراض معده و روده مبتلا می‌شوند. (Quelle, ۱۹۸۸/۲, ص ۱۰۹)

افزایش انواع بیماری‌هایی که ناشی از شدت فوق‌العاده کار درتولید اتوماتیزه جدید است به یکی از مشکلات اساسی کارگران و اتحادیه‌های کارگری تبدیل شده است. باوجود اقدامات گوناگون اتحادیه‌های کارگری برای مقابله با این شدت طاقت‌فرسای

کار، افزایش سرسام آور بیماری‌های روانی، گوارشی و سکنه قلبی در کارگران، بسیاری از فعالین اتحادیه‌ها را به تجدید نظر واداشته است. بسیاری از خود سوال می‌کنند که آیا کاهش بیشتر ساعت کار اساسا معنایی دارد و قتیکه بیماری‌های ناشی از شدت فوق‌العاده کار این چنین اسفبار افزایش می‌یابد؟ آیا اتحادیه‌ها بجای کاهش ساعت کار نباید برای کنترل سرعت کار مبارزه کنند؟ این مساله بی‌تردید محور اساسی مبارزات آتی اتحادیه‌های کارگری آلمان خواهد بود.

ورشکستگی شرکت «نویه هایمات» (مسکن نو)

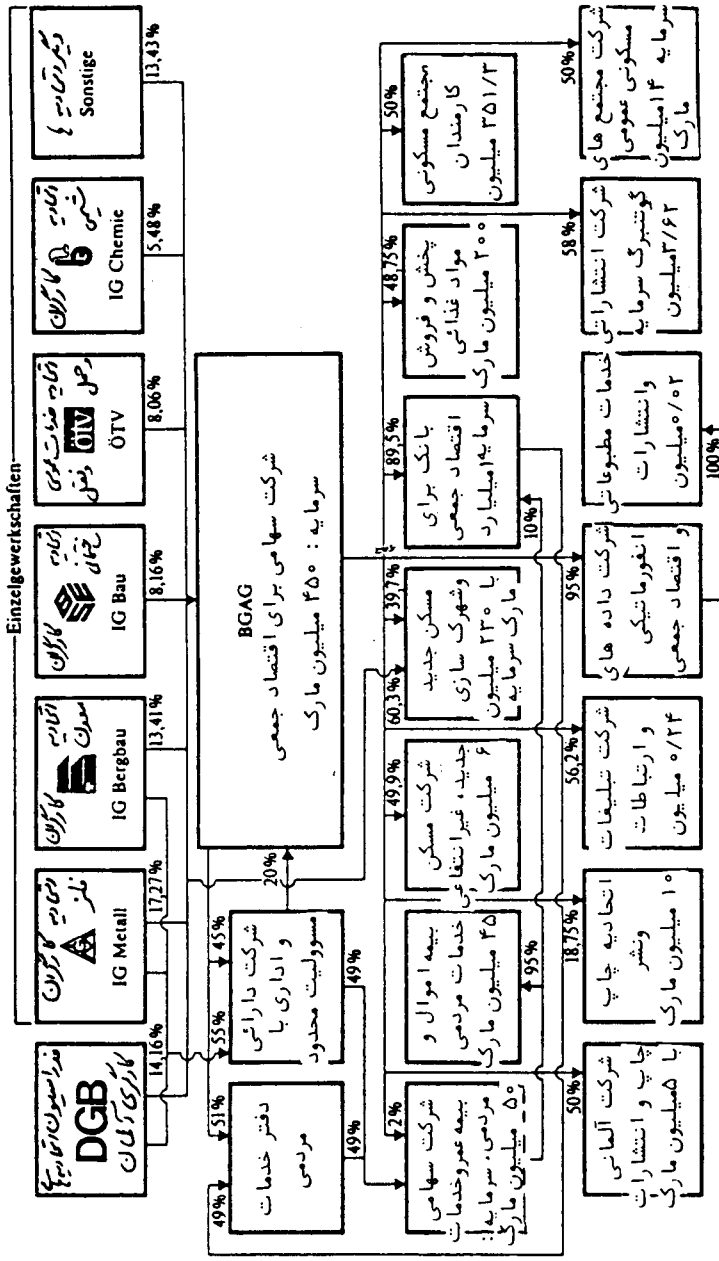
پس از اعتصابات ۸۴ ورشکستگی شرکت نویه هایمات (مسکن نو)

با وجود دستاوردهای چشمگیر اعتصابات ۸۴ در جهت کاهش ساعات کار، جنبش اتحادیه‌های کارگری آلمان جهت ادامه مبارزاتش با عامل بزرگ بازدارنده‌ای روبرو شد که اوج آن در سال ۸۵ و ۸۶ با ورشکستگی و فروش شرکت عظیم خانه‌سازی "نویه هایمات Neue Heimat" مشخص می‌شود. ورشکستگی این شرکت (کنسرن) خانه‌سازی - که بزرگترین شرکت خانه‌سازی در اروپا و تماما متعلقه اتحادیه‌های کارگری آلمان بود - باعث شد که نفوذ و اعتماد اتحادیه‌های کارگری در میان کارگران بشدت نزول پیدا کند، بطوریکه در سال ۸۷ اتحادیه کارگران فلز مجبور شد از مبارزه برای حصول قطعی شعار ۳۵ ساعت در هفته صرف‌نظر کند، چراکه موج وسیع بی‌اعتمادی کارگران نسبت به اتحادیه‌ها امکان یک بسیج توده‌ای را تقریبا ناممکن ساخته بود. هرچندکه مساله شرکت‌های اقتصادی متعلقه اتحادیه‌های کارگری ظاهرا ربطی به مبارزه برای ۳۵ ساعت کار در هفته ندارد، اما در واقع این مساله همراه با شعار ۳۵ ساعت کار در هفته دو مساله‌ای بود که هریک چه بطور مثبت و چه منفی طی ده سال گذشته بر حرکت اتحادیه‌های کارگری ناثیر گذاشتند. این دو مساله طی این سال‌ها، مساله اساسی و محوری اتحادیه‌های کارگری بوده است. به این جهت برای درک بهتر مسائلی که دامنگیر اتحادیه‌ها در این مدت بوده بی‌مناسبت نیست که به مساله شرکت‌های عظیم اقتصادی متعلق به اتحادیه‌های کارگری آلمان اشاره‌ای بشود.

دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های عمده اتحادیه‌های کارگری به این ترتیب است: شرکت "نویه هایمات" بزرگترین شرکت خانه‌سازی در اروپا، شرکت بیمه Volksfür Sorge، بزرگترین شرکت بیمه آلمان از نظر تعداد بیمه شدگان، بانسک BfG سومین بانک بزرگ آلمان، سوپرمارکت‌های COOP دومین فروشگاه بزرگ زنجیره‌ای

در آلمان و ده‌ها شرکت دختر و موسسات دیگر (کروکی شماره ۱) این شرکت‌های عظیم اقتصادی از دهه ۵۰ بعد و بخصوص طی دهه اخیر موجب سبلی از اعتراضات و انتقادات، چه از جانب سرمایه‌داران و چه از جانب بخش‌هایی از خودکارگران شد که مشکلات عدیده‌ای را برای اتحادیه‌های کارگری ایجاد نمود.

در ۸ فوریه سال ۸۲ با انتشار مقاله‌ای در اشپیگل درباره سوء مدیریت و کلاهبرداری در مدیریت شرکت نویه‌هایمات، ناگهان اتحادیه‌های کارگری در معرض شدیدترین اعتراضات قرار گرفتند که تا ماه‌های متوالی یکی از خبرهای اصلی روزنامه‌ها و مطالب رادیو و تلویزیون را تشکیل می‌داد و به این ترتیب اتحادیه‌های کارگری تا پائین‌ترین سطح ممکن از نظر اعتماد عمومی سقوط کردند. واکنش سریع رهبری اتحادیه‌های سراسری آلمان و تعویض مدیریت نتوانست خشم و بی‌اعتمادی توده‌های کارگر و اعضای اتحادیه‌ها را فرونشاند. مقاله ۸ فوریه سال ۸۲ اشپیگل تحت عنوان "معامله سیاه ویتور Vietor و شرکا" پرده از ملاقات پنهانی ویتور، رئیس هیات مدیره شرکت نویه‌هایمات، با رئیس یک شرکت گمنام در هامبورگ در تاریخ ۱۳ آگوست ۱۹۶۷ برداشت. برطبق این ملاقات قرار شده بود که مدیریت نویه‌هایمات با همکاری شرکت Wölbern-Hausbau-Gesellschaft به تاسیس شرکت‌هایی بپردازند که ویتور و ده مدیر دیگر شرکت علنا و رسماً بعنوان مدیر نویه‌هایمات با این شرکت‌ها طرف می‌شوند ولی عملاً و مخفیانه سهامداران آن هستند. اما این همکاری ویتور و مدیریت نویه‌هایمات با این شرکت هامبورگی اولین نمونه نبود. بعدها مشخص شد که ویتور و مدیریت نویه‌هایمات از سالهای ۵۰ به این گونه عملیات مشغول بوده‌اند. بطور مثال در تابستان ۱۹۶۶، ویتور و ده مدیر شرکت نویه‌هایمات مخفیانه به تاسیس شرکتی برای انتقال حرارت پرداختند (Tele-Therm). این شرکت رسماً بنام یک شخص مورد اعتماد ویتور و کارمند سابق نویه‌هایمات تاسیس شده بود ولی عملاً یازده مدیر نویه‌هایمات در پشت پرده از این شرکت سود می‌بردند. علاوه بر این یازده نفر، رئیس بانک متعلقه اتحادیه‌ها (Walter Hesselbach) نیز جزء سهامداران بود و این شخص اعتبارهای بانکی لازم را برای این شرکت تهیه می‌کرد. روال کار به این ترتیب بود که مدیریت نویه‌هایمات قراردادهای تاسیسات حرارتی خود را با قیمت بسیار بالاتر از حد عادی به این شرکت واگذار می‌کرد و به این ترتیب این شرکت تاسیساتی سودهای کلانی می‌برد که بعداً بین مدیریت نویه‌هایمات مخفیانه تقسیم می‌شد. اما تاسیسات حرارتی فقط تنها منبع درآمد مخفیانه مدیریت نویه‌هایمات نبود. پس از ساخته شدن ساختمان‌های مسکونی، مساله خرید و نصب آنتن‌های تلویزیون نیز پیش می‌آمد و بهمین ترتیب شرکت مشابه دیگری ایجاد شده بود که نصب آنتن‌های تلویزیون را از شرکت نویه‌هایمات با قیمت کلانی



شماره ۱- کروی شرکت های وابسته به د.گ.ب. (مربوط به ص ۱۳۳)

ماخذ کتاب: Kurt Hirche

کنترات می‌گرفت و با کیفیت بسیار پائین‌تری از حد استاندارد تحویل می‌داد. البته بعدها با برنامه‌ریزی مدیریت شرکت نویه‌هایمات سهام این شرکت رسماً با قیمت کلانی خریداری شد.

مورد دیگر از اختلاس و فساد مالی، در این بود که با توجه به اینکه شرکت نویه‌هایمات بزرگترین و با تجربه‌ترین شرکت ساختمانی در سطح آلمان بود، توانست بسیاری از پروژه‌های دولتی و شهرسازی و خانه‌سازی آلمان را در شهرهای مختلف به عهده بگیرد. از اینرو مدیریت نویه‌هایمات بر اثر تجربه، دقیقاً از پروژه‌های آتسی‌باخبر بود و قبلاً زمین‌هایی را که در آینده قرار بود در آن خانه‌سازی یا شهرک‌سازی شود توسط شرکت‌های جعلی خود می‌خرید و بعداً با قیمت کلانی رسماً به خود شرکت یا دولت می‌فروخت.

بهر حال بدون اینکه وارد جزئیات این کلاهبرداری‌ها شویم، باید گفت که کشف این فساد برای اتحادیه‌های کارگری بسیارگران تمام شد، هر چند که فردای آنروز که این مقاله اشپیکل منتشر شد، کمیته مرکزی فدراسیون اتحادیه‌های کارگری آلمان (دگب) تشکیل جلسه داد و تمام مدیریت نویه‌هایمات را از کار برکنار کرد. اما عمق فاجعه در اینجا بود که مساله به چند مدیر برنمی‌گشت، اتحادیه‌های کارگری خود در این شرکت مانند تمام موسسات تولیدی دیگر آلمان، مستقیماً در مدیریت نظارت داشتند، سؤالی که اتحادیه‌ها با آن روبرو بودند، این بود که نظارت اتحادیه‌ها بر یک مدیریت ناسالم چگونه اعمال می‌شده است. تردیدی نبود که مدیریت نویه‌هایمات از اطمینان و دوستی دیرینه بسیاری از ناظرین اتحادیه‌ها سوءاستفاده می‌کرد، اما این پاسخی قانع‌کننده برای چنین رسوائی نبود. اتحادیه‌ها پس از این جریان، بشدت در سطح مدیریت کلیه شرکت‌های اقتصادی وابسته به اتحادیه‌ها نظارت خود را افزایش دادند و در جاهایی که لازم بود افراد ناظر را تعویض کردند. اقداماتی که بهر حال بزحمت می‌توانست کسی را قانع کند.

مدتی پس از اعتصابات ۸۴، در سال‌های ۸۵ و ۸۶، شرکت نویه‌هایمات ضربه اساسی‌تری بر اتحادیه‌های کارگری وارد کرد که از نظر عمق و ابعاد آن بمراتب شدیدتر از رسوائی سال ۸۲ بود. از مدت‌ها قبل گاهی اخباری به بیرون درز می‌کرد مبنی بر اینکه شرکت نویه‌هایمات از نظر مالی در مضیقه قرار دارد. قرض‌های پیرپای، فشار مالی از جانب بانک‌ها و حکومت، و رکود خانه‌سازی در آلمان، باعث شد که شرکت نویه‌هایمات ورشکسته و در سپتامبر ۱۹۸۶ به قیمت سمبلیک یک مارک به یک دلال گمنام برلینی فروخته شود. قروض این شرکت ۱۸ میلیارد مارک تخمین زده می‌شود.

ورشکستگی و فروش این شرکت با خود حمله جدیدی از جانب دولت، رسانه‌های

گروهی و بورژوازی علیه اتحادیه‌های کارگری بدنبال داشت. فشار بر اتحادیه‌ها از جوانب گوناگون بود، از یک طرف برعدم توانایی اتحادیه‌ها در اداره امور اقتصادی تاکید می‌شد، از طرف دیگر نارضایتی ساکنان خانه‌های متعلقه شرکت نویه‌هایمات و اعتراضات آنها علیه اتحادیه مطرح می‌گشت که اتحادیه آنها را با چنین وضع نابسامانی به دامن دلالتی گمنام رها کرده که این خود افزایش اجاره‌خانه‌ها را به دنبال داشت و بالاخره کارگران عادی عضو اتحادیه که شاهد حیف و میل حق عضویت خویش توسط اتحادیه بودند.

اتحادیه‌ها برای جبران خسارت مالی ناشی از ورشکستگی شرکت نویه‌هایمات دست به فروش و واگذاری سهام بسیاری از شرکت‌های اقتصادی دیگر زدند: اکثر سهام بانک متعلق به اتحادیه‌ها (BfG) به بانک‌های دیگر فروخته شد و از طرف دیگر می‌بایستی سوپرمارکت‌های زنجیره‌ای COOP را به شرکت سهامی تبدیل کنند.

از همان سال ۸۵ مسائل نویه‌هایمات به اهرم فشاری علیه اتحادیه‌ها تبدیل شد. هرگاه اتحادیه‌های کارگری به سازماندهی مبارزه‌ای می‌پرداختند، بلافاصله مساله رسوایی نویه‌هایمات مجدداً در صدر اخبار و بحث روز قرار می‌گرفت. بطور مثال در اعتراض به تغییر پاراگراف ۱۱۶ قانون کار - که برطبق آن، اعتصابات اتحادیه‌ها که منجر به کاهش تولید دربخش دیگری از تولید شود می‌بایست تاوان خسارتش را اتحادیه‌ها بپردازند - اتحادیه‌های سراسری آلمان تصمیم گرفتند به یک مبارزه عمومی و سیاسی در سطح آلمان دست بزنند. به این منظور یک "هفته اکسیون" در اکتبر ۸۵ برپا کردند، به این قصد که حمایت مردم را درجهت فشار بردولت همراه با تظاهرات و اعتصابات گوناگون برانگیزد. لیبرال‌ها در ۲۵ اوت ۸۵ تقاضای یک نشست پارلمانی کردند که اختصاص به مساله نویه‌هایمات داشته باشد و به این ترتیب به مقابله با "هفته اکسیون" اتحادیه‌ها رفتند. یکی از نمایندگان دمکرات مسیحی بطور مثال در این نشست پارلمان نسنجیده علت وجودی این نشست را برملا کرد:

"دگب از کجا می‌خواهد این جرات را درخود بیابد که در اکتبرامسال اکسیون‌هایی برای موضوعاتی مثل بیکاری و حذف خدمات اجتماعی برای کارگران ترتیب دهد؟ آقایان و خانم‌ها! هنرپیشگانی که اکتبر امسال نزد ما می‌آیند، با همان کسانی هم‌نامند که در شورای اداری نویه‌هایمات نشسته بودند و آنجا آنچه‌ی را باعث شدند که ما امروز از آن شکوه داریم".

این مجموعه باعث شد که بهر حال اتحادیه نتواند مبارزه سیاسی و سراسری را علیه

تغییر پاراگراف ۱۱۶ قانون کار، پیروزمندانه پیش ببرد. ارنست برایت دبیر کل وقت دگب در ارگان ماهانه این اتحادیه (منبع) در نوامبر ۸۵ نوشت:

"سیاستمداران حکومت ائتلافی در ماجرای نویه‌هایمات یک کارزار تبلیغاتی پیدا کرده‌اند تا اینکه بتوانند اتحادیه‌های کارگری را در خصوص موضوع پاراگراف ۱۱۶ که اتحادیه‌ها مدت‌ها در میان اهالی کار تبلیغی کرده و نظر اکثریت را به جانب خود جلب کرده بودند به موضع دفاعی بکشانند". (ص ۵۸۹)

در مجموع پنج جلسه بحث علنی پارلمان آلمان به این مساله اختصاص یافت. از طرف دیگر برای اعمال فشار مالی بیشتر بر اتحادیه‌ها، دولت هرگونه حمایتی را برای نجات این شرکت رد کرد و حتی در یک نشست کابینه این امر مورد تاکید قرار گرفت (هندلزیلات ۹ و ۱۰ اکتبر ۸۶) و این درحالیست که تقریباً هر شرکت بزرگی که اعلام ورشکستگی کند از حمایت دولت بهره‌مند می‌شود. بطور مثال در سال ۸۲ که شرکت AEG ورشکست شد دولت مبلغ ۱/۷ میلیارد مارک کمک مالی " برای حما - ییت از کارکنان" این شرکت پرداخت نمود و علاوه بر آن قراردادهایی به مبلغ شش میلیارد مارک با این شرکت بست.

همچنین در آستانه انتخابات سال ۸۶، دمکرات مسیحی‌ها و لیبرال‌ها با یک برنامه حساب‌شده و سیستماتیک، قضیه نویه‌هایمات را به یک موضوع مبارزه انتخاباتی علیه اتحادیه‌های کارگری و از این رهگذر سوسیال‌دمکرات‌ها تبدیل کردند. ورشکستگی شرکت نویه‌هایمات کمک کرد که از نظر سیاسی احزاب لیبرال و دمکرات مسیحی موقعیت خود را در انتخابات ۸۶ محکم کنند و بدون شک این مساله مهمترین عامل پیروزی این احزاب بود. از طرف دیگر بخاطر مسائل نویه‌هایمات اتحادیه‌های کارگری بقدری اعتبار خود را نزد کارگران از دست دادند و بحدی در موقعیت ضعیف سیاسی قرار گرفتند که نه تنها مبارزات برای تغییر پاراگراف ۱۱۶ قانون کار به نتیجه‌ای نرسید، بلکه از قبل تصمیم گرفتند که در سال ۱۹۸۷ از مبارزه برای تشییت نهایی ۳۵ ساعت کار در هفته صرف‌نظر کنند و صرفاً در یک تعرفه ساعات کار را از ۳۸ به ۳۷ ساعت تقلیل دادند و بنابراین مبارزه برای رسیدن به خواست نهایی ۳۵ ساعت کار در هفته، چند سال دیگر به تعویق افتاد. اما جنبه بسیار مهم ماجرای "نویه‌هایمات" این بود که موضوع شرکت‌های اقتصادی متعلق به اتحادیه‌های کارگری در صدر بحث‌ها و مبارزات ایدئولوژیک درونی اتحادیه‌ها قرار گرفت. به این ترتیب در کنار مساله کاهش ساعات کار، بحث درباره این شرکت‌های اقتصادی بمثابة موضوعاتی که فعالیت دهه اخیر اتحادیه‌های کارگری را تحت‌الشعاع قرار داده، می‌بایست مورد بررسی قرار گیرد.

شرکت‌های عظیم اقتصادی کنونی اتحادیه‌های کارگری، در واقع ادامه جنبش‌های تعاونی و خودیاری کارگران در قرن ۱۹ است که بر بستر نیازهای این طبقه بوجود آمده اما در روند خود به ارگان‌های عظیم و مستقل تبدیل شده‌اند. سیاست حاکم بر این شرکت‌ها و وظائف و اهداف آن همواره در رابطه مستقیم با دیدگاه عمومی حاکم بر خود جنبش کارگری بوده است. (ر.ک به ضمیمه ص ۱۶۰)

اساس نظری حاکم بر شرکت‌های اقتصادی وابسته به اتحادیه‌های کارگری که اصطلاحاً "اقتصاد جمعی" نامیده می‌شود، بر پایه یک تئوری قدیمی در جنبش کارگری آلمان قرار دارد. بر اساس دیدگاهی که کائوتسکی برای اولین بار فرموله کرد و از او -خر قرن ۱۹ در جنبش کارگری آلمان و بسیاری از کشورهای دیگر تشبیت شده است، جنبش کارگری از تعداد زیادی سازمان‌های گوناگون تشکیل شده است که می‌توان به ۳ یا ۴ دسته یا ستون تقسیم کرد: اول احزاب کارگری، دوم اتحادیه‌های کارگری، سوم سازمان‌های ورزشی و فرهنگی کارگران و چهارم شرکت‌های اقتصادی جنبش کارگری. تئوری "ستون‌ها" در واقع به استقلال و همچنین رابطه متقابل ستون‌ها نیز می‌پردازد. اما نتیجه طبیعی چنین دیدگاهی اینست که هریک از این "ستون‌ها" حوزه مستقلی برای فعالیت و رشد دارد و بطور مشخص در مورد شرکت‌های اقتصادی یا "اقتصاد جمعی"، به مرور زمان، به ایجاد شرکت‌های بزرگتر و گسترده‌تر منجر می‌شود و به آنجا می‌انجامد که در حال حاضر در جنبش کارگری آلمان مشاهده می‌کنیم، یعنی وجود مجموعه‌ای از عظیم‌ترین و بزرگترین بانک‌ها و انحصارات که در تناقضی لاینحل با خود جنبش کارگری می‌افتند.

تئوری "ستون‌ها" این نقص اساسی را دارد که هریک از وجوه مختلف زندگی طبقه کارگر را به‌شکلی در خود و با "قانونمندی" خاص خود تبدیل می‌کند و به این ترتیب دیالکتیک درونی جنبش زنده و سیال طبقه کارگر را شقه شقه می‌کند و خود را دچار تئوری سازی برای پدیده‌های "خاصی" می‌نماید که در واقع فاقد استقلال درونی می‌باشند. در ادبیات سیاسی چپ نیز بحث‌های سردرگم بر سر رابطه حزب و طبقه بسیار رابطه روشنفکران و کارگران و رابطه تئوری و پراتیک و یا تقسیم‌بندی کارگران به عقب مانده و پیشرفته، انعکاس دیگری از این ملغمه تئوریک می‌باشد.

افتضاح نویه‌هایمات در درون اتحادیه‌های کارگری منجر به فرموله شدن دیدگاه‌های گوناگون بر سر شیوه برخورد با شرکت‌های اقتصادی و جنبش‌های تعاونی طبقه کارگر شد. یک گرایش حتی نوعی مراجعت به شیوه‌های تعاونی مصرف قرن ۱۹ را فرموله می‌کند، گرایش دیگری مساله نویه‌هایمات را دلیلی بر این امر می‌داند که اتحادیه‌های کارگری می‌بایست برای همیشه از شر چنین شرکت‌هایی خلاص شوند. این گرایش را اشتاین‌کولر - رهبر اتحادیه کارگران فلز- در کنفرانس "اتحادیه‌ها و اقتصاد

جمعی" در ۱۴ اکتبر ۱۹۸۷ چنین فرموله کرد:

"برای اتحادیه‌های کارگری غیر ممکن است که شرکت‌هایی با روح اقتصاد جمعی را در مناسباتی کاپیتالیستی به پیش برند. فقط انصراف از اقتصاد جمعی - هرچند که این امر دردناک باشد - نتیجه منطقی روند کنونی می‌باشد. دیگر اتحادیه‌های کارگری نمی‌توانند اجازه دهند که این تجربه منفی تکرار شود".

گرایش دیگری توسط دبیر ووندر دبیر کل اتحادیه تعلیم و تربیت و علوم درکنگره ۲۰ این اتحادیه چنین بیان شد:

"اتحادیه‌ها به این منظور به وجود نیامده‌اند که موسسه اقتصادی اداره کنند و یا نقش دولت را ایفا نمایند. اتحادیه‌ها می‌بایست سیاست‌شان را بطور مستقل پیش ببرند".

درمقابل این گرایش، هانس مات هوفر Hans Matthöfer رئیس شرکت‌های اقتصاد جمعی، عقیده دارد که نباید با ارزیابی ناشی از ماجرای نویه‌هایمات تصمیمات عجولانه‌ای برای آینده اتخاذ کرد.

والتر هسلباخ Walter Hesselbach که در ادبیات کنونی جنبش کارگری به "پدر اقتصاد جمعی" معروف است، معتقد است که "نباید به تاریخ‌مان پشت کنیم، اگرچه خشمگین باشیم" (فرانکفورتر روندشاول، ۱۵ اکتبر ۸۷). کورت هیرشه که سال‌های متعددی برای اقتصاد جمعی فعالیت کرده و آثار باارزشی در خصوص "اقتصاد جمعی" نوشته است، معتقد بنوعی کنترل شدید برروی کنترل‌کنندگان در شرکت‌های اقتصاد جمعی است.

کنگره ۱۳ فدراسیون اتحادیه‌های کارگری آلمان (دگ ب) در ماه مه ۱۹۸۶ تصمیم گرفت که تامدتی درهیچ فعالیت خانه‌سازی شرکت نکند. اما پس از این راه حل موقت، درکنگره ماه مه ۱۹۹۰، تصمیم گرفته شد که اتحادیه‌های کارگری برای همیشه از هرگونه شرکتی در فعالیتهای اقتصادی و اقتصاد جمعی خارج شوند. به این ترتیب اتحادیه‌های کارگری تمام آن شرکت‌های اقتصادی‌ای را که جنبه فرهنگی ندارند بمرور خواهند فروخت. اتحادیه‌ها در نخستین گام، چند روز پس از قرارداد دستجمعی فلز در ماه مه ۱۹۹۰ کلیه خانه‌های مسکونی متعلق به شرکت نویه‌هایمات را (شامل ۳۳ هزارخانه) در ایالت بایرن به مبلغ ۹۶۰ میلیون مارک، به یک شرکت خصوصی فروختند، که این امر باز موجهی از اعتراض و تظاهرات اهالی خانه‌ها و کارکنان این شرکت را در بایرن بدنبال داشت. حکومت محلی سوسیال‌مسیحی‌ها در بایرن نیز در این کارزار وارد عمل شد و اعلام کرد که باوجود پیشنهاد خرید خانه‌ها از طرف حکومت محلی، اتحادیه‌ها آنرا به یک شرکت خصوصی فروختند و به این ترتیب

اخراج‌های احتمالی کارمندان شرکت و گرانی آتی اجاره خانه‌ها توسط این شرکت خصوصی را به گردن اتحادیه‌ها انداخت. اما علت اینکه اتحادیه‌ها شعبه محلی این شرکت را به‌مراه خانه‌های آن نه به حکومت بلکه به یک شرکت خصوصی فروختند این بود که حکومت بایرن برای خرید خانه‌ها رقمی معادل ۵۰۰ میلیون مارک پیشنهاد کرده بود که در واقع نصف ارزش واقعی آن بود! اما این مانور ساده‌لوحانه حکومت به‌رحال تاثیر منفی خود را بر اتحادیه‌ها بجای گذاشت.

بنابراین از کل دارایی شرکت نویه‌هایمات در حال حاضر فقط ۱۰ هزار خانه در ایالت نیدرزاکسن وجود دارد که در آینده بفروش خواهد رسید. شرکت توزیع مواد غذایی COOP نیز مدتی است که قسمت عمده سهام آن بفروش رفته است و این سرنوشت به مرور شامل کلیه شرکت‌های اقتصادی و غیر فرهنگی خواهد شد. به این ترتیب پس از یکصد و پنجاه سال تاریخ جنبش‌های صنفی و تعاونی، این جنبش‌ها بسا سرنوشتی غم‌انگیز روبرو گردیده‌اند. اما این که اینگونه پایان دادن به فعالیت شرکت‌ها تا چه حد فکر شده و آینده‌نگرانه بوده، خود بحث دیگری است. تردیدی نیست که همان شرایطی که وجود جنبش‌های تعاونی را در گذشته ایجاب کرده بودند کماکان باقی هستند و در آینده دوباره مطرح خواهند شد. هربحران اقتصادی در آینده و هر یورش از جانب بورژوازی، کارگران را دوباره به ایجاد چنین مؤسساتی مجبور خواهد کرد. برای مثال در حالیکه در سال ۸۷ بحث بر سر فروش شرکت بیمه متعلق به اتحادیه‌ها در درون اتحادیه‌ها در جریان بود، بخاطر روند جدید بیمه از طرف دولت و افزایش حق بیمه و حذف بسیاری از خدمات بیمه که ناراضی‌تری شدید را در میان اهالی و کارگران بوجود آورد، باعث شد که در بسیاری از کارخانه‌ها کارگران برای مقابله با آن بطور خودبخودی دست به تاسیس صندوق‌های بیمه بزنند که برجسته‌ترین نمونه آن در کارخانه فولکس‌واگن است. سؤالی که کماکان مطرح است، این است که آیا صندوق‌های بیمه کوچک فعلی در سطح کارخانه‌ها، در آینده الزاما متمرکزتر خواهند شد و آیا دوباره این منجر به یک شرکت عظیم بیمه نخواهد گشت؟

آیا گرانی قریب‌الوقوع و فوق‌العاده اجاره‌خانه، در آینده باعث پیدایش تعداد زیادی تعاونی‌های مسکن در میان کارگران نخواهد شد؟ و آیا دوباره وجود شرکتی نظیر نویه‌هایمات با تمام مسائل مبتلا به آن اجتناب‌ناپذیر خواهد بود؟ اتحادیه‌های کارگری برای مقابله با تناقض موجود - یعنی نماینده کارگران بودن و در عین حال خود کارفرما بودن - با راه حلی "زادیکال" و حذف مصنوعی یک طرف تضاد، گریبان خود را موقتا رها کردند. اما اینکه این راه حل تا چه حد عمیق و اصولی باشد، خود بحث دیگری است.

تجربه جنبش کارگری در آلمان و بطور کلی در کشورهای دیگر بارها ثابت کرده

است که هیچ اتحادیه کارگری نمی‌تواند بوجود آید و پایه حیات خود ادامه دهد مگر بر بستر بسیار گسترده‌ای از صدها و هزاران تشکل کوچک و بزرگ فرهنگی، اقتصادی و سیاسی. هراتحادیه کارگری برای پیدایش و بقای خود نیازمند هزاران و هزاران رشته‌ای است که او را با زندگی تک‌تک کارگران از جنبه‌های گوناگون درآمیزد. تر- دیدی نیست که یک اتحادیه کارگری نمی‌تواند صرفاً به این اکتفا کند که در هر مبارزه احتمالی علیه سرمایه‌داران صرفاً در میدان حاضر باشد، بلکه او وظیفه دارد که به جنبه‌ها و نیازهای گوناگون و روزمره اقتصادی و فرهنگی کارگران از زوایای گوناگون پاسخ داده و تشکلهای لازم را برای حفظو تعمیق ارتباط خود با توده‌ها حفظ کند. در غیر این صورت به کاریکاتوری تبدیل خواهد شد که هر از چندگاه اعلامیه‌ای برای اعتصاب می‌دهد که طبعاً کمتر کارگری آنرا جدی خواهد گرفت. در این رابطه در کنار تشکلهای متعدد دیگر، تشکلهای اقتصادی نیز جایگاه برجسته‌ای دارند و نمی‌توان بطور مکانیکی آنرا حذف کرد، بلکه می‌بایست اشکال درست آنرا پیدا نمود.

متاسفانه علی‌رغم کتب و مقالات متعددی که درباره مقوله "اقتصاد جمعی" (چه از جانب موافقان و چه از جانب مخالفان آن در درون جنبش کارگری آلمان) نوشته شده است، اما هنوز ابداع نمی‌توان از یک دستاورد و جمع‌بندی تئوریک غنی و قابل اتکاء صحبتی بمیان آورد.

مشکلی که نه فقط اتحادیه‌های کارگری بلکه کلیه جریانات فکری درون جنبش کارگری می‌باید به آن پاسخ دهند، طبعاً بسیار فراتر از بحث "اقتصاد جمعی" است: تجربه دوپست سال جنبش کارگری در سراسر جهان حاکی از اینست که هرکجا که طبقه کارگر اداره اقتصادی کشور و حتی جزء کوچکی از آن را بعهده گرفته، همواره با شکست مواجه شده است. مساله جمع‌بندی همه این شکست‌ها و پیدا کردن بن‌بست این مساله، بی‌شک یکی از مهمترین مسائلی است که پیشروی طبقه کارگر قرار دارد. اگر سابقاً این استدلال برای بسیاری معقول بود که در درون مناسبات سرمایه‌داری و بازار آزاد، طبقه کارگر قادر به فعالیت اقتصادی نیست، تجربه روسیه و چندین کشور اروپای شرقی نشان داد که حل این مساله از طریق کسب قدرت دولتی توسط حزب کارگری نیز بخودی خود امکان‌پذیر نیست. از این رو هم تجربه کارگران در کشور-های بلوک شرق (سابق) و همه تجربه کارگران در اروپای غربی در خصوص وظائف و حوزه عملکرد اقتصادی طبقه کارگر می‌بایست تحت یک مقوله عام‌تر جمع‌بندی و تحلیل شود. بدون تردید این نکته بسیار اساسی نیز می‌بایست در نظر گرفته شود که چه در زمان رکود، چه در دوره بحران‌های اقتصادی، چه در دوران انقلابی و چه در مواقع سرنگونی دولت‌های بورژوازی، طبقه کارگر با وظائف اقتصادی معینی روبرو می‌شود که باید بعهده بگیرد. وظائفی که همواره و با حدت تمام راه حل مناسب خویش را می-

طلبید. و اگر به آن پاسخی مناسب داده نشود، تئوری‌های قدیمی با وجود بارها تجربه شکست، بازهم به گرایش مسلط در درون کارگران تبدیل می‌شود.

ادامه مبارزه برای ۳۵ ساعت کار در هفته تا سال ۹۰

دوره بعدی مبارزه، تلاش برای کاهش ساعات کار در سال ۱۹۸۷ بود. همانگونه که پیش از این اشاره شد، مسائل ناشی از شرکت نویه‌هایمات، موجب بی‌اعتباری مطلق اتحادیه‌ها در انظار عمومی کارگران شده بود. پاراگراف ۱۱۶ قانون کار، ریسک مالی برای اتحادیه‌های کارگری را بشدت افزایش داده است. برطبق این پاراگراف اتحادیه‌های کارگری نه تنها در دوره اعتصاب می‌بایست به کارگران اعتصابی کمک مالی بپردازند، نه تنها می‌بایست آن کارگرانی را که از طرف کارفرما - مایان درکارخانه‌های دیگر از ورود به کارخانه منع می‌شوند، حمایت کنند، بلکه علاوه بر همه اینها، درهرکارخانه‌ای از دیگر رشته‌های صنایع که بر اثر اعتصاب مجبور به کاهش تولید شوند اتحادیه‌ها می‌بایست از صندوق اعتصاب خسارت پرداخت نمایند. بخاطر مجموعه دلایل فوق اتحادیه کارگران فلز از قبل اعلام کرد که در این سال تثبیت نهایی ۳۵ ساعت کار در هفته را دنبال نخواهد کرد و صرفاً به کاهش کمتر ساعات کار اکتفا خواهد نمود. در نیمه اول مارس ۱۹۸۷ پس از اولین اعتصابات هشدار دهنده بالاخره نمایندگان کارگران و کارفرمایان در ۲۲ و ۲۳ آوریل ۸۷ به این توافق رسیدند که برطبق آن، دستمزدها از اول آوریل ۸۷، ۴٪ اضافه شود - ساعات کار به ۳۷/۵ ساعت در هفته و از اول آوریل ۸۸ به ۳۷ ساعت کاهش یابد. اساس توافق بدست آمده همچنین در تاریخ ۶ ماه مه ۱۹۸۷ در صنایع چاپ و کاغذ نیز پذیرفته شد.

در سال ۱۹۸۸ اتحادیه "خدمات عمومی و حمل و نقل" برای بستن تعرفه جدید یا کارفرمایان - که کارفرمای عمده در این مورد دولت است - نه فقط با مخالفت نماینده کارفرمایان یعنی وزیر کشور وقت Zimmermann، بلکه بطور اساسی با نظریات اسکار لافونتنن، نایب رئیس حزب سوسیال‌دمکرات و نماینده سرشناس جناح چپ این حزب مواجه شد و این تاثیر بسیار نامطلوبی بر سیر مبارزات این اتحادیه گذاشت. برطبق نظریات لافونتنن اتحادیه‌ها برای کمک به مبارزه علیه بیکاری می‌باید همزمان و متناسب با کاهش ساعات کار، دستمزدهایشان را نیز کاهش دهند تا به کمک

سرمایه ایجاد شده بتوان سرمایه‌گذاری جدید کرد و مشاغل بیشتری ایجاد نمود. به هرحال پس از اعتصابات مکرر در ماه‌های فوریه و مارس - که غالباً اعتصاب رانندگان متروها بود - این نتیجه گرفته شد که تا سال ۱۹۹۰، برنامه کار سی‌وهشت‌ساعت ونیم در هفته در دومرحله پیاده شود و همزمان از اول مارس ۸۸ دستمزدها ۲/۴ در صد و از اول ژانویه ۱۹۸۹، ۱/۴٪ و از اول ژانویه ۱۹۹۰، ۱/۷٪ افزایش یابد. اهمیت این توافق در این بود که غیر از اتحادیه‌های صنایع فلز و چاپ، اتحادیه حمل و نقل نیز موفق به شکستن سد ۴۰ ساعت کار در هفته شد. سپس در ژوئن ۸۸ اتحادیه بافندگی و آماده‌دوزی توانست به توافقی با همین مضمون دست یابد. به این ترتیب که از اول ماه مه ۱۹۸۹ ساعات کار هفتگی یکساعت و از اول ماه مه ۱۹۹۰ نیم ساعت دیگر کاهش یابد.

همچنین در تابستان ۱۹۸۸، اتحادیه کارگران شیمی به توافقی دست یافت که از نظر روابط درونی اتحادیه‌ها حائز اهمیت بود. بنابراین توافق بدست آمده قراربراین شد که از تابستان ۱۹۸۹ ساعات کار هفتگی به ۳۹ ساعت کاهش یابد و کارگران بالای ۵۸ سال بتوانند ۳۵ ساعت در هفته کار کنند (قبل از آن ۳۶ ساعت بود) و از سال ۱۹۹۰ کارگران بالای ۵۷ سال نیز قادر باشند که فقط ۳۵ ساعت در هفته کار کنند. اهمیت این توافق در روابط درونی اتحادیه‌ها از آنجا بود که اتحادیه کارگران شیمی نیز به صف طرفداران کاهش ساعات کار هفتگی پیوست. این اتحادیه در سال آن جریانی در درون فدراسیون اتحادیه‌های کارگری (دگ ب) قرار داشت که در سال ۸۴ مخالف سرسخت شعار ۳۵ ساعت کار در هفته بود و بجای کاهش ساعات کار هفتگی، کاهش ساعات کار عمر - یعنی تقلیل سن بازنشستگی - را مطرح می‌کرد و این دقیقاً همان پیشنهادی بود که کارفرمایان فلز در سال ۱۹۸۴ در مقابل اتحادیه کارگران فلز از آن دفاع می‌کردند. اتحادیه کارگران شیمی (و درکنار آن اتحادیه خشکبار و اتحادیه معدن) که راست‌ترین جریان درون اتحادیه‌های کارگری را همواره نمایندگی می‌کند، به این ترتیب به صف کاهش ساعات کار هفتگی پیوست.

این موج اجتناب‌ناپذیر کاهش ساعات کار، متقابلاً سرمایه‌داران را به عکس‌العمل واداشت. کارفرمایان پس از اعتصابات ۸۴ به این نتیجه رسیدند که بسختی میتوانند در مقابل این روند کاهش ساعات کار ایستادگی کنند و حداکثر ممکن است برای مدت کوتاهی آنرا به تعویق بیاورند. از اینرو کارفرمایان سعی کردند در حوزه‌های جدیدی دست به حمله متقابل بزنند. در این خصوص برجسته‌های متعدد ساعات کار قابل انعطاف تکیه کردند که یک جنبه آن رواج کار در روزهای شنبه و یکشنبه بود. لازم به تذکر است که علی‌رغم مقاومت اتحادیه‌ها کار در روزهای تعطیل مدت‌هاست که به امری رایج در صنایع آلمان درآمده است. اولین قدم را برای مقابله با

این حمله کارفرمایان، اتحادیه چاپ و کاغذ درسال ۸۹ برداشت که توانست ایسن یورش کارفرمایان را تا حد بسیار زیادی محدود کند.

از سالها قبل مشخص بود که به عملدرآوردن قطعی شعار ۳۵ ساعت کار در هفته، در گروهی مبارزات مشترک فلزکاران و چاپچیان است که موعده آن ماه مه ۱۹۹۰ فرا- می‌رسید. چرا که هیچ اتحادیه‌ای به تنهایی و قبل از اتحادیه فلز قادر به پیشبرد چنین مبارزه حادی نبود. اتحادیه کارگران فلز که از سالهای ۵۰ در ادبیات جنبش کارگری آلمان به "یخ‌شکن" معروف شده است، خود را برای رسیدن قطعی به ایسن شعار از سالها قبل با کار تبلیغی و ترویجی وسیع آماده می‌کرد. اما اوضاع جدیدی که به ضرر اتحادیه‌ها بود پیش آمد: منجمله طرح ایجاد اروپای واحد درسال ۱۹۹۲ و دیگری مساله تغییرات در اروپای شرقی و بخصوص آلمان شرقی و وحدت دو آلمان.

طرح اروپای واحد

اعلام طرح تشکیل اروپای واحد درسال ۹۲، بسیاری از فعالین اتحادیه‌ها را متوجه کرد که چون این امر بیش از هرچیز بر حرکت آزادانه سرمایه و بخصوص نیروی کار در اروپا تکیه دارد، از اینرو کوهی از مشکلات متعدد را پیش پای اتحادیه‌های کارگری قرار خواهد داد: عدم هماهنگی در سطح زندگی کارگران در کشورهای مختلف اروپا، خواستها و مطالبات گوناگون و درگیری باکل بورژوازی در سطح کل اروپا مسائلی است که بر مسیر مبارزات آتی اتحادیه‌های کارگری تاثیر خواهد گذاشت. از اینرو روشن بود که اگر شعار ۳۵ ساعت کار در هفته درسال ۹۰ در یک قرار- داد دستجمعی تثبیت نشود، خطر آن وجود دارد که سه سال بعد یعنی ۱۹۹۳ که زمان مبارزات بعدی فرا می‌رسد با شرایط و مشکلات نامعلومی مواجه شوند.

مساله اساسی تر دیگری که به ضرر اتحادیه‌های کارگری و تحقق شعار ۳۵ ساعت کار در هفته پیش‌آمد، مساله آلمان شرقی و فروریختن دیوار برلین بود. حتی ماه‌ها قبل از برداشته شدن دیوار، سیل مهاجرین و فراریان که از آلمان شرقی از طریق چکسلواکی وارد آلمان می‌شدند، مسائلی جدی برای جنبش کارگری آلمان بوجود آورد. سرمایه‌داران آلمان بخصوص در کارخانه‌های کوچک و متوسط وسیعا از نیروی کار این مهاجرین استفاده کردند. بسیاری از آنها بلافاصله در کارخانجات استخدام می‌شدند و این امر تاثیرات جدی در مسائل درون کارخانه‌ها می‌گذاشت. مهاجرین آلمان شرقی که غالبا بخاطر زندگی بهتر و درآمد بیشتر به آلمان غربی می‌آمدند، با این هدف که هرچه زودتر به اوج رفاه برسند، معمولا بسیار شدیدتر و بیشتر از کارگران بومی کار می‌کردند و می‌کوشیدند تا پله‌های ترقی را در درون کارخانه‌ها سریعتر طی کنند.

آنها با اضافه کاری و تندادن به هرشرایطی که کارفرمایان تعیین می‌کردند، شکافی جدی درکارخانه‌ها بوجود آوردند. نمونه‌های متعدد و فراوانی وجود دارد که یک کارگر بومی آلمان غربی باتکیه به تعرفه‌های به توافق رسیده توسط اتحادیه، هرگز حاضر نیست درشرایطی پایین‌تر از این توافقات کار کند. اما این امر درمورد کارگران مهاجر آلمان شرقی تقریباً استثنا بود. از طرف دیگر یک نکته نیز در خصوص کارگران آلمان شرقی وجود دارد که سرمایه‌داران آلمانی حداکثر استفاده را از آن کرده و می‌کنند: چهل سال حکومت "حزب طبقه کارگر" و رهبری مطلق این حزب بر اتحادیه‌های کارگری آن چنان نفرت و بدبینی‌ای را در کارگران آلمان شرقی نسبت به هرگونه کار متشکل و اتحادیه‌ای بوجود آورده است که مدت‌ها طول خواهد کشید تا آنها دوباره ضرورت کار اتحادیه‌ای و متشکل را درک کنند. تصور عمومی کارگران اروپای شرقی از اتحادیه بعنوان ارگان تحمیل و سرکوب ایدئولوژیک یک حزب سیاه‌سی، موجب شده که شرکت کارگران مهاجر آلمان شرقی در اتحادیه‌ها بندرت رخ دهد و در مواردی که وجود داشته، عاملی است که برای جنبش کارگری آلمان، چندان مثبت محسوب نمی‌شود و مسلماً سال‌ها کار مداوم لازم است تا چنان اطمینانی دوباره کسب گردد.

به این جهت براتحادیه‌های کارگری آلمان غربی پوشیده نبود که درصورت بروز یک مبارزه حاد، اعصاب شکنی دیگر نه مانند سابق بعنوان امری نادر بلکه بسه امری وسیع و عمومی تبدیل خواهد شد.

مساله دیگر در رابطه با مساله آلمان شرقی و وحدت دوآلمان، اختلاف فاحش سطح زندگی طبقه کارگر در دو کشور است. به این ترتیب که درهمان حال که کارگر آلمان غربی کمترین ساعات کار را درجهان دارد، کارگر آلمان شرقی پس از ژاپن بیشترین ساعت کار را درکشورهای صنعتی جهان دارا می‌باشد (۴۵ ساعت کار درهفته). اما شاید مهمترین مساله‌ای که در ارتباط باتحولات آلمان شرقی در جنبش کارگری و اتحادیه‌ای آلمان غربی پیش آمد، مساله ایدئولوژیک در درون اتحادیه‌های کارگری آلمان غربی و درسطح فعالین و کارگران پیشروی این اتحادیه‌ها باشد. سوسیالیسم حاکم برکشورهای بلوک شرق و آلمان شرقی هرچند که در نزد اکثریت مطلق فعالین اتحادیه‌ها از زوایای گوناگون و عمدتاً از زاویه سوسیال دمکراسی مورد نقد بود، اما همواره بصورت غریزی این تصور وجود داشت که بهرحال این سیستم با تمام اشکالاتش یک امکان درمقابل سرمایه‌داری خصوصی است که می‌تواند و باید بسیاری از جنبه‌های آن تصحیح گردد. یعنی این اعتقاد تقریباً بطور همگانی وجود داشت که درمقابل سرمایه‌داری حاکم امکان سیستم دیگری نیز از نظر عملی وجود دارد. اما نه فقط شکست این نوع سوسیالیسم درسال گذشته، بلکه عریان شدن عینی

تمام مناسبات درونی آن، دیگر جایی برای هیچ‌گونه توهم و ساده‌نگری باقی‌نگذاشت. بطوریکه حتی ابتدائی‌ترین و مسلم‌ترین فرضیات در مبارزه علیه سرمایه‌داری، به عنوان مسائلی گرهی، دوباره، در کنار دیگر مسائل، بنحوی برجسته و حاد مطرح گردید. برای اینکه تصور کنیم، این امر چقدر بر روند عادی اتحادیه‌ها و فعالین آن تاثیر گذاشت می‌توان نشریات تئوریک و بحث این اتحادیه‌ها را مورد مطالعه قرار داد. در طول یکسالونیم اخیر تقریباً تمامی مقالات تئوریک، تحقیقی و پلمیک مندرج در "ماهنامه سندیکایی" و یا در ارگان تئوریک "انستیتوی علوم اقتصادی - اجتماعی" به موضوع تحولات شرق و درک از سوسیالیسم اختصاص داده شده است. بطوریکه سایر مسائل روز اتحادیه‌ها و جنبش کارگری و جامعه در درجات بسیار کم-اهمیت‌تری قرار گرفته است. شاید بسیاری تعجب کنند که چگونه برای اتحادیه‌های کارگری که در چهارچوب مناسبات بورژوازی و در جهت رفرف در این مناسبات فعالیت می‌کنند و خود ماهیتاً با یک حزب سیاسی تفاوت دارند، مساله سیستم جدید و سوسیالیسم تا این حد مورد توجه قرار گرفته باشد. اما باید در نظر گرفت که هرچند فعالیت اتحادیه‌ها صرفاً برای بالا بردن سطح زندگی کارگران در سیستم موجود است، اما بسیاری از فعالیت‌ها، شعارها و مطالبات اتحادیه‌ها در واقعیت امر بر دیدگاه‌های عمومی جهت نقد جامعه معاصر تکیه دارند. بطور مثال اینکه آیا اتحادیه‌ها در مقابل فروش کارخانه‌های دولتی به موسسات خصوصی باید عکس‌العمل نشان دهند یا نه، بستگی به درک از چشم‌انداز تغییر جامعه و درک از جامعه مطلوب دارد. بهرحال شدت طرح مساله تغییرات بلوک شرق و آلمان شرقی بحدی بود که بندرت مساله ۳۵ ساعت کار در هفته در طی یکسالونیم اخیر در سطح بحث‌های عمومی مطرح گشت.

ولی اتحادیه کارگران فلز برای تثبیت نهایی ۳۵ ساعت کار در هفته، می‌بایست این امر را در دستور کار قرار دهد. مجموعه شرایط جدید برای این‌گواهی داشت که بر خلاف تصورات یکسال قبل، دستیابی نهایی به شعار ۳۵ ساعت کار در هفته بامشکلات جدی روبروست، بطوریکه از چند ماه قبل از مذاکرات، کمتر کسی امکان تحقق آنرا عملی می‌دانست. درکنفرانسی که برای فعالین و افراد معتمد اتحادیه کارگران فلز در ژانویه ۹۰ برگزار گردید، بطور ضمنی اعلام شد که هرچند شعار ۳۵ ساعت کار در هفته به هرنحوی باید امسال به تثبیت برسد، اما برسرزمان اجرای عملی و مرحله -بندی احتمالی آن می‌توان با سرمایه‌داران مذاکره کرد و احتمالاً امتیازاتی به آنها واگذار نمود. واقعیت این بود که همانگونه که فوقاً اشاره کردیم اگر این مساله در سال ۹۰ در یک قرارداد دستجمعی به کرسی نمی‌نشست با توجه به مجموعه تحولات اروپا و وحدت آلمان این امر دچار سرنوشت نامعلومی می‌شد و از جانب دیگر این

شعار، انرژی فوق‌العاده‌ای طی ۱۳ سال از اتحادیه کارگران فلز گرفته بود و بخصوص طی ۶ سال (از سال ۸۴ به بعد) به مساله اصلی جنبش کارگری تبدیل گردیده و باعث شده بود که بسیاری از مسائل حاد کارگران در مرحله دوم اهمیت قرار گیرد. این امر از چشم کارفرمایان دور نماند. اسپیکل در این مورد می‌نویسد:

"... برای هیات مدیره کارفرمایان فلز این امر واضح بود که اتحادیه کارگران فلز برهبری اشتاین کولر مجبور است که تشبیه نهایی شعار ۳۵ ساعت کار در هفته را اینبار به کرسی بنشاند. تنها اگر ۳۵ ساعت کار در هفته عملی شود، آنگاه اتحادیه می‌تواند به مسائل دیگر بپردازد." (۷ مه ۹۰)

بهرحال اتحادیه کارگران فلز و چاپ تدارک کافی برای تحقق قطعی شعارسی و پنج ساعت کار در هفته دیده بودند و خود را برای مقاومت سرسخخانه کارفرمایان آماده کرده بودند. از ماه‌ها قبل از ماه مه ۹۰، این احساس عمومی در جامعه آلمان به وجود آمده بود که شدت اعتصابات ۹۰ به مراتب شدیدتر از سال ۸۴ خواهد بود. چراکه هم مقاومت سرسخخانه کارفرمایان و حتی اصرار آنها برای بازگشت به ۴۰ ساعت کار در هفته و هم تدارکات اتحادیه‌ها از ماه‌ها قبل به نقطه اوج خود نزدیک می‌شد. این امر برای اولین بار تأثیری اساسی بر بازار بورس آلمان گذاشت. اتحادیه کارگران فلز برای مبارزه از فوریه ۹۰ به کلیه اعضای خود توصیه نمود که از اضافه کاری در صنایع فلز خودداری کنند و از ماه آوریل اعتصابات متعدد هشدار دهنده سازماندهی شد که در مجموع ۴۰۰ هزار کارگر را در مناطق و کارخانه‌های گوناگون شامل می‌گشت. این اعتصابات با تظاهرات و اکسیون‌های متعدد درهم آمیخته شد. اتحادیه چاپ نیز بسیار آماده‌تراز سال ۸۴ وارد میدان گردید. نکته اساسی در این تدارک این بود که اتحادیه، همزمان، ژورنالیست‌ها را نیز برای خواست ویژه خود - شان به میدان مبارزه کشانید. از اینرو مشخص بود که در صورت اعتصاب هیچ روز - نامه‌ای در هیچ شرایطی امکان انتشار ندارد. چراکه هم کارگران کاغذسازی هم کارگران چاپ و هم ژورنالیست‌ها و هیات‌های تحریریه به اعتصاب خواهند پیوست. نکته جدیدترین بود که در همین زمان، اتحادیه پست نیز برای بدست آوردن حق ۱۰ دقیقه استراحت در هر ساعت برای کارمندانیکه درگیشه‌ها با مشتریان سروکار دارند، مشغول مذاکره بود. بنابراین احتمال اعتصاب نه تنها بمعنای فلج شدن صنایع فلز، بلکه به معنای عدم انتشار روزنامه‌ها و قطع ارتباطات پستی نیز می‌بود.

آخرین دور مذاکرات کارگران و کارفرمایان فلز در جمعه شب ۴ ماه مه جریان یافت. عدم توافق در این مذاکرات قاعدتا باعث می‌شد که اتحادیه از اعضا جهت اعتصاب و بعد سازماندهی یک اعتصاب عظیم رای‌گیری کند. در جمعه شب هنگامیکه

نمایندگان اتحادیه کارگران فلز با نمایندگان کارفرمایان در حال مذاکره بودند، برنامه دوم تلویزیون آلمان مناظره‌ای بین رئیس اتحادیه کارگران فلز اشتاین کولر بارئیس کارفرمایان فلز و چند کارشناس اقتصادی ترتیب داده بود. اشتاین کولر اوضاع را چنین ترسیم نمود:

" تثبیت نهایی ۳۵ ساعت کار در هفته را ما به هر حال امسال در تعرفه جدید خواهیم گرفت (خواه امشب در مذاکرات نمایندگان، خواه یک ماه دیگر پس از اعتصاب)، اما آنچه‌ی که برای اتحادیه کارگران فلز مساله اساسی است، اینست که مادرآینده چگونه می‌توانیم به محدود کردن شدت کار بپردازیم و گرنه مساله ۳۵ ساعت کار در هفته برای ما از هم‌اکنون مساله‌ای حل شده است". (نقل به معنی)

مذاکرات نمایندگان در صبح شنبه ۵ ماه مه پس از ۱۹ ساعت مذاکره با توافق مبنی بر تثبیت نهایی ۳۵ ساعت کار در هفته در دو مرحله و تا سال ۱۹۹۵ بپایان رسید. عقب‌نشینی ناگهانی سرمایه‌داران که به هیچوجه حاضر نبودند بر سر تثبیت تعرفه ۳۵ ساعت کار در هفته حتی بحث کنند، تعجب بسیاری را برانگیخت. بعدها این توافق که صرفاً منطقه بادن و وورتمبرگ شمالی را شامل می‌شد، توسط کمیسیون بزرگ تعرفه اتحادیه تصویب شد و به کلیه مناطق پیشنهاد گردید که این توافق را در قرار دادهای محلی بگنجانند. مناطق دیگر آلمان به فاصله یک هفته یکی پس از دیگری با تغییرات اندکی، این پیشنهاد را پذیرفتند. اتحادیه چاپ توانست مجدداً با بهبودهایی در آن توافق، در رشته صنعت چاپ و کاغذ به ۳۵ ساعت در هفته دست یابد. متن توافق حاوی دو نکته بود که بعدها بیش از همه مورد بحث واقع شد. اول اینکه آیا اتحادیه نمی‌بایست بجای سال ۹۵ در سال ۹۱ یا ۹۲ به تحقق این شعار دست یابد و برای آن به اعتصاب متوسل شود. در این خصوص بی‌تردید مسائل متعددی نقش‌بازی می‌کنند. آیا اتحادیه تا چه حد می‌توانست حمایت توده‌ها را (حداقل ۷۵٪) در رای‌گیری برای اعتصاب بدست آورد آنهم نه برای اینکه ۳۵ ساعت به کرسی نشانده شود، بلکه برای اینکه ۳ یا ۴ سال زودتر عملی گردد. دیگر اینکه تناسب قوا تا چه حد می‌توانست چنین فشاری را بر سرمایه‌داران و مقاومت آنها وارد آورد و پیروزی را تضمین کند. قضاوت بر سر این موضوعات بدون شک برای کسی که از دور و بدون تکیه بر نظرخواهی‌ها و روحیه و تمایل واقعی توده کارگران شاهد اوضاع است، اگر نه غیرممکن، لاقلاً بسیار دشوار است. اما نکته دوم این قرارداد این بود که بر طبق آن تا سال ۱۹۹۸، این قرارداد اعتبار دارد و تا آن زمان اتحادیه دیگر حق کاهش بیشتر ساعات کار را ندارد. خواه این امر در قرارداد ثبت می‌شد یا نه. بهر حال اتحادیه‌ها در حال حاضر نمی‌توانند به شعار ۳۰ ساعت کار در هفته بپردازند و این نه تنها قبلاً

احتیاج به سالها کار تبلیغی و ترویجی دارد، بلکه جامعه ضرورت آنرا به هیچ وجه حس نمی‌کند و از این گذشته، مهمتر از همه اینست که اتحادیه‌ها هنوز کوهی از وظائف در مقابل دارند که می‌بایست ابتدا به آنها بپردازند: مسائلی از قبیل کنترل شدت کار، مبارزه با زمان کار قابل انعطاف و ورود به مرحله روز کار ۷ ساعته، درصدر مسائلی هستند که می‌بایست به آنها پاسخ داده شود.

جمع‌بندی

در فاصله حدود یک دهه، ساعات کار هفتگی از ۴۰ به ۳۵ ساعت تقلیل یافت. برای ارزیابی از جنبه‌های گوناگون این دستاورد، همانگونه که در مورد اعتصابات ۸۴ گفته شد، مجاز نیستیم این مبارزه بر سر کاهش ساعات کار را با هیچ مبارزه معمولی دیگر طبقه کارگر مقایسه کنیم. مبارزه بر سر کاهش ساعات کار یک مبارزه سیاسی - طبقاتی است که آلترناتیو خاص کارگران را در برابر رشد تکنیک، سازماندهی تولید در مقابل کل طبقه سرمایه‌دار مطرح می‌کند. در مبارزات اخیر کارگران فلز و چاپ آلمان بخصوص یک نکته را باید در نظر بگیریم: آنها یک تنه و برگم مخالفت نه تنها بورژوازی و سایر اقشار جامعه بلکه حتی سایر اتحادیه‌های دیگر در سایر رشته - های صنایع، پرچم ۳۵ ساعت کار در هفته را برافراشتند و در فاصله ۶ سال به پیروزی نهایی رساندند. تردیدی نیست که در سال آینده، اتحادیه خدمات عمومی و حمل و نقل و بعد سایر اتحادیه‌های کارگری دیگر در آلمان به این رکورد جدید ساعات کار دست خوا - هند یافت. همچنین می‌توان اطمینان داشت که بزودی در بسیاری دیگر از کشورهای اروپایی، این سطح جدید از ساعات کار تثبیت خواهد شد، چرا که کارگران فلز و چاپ قبلا این جبهه بظاهر غیر قابل فتح را، فتح کرده‌اند و بسیاری از مسائل و ابهامات را در عمل حل نموده‌اند. اگر بخواهیم اهمیت این پیروزی را درست ارزیابی کنیم می‌باید این مبارزه برای کاهش ساعات کار را نه با مطالبات دیگر بلکه با مبارزات گذشته کارگران جهان برای کاهش ساعات کار مقایسه کنیم. تثبیت ۴۸ ساعت کار در هفته پس از چند نسل مبارزه مداوم در اوایل قرن بیستم عملی و همگانی شد و تا نیمه اول قرن بیستم به ۴۵ ساعت تنزل پیدا کرد. تنها به اعتبار رونق اقتصادی آلمان در دهه ۵۰ و ۶۰، سرمایه‌داران در برابر ورود به مرحله ۴۰ ساعت کار در هفته نتوانستند مقاومت چندانی از خود نشان دهند. اما ورود به ۳۵ ساعت کار در هفته

آنهم در شرایط بحران همه جانبه و یورش شدید بورژوازی در فاصله یک دهه - بعبارت دقیقتر ۶ سال - می‌تواند اهمیت اساسی این جنبش سیاسی طبقه کارگر را مشخص کند. جنبشی که نقش اتحادیه‌های کارگری در آن غیر قابل چشم‌پوشی است. به این ترتیب اتحادیه‌های کارگری‌ای که بحران عمیقاً آنها را فرا گرفته بود و از هر طرف مورد هجوم قرار داشتند، مقاومتی تحسین‌برانگیز بروز دادند. در این مدت هزاران کارگر فعالانه فداکاری‌های بی‌نظیر نمودند و تلاشی عظیم و شبانه‌روزی را در شرایطی که گاه شدیداً یاس‌آور بود با موفقیت بشمر رساندند. دو اتحادیه کارگری چاپ و فلز ۶ سال مبارزه حاد را پیروزمندان طی کردند. آنها سنت جدیدی در جنبش کارگری بجای گذاشتند، سنتی که در تاریخ این جنبش با نام آنها ثبت خواهد شد.

اکنون این پرسش پیش می‌آید که عکس‌العمل پیروزی کارگران در مبارزه برای کاهش ساعات کار در جامعه آلمان چه خواهد بود؟ پاسخ روشن است. این دست‌آورد جنبش کارگری و سندیکایی آلمان همانند تمام دستاوردهای دیگرش در عرصه‌های اقتصادی و سیاسی و دمکراتیزه کردن جامعه، مورد سوءاستفاده قرار خواهد گرفت و احزاب حاکم و کل بورژوازی و خرده بورژوازی آلمان، بخیال خود از آن نردبانی خواهند ساخت تا فریاد بکشند که ما آلمانی‌ها بیشترین سطح دستمزد و کمترین ساعات کار را در جهان داریم و به این ترتیب در آینده نزدیکی این پیروزی جنبش کارگری و سندیکایی آلمان را به حساب خود خواهند گذاشت و به آسانی فراموش می‌شود که جنبش کارگری و اتحادیه‌های آلمان مبارزات سرسختانه خود را بیکه و تنها و به بهای فداکاری - ها علیه دولت، احزاب، دادگاه‌ها و افکار عمومی و سیستم موجود، اینچنین پیروزمندان به پیش برده است.

این بار نیز مانند همیشه کسانی ادعا خواهند کرد که بورژوازی آلمان با امتیاز دادن بیشتر به کارگران، فشری از آنها را خریده است. عده‌ای دیگر نیز ادعا خواهند کرد که سیستم اقتصادی - اجتماعی آلمان می‌کوشد سطح زندگی مردم را بالا نگه دارد و و به این ترتیب آنرا سندی بر تأیید دمکراسی و سرمایه‌داری غرب وانمود می‌کنند. درحالیکه تمامی آن جنبه‌هایی از زندگی سیاسی، فرهنگی و اقتصادی فعلی آلمان، که دلیل برتری مناسبات موجودشمرده می‌شود، با مبارزات سخت و طولانی‌ای بدست آمده که جنبش کارگری اگر همیشه تنها نیرو در اس‌آن مبارزات نبوده، لااقل نیروی عمده آن بوده است.

انعکاس پیروزی جنبش ۲۵ ساعت کار در هفته در نشریات چاپ

در پایان بی‌مناسبت نیست که نظری به دیدگاه‌های جریانات متعدد چاپ در این

مورد بیان‌دازیم تا بتوانیم نگرش خاص این جریان‌ها را راجع به جنبش کارگری بطور کلی از این زاویه مورد بررسی قرار دهیم. برطبق این نگرش خاص به جنبش کارگری و بخصوص جنبش سندیکایی، می‌توان حتی از قبل تحلیل "مشخص" این جریان‌ها را درباره هر جنبش کارگری در هر کجای جهان و در هر زمان پیش‌بینی کرد. برطبق این دیدگاه همواره کارگران انقلابی برای رسیدن به خواستی دست به مبارزه می‌زنند و تا آستانه خروج از چهارچوب نظام اقتصادی حاکم به پیش می‌روند، اما تنها - دیه‌های کارگری و رهبری سازشکار آنان این جنبش‌ها را به سازش می‌کشاند و کارگران می‌آموزند که از این پس نباید به رهبران سازشکار اتحادیه اعتماد کنند و می‌باید راسا به مبارزات علیه سیستم بورژوازی بپردازند. بطور مشخص در مورد جنبش اخیر کارگران آلمان بر سر کاهش ساعات کار، ما به بررسی دو نشریه از دو جریان سیاسی متفاوت چپ ایران می‌پردازیم: نشریه "اکتبر" - ارگان کمیته خارج از کشور حزب کمونیست ایران، مورخه ژوئن ۱۹۹۰ و همچنین نشریه "سوسیالیسم" ارگان هسته اقلیت مورخه مرداد ۱۳۶۹ که بطور نسبتا مفصلی به این بحث پرداخته‌اند. هر دو نشریه پس از برشمردن اقدامات و مبارزات توده‌های انقلابی کارگران و ذکر اعتصابات و اکیسیون‌های انجام شده، به بررسی دقیقتر موضوع می‌پردازند. نشریه سوسیالیسم می‌نویسد:

"سلسله حرکات و اعتصابات اخطارآمیز کارگری قبل از آغاز جدی پایان یافت. پایان اعتصاب نتیجه سازش رهبری اتحادیه با اتحادیه کارفرمایان بود."

نشریه اکتبر نیز در همین مورد می‌نویسد:

"موج عظیم در حال خیزش کارگران پیش از آنکه ابعاد واقعی نیروی خود را به نمایش بگذارد، در جریان سازشی شرم‌آور در نطفه خفه شد. آنگاه می‌بایست، طبق معمول اینگونه نشریات و دیدگاه‌ها، ماهیت رهبری اتحادیه

دیه‌ها بر خواننده روشن شود. "سوسیالیسم" می‌نویسد:

"در جریان مذاکرات پیشین برای قرارداد ساعات کار، در سال ۱۹۸۴ و ۱۹۸۷ رهبری اتحادیه بکرات ماهیت مسالمت‌جویانه خود را برملا کرده بود. تعادل و تاخیر تا به کنونی نیز در اجرای ۳۵ ساعت کار در هفته محسوس. معاشات‌طلبی و فرمیسم غالب بر رهبری اتحادیه فلزکاران است. رهبری اتحادیه بیش از نمایندگی منافع کارگران، کارگزاری سرمایه - داران را عملا برعهده دارد. چنین نقشی ملهم از تاریخچه اتحادیه‌های کارگری آلمان بعد از دومین جنگ جهانی است که حیات اتحادیه‌های کارگری را با حیات سوسیال‌دموکراسی و فرمیسم آن عجین

می‌کند".

نشریه اکتبر نیز در همین مورد می‌نویسد:

"نگاهی به سیر وقایع و مضمون سازش حاصله روشنگر این واقعیت تلخ است. واقعیت تلخی که محصول سلطه فرمیسم سترون و عقیم سوسیالدمکراتیک برجانبش کارگری آلمان و محصول به پایان رسیدن عمر این فرمیسم بعنوان جریان پیش‌برنده مبارزات اقتصادی کارگران است. واقعیتی که یکبار دیگر به این حکم بنیادی صحه مسی‌گذار د که فرمیسم مبارزه برای رفرفم را خفه می‌کند.... رهبری اتحادیه تن به سازشی داده است که از سازش سال‌های ۸۴ و ۸۷ بمراتب از منافع کارگران دورتر است".

پس از توضیح ماهیت سازشکارانه رهبری اتحادیه‌ها اکنون می‌بایست طبعاً این امر توضیح داده شود که چگونه این رهبری خائن توانست با کمک سرمایه‌داران ایسن توده انقلابی را اغفال کند و اینکه چگونه علی‌رغم این سازش رهبری بازهم اتحادیه‌ها توانستند ساعات کار را کاهش دهند. سوسیالیسم می‌نویسد:

"کارفرمایان در این سازش نشان دادند درازای حفظ آرامش درکارخانـه و ادامه تولید در شرائط حساس کنونی، حاضرند بهایی را نیز بپردازند. بالاخره با اعلام موافقت رهبران اتحادیه و باتهدیدهای قلبی، حفظ و نفوذ و موقعیت خود در میان کارخانه را به آزمون گرفته بودند تا بر امواج حرکات کارگری سوار باشند، اعتصابات به خاتمه کشیده شد".

نشریه اکتبر موفق می‌شود که مساله را عمیق‌تر بررسی کرده و به کشف اسـراری پشت پرده نائل آید:

"اظهار نظرهایی که برتحولات پشت پرده‌ای متکی بود که بخوبی از توده کارگر مخفی نگه داشته می‌شد، با به پایان رسیدن مهلت قرار-داد قلبی، اتحادیه فلز باید دست به عمل می‌زد. حوادث بعدی نشان داد که اگر اتحادیه دست به این کار نمی‌زد، خود کارگران ابتکار عمل را بدست می‌گرفتند، رهبری اتحادیه به خوبی می‌دانست که باید بسر موج سوار شود".

حال که نمی‌توان منکر شد که چگونه این قرارداد برخلاف خواست رهبران سازشکار، جنبه‌ای از منافع توده کارگران را درخود داشته است، می‌بایست از طرف دیگر ثابت کرد که این موافقتنامه بریطن شرائط سیاسی موجود بِنفع سرمایه‌داران تمام شسده است. در "سوسیالیسم" می‌خوانیم:

" انعقاد قرارداد علاوه بر امتیازات اقتصادی یک پیروزی سیاسی برای کارفرمایان بود، چراکه علاوه بر اینکه اتحادیه پیشاپیش از پشتیبانی کارگران شرق آلمان محروم می‌ماند بلکه قرارداد به چاقی علی‌سه کارگران شرق آلمان تبدیل می‌شد".

در نشریه اکتبرنیز آمده است:

"پیروزی سیاسی کارفرمایان، کل اتحادیه را در موقعیتی ضعیف‌تر قرار می‌دهد. این امر بویژه امروز از این نظر مهم است که با حل مسأله وحدت دو آلمان اتحادیه‌ها از پتانسیل عظیم کارگران آلمان شرقی برخوردار خواهند شد".

پس از همه این بحث‌ها، حال می‌بایست نقطه‌امیدی برای آینده چنین جنبشی پیدا کرد. چراکه هیچ عقل سلیمی نمی‌تواند براحتمی بپذیرد که این توده انقلابی همواره به این رهبری رفرمیست و خائن تن در می‌دهد. تنها راه حل ممکن اینست که در آینده نزدیک توده انقلابی، رهبری سازشکار را برکنار کند. در این رابطه قاعدتاً باید یک گرایش سازشکار و یک گرایش انقلابی و رادیکال در اتحادیه‌ها موجود باشد و طبعاً این مبارزه و این تجربه باید گرایش رادیکال را تقویت کرده باشد. سوسیالیسم می‌نویسد:

" این تجربه خودمی‌تواند بستر رشد جنبش مستقل کارگری و پیدایش اشکال متناظر بر آن بوده و همچنین از یکسو به تضعیف گرایش اتحادیه‌ای بیانجامد و از سوی دیگر منجر به رشد رادیکالیسم انقلابی و دوری و گسست از توهمات سوسیال‌دمکراتیک و رفرمیسم کهنه جنبش کارگری آلمان شود. اینکه کی و چه زمانی مجدداً غول اعتصاب از دل جامعه کارگری آلمان برخاورد خاست، بستگی به تحرک گرایش رادیکال کارگری و تقویت نیروی گریز از چهارچوب فعالیت اتحادیه‌ای موجود در بین طبقه کارگر آلمان دارد".

همین امیدواری را نشریه اکتبر چنین فرموله می‌کند:

" تلاش‌های رهبری اتحادیه نخواهد توانست فقدان ظرفیت تاریخی را در هدایت و رهبری این مبارزات پوشیده نگه دارد. بدیهی است که رشد گرایش به سیاست رادیکال‌تر کارگری و نقد چهارچوب رسمی اتحادیه‌ای - امری که مدت‌هاست در آلمان نیز شروع شده است - شتاب بیشتری خواهد گرفت. رادیکالیسم کارگران این بار آنچنان نیرومند نبود که مبارزه برای ۳۵ ساعت در هفته را با قطعیت به پیش برد. اما آنقدر توان داشت که رهبری اتحادیه را درهراس از

یک آینده غیر قابل کنترل به چنین سازش خفت‌باری وادارد".

این نقل قول‌ها و مقایسه‌ها را می‌توان به دلخواه ادامه داد و از نشریات جریان‌ات دیگر چپ آلمانی و ایرانی در این خصوص نقل کرد. و یا اساساً نه تنها درباره مبارزات اخیر کارگران آلمان، بلکه نظرات آنها را درباره تمامی جنبش‌های کارگری جهان در قرن بیستم بررسی نمود. اما به همین حد اکتفا می‌کنیم. اینکه کلیه نظرات ارائه شده در این دونشریه که درباره جنبش اخیر کارگران آلمان آمده‌است و در بالا نقل شد، با واقعیات جنبش کارگری آلمان هیچ ربطی ندارد، مساله مورد بحث مان نیست. اشتباه است اگر فکر کنیم که چنین موضع‌گیری‌هایی ناشی از بررسی دقیق و یا حتی سطحی آن مسائل حاد و درونی جنبش کارگری و اتحادیه‌ای آلمان است. چنین موضع‌گیری‌هایی قبل از آنکه حتی گوشه‌ای از واقعیت را انعکاس دهد، در واقع از دیدگاه سنتی چپ نسبت به مسائل جنبش کارگری و وظائف و اهداف آن ناشی می‌شود. این دیدگاه از یک دیدگاه عمومی‌تر نسبت به مبارزه طبقاتی بطور کلی ناشی می‌شود. بر طبق این دیدگاه، مبارزه طبقات اجتماعی به مبارزه سیاسی احزاب نماینده این طبقات محدود می‌شود. از اینرو آن مبارزه طبقاتی را کامل و تمام‌عیار می‌دانند که احزاب گوناگون که هریک توده وسیعی از طبقه‌ای که نمایندگی آنرا به عهده دارند با یکدیگر بر سر قدرت سیاسی و حاکمیت به مبارزه برخیزند. در اینجا بجای اینکه مبارزه طبقاتی بمعنای مبارزه روزمره و جاری توده اهالی در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و ایدئولوژیک و جنبه‌های گوناگون زندگی فهمیده شود، تمام این اشکال و جنبه‌های گوناگون به مبارزه حزبی‌ای منحصر می‌شود که حزب می‌بایستی به تنهایی آن وظائف را به پیش برد و توده‌ها نقش دنباله‌رو و پشت جبهه را ایفا کنند. از اینرو طبیعی است که قدرت سیاسی طبقه کارگر به معنای قدرت سیاسی حزب او فهمیده شود و طبیعی است که هرابتکار و تشکل خود توده‌ها تا آنجاییکه حمایت از حزب و تأیید این دیدگاه‌های حزبی را در دستور کار خود قرار ندهد، حرکت و تشکلی انحرافی قلمداد شود. بنابراین خود توده‌های کارگر و تشکلات سندیکایی آنان صرفاً بمثابة ابزارها و وسائلی در نظر گرفته می‌شوند که می‌بایستی تحت رهبری سیاسی حزب یا سازمان کمونیستی قرار گیرند. در تحلیل نهایی هرگونه شرکت در جنبش‌های توده‌ای و هرگونه دامن‌زدن به مبارزه طبقاتی این هدف را دنبال می‌کند که این جنبش‌ها را متشکل کرده و تحت رهبری حزب و سازمان سیاسی خود درآورد، تا این حزب یا سازمان با پشتوانه توده‌ای‌تری به مبارزه با سایر احزاب بپردازد. بنابراین طبیعی است که از دیدگاه یک جریان سیاسی "رادیکال و چپ"، آن جنبشی از طبقه کارگر ارزشمند است که هرچه بیشتر جنبه شورشی و همگانی پیدا کند و هر چه بیشتر خواست‌ها و مطالباتی را طرح کند که بتواند حکومت بورژوازی و سایر احزاب

رقیب را افشا نماید، تا از این رهگذر بتوان چنین تشکلهایی را از زیر نفوذ دیگر - ان بیرون آورده به زیر نفوذ خود درآورد. این دیدگاه بجای اینکه جنبش طبقه کارگر را بمثابه جنبشی در خود و برای خود، مستقل و دارای مسائل ویژه خویش، حرکت و نیازهای درونی و چشم انداز خاص خویش بررسی کند، سعی می‌کند که بر اساس تئوری‌های خویش برای طبقه کارگر چشم انداز، اهداف و مسیری را تعریف کند که نه از منطق درونی و عینی خود حرکت طبقه کارگر بلکه از این تئوری‌ها نتیجه شده است. از اینرو، آنجاکه مسیر این تشکلهای طبقاتی، منطبق با تئوریهای این احزاب نیست تضاد میان این تئوری‌ها و زندگی روزمره خود طبقه کارگر به مثابه تضادهایی واقعی در درون خود مناسبات درونی توده‌های کارگر قلمداد شود. چنین است که در بحث درباره اتحادیه‌های کارگری، این تضاد بصورت تضاد میان رهبری خائو توده انقلابی طرح می‌گردد و یا درجائی که اتحادیه کارگری وجود ندارد، مساله توهم کارگران و تضاد میان منافع واقعی کارگران و توهمات بورژوازی آنان مطرح می‌گردد. از اینرو بی‌جهت نیست که تمام تلاش در این جهت مصروف می‌شود که بتوانند حقانیت خود را در مقابل حقانیت احزاب و افکار حاکم بر کارگران، صرفاً با تبلیغات و افشاگری ثابت کنند. جریان‌ات چپ دیگری سعی کرده‌اند در این راستا عمیق‌تر رفته و برای تضاد میان رهبری سازشکار و توده انقلابی و یا توهم بورژوازی توده‌ها حتی پایه اقتصادی پیدا کنند. ارائه تز - های مافوق سودا میریالیستی و اشرافیت کارگری و خریدن شدن بخشی از کارگران توسط بورژوازی، نمونه‌ای از این گونه تلاشهاست. از نظر تاریخی، منبع تغذیه تئوریک این دیدگاه‌ها، نظریات حاکم برجینش کمونیستی در اوایل قرن بیستم در تقابل با جناح رویزیونیستی در سوسیالدمکراسی آن زمان بود. رقابت جهت جذب اتحادیه‌های کارگری به سوی خود، در آن دوره، انگیزه اصلی این گونه تئوری‌ها بوده که هنوز بعد از ۸۰ سال بقوت خود باقی مانده است.

اما تردیدی نیست که اتحادیه‌های کارگری همانند هر تشکل دیگری دارای مسائل و مشکلات عدیده از نظر سازمانی، بورکراتیسم، رابطه رهبری با توده، تقسیم کار، توانا - ئیهای گوناگون در درون سازمان، تضاد بین گرایش برای مبارزه بیشتر و گرایش برای حفظ تشکیلات و غیره هستند. اما ساده‌نگری است که وجود این مشکلات را ناشی از رهبری خیانتکار بدانیم و اتحادیه را نفی کنیم.

تو گوئی تمام این مسائل حاد و پیچیده را می‌توان با تعویض عناصر و مهره‌های رهبری حل کرد و یا یک رهبری صادق و باصلاحیت و حسن نیت قادر است به تنها - یی به رفع این محدودیت‌ها بپردازد و "توده انقلابی بی‌شکل" را به سمت انقلاب و سوسیالیسم هدایت کند، تو گوئی که توده انقلابی فقط منتظر یک رهبری انقلابی است

تا همه چیز بخوبی و خرمی سپری شود. انگار نه انگار که همین توده انقلابی در هر کنگره و انتخاباتی، رهبری و نمایندگان را انتخاب می‌کند. از دو حال خارج نیست یا «توده انقلابی» توان انتخاب رهبری مناسب خویش را ندارد و در این بورکراسی همواره سرش کلاه می‌رود و شایستگی بیشتر از آنچه که موجود است از خود نشان نمی‌دهد و یا اینکه اساساً چنین مناسباتی امکان انتخاب یک رهبری مناسب را منتفی می‌سازد و بورکراتیسم بصورتی اجتناب‌ناپذیر عمل می‌کند که در هر صورت این مساله را باید با تمام جوانب و جزئیات آن مستقل از افراد بررسی کرد. یک نکته را در این مورد نباید فراموش کرد و آن اینکه هر فردی حتی در موقعیت رهبری، چهارچوب عمل حدوداً مشخصی دارد و اگر در نظر بگیریم که تاریخ چنین تشکلهائی طی ده‌ها سال همواره عملکردی واحد در رهبری داشته است، پس بایست عمیق‌تر به مناسبات درونی اتحادیه‌ها پرداخت. این دیدگاه هرگز به این مساله نمی‌پردازد که چرا در درون دگ ب، اتحادیه‌های گوناگون با رهبرانی با درجات متفاوت رادیکال-لیسم وجود دارند. از رهبری رادیکال اتحادیه چاپ و فلز تا رهبری بسیار محافظه-کار اتحادیه‌های کارگری شیمی، یا معدن و خواربار. این درجات مختلف رادیکالیسم در رهبری این اتحادیه‌ها در هر کنگره‌ای و با وجود تعویض عناصر بازم بقوت خود باقی است. آیا این نمی‌تواند حاکی از این باشد که رهبری هر اتحادیه با وجود ضعف‌ها و قدرت‌هایش، رادیکالیسم و دیدگاه‌های متشکل در همان اتحادیه را بنحوی منعکس می‌سازد؟

تلاش‌های مکرر نویسنده برای پیدا کردن منابعی جدی که تز رهبری بد و توده خوب را مستدل کرده باشند و یا لاقلاً با فاکت‌های واقعی نشان داده شده باشد، تا کنون بی‌ثمر بوده است. منابع متعددی که در این خصوص نوشته شده است، بیشتر یا جنبه افشاگری دارد و یا اینکه یک استنباط و تصور و حتی پیشداوری است. در آلمان حداقل تلاش‌های متعددی در اثبات این امر بعمل آمده است. دیدگاه عمومی جامعه شناسی رسمی آلمان و انتشارات وابسته به کارفرمایان آلمانی بر اساس تفاوت توده و رهبری استوار است. در اینجا قدرت‌طلبی رهبران و مسئولین اتحادیه‌ها برای این اساس توضیح داده می‌شود که این افراد یا به خاطر پیشداوری‌های ایدئولوژیک به تحریک کارگران می‌پردازند و یا اینکه رشد و بقای هر اتحادیه کارگری معلول آنست که همواره چیزی ملموس - مثل افزایش دستمزد و غیره - برای کارگران بیار آورد و از طرف دیگر با اعتصابات و اکسیون‌های متعدد حضور و لزوم اتحادیه را به کارگران نشان دهد.

اما در حاشیه باید ذکر کرد که تئوری جدیدی بنام "فرهنگ کارگران" که در بیست سال اخیر در آلمان و بسیاری کشورهای دیگر وجود آمده است، سعی می‌کند که نسه

تردیدی نیست که در خصوص همین مساله ۳۵ ساعت کار در هفته و برای درک همه جانبه تر از این جنبش و اساسا جنبش کارگری در دهه اخیر می‌بایستی نه فقط به اشکال بروز این جنبش و ظهور اعتصابات و یا نظرات رسمی اتحادیه و یانمایندگان کارگران در هر کارخانه اکتفا نمود بلکه فراتر از آن به سطح فرهنگی، طرزتفکرو تصورات عمومی کارگران آلمانی مستقل از نظرات اتحادیه پرداخت. چنین گرایشی از پائین شاید می‌توانست خیلی واقعی‌تر و ملموس‌تر، پیچیدگی و گستردگی و عمق این جنبش را انعکاس دهد.

این ساده‌نگری است که مسائل پیچیده سازمانی درونی اتحادیه‌های کارگری را با تعویض چند نفر در سطح رهبری قابل حل قلمداد کنیم و یا اینکه تصور کنیم که می‌توان به این ترتیب اتحادیه‌های کارگری را در درازمدت تحت رهبری یک حزب سیاسی درآورد. تاریخ دو بیست‌ساله جنبش کارگری شاهد آن بوده است که همواره جریان‌ات و نیروهای گوناگون طبقاتی و ایدئولوژیک سعی در هدایت این جریان عظیم طبقاتی بسوی دیدگاه‌ها و منافع خود داشته‌اند. اگر در دوره‌های کوتاهی در ظاهر امر چنین همسویی در درون جنبش‌سندیکایی کارگران با این یا آن جریان وجود داشته است، اما هرگز به پرنسیب تبدیل نشده است. این واقعیت ایجاب می‌کند که به بررسی همین جنبش و سمت و سوی درونی آن بپردازیم و نه اینکه به آن بمشابه توده بی‌شکل و محتاج به رهبری بنگریم. تمام تلاش‌هایی که بکار رفته تا جنبش این طبقه را "رهبری" کند و بسوی این یا آن منافع یا اتویی بکشاند از قبیل و همواره محکوم به شکستی تلخ است. متقابلا تمام آن تاثیرات اساسی‌ای که جنبش‌های فکری و در راس آن مارکسیسم بر جنبش کارگری داشته‌اند و دارند در این است که بتوانند مشکلات و مسائل پیچیده این جنبش را عمیقا مورد نقد قرار داده و در سازماندهی آن در جهت روند درونی خود جنبش کارگری کمک کنند.

طبقه کارگری که بیاموزد در دوران افت و دوران کسالت‌آور و یکنواختی، زندگی عادی خویش را پیش برد و مسائل خود را در سطح جامعه در سطحی توده‌ای و میلیونی نی درک کرده و سازماندهی‌کند، طبقه‌ای که بیاموزد به هر چیزی که به او مربوط است و به تمام مسائل اجتماعی برخورد کند، می‌تواند نیروی قابل اتکای جامعه آینده باشد و حیات آنرا در درازمدت تضمین کند. وگرنه در طی بحران‌های انقلابی جامعه، هنگامیکه مساله تغییر نظم به مساله روز تبدیل می‌شود و شور انقلابی و سیاسی همگان را فرا می‌گیرد، خواه ناخواه به مساله تغییر نظم اقتصادی و قدرت سیاسی پاسخ می‌دهد. متناسب با سطح آگاهی و تشکل توده‌ها داده خواهد شد. اما آنچه که می‌تواند تداوم آنرا پس از فرونشستن شور انقلابی تضمین کند، همین طبقه کارگر آموزش دیده در دوران طولانی و رخوت‌آور رکود می‌باشد.

تنها کسانی که مساله سوسیالیسم را مساله قدرت‌یابی حزب رهبری کننده طبقه می‌فهمند، تنها کسانی که به سوسیالیسم بمثابة جامعه‌ای می‌نگرند که سرمایه‌دار در آن وجود ندارد و کارگر در آن مرفه‌تر می‌شود، اصرار دارند از این مکتب پایه‌ای و اساسی-مبارزات روزمره و اتحادیه‌ای - پرش کنند و زودتر شاهد مبارزات سیاسی طبقه باشند.

تاریخچه تعاونی‌ها

در اینجا لازم است که اشاره‌ای کوتاه به تاریخچه و سابقه شرکت‌های اقتصادی وابسته به اتحادیه‌های کارگری بکنیم. برای این منظور این تاریخچه را به دودوره - یکی از ابتدا تا قبل از جنگ جهانی دوم و دیگری از بعد از جنگ تا کنون - تقسیم کرده و از بین شرکت‌های متعدد در حوزه‌های گوناگون، فقط به چندتای آنها اشاره می‌کنیم: تاریخچه تعاونی‌های مصرف و تولید کارگران، صندوق‌های بیمه کارگران، صندوق پس‌انداز بانک و فعالیت‌های خانه‌سازی اتحادیه‌های کارگری. در قرن نوزدهم حاملین ایده‌های برابری و جهان‌وطنی، در واقع صنعتگران آلمانی بودند که در جستجوی کار به شهرها و مناطق گوناگون و حتی کشورهای مختلف درگشت و گذار بودند. وضعیت زندگی این صنعتگران و تجارب گسترده آنها در این "کوچ‌کردن‌ها"، آنان را با بسیاری از ایده‌ها منجمله ایده‌های سوسیالیستی فرانسوی آشنا می‌کرد. از جانب دیگر سطح نازل زندگی آنان، آنها را وادار می‌کرد که در بسیاری از موارد، اجاره خانه، بهای مواد غذایی و خرج سفر و غیره را گران بپردازند. اولین تعاونی‌های ایجاد شده در واقع بیان این تلاش بود که آنها با خرید اجناس و توزیع آن در بین اعضا، می‌خواستند سطح زندگی‌شان را بهبود بخشند و ایده‌های اشتراکی‌شان را به اجرا درآورند. با صنعتی‌شدن آلمان و پیدایش و نیرومند شدن طبقه کارگر صنعتی، در اوضاع خاص زندگی خویش، ایده‌های همبستگی و خودیاری به موازات یکدیگر در میان کارگران تقویت می‌شد که منجر به پیدایش اتحادیه‌ها و تعاونی‌های گوناگون کارگری شد. سابقه اولین تعاونی‌ها به سال ۱۸۴۵ و تشکیل تعاونی کمیتس - Chemnitz برمی‌گردد. پس از شروع انقلاب ۱۸۴۸ تعاونی‌های بسیاری در شهر - های گوناگون تشکیل شد و تا قرن بیستم کماکان در حوزه‌های گوناگون ادامه داشت، بطوریکه نقش سیاسی و اقتصادی تعاونی‌های مصرف بسیار قابل توجه بود. با تشکیل انجمن مرکزی تعاونی‌های مصرف در اوایل ۱۸۵۳ تعداد ۳۰۳ تعاونی به آن پیوستند که در آخر همان سال این رقم به ۶۶۶ افزایش یافت. تعداد اعضای تعاونی‌ها از ۵۷۳ هزار در سال ۱۹۰۳ به یک میلیون و شصدهزار در سال ۱۹۱۳ افزایش یافت و تا سال ۱۹۲۳ این رقم به مرز ۳ میلیون رسید. مجموع فروش آنها در این مدت از ۳۸۰ میلیون مارک به ۱/۴ میلیارد مارک در سال ۱۹۲۰ افزایش یافت و تعداد

فقط بطور جدی به مساله توده و رهبری اتحادیه‌ها، بلکه فراتر، به مساله تفاسی-وتها و یگانگی‌ها و چگونگی روابط توده‌های کارگر با تشکلهای توده‌ای کارگری بپردازد. این سلسله بحث‌ها و تئوری‌ها که از کتاب "فرهنگ کارگری" جمع‌آوری شده توسط Ritter در سال ۷۱، شروع شده و نام خود را از آن گرفته، می‌کوشد که بررسی جنبش کارگری و تاریخ آنرا از زاویه دیگری مورد بررسی قرار دهد و بر خلاف آنچه که در مورد بررسی جنبش کارگری از ابتدا تاکنون رسم بوده است، مسائل را نه از زاویه موضعگیری و نظریات تشکلهای کارگری و نشریات و نظرات رهبران این تشکلهای بلکه از دیدگاه عمومی خود کارگران و مسائل زندگی روزمره آنان و در ارتباط با مسائل سیاسی و صنفی مورد بررسی قرار دهد. این گونه تاریخ‌نگاری از پائین، منابع تحقیق خود را نه فقط از کتب و نشریات گوناگون بلکه بطور عمده از درون یعنی مثلا خاطرات کارگران، مکاتبات آنان، بحث‌های عمومی بین آنها جستجو می‌کند. در همین راستا بررسی آن تشکلهای توده‌ای و منفرد کارگری ارزش خاصی پیدا می‌کنند که جنبه فرهنگی و عام دارند مانند: تشکلهای گوناگون فرهنگی، آموزشی، تفریحی و ورزشی کارگران. در چنین بررسی‌هایی این هدف دنبال می‌شود تا انگیزه‌ها، آرمان‌ها، طرز تفکر و هویت روزمره توده‌های وسیع کارگری در هر دوره‌ای بر متن‌شرا-بیط خاص سیاسی-اقتصادی روشن گردد. طبعاً اینکه چگونه خود این انگیزه‌ها و طرز تفکر و زندگی روزمره توده‌های کارگر در تشکلهای وسیع و متعدد اقتصادی سیاسی بازتاب می‌یابد، در چهارچوب همین بحث می‌گنجد. عبارت دیگر روشن کردن روابط متقابل توده‌ها با تشکلات، محدود و مشروط شدن هریک از این دو مقوله — بوده و تشکیلات با یکدیگر و توسط یکدیگر از بحث‌های مهم این تئوری می‌باشد. با وجود اینکه مدت بالنسبه کوتاهی از عمر این بحث می‌گذرد، مقالات، کتب و تزه‌های دانشگاهی متعددی در این خصوص نوشته شده است که حدوداً هریک از آنها از جنبه‌های گونا-گون به مسائل فوق‌الذکر از ابتدای جنبش کارگری تا کنون پرداخته‌اند. در این راستا خاطرات، مکاتبات، عریضه‌ها، یادداشتها و مشاهدات بسیار زیادی از ابتدای جنبش کارگری تاکنون، نشر یافته‌اند. لازم به تذکر است که ضرورت این بحث از طرف دو جریان کاملاً متفاوت، اهداف متعددی را دنبال می‌کند. از یک طرف بسیاری از فعالین جنبش کارگری و چپ جدید بدنبال تصویر واقعی‌تر و عینی‌تر از جنبش کارگری در گذشته و حال هستند و از طرف دیگر جامعه‌شناسی و تاریخ‌نویسی آکادمیک و رسمی آلمان در این مبحث این هدف را دنبال می‌کند که جنبش کارگری را نه بمنابۀ یک جنبش طبقاتی با منافع مشخص دائمی، بلکه بمنابۀ یک گروه اجتماعی عادی با مسا-ئل ویژه بررسی کند و تحقیق در تاریخ جنبش کارگری و کارگران را تا سطح بررسی مثلا زندگی و فرهنگ رانندگان کامیون و یا کولی‌ها و یا سربازان تقلیل دهد.

شاغلان این تعاونی‌ها در سال ۱۹۲۷، ۵۰ هزار نفر بود. در دهه بیست گسترش دامنه فعالیت‌های تعاونی‌ها، تمرکز بیشتر آنها را بدنبال داشت که بخودی خود از نقش روابط دمکراتیک درونی آنها کاسته شد. چراکه گسترش دامنه کار و تعداد اعضا، بسیاری از تعاونی‌ها را وادار به تغییر اساسنامه کرد، بطوریکه تعاونی‌هایی که بیش از سه هزار عضو داشتند بجای مجمع عمومی اعضا و تصمیم‌گیری مشترک در مورد امور تعاونی، نظارت و دخالت در آن، بایستی مجمع عمومی نمایندگان را جایگزین آن کنند.

بحران سال‌های ۳۰-۱۹۲۰ بر روی تعاونی‌ها تاثیر اساسی برجای گذاشت و تعاونی‌ها در مجموع از این بحران بدون ضرر قابل‌ذکری بیرون آمدند. اما در سال ۱۹۳۳ با روی کار آمدن فاشیسم در آلمان، تعاونی‌ها در اوایل کار، در معرض یورش افراد نازی قرار می‌گرفتند تا بالاخره در ماه مه ۱۹۳۳ بزور تمامی تعاونی‌ها به تصرف حزب فاشیستی DAF (جبهه کارگران آلمانی) درآمد. بسیاری از اعضا، فعالین و رهبران تعاونی‌ها دستگیر شده و به تبعید تا اردوگاه‌های کار فرستاده شدند.

از همان ابتدای پیدایش تعاونی‌ها در جنبش کارگری آلمان، چشم‌انداز این تعاونی‌ها با انواع ایده‌های سوسیالیستی درآمیخته بود. بطور مثال درک پرودن از تعاونی‌ها و نقش آنها یا درک لاسال که از تعاونی‌ها متمرکز شده و برخوردار از حمایت دولت، انتظار نوعی سوسیالیسم مساوات‌طلبانه را داشت، که در آن از استثمار خبری نیست.

مارکس متقابلاً، در مورد تعاونی‌ها، بارها مطالب گوناگونی نوشته است. در بیا - نیه‌ای از انترناسیونال آمده است:

"وظیفه جامعه بین‌المللی کارگران اینست که حرکت‌های خود بخودی

طبقه کارگر را متحد و عمومی نماید. این عمل به معنی دیکته کردن

یک دکترین و یا حاکم کردن یک سیستم بر آن نیست. بدینجهت‌کنگره

نمی‌بایست هیچ سیستم ویژه تعاونی را اعلام کند، بلکه می‌بایست به

توضیح چند پرنسیپ عمومی اکتفا نماید.

الف) ما جنبش تعاونی را بعنوان یک نیروی محرک جهت تغییر

جامعه کنونی، جامعه‌ای که بر تضاد طبقاتی استوار است، ارزیابی

می‌کنیم. خدمت بزرگ آن در این نهفته است که عملاً نشان می‌دهد که

سیستم استبدادی و فقرآور یوغ سرمایه برگرده کار می‌تواند توسط

سیستم پر بار و جمهوری خواه تجمع تولیدکنندگان آزاد و برابر به کنار

زده شود.

ب) اما آن سیستم تعاونی محدود شده در ابعاد کوچک که تک تک

بردگان مزدوری بوسیله کوشش‌های شخصی خود ایجاد می‌کنند، هرگز قادر نخواهد بود جامعه سرمایه‌داری را دگرگون کند. تبدیل تولید اجتماعی به یک سیستم همه جانبه و موزون کار تعاونی نیاز به تغییرات همگانی اجتماعی دارد. آنچنان شرایط عمومی اجتماعی‌ای که فقط از طریق گذار قهرسازماندهی شده اجتماع، یعنی قدرت دولتی، از دست سرمایه‌داران و مالکان به دست خود تولیدکنندگان به واقعیت بپیوندد.

ج) ما به کارگران توصیه می‌کنیم که بیشتر، تعاونی‌های تولید را مورد توجه قرار دهند تا تعاونی‌های مصرف. تعاونی‌های مصرف فقط در سطح به سیستم اقتصادی کنونی برخورد می‌کنند، در صورتیکه تعاونی‌های تولید به بنیان آن چنگ می‌اندازند.

د) ما به همه شرکت‌های تعاونی توصیه می‌کنیم که قسمتی از کل‌درآمد خود را به صندوق مالی جهت تبلیغ پرنسیپ‌های خود در حرف و در عمل، بعبارت دیگر یعنی از طریق کمک به ایجاد تعاونی‌های جدید تولیدی، گسترش درساها و نظریات خود، اختصاص دهند.

ه) برای معانعت از تبدیل شرکت‌های تعاونی به شرکت‌های سهامی بورژوازی متداول، می‌بایست همه کارگرانی که در شرکت‌های تعاونی مشغول به کارند، چه سهامدار و چه غیر از آن، به مقیاس مساوی‌انسد آن بهره‌مند گردند. ما خواست‌های سهامداران را فقط بعنوان یک تدبیر در زمان محدود، جهت دریافت بهره‌های پائین از سود سهام، قبول داریم". (کلیات مارکس و انگلس، جلد ۱۶، ص ۱۹۶-۱۹۵)

در جنبش تعاونی‌های آلمان، تئوری‌های لاسال نیز مدتی ایده حاکم بر بسیاری از فعالین تعاونی‌ها بود. لاسال معتقد بود که تعاونی‌ها با حمایت دولت می‌توانند اشکالی را بسط دهند که به سوسیالیسم منجر شود. دیدگاه دیگر، دیدگاه برنشتین بود. دیدگاه او در مورد تعاونی‌ها و سوسیالیسم، از اوایل قرن بیستم تا شیبلا - واسطه کمتری در جنبش کارگری داشت تا بعد از جنگ جهانی اول. دیدگاه برنشتین در هنگام طرح آن مورد مخالفت بسیاری از فعالین جنبش کارگری واقع شد (بطور نمونه ر.ک به رفرم اجتماعی یا انقلاب، نوشته روزالوگزامبورگ، مندرج در منتخب فارسی او).

رویزونیسم در سوسیالدموکراسی آلمان وظایف جدیدی برای تعاونی‌ها در نظر می‌گرفت. تعاونی‌های گسترش یافته، یعنی شرکت‌های اقتصاد جمعی بمثابة آلترنا - تیوی در برابر سرمایه‌داری فرض می‌شود، بطوریکه با گسترش دامنه شرکت‌های

اقتصادی کارگران، سرمایه داری به سوسیالیسم تبدیل می‌شود. درکنار این مساله ، مساله بی‌طرف بودن تعاونی‌ها از نظر سیاسی نیز در جنبش تعاونی و سوسیال - دمکراسی آلمان از موضوعات مورد مشاجره بود. بطوریکه کنگره سال ۱۹۱۰ انترنالا-سیونال، منجمله به این امر پرداخت. از میان قطعنامه های پیشنهادی گوناگون، طرح پیشنهادی سوسیالدمکراسی روسیه توسط لنین چنین فرموله گشت:

" تعاونی‌های مصرف کارگری می‌توانند بوسیله کاهش قیمت و بهبود وضع کارگران استثمار را محدودکنند، تعاونی‌ها برای مبارزات اقتصادی و سیاسی حائز اهمیت هستند و می‌توانند کارگران را در اعتصابات حمایت کنند. اما البته تاثیر آن تحت شرایط سرمایه داری محدود است .

تعاونی‌های مصرف ارگان بلاواسطه مبارزه علیه سرمایه داری نیستند. از این رو از کارگران خواسته می‌شود که :

الف) در تعاونی‌های مصرف کارگری وارد شوند و توسعه آنها را با تمام وسائل طلب کنند و از سیمای دمکراتیک این سازمان‌ها دفاع کنند.
ب) یا تبلیغ سوسیالیستی در تعاونی‌های مصرف به بسط ایده های سوسیالیستی و مبارزه طبقاتی در میان کارگران بپردازند.
ج) همزمان تلاش کنند که بین تمام اشکال مبارزات کارگران هماهنگی ایجاد شود. (لنین، کلیات، جلد ۱۶، ص ۲۸۲)



در طی نیمه دوم قرن ۱۹، کارگران در بسیاری از مناطق گوناگون آلمان به تشکیل انجمن‌های برادری و خودیاری بمنظور حمایت از خود در مقابل بیکاری و حوادث دست زدند. همچنین اتحادیه های کارگری درکنار وظائف عادی خود در مواقع بیماری، سوانح، از کارافتادگی و همچنین مخارج کفن و دفن و کمک به خانواده اعضای اتحادهای در صورت مرگ یا طلاق کمک می‌کردند. اما این خطر در اتحادیه های کارگری احساس می‌شد که اتحادیه از وظائف مهم خود یعنی مبارزه برای بهبود وضع کارگران در مقابل سرمایه داران منصرف شده و به یک موسسه خیریه کارگری تبدیل شود. از این رو همزمان با اینکه اتحادیه ها این گونه وظائف را از خود سلب می‌کردند، بسط ایجاد و تقویت موسسات خیریه کارگران کمک می‌رساندند. احتیاج مبرم کارگران به تضمینی در مقابل بیماری آنچنان حاد بود که از همان اوایل پیدایش جنبش کارگری صندوق‌های بسیاری در این خصوص تشکیل شد. مثلا در سال ۱۸۷۶ تعداد ۵۲۳۹ صندوق

حمایت از کارگران بیمار وجود داشت که ۸۶۹ هزار کارگر را شامل می‌شد. لازم بسه تذکر است که اوایل صندوق‌هایی وجود داشت که با کمک شهرداری‌ها و کارفرمایان ایجاد می‌شد، اما بمرور که کارفرمایان از این تجمع‌ها خطر رشد ایده‌های طبقاتی و اتحادیه‌ای را حس می‌کردند، از حمایت مالی از آنها خودداری نمودند.

در دهه هشتاد قرن ۱۹ که بیمه‌های بیماری و سوانح کار قانوناً تصویب شد، تما- پیل اتحادیه‌ها به تقویت این صندوق‌های خودیاری روبه نزول گذاشت. اما دراوایل قرن بیستم که قوانین بیمه بضرر کارگران تصویب می‌شد، نیاز کارگران برای بیمه‌ای که مطابق با سطح زندگی فعلی و بهتر آنها باشد، ایجاد بیمه کارگری را بیش از پیش ضروری می‌ساخت. بطور مثال در سال ۱۹۰۵ درکنگره اتحادیه‌های کارگری، پیشنهادهای برای تشکیل یک شرکت بیمه کارگری مطرح شد که آرای کافی برای تصویب بدست نیارود. بالاخره در سال ۱۹۱۲ پس از تصویب کنگره، اتحادیه کارگران دست به تشکیل یک شرکت بیمه عمر بنام Volksfürsorge زد. این شرکت بیمه یکی از اقدامات برجسته اتحادیه‌های کارگری بود که از همان ابتدا محبوبیت زیادی در بین کارگران کسب نمود. این خود یکی از انگیزه‌های اصلی اتحادیه‌های کارگری بود تا به این وسیله بتوانند محبوبیت اتحادیه‌های کارگری را در بین اقشار وسیعتری از کارگران گسترش دهند و با رشته‌های متعددی توده‌های وسیعی از کارگران را با اتحادیه و مزایای آن مرتبط سازند. تا شیراین شرکت در عضویت تعداد بیشتری از کارگران در اتحادیه‌ها نیز چشمگیر بود. رابطه تنگاتنگ این شرکت با اتحادیه و تعاونی‌ها به گسترش آن کمک شایانی کرد. تا سال ۱۹۱۴، ۱۶ هزار کارگر عضو این شرکت بیمه بودند که رقمی حدود ۲۵ میلیون مارک حق بیمه را شامل می‌شد. در سال ۱۹۲۹ این شرکت به بزرگترین شرکت بیمه در آلمان - از نظر تعداد بیمه‌شدگان - تبدیل شد که ۱۲ میلیون قرارداد بیمه عمر را شامل می‌گشت. در سال ۱۹۲۵ این شر- کت دامنه کار خود را از حوزه بیمه عمر به بیمه آتش‌سوزی و اموال نیز گسترش داد. در سال ۱۹۳۳ این شرکت از یورش نازی‌ها درامان نماند. مدیریت آن برکنار شد و با وجود جایگزینی کارکنان آن توسط نازی‌ها و تصاحب این شرکت، این شرکت کماکان در طی دوره نازی بمثابه یک شرکت بیمه کارگری باقی ماند.

مانند کارگری

مساله تشکیل و ایجاد صندوق‌های پس‌انداز، قبل از اینکه از جانب کارگران و اتحادیه‌ها مطرح شود، قبلاً توسط اتحادیه‌های کارگران مسیحی، اتحادیه‌های کار- مندان و اتحادیه‌های کارگران وابسته به حزب لیبرال تحقق پیدا کرده بود. هرچند

که صندوق‌های پس‌انداز مختلف از همان ابتدای جنبش کارگری در میان صحافیان، مسگران و استاد کاران ایجاد شده بود، اما با گسترش شبکه صندوق‌های پس‌انداز عمومی، صندوق‌های پس‌انداز کارگری روبه کاهش گذاشت. علت دیگر این امر، این واقعیت بود که تعاونی‌های کارگری همزمان نقش صندوق پس‌انداز را نیز برای کارگران ایفا می‌کردند. برای کارگران بسیار عملی‌تر و مرسوم‌تر بود که پول اضافی خود را در اختیار تعاونی مصرفی بگذارند که خود نیز عضو آن بودند. این عمل تا قبل از جنگ جهانی اول در آلمان بسیار مرسوم بود و هنوز هم در میان کارگران انگلیسی رواج دارد.

همچنین لازم به تذکر است که نیاز کارگران به خدمات یک صندوق پس‌انداز یا بانک کارگری تا قبل از جنگ جهانی اول، بیشتر توسط شرکت‌ها و صندوق‌های بیمه انجام می‌گرفت. مسائلی از قبیل خدمات اجتماعی مربوط به سالخوردگان، از کارافتادگی، جهیزیه برای دختران کارگران یا مخارج آموزش حرفه‌ای پسران در حوزه وظایف صندوق‌های بیمه قرار می‌گرفت.

بحث تاسیس یک بانک کارگری از همان اوایل پیدایش اتحادیه‌های کارگری همواره مطرح بود. در سال ۱۸۷۲ در اولین کنگره اتحادیه‌های کارگری، تقاضای تشکیل یک بانک کارگری طرح گشت که آغشته به ایده‌های پرودنی بود. هرچند که یک بانک کارگری تا سال ۱۹۲۴ تاسیس نشد، اما ایده آن در تمامی کنگره‌ها همواره مطرح می‌گشت.

از جانب دیگر این تفکر نیز در میان بسیاری از فعالین وجود داشت که مبلغ قابل ملاحظه‌ای که از حق عضویت بدست می‌آید، می‌تواند در یک بانک کارگری به کار گرفته شود تا در صورت پیش‌آمد هر ضرورتی برای کارگران، در مورد مناسب بکار گرفته شود. نکته دیگری که در عدم پیدایش یک بانک کارگری موثر بود عبارت بود از اینکه اتحادیه‌های تعاونی مصرف در سال ۱۹۰۹ دست به تشکیل یک بانک زدند که محل نگهداری درآمدهای اتحادیه‌ها بود و همچنین در صورت لزوم به آنها اعتبار می‌داد. اینکه چرا تاسیس یک بانک کارگری تا قبل از جنگ جهانی اول تحقق پیدا نکرد با تفکر حاکم بر جنبش کارگری نیز قابل توضیح است. پس از شروع جنگ جهانی اول و تقویت ایده‌های راست در جنبش کارگری، این ایده هرچه بیشتر تقویت شد که برای غلبه بر سرمایه‌داری باید در همان چهارچوب و با همان ابزارهای سرمایه‌داران فعالیت کرد.

بالاخره پس از کنگره اتحادیه‌های کارگری در لاپیزیک که تاسیس یک بانک کارگری را تصویب نمود، این بانک در سال ۱۹۲۴ با سرمایه اولیه ۷۵۰ هزار مارک که سرمایه آن بطور اساسی از یک چاپخانه کارگری متعلق به اتحادیه و چند موسسه اقتصادی

دیگر اتحادیه و همچنین شرکت بیمه اتحادیه گردآوری شد، تاسیس گردید. در ۱۹۲۵ سرویس حساب پس‌انداز برای این بانک در نظر گرفته شد. در سال ۱۹۲۸ این بانک اکثریت سهام یک بانک دره‌نوفر را خریداری کرد و در سال ۱۹۲۶ یک کارخانه بزرگ دوچرخه سازی را خریداری نمود. علت خرید این کارخانه دوچرخه-سازی آن بود که این کارخانه از مدت‌ها پیش و برای اولین بار دوچرخه‌ها را بصورت قسطی به افراد و شرکت‌ها می‌فروخت. نیاز آن دوره کارگران به دوچرخه که مهمترین وسیله نقلیه آنها را در آن زمان تشکیل می‌داد و عدم آمادگی این کارخانه برای فروش قسطی به کارگران باعث شد که بانک کارگران تلاش کند که این کارخانه را خریداری کرده و دوچرخه قسطی و با قیمت مناسب در اختیار کارگران قرار دهد.

بهرحال دامنه نفوذ بانک بسرعت افزایش یافت و به مرور شرکت‌های دیگر را بر حسب نیاز، خریداری و به خود ملحق کرد. بحران اقتصادی سال ۱۹۲۹ تاثیر چندانی بر این بانک به جا نگذاشت و در سال ۱۹۳۰ این بانک ۱۰۰ شعبه داشت. در سال ۱۹۳۳ این بانک نیز توسط فاشیست‌ها مصادره گشت و در طی دوران جنگ به خدمت طرح‌های نازی‌ها درآمد.

فعالیت‌های اتحادیه در زمینه مسکن

ریشه فعالیت‌های ساختمانی در جنبش کارگری آلمان به دومنشا کاملاً متمایز برمی‌گردد. یکی فعالیت‌های مستقیم خود اتحادیه و دیگری فعالیت‌های تعاونی ساختمانی کارگران. در بدو رشد جنبش اتحادیه‌های کارگری، جلسات اتحادیه‌های کارگری در خانه - های خود کارگران تشکیل می‌شد. اما با افزایش تعداد شرکت‌کنندگان و تعداد جلسات وجود خانه‌ها و سالن‌های خاصی برای فعالیت‌های اتحادیه ضروری بود. اما اتحادیه - ها، همواره با این مشکل روبرو بودند که کسی حاضر نبود خانه‌ای به این منظور به اتحادیه‌ها اجاره دهد یا رستوران خود را به جلسات اتحادیه اختصاص دهد. بالاخره اولین قدم در سال ۱۸۹۵ برداشته شد و اتحادیه‌ها از آن بی‌بعد خود مالک خانه و زمین شدند. بلافاصله در شهرهای گوناگون نیز به منظور فعالیت‌های جاری اتحادیه بناهای متعدد خریداری شد که به "خانه ملت" معروف گشت.

در اوایل قرن بیستم بسیاری از خانه‌های اداری اتحادیه شامل دفتر، سالن جلسات و سخنرانی ایجاد شد و در جنب آن رستوران‌ها، سالن‌های تئاتر و نمایش و کنسرت و جشن خریداری گردید. همچنین اتحادیه‌ها دست به تاسیس کتابخانه‌های کارگری و مغازه‌های کوچک در جنب ساختمان‌های اتحادیه زدند. تحت شعار "ملت شایستگی بهترین چیزها را دارد"، به نمای ظاهری ساختمان‌های اتحادیه نیز توجه

می‌شد تا حدی که ساختمان‌های اتحادیه معمولاً جزء زیباترین بناهای هر شهر بود. اما نه فقط اداره ساختمان‌های اتحادیه‌ها، بلکه بناهای تعاونی‌ها، سالن‌های ورزشی کارگران، دفاتر حزب سوسیال‌دمکرات و ساختمان‌های انتشارات و چاپ و غیره نیز احتیاج به ارگانی برای تاسیس و تعمیر داشتند. از آنجا که هر مشکل محلی خود فاقد توانایی مالی برای ایجاد چنین ساختمان‌هایی بود معمولاً بصورت مرکزی و توسط یک شرکت سهامی بامسئولیت محدود اداره می‌شد. مخارج سالانه برای این ساختمان‌ها بین ۱۰۰ تا ۴۰۰ هزار مارک در نوسان بود. تا بقدرت رسیدن هیئت‌رئس ساختمان‌های جنبش کارگری شامل ۲۵۰ ساختمان و دفتر، خانه ملت، خوابگاه‌های تفریحی و مکان تفریحی کارگران بود که تماماً به تصرف نازی‌ها درآمد. اما درکنار این فعالیت‌های حاشیه‌ای اتحادیه‌های کارگری که صرفاً از طریق یک شرکت ساختمانی وابسته به اتحادیه به پیش برده می‌شد، فعالیت‌های دیگری نیز از جانب کارگران وجود داشت، که مستقیماً ربطی به اتحادیه‌های کارگری نداشت. با اینکه قبل از جنگ جهانی اول و از نیمه دوم قرن نوزدهم نمونه‌های فراوانی از تلاش کارگران برای تشکیل تعاونی‌ها های مسکن کارگری وجود داشت، اما پس از جنگ جهانی اول این عملیات پراکنده به شکل جریان‌ات بالنسبه نیرومندی درآمد. خرابی ناشی از جنگ و مشکل مسکن کارگران، بخودی خود تعاونی‌های متعددی را بین کارگران جهت ایجاد مسکن بوجود آورد. در سال ۱۹۱۹ اتحادیه کارگران ساختمانی، دست به تشکیل شرکتی با مسئولیت محدود زد که نام آن "شرکت ساختمانی کلبه برای ساختن خانه‌های ارزان قیمت" بود. فعالیت این شرکت صرفاً به برلین محدود بود، اما در سال ۱۹۲۰ در هامبورگ نیز یک شرکت بزرگ ساختمانی بوجود آمد که ایده‌های سوسیالیستی بر آن حاکم بود. تئوریسین این ایده‌ها مارتین واگنر بود. او این چشم‌انداز را تصویر می‌کرد که این شرکت‌ها می‌بایست تحت اختیار اتحادیه‌های کارگری باشند. بهر حال روند بعدی رشد تعاونی‌های مسکن وابسته به این شرکت نوعی تمرکز را نشان می‌دهد، بطوریکه سال ۱۹۲۲ تا ۱۹۲۷ تعداد تعاونی‌های تحت پوشش این شرکت از ۱۰۷ به ۱۰۰۰ تقلیل یافت و تعداد مؤسسات آن در همین مدت از ۲۰۷ به ۱۴۶ تنزل پیدا کرد، ولی تعداد شاغلان آن از ۱۲ هزار به ۱۷ هزار افزایش یافت. تا سال ۱۹۳۱، ۴/۴٪ خانه‌های ساخته شده در آلمان توسط این شرکت و تعاونی‌های تحت پوشش آن انجام می‌گرفت و تولید ناخالص آن حدود ۷ میلیون مارک بود. هرچند این شرکت و تعاونی‌های آن در ارتباط نزدیکی با اتحادیه کارگران ساختمانی قرار داشتند، اما اتحادیه‌ها بخاطر تناقض و تداخل وظائف عادی‌شان بعنوان اتحادیه، با مسائل این شرکت‌های تعاونی بمثابه شرکت‌های اقتصادی از حمایت کامل از آن خودداری می‌کردند. نمایندگان جریان چپ و انقلابی بی‌درون این تعاونی‌ها هرچند از اقدامات خانه‌سازی آنها دفاع می‌کردند اما این را

راهی برای رسیدن به سوسیالیسم ارزیابی نمی‌نمودند. پس از ۱۹۳۳ نیز کلیه اموال و دارایی این تعاونی‌ها به تصرف فاشیست‌ها درآمد و تمام رهبران و مسوولان آن از کار برکنار شده و برخی نیز دستگیر شدند. در سال ۱۹۳۶ مجموعه این اموال و ساختمان‌ها به یک شرکت سهامی تبدیل شد و در سال ۱۹۳۹ این شرکت تغییر نام داد و به "نویه هایمات" (مسکن جدید) معروف گشت که فعالیت‌های محلی خانه‌سازی را در دوران نازی‌ها انجام می‌داد.

پس از جنگ

بلافاصله پس از سرنگونی رژیم هیتلر، کارگران شروع به تجدید سازمان اتحادیه‌ها در سطوح پایه کردند. بعلمت قوانین خاص ارتش‌های متفقین، فعالیت‌های اتحادیه‌ای در سطح سراسری ممنوع بود (در منطقه اشغالی انگلیس تا ۲ سال و در منطقه اشغالی آمریکا تا ۴ سال). این ممنوعیت و محدودیت فعالیت‌های اتحادیه‌های کارگری منجمده شامل بازپس‌گرفتن اموال اتحادیه‌های کارگری - شامل ساختمان‌ها، شرکت‌ها و پول‌های نقد و تعاونی‌ها و غیره - بود. از آنجا که ساخت درونی این شرکت‌ها در طی ۱۳ سال حکومت نازی‌ها تغییرات زیادی کرده و برخی فروخته شده بود، بازپس‌گیری اموال اتحادیه‌ها تا ۱۷ سال پس از خاتمه جنگ ادامه داشت. بهرحال اتحادیه‌های کارگری که دوباره احیا می‌شدند، همزمان وارث شرکت‌های عظیم اقتصادی با درجه تمرکز بسیار بالایی بودند. رونق اقتصادی دهه پنجاه و شصت دامنه و سرمایه و تمرکز این شرکت‌ها را بمراتب افزایش داد. از طرف دیگر از آنجا که بخاطر وجود رونق و کمبود بیکاری، کارگران با کوچکترین اعتصابی به مطالبات خود دست می‌یافتند، حق عضویت‌ها خود به منابع کلان مالی تبدیل شد که در این شرکت‌ها به کار می‌افتاد و یا با آن، شرکت‌های جدیدی تاسیس می‌شد. گسترش دامنه کار این شرکت‌ها به آنجا کشید که حتی با همکاری شرکت‌های مشابه وابسته به اتحادیه‌های کارگری کشورهای دیگر به سرمایه‌گذاری در سایر کشورها پرداختند.

آنچه که در بحث ما حائز اهمیت است اینست که رشد سریع این شرکت‌ها و بانک‌ها و تمرکز فوق‌العاده آنها باعث شده عملکرد این شرکت‌ها بخاطر عظمت و گستردگی فعالیت آنها هرچه بیشتر تابع بازار، رقابت آزاد و انحصار و قوانین آن باشد. در نتیجه بمرور این شرکت‌ها هرچه بیشتر به ارگان‌های اقتصادی مستقل و درخسود، تبدیل شدند. تمرکز فوق‌العاده و پیچیدگی امور ایجاب می‌کرد که اداره چنین شرکت‌هایی تنها از عهده قشر مشخصی از کارشناسان و مدیران بسیار باتجربه برآید. بطوریکه غیر از این مدیران، هیچ‌کس در اتحادیه‌های کارگری قادر نبود که سراز حساب و

کتاب پیچیده این شرکت‌ها درآورد. در موارد بسیاری مدیران با استناد به ضرورت- های بازار، تغییر اهداف یا تغییر روش این شرکت‌ها را طلب می‌کردند. اتحادیه- ها یا می‌بایست بر اهداف اولیه تاکید کنند و شاهد ضررهای هنگفت باشند و یا اهداف اولیه را فدای نجات این شرکت‌ها و پاسخ دادن به ضروریات بازار نمایند که تقریباً همواره شق دوم پیش می‌آمد. در این خصوص مثال‌های بسیار متعددی وجود دارد که ذیلاً به یکی دو نمونه آن اشاره می‌کنیم:

برطبق قوانین بیمه آلمان، بیمه کردن اقشار پائین و کم درآمد برای شرکت‌های بیمه چندان سودآور نیست و این درصد پائین سود، معمولاً با سود بیشتر حاصل از بیمه‌شدگان پردرآمد جبران می‌شود. این امر بر بطن رقابت بین شرکت‌های بیمه، شرکت بیمه اتحادیه را برای افزایش درآمد و تطبیق با مقتضیات بازار وادارکرد که اقشار دیگر غیر کارگر را نیز زیر پوشش خدمات بیمه خود در آورد که این امر با اهداف اولیه این شرکت فاصله زیادی داشت. اما از طرف دیگر وابستگی این شرکت به اتحادیه‌های کارگری برای خود بیمه نیز مشکلات متعددی به‌مراه آورد. بطور مثال هابستر کمپ درمورد افرادی که عضو افتخاری سندیکا هستند، ولی کارمند شرکت بیمه نیستند معتقد است که:

" بنظر من سیستم همکاران افتخاری اتحادیه‌ها بکار ما صدمه می‌زند. آنها نسبت به طبقات مرفه احساس کینه دارند و بنابراین از اینکه اینگونه افراد را به بیمه شدن تشویق کنند امتناع می‌کنند". (EMSF, Informationsbericht 45, S. 64)

نمونه دیگر اینکه در اوایل دهه ۸۰ مدت‌ها اتحادیه خدمات عمومی و حمل و نقل با مدیریت شرکت COOP درگیری‌های متعدد داشت. منجمله اینکه هنگام بارگیری و تخلیه کالا از کامیون، راننده نباید بعنوان "باربر ارزان" مورد سوء استفاده قرار گیرد. اتحادیه توانسته بود در قراردادهای دستجمعی با اتحادیه کارفرمایان مربوطه ممنوعیت چنین امری را تثبیت کند، ولی حالا باید شاهد می‌بود که در درون شرکت‌های متعلق به خودش این امر وسیعاً رواج دارد.

نمونه دیگر، مساله بحث ۳۵ ساعت کار در هفته بود که از مسائل حاد مورد مشا- جره اتحادیه‌ها با مدیران شرکت‌ها بود. از نظر تاکتیکی و عملی این امر حائز اهمیت فوق‌العاده بود که سد ۴۰ ساعت کار در هفته در آلمان شکسته شد. کارفرمایان چنانچه قبلاً گفتیم برغیر ممکن بودن و غیر عملی بودن چنین شعاری تاکید داشتند. ازاینرو اگر شرکت‌های متعلق به اتحادیه در این‌راه پیشقدم می‌گشتند، می‌شد علیه ادعای سرمایه‌داران نمونه عملی نشان داد. اما این امر هر بار توسط مدیران شرکت‌ها رد می‌شد و دلیلشان این بود که اگر این شرکت‌ها بطور یکجانبه و قبل از این، در سطح

کل جامعه، دست به عمل بزنند باعث می‌شود که خطر ورشکستگی شرکت‌ها را تهدید کند.

برند اتو سخنگوی مدیریت COOP در سال ۱۹۸۳ به اتحادیه‌های کارگری چنین اعتراض کرد:

"هریک ساعت کاهش کار همراه افزایش دستمزد، باعث افزایش ۳٪ مخارج پرسنل می‌شود".

کارفرمایان آلمانی بارها از نظر تبلیغی از این امر علیه اتحادیه‌ها استفاده کردند. پاسخ اتحادیه‌ها این بود که از آنجا که این شرکت‌ها متعلق به کل اتحادیه‌های کارگری است و طرفداران شعار ۳۵ ساعت کار در هفته در اتحادیه‌ها و دگب اکثریت ندارند بنابراین نمی‌توان از شرکت‌های وابسته به اتحادیه چنین مطالبه‌ای نمود اما واضح است که این شرکت‌ها از آنجا که می‌باید تابع قوانین تولید مبنی بر سود باشند نمی‌توانند در این خصوص درصاف کارفرمایان قرار نگیرند.

نمونه‌های فوق استثنائی نبود، بلکه دائما در موارد متعدد، این تضاد بروز می‌کرد، و هر بار از نظر تبلیغاتی و از نظر وجهه عمومی، اتحادیه‌های کارگری را با مشکلات لاینحلی روبرو می‌کرد.

اتحادیه‌های کارگری می‌بایست از یک طرف برای این امر مبارزه کنند که با کارگر می‌باید بمثابة یک انسان رفتار شود و از طرف دیگر در این شرکت‌های متعلق به اتحادیه‌های کارگران شاغل، قبل از هر چیز بمثابة یک صورت حساب مخارج در مد نظر قرار می‌گیرند.

گسترده‌گی شرکت‌ها از نظر تعداد و تمرکز فوق‌العاده آنها و مسائل پیچیده اقتصادی و غیره باعث می‌شد که هر اتحادیه مساله کنترل و نظارت این شرکت‌ها را به مثابه امری مزاحم و خارج از حوزه وظایف عادی اتحادیه‌ها تلقی کند. با توجه به این واقعیت، اداره کنترل و نظارت این شرکت‌ها به مرور به سطوح بالای رهبری اتحادیه‌ها و بعدها به کمیته خاصی در جنب رهبری تبدیل شد که بازم مشکلاتی را حل نکرد. سعی شد که کنترل و نظارت این شرکت‌ها بیشتر از طریق دگب پیش برده شود تا هر اتحادیه‌ای بطور جداگانه. بالاخره دگب و اتحادیه‌های عضو سعی کردند که از طریق یک شرکت مرکزی BGAG کلیه این امور را متمرکز کرده و پیش ببرند. چراکه نه فقط نظارت و کنترل اعمال شرکت‌ها بلکه مساله برنامه‌ریزی خطوط آینده و سیاست آتی حاکم بر کلیه شرکت‌ها و روابط مابین آنها نیز می‌بایست به پیش برده شود که این نیازمند یک اداره بسیار گسترده از کارشناسان برجسته اقتصادی و مدیران بود. پس از تاسیس BGAG در سال ۱۹۷۴ بلافاصله کلیه شرکت‌ها و بانک‌ها و موسسات متعلق به اتحادیه، تحت پوشش این شرکت مادر قرار

گرفتند، اما اینکه BGAG چقدر در انجام وظائف محوله موفق بود، جریان نویه - هایمات بهترین گواه است.

در تمام مدت پس از جنگ می‌توان یک روند را بخوبی مشاهده نمود: شرکت‌های وابسته به اتحادیه روند عمومی خود را کم و بیش مانند تمام شرکت‌های دیگر اقتضا- دی طی کرد و تئوری‌هایی که در واقع می‌بایست مضمون و اهداف این شرکت‌ها را روشن کنند در واقع توجیه و تشبیت روند عینی خود شرکت‌ها بود که بغیر از پاسخگویی به مقتضیات بازار، کار دیگری نمی‌توانست از پیش برد.

بهر حال در اینجا نمی‌توان به تشریح موقعیت، موفقیت‌ها و شکست‌های این شرکت‌ها و دیدگاه‌های تئوریک حاکم بر آنها پرداخت و این بی‌شک بحثی بسیار پیچیده و گسترده می‌باشد. برای این منظور می‌توان به کتاب‌های زیر مراجعه نمود:

- 1) Achim von Loesch, die gewirtschaftlichen Unternehmer der deutschen Gewerkschaften, Bund-Verlag, 1979 Köln, S 416
شرکت‌های اقتصاد جمعی متعلق به اتحادیه‌های کارگری آلمان، ص ۴۱۶
- 2) Hirsche Kurt, die wirtschftsunternehmen der Gewerkschaften, Econ-Verlag, 1966, S 507
شرکت‌های اقتصادی متعلق به اتحادیه‌های کارگری، ص ۵۰۷
- 3) Hirsche, Kurt; Der Koloss wankt? , Econ-Verlag, 1984; S 224
تکان بزرگ، ص ۲۲۴
- 4) IMSF, nue Heimat: Gemeinwirtschaft, Gewerka xhften zwischen Marktwirtschaft und Bankenmacht, 1984, S 360
نویه هایمات، اقتصاد جمعی اتحادیه‌ها از اقتصاد بازار تا قدرت بانک‌ها
- 5) Horst-Udo Niedenhoff: Die unbekannte Macht, IDW, 1984, S 360
قدرت ناشناخته

دو کتاب اول به توضیح شرکت‌های عمده اقتصادی وابسته به اتحادیه‌ها می‌پردازند و ضرورت، تاریخچه و موفقیت‌های آنها را برمی‌شمرند. هر دو نویسنده خود سال‌ها در راس فعالیت‌های اقتصادی اتحادیه قرار داشته‌اند.

کتاب سوم: کتاب هیرشه پس از جریان‌ات نویه هایمات است که بقول خودش از روی ناامیدی و خشم نوشته شده است. هیرشه که دوران بازنشستگی را سپری می‌کند پس از جریان نویه هایمات به افشای مستند و سیستماتیک تمامی وقایع نویه هایمات می‌پردازد که بطور پراکنده در نشریات گوناگون درج شده‌اند. او با توجه به اینکه خود سال‌ها در جریان اداره امور شرکت‌ها بوده و صادقانه برای آنها فعالیت کرده بود در این کتاب کسانی را افشا می‌کند و "باکسانی به دادگاه می‌رود" که از دوستان

او بوده‌اند. او همزمان نظرات خود را برای اینکه وقایع مشابه نوبه‌هایمات پیش نیاید مفصلاً مطرح می‌کند.

کتاب چهارم توسط انستیتوی تحقیقات و مطالعات مارکسیستی فرانکفورت منتشر شده است و به بررسی نقش بانک‌ها و انحرافات اتحادیه‌ها در جریان نوبه‌هایمات می‌پردازد که تا حد زیادی دیدگاه سنتی چپ آلمان را منعکس می‌کند.

کتاب پنجم توسط انستیتوی اقتصادی آلمان وابسته به اتحادیه کارفرمایان آلمانی نوشته شده است و نظرات بورژوازی آلمان را منعکس می‌کند و شامل مواد خام و آمار و فاکت‌های فراوان است.

در تمامی کتاب‌ها منابع کافی برای مطالعات بعدی ارائه شده است. بخصوص کتاب اول تقریباً تمامی منابع موجود در این خصوص را تا سال ۷۹ معرفی و دسته‌بندی کرده است.

عباس زرندی