

- یعنی در واقع مطالعه‌ای که به ما می‌گوید جامعه تشکیل شده از طبقات متفاوت - را نداشته باشیم و اگر از این تئوری‌ها استفاده نکنیم نمی‌توانیم درک درستی از امور داشته باشیم. یعنی قطعاً طبقات ما با این حالی که مرزهایشان مخدوش است، اما به هر حال وجود دارند. منتها من بحثم این است که این‌ها همه دارای ویژگی‌هایی است که ما باید در داخل و به‌طور بومی این ویژگی‌ها را بررسی کنیم تا به جایی برسیم. به هر حال یک بازاری ما با کارگر ما متفاوت است یا طبقه متوسط ما با کارگر صنعتی ما فرق دارد، اگرچه کارگر ما مثلاً بعد از ظهرها مسافرکشی می‌کند یا بعد از ظهر در بنگاه معاملات املاک کار می‌کند. همه بحث این است که این مسئله، مسئله پیچیده‌ایست و نمی‌توان چارچوب‌های از پیش تعیین شده آن هم به‌طور عمده با مشابهت‌سازی با کشورهای صنعتی غرب به شناخت درستی رسید. هر چند کشور ما با بخش‌های مختلف و طبقات موجود، در واقع ویژگی‌های یک کشور سرمایه‌داری را پیدا کرده ولی هر کدام از طبقات ویژگی‌های خاص خود را دارند. به‌طور مثال سرمایه‌دار تولیدی در ایران بسیار ضعیف است. سرمایه‌دار تاجر و سوداگر بیش حد زمانش قدرتمند است. طبقه متوسط شهرنشینی داریم که با وجود گستردگی هنوز بسیار جوان و بدون پشتوانه و فاقد سوابق تاریخی است. طبقه کارگر، دست بالایی در کل جمعیت ندارد و بیشتر در کارگاه‌هایی شاغل است که کارفرمای آن دولت است. به هر حال به این ویژگی می‌توان هم‌چنان افزود ولی تا این ویژگی‌ها به درستی مورد مطالعه قرار نگیرد، سمت و سوی حرکت‌ها راه به جای درستی نمی‌برد.

- از این که در این گفت‌وگو مشارکت کردید سپاس. □

منشاء تاریخی روز جهانی کارگر^۱

فرید کاشف

روز جهانی کارگر، اول ماه، ریشه در مبارزات دو‌یست ساله‌ی کارگران آمریکایی برای کاهش کار روزانه دارد.

از دهه‌های نخست قرن نوزدهم خواسته کاهش ساعات کار به یکی از مطالبات اصلی کارگران در ایالات متحده تبدیل شده بود، کارگران بر آن بودند تا با کاهش کار روزانه، از یک سو میزان بیکاری و از سوی دیگر فشار مضاعف کار کاهش یابد.

در دهه ۳۰ قرن نوزدهم حتا جریانات محافظه‌کارِ کارگری آمریکا نیز در پی آن بودند تا قوانینی در به رسمیت شناختن ۱۰ ساعت کار روزانه به تصویب برسد. لیکن حتا وقتی چنین قوانینی هم به تصویب می‌رسیدند، مفاد آنها تنها بر روی کاغذ باقی می‌ماند و اجرا نمی‌شد. طی این سال‌ها تعداد قابل توجهی از اتحادیه‌ها در ایالات متحده جهت کسب خواسته کاهش ساعات کار دست به گردهم‌آیی و اعتصاب زدند.

در دسامبر ۱۸۸۴ (آذر ۱۲۶۳) تشکلی به نام فدراسیون اتحادیه‌های کارگری و اصناف متحد، مصوبه‌ای به تصویب رساند که برطبق آن پس از اول ماه مه ۱۸۸۶ (۱۱ اردیبهشت ۱۲۶۵)، هشت ساعت کار می‌بایست به‌عنوان روز کار

۱. در نگارش مقاله حاضر از منابع زیر استفاده شده است:

- Jeremy Brecher, Strikel, Boston 1997

- Richard O. Boyer and Herbert M. Morais, Labor's Untold Story, 3, Edition: Pittsburgh 1991

قانونی به رسمیت شناخته می‌شد. بنابر مصوبه فوق از آنجا که راه‌های دیگر مبارزه برای تحقق هشت ساعت کار روزانه به نتیجه نرسیده بودند، می‌بایست یک اعتصاب سراسری سازمان دهی می‌شد. در مصوبه قید شده آمده بود: «انتظار تصویب هشت ساعت کار در روز از سوی مراکز قانون‌گذاری انتظاری بس بیهوده است... یک حرکت متحد جهت کاهش ساعات کار به گونه‌ای که به‌طور جدی از سوی یک تشکیلات نیرومند و پیگیر دنبال شود، به مراتب ثمربخش‌تر از هزاران قانون است. قوانینی که اجرای آن‌ها تنها وابسته به «رحمت» سیاستمداران بلندپرواز و مقامات چاپلوس دولتی خواهد بود... کارگران در مبارزه خود جهت تغییر شرایط اقتصادی حاکم باید تنها و تنها به خود و نیروی خود تکیه کنند.»

اما «فدراسیون اتحادیه‌های کارگری و اصناف متحد» به شدت ضعیف بود و نفوذ چندانی در میان تشکل‌های کارگری نداشت. در ابتدای مطرح شدن این مصوبه از سوی فدراسیون مذکور، کمتر سازمان کارگری وجود داشت که از اعتصاب عمومی در روز اول ماه مه حمایت کند. فدراسیون که در ابتدا پیشنهاد اعتصاب در اول ماه مه را داده بود، به اندازه‌ای ضعیف بود که وقتی آن را در سازمان «مبارزان کارگر»^۱ که تشکلی کارگری بود به همه‌پرسی گذاشت، تنها یک پنجم اعضاء به آن پیشنهاد رأی مثبت دادند. پاوردلی، رهبر این جریان، از همان آغاز با اعتصاب در روز اول ماه مه مخالفت کرد. او در مقابل پیشنهاد نمود که هریک از شاخه‌های سازمان «باید اعضای خود را موظف دارد تا در رابطه با موضوع هشت ساعت کار در روز نوشته‌هایی تهیه کنند.» بسیاری از هم‌نظران پاوردلی نیز معتقد به مبارزه‌ای جدی برای تحقق هشت ساعت کار در روز نبودند. آن‌ها می‌گفتند: «آواز خواندن، فریاد زدن و راهپیمایی کردن برای هشت ساعت کار در روز یک پدیده اجتماعی بی‌سابقه و غیرقابل توضیح است.»

۱. سازمان مبارزان کارگر (Kings of Labor) جزو بزرگ‌ترین جریانات کارگری در آن زمان بود و بسیاری از اتحادیه‌های صنفی در آن عضویت داشتند. رهبری این سازمان دیدی محافظه‌کارانه نسبت به جنبش کارگری داشت. فردی به نام پاوردلی در صدر این جریان قرار داشت.

از سوی دیگر بسیاری از جریانات چپ معتقد بودند که طرح خواسته هشت ساعت کار نوعی سازش با سیستم کارمزدی است. موضع آنارشیست‌ها چنین بود که «این یک جنگ محکوم به شکست است... اگرچه هشت ساعت کار روزانه باید تحقق یابد، لیکن کارگران چیزی از آن عایدشان نخواهد شد.» با این وجود روزنامه‌های سرمایه‌داری در سراسر کشور، بلااستثناء و به اشکال متفاوت، اعلام می‌کردند که این یک حرکت «کمونیستی، خرابکارانه و آشوبگرانه» است. ایشان اخطار می‌دادند که اعتصاب سراسری منجر به کاهش دستمزدها و افزایش فقر و مشکلات اجتماعی خواهد شد. به‌عنوان مثال نیویورک تایمز در شماره ۲۵ آوریل (۵ اردیبهشت) خود جنبش کارگران را «ضد آمریکایی» اعلام کرد و اضافه نمود که جنجال‌های کارگری زیر سر «عناصر بیگانه» است.

اما برخلاف موضع‌گیری‌های برخی رهبران اتحادیه‌ها و تبلیغات سرسام‌آور مطبوعات بورژوازی، توده کارگران هرچه بیشتر به مطالبه ساعات کار کمتر و بدون کاهش دستمزد روی می‌آوردند. فریاد کارگران جهت کسب خواست هشت ساعت کار در همه جا طنین افکنده بود، کارگران در مخالفت با رهبران اتحادیه‌ها به شعار این تشکل‌ها مبنی بر «دفاع همگانی از هر کارگر لطمه خورده‌ای» استناد می‌کردند و خواستار سازمان دادن اعتصاب سراسری بودند. در همین راستا ۶۰ هزار تن از کارگران سیاه‌پوست در دفاع از ایده اعتصاب به عضویت سازمان مبارزان کارگر درآمدند. هزاران تن از کارگران خارجی و غیرماهر به درون سازمان‌های کارگری سرازیر شدند. خواسته ایشان نه نوشتن درباره مزیت‌های هشت ساعت کار در روز - چنان‌چه رهبری پیشنهاد می‌داد - بلکه مبارزه عملی در راه کسب دستمزد بیشتر و دفاع از اتحادیه‌های کارگری بود.

فعالیت کارگران زن به شدت افزایش یافته بود، سازمان مبارزان کارگر در مدت زمان کوتاهی به شدت گسترش یافت و به یکی از بزرگ‌ترین تشکل‌های کارگری در سطح جهان تبدیل شد. جنب و جوش‌های مقدماتی برای اعتصاب در مارس ۱۸۸۶ (اسفند ۱۲۶۴) بالا گرفت و در ماه بعد به اوج خود رسید، تعداد

قابل ملاحظه‌ای از کارگران پیش از فرا رسیدن اول ماه مه برای خواست «۸ ساعت کار» دست به اعتصاب زدند! در سرتاسر کشور تظاهرات و راهپیمایی‌های وسیعی در لزوم تحقق هشت ساعت کار در روز برپا می‌گردید. تخمین زده می‌شد که نزدیک به ۱۰۰ هزار تن از کارگران آمادگی خود را برای اعتصاب اعلام کرده‌اند. جنبش در شهرهای مهم صنعتی - از جمله در شیکاگو، نیویورک، سین سیاتی، بالتیمور، واشنگتن، بوسطن و میلواکی - متمرکز شده بود. از سوی دیگر روزنامه‌های بورژوازی از مدت‌ها پیش از فرا رسیدن روز اول مه دائماً اعلام می‌کردند که اول مه در واقعیت امر روز شورش کمونیست‌ها برای تکرار کمون پاریس است. یکی از روزنامه‌های شهر شیکاگو نوشت: «سوسیالیست‌های شورشی برآنند تا از راهپیمایی‌های مردم به سود اهداف پلید خود سوءاستفاده کنند.»

با وجود تمامی تبلیغات منفی از سوی کارخانه‌داران و متابع خبری وابسته به ایشان و علی‌رغم کارشکنی‌های رهبری «مبارزان کارگر» در جنبش هشت ساعت کار، انبوهی از کارگران به ضرورت یک اعتصاب عمومی اعتقاد راسخ داشتند. بسیاری از روزنامه‌ها این دوره را دوره «دیوانگی ۸ ساعت کار» می‌خواندند.

با نزدیک‌تر شدن اول ماه مه، تعداد جلسات، کنفرانس‌ها و راهپیمایی‌های کارگران افزوده شد. در پایان هر روز دسته‌های مشعل به دست کارگران در حالی که نور قرمز آتش صورت‌شان را روشن کرده بود به خیابان‌ها سرازیر می‌شدند و سرود می‌خواندند.

قلب جنبش هشت ساعت کار در روز، در شهر شیکاگو قرار داشت، در این شهر تشکلی به نام «انجمن ۸ ساعت کار» ایجاد شده بود این انجمن سازمانده اصلی اعتصاب عمومی بود، بخش‌های منطقه‌ای سازمان «مبارزان کارگر»، اتحادیه‌ها و انارشیست‌ها همه از «انجمن ۸ ساعت کار» پشتیبانی می‌کردند. طی ماه آوریل بیش از ۳۵ هزار تن از کارگران به خیابان‌ها ریختند. همه کارگران ایمان داشتند که با وجود چنین روحیه و سازمان‌دهی بالایی، جنبش کارگری شیکاگو

موفق خواهد شد.

از سوی دیگر، دشمنان کارگران نیز از مدت‌ها قبل به تکاپو افتاده بودند. گارد ملی خود را آماده می‌کرد و نیروهای پلیس ویژه تشکیل می‌شدند. برطبق گزارشی، از یک سال پیش از آن، کارفرمایان در حال تشکیل گروه‌های نظامی بودند؛ مأموران خود را در انبارها مسلح کرده و به گسترش گارد ملی یاری می‌رساندند. در یکی از این انبارخانه‌ها تعداد ۱۵۰ مرد جوان به‌طور مرتب به تمرین عملیات نظامی می‌پرداختند.

پلیس برای وضعیت اضطراری آماده شده بود، ارتش برای مقابله با هرگونه ناآرامی خیابانی مجهز گشته بود. تعدادی از کارفرمایان «انجمن شهروندان شیکاگو» را به‌وجود آورده بودند. این انجمن به‌طور مکرر جلسه می‌گذاشت تا نقشه عمل معینی را جهت رویارویی با «شرایط اضطراری» و در مقابله با کارگران به تصویب برساند.

در طول ماه آوریل قصابان، درشکه‌چی‌ها، گچ‌کاران، کارگران کارگاه‌های تولید اسباب‌بازی، کارگران حمل‌ونقل، کفاشان، فروشندگان خشک‌بار و کارگران چاپ همه به جنبش وسیع اعتصاب سراسری برای هشت ساعت کار در روز پیوستند. به‌طوری‌که در هفته آخر بیش از ۶۰ هزار تن از اهالی شیکاگو آمادگی خود را برای اعتصاب سراسری در اول مه اعلام کرده بودند. تا این مقطع نزدیک به ۳۰ هزار تن از کارگران، کارفرمایان خود را مجبور به پذیرش ساعات کار کمتر روزانه کرده بودند.

روزنامه‌های شیکاگو - از جمله «تریبیون» که «خواهان» آویزان کردن اجساد کمونیست‌ها از تیرهای چراغ برق بود - حمله خود را به روی رهبران کارگران و به‌خصوص آلبرت پارسون و آگوست اسپایس^۱ متمرکز کردند و آن‌ها را عامل اصلی جنبش هشت ساعت کار در شیکاگو خواندند.

۱. پارسون و اسپایس دو تن از رهبران رادیکال کارگری بودند که پیش بردن خواسته هشت ساعت کار و اعتصاب عمومی نقش بسیار بزرگی داشتند. این دو تن پس از جریانات اول ماه مه محکوم به اعدام شده و به دار آویخته شدند.

روز اول ماه مه ۱۸۸۶ در شیکاگو روز باشکوهی بود. با برآمدن آفتاب، باد تندی که از سمت دریاچه می‌وزید، ناگهان قطع شد. سکوت خاصی بر شهر حکمفرما بود، کارخانه‌ها خالی بودند. انبارها تعطیل و وسایل نقلیه عمومی همه از کار باز ایستاده بودند. کسی در خیابان‌های فرعی شهر دیده نمی‌شد. کارگران ساختمانی دست از کار کشیده بودند. از دودکش‌های کارخانه‌ها هیچ دودی بر نمی‌خاست، صدایی از رفت و آمد اسب‌ها به گوش نمی‌رسید. همه در مرکز شهر جمع شده بودند. دسته‌های کارگران در حالی که بهترین لباس‌هایشان را برتن داشتند، به همراه خانواده‌هایشان خنده‌کنان و سرگرم صحبت به سوی میدان اصلی شهر روان بودند. نیروهای مسلح پلیس و مأمورین انتظامی در گوشه و کنار آماده بودند تا «قانون و نظم» زورگویان را تحمیل نمایند. پشت بام ساختمان‌ها نیروهای پلیس و ارتش با تفنگ‌ها و وسایل جنگی خود سنگر گرفته بودند. گارد ملی صدها تن از نیروهای مسلح خویش را در مرکز شهر با لباس‌های مبدل به میان جمعیت فرستاده بود. «انجمن شهروندان» که دست برده کارفرمایان بود، در یکی از ساختمان‌های مرکزی شهر کمیته‌ای ترتیب داده بود تا در صورت بروز هر اتفاقی کاملاً در جریان بوده و با رهنمودهای مستقیم خود شهر شیکاگو را از دست طرفداران «هشت ساعت کار کمونیستی» نجات دهند.

راهپیمایی از همان لحظه شروع، مظهر اتحاد و قدرت کارگران بود، کارگران آلمانی، بوهیمیایی، لهستانی، روسی، ایرلندی، ایتالیایی، سیاه‌پوست همه و همه جزیی از این جمعیت انبوه بودند. در این روز بود که مردم از هر مرام و مسلکی در دفاع از هشت ساعت کار روزانه دست در دست هم داده بودند. به زبان‌های گوناگونی چون انگلیسی، آلمانی، لهستانی و بوهیمیایی سخنرانی می‌شد. از جمله سخنرانان مورد علاقه جمعیت آگوست اسپایس با لهجه آلمانی‌اش بود. سخنان وی جذابیت خاصی داشت و جمعیت را تحت‌تأثیر زیادی قرار می‌داد. با به پایان رسیدن سخنان وی مراسم اول ماه مه نیز در شیکاگو به پایان رسید. در سراسر کشور حدود ۳۴۰ هزار کارگر راهپیمایی کردند. ۱۹۰ هزار تن اعلام اعتصاب کرده بودند. در شیکاگو ۸۰ هزار کارگر دست از کار

کشیده و به راهپیمایان پیوسته بودند.

برخلاف تبلیغات و پیش‌بینی‌های روزنامه‌های سرمایه‌داری نه در شیکاگو و نه هیچ‌کجای دیگر اتفاق هولناکی روی نداد. هیچ‌کس صدمه‌ای ندید و هیچ‌کس زخمی نشد. روزنامه‌های سرمایه‌داری شرمگینانه از آرامش کارگران گزارش دادند. نیروهای مسلح احساس می‌کردند سرشان کلاه رفته است.

روز دوشنبه، سوم ماه مه، تعداد بیشتری از کارگران به اعتصاب عمومی پیوستند. انجمن شهروندان دائماً هشدار می‌داد که باید در مقابله با این اعتصاب دست به یک اقدام جدی زد، در این روز پلیس به‌روی کارگران اعتصابی کارخانه «مک کورمک» آتش گشود در این اقدام جنایتکارانه ۴ نفر از کارگران کشته و تعداد زیادی از آن‌ها به شدت زخمی شدند. باوقوع این درگیری، جو متشنجی بر سراسر شهر شیکاگو حاکم شد. بسیاری از سازمان‌های کارگری شبانه جلسه‌ای برپا کردند و قرار شد تا فردای آن روز تظاهراتی در میدان «هی مارکت» در مرکز شهر شیکاگو در اعتراض به حمله بی‌رحمانه پلیس صورت گیرد.

در روز ۴ مه به‌علت باران سخت، تنها حدود ۱۰۰۰ نفر در گردهم‌آیی «هی مارکت» شرکت کردند. آخرین سخنران داشت صحبت‌های خود را به پایان می‌برد که ناگهان حدود ۲۰۰ تن از نیروهای پلیس به میان جمعیت ریخته و دستور ختم گردهمایی را دادند. در حالی که سخنران از سکو پایین می‌آمد ناگهان صدای مهیب انفجاری از میان نیروهای پلیس برخاست. در این انفجار یکی از افسران کشته و حدود ۷۰ پلیس دیگر زخمی شدند. بلافاصله پس از این اتفاق نیروهای انتظامی به‌سوی مردم آتش گشودند.

روز بعد، شهر شیکاگو و به همراه آن سراسر کشور به صحنه انتقام‌جویی مبدل شد. با انفجار بمب، روزنامه‌ها نقش ظاهری «خبرنگاری» خود را کاملاً به کنار گذاشتند. یکی از روزنامه‌ها نوشت: «اکنون وقت آن است که خون را با خون پاسخ داد.» همه فرض را بر آن گذاشته بودند که سخنرانان آن گردهم‌آیی و فعالین کارگری، مسئول حمله به پلیس بوده‌اند. فضا مملو از تنفر و وحشت بود، در گوشه و کنار شنیده می‌شد که می‌گفتند: «اول باید آن‌ها را دار زد و بعد

محاكمه‌شان کرد.» یک چنین جو متشنجی عملاً به ضرر کارگران و خواسته‌های ایشان تمام شد. خواسته‌های کارگران لوٹ شدند و همه کارگران اعتصابی همراه با سوسیالیست‌ها و کمونیست‌ها عوامل بیگانه معرفی گردیدند.

انفجار بمب در میدان «هی مارکت» هدیه‌ای بود برای دشمنان جنبش کارگری. ایشان از این رویداد به‌عنوان دستاویزی جهت مخالفت با تمامی مطالباتی که کارگران به کسب آن‌ها مصمم بودند و از سوی دیگر دفاع علنی از تمامی رذالت‌های سرمایه‌داری استفاده کردند. در همین راستا بود که شهردار شیکاگو در بیانیه‌ای اعلام کرد که از آن‌جایی که «دسته‌ها و تجمعات» تحت شرایط موجود خطرناک تلقی می‌شوند، پلیس وظیفه دارد از هر نوع اجتماعی جلوگیری کند. نیروهای ضربتی پلیس به شکل وسیعی سازمان‌دهی شدند. طی دو روز به پنجاه تجمع کارگران حمله برده شد و افراد مظنون به کوچک‌ترین ارتباطی با جریان‌های رادیکال سیاسی و کارگری دستگیر شدند. پاسگاه‌های مرکزی پلیس در سرتاسر شهر مملو از چپ‌ها و کارگران شده بودند. اکثر قریب به اتفاق این افراد بدون هیچ برگ جلب یا دلیل مشخصی دستگیر شده بودند. جولیوس گرینیل، دادستان شهر شیکاگو، رسماً می‌گفت: «اول حمله بپرید و بعد به قانون مراجعه کنید.»

پلیس به وحشی‌گری بی سابقه‌ای رو آورده بود. بسیاری از کارگران خارجی به محاکمه کشیده شدند. بخش وسیعی از کارگرانی که به جرم سوسیالیست بودن دستگیر شده بودند و شکنجه می‌شدند کوچکترین اطلاعی حتا از مفهوم «سوسیالیسم» نداشتند.

یکی از سوسیالیست‌ها در توضیح این شرایط نوشت: «یک هفته پیش آزادی بیان و عقیده حق مسلمی بود که حتا مخالفین دو آتش سوسیالیست‌ها نیز به آن اعتقاد داشتند... امروز همه چیز تغییر کرده است... سوسیالیست‌ها همچون افرادی بی دفاع شکار می‌شوند... روزنامه‌های شیکاگو و قیحانه خواستار دستگیری و کشتار سوسیالیست‌های شناخته شده هستند. تنها اعلام اعتقاد به سوسیالیسم در شیکاگو موجب دستگیری است... تمامی روزنامه‌های

سوسیالیستی تعطیل شده‌اند...»

جریان انفجار در «هی مارکت» بهانه‌ای بود برای تحمیل وحشیانه «نظم و قانون» سرمایه‌داری در سرتاسر کشور، بدیهی است که جنبش اعتصاب سراسری برای هشت ساعت کار در روز نیز تحت الشعاع قرار گرفت. پلیس به سرعت اجتماعات کارگری را برهم زد و جنبش کارگران که بدو شکست‌ناپذیر به نظر می‌رسید، عقب نشست. سرکوب کارگران بیش از پیش شکل علنی پیدا کرد. نیروهای پلیس در همه‌جا حاضر بودند. در شهر میلواکی تمامی اعضای سازمان «مبارزان کارگر» به جرم «اغتشاش و توطئه» دستگیر شدند. رهبران اعتصاب‌ها در شهرهای مختلف به زندان افتادند. در نیویورک یکی از وکلا نوشت: «کارگران تحت شرایط ترور و وحشت زندگی می‌کنند. قاضی‌ها و نیروهای انتظامی رشوه‌خوار که برده انحصارات هستند، زحمتکشان و شهروندان را دسته دسته راهی زندان‌ها می‌سازند.»

اعتصاب وسیع ۱۸۸۶ اعمال قدرتی بود از سوی کارگران صنعتی نوین جهت بهبود شرایط کار و زندگی خود. این اعتصاب تأکیدی بود بر این‌که کارگران نیز باید از حقوق انسانی برخوردار باشند و زندگی‌شان نباید تماماً با رنج کشیدن تباه شود. از سوی دیگر این جنبش تهاجمی بود علیه سیاست‌های طبقه سرمایه‌دار جهت بالا نگه داشتن ساعات کار و استثماری هرچه بیشتر کارگران از یک سو و بیکاری توده‌ای از سوی دیگر.

این جنبش با یک ضد حمله عظیم روبه‌رو گشت؛ ضد حمله‌ای که با صانع «هی مارکت» شیکاگو آغاز شد و به شکل‌های پیچیده‌تری به سراسر کشور بسط یافت. کارفرمایان به شکل وسیعی انجمن‌های خود را تقویت کردند و از آن‌ها به عنوان وسیله‌ای جهت خرد کردن اعتراضات کارگران و اتحادیه‌های ایشان و اساساً هر شکلی از تشکل کارگری استفاده نمودند. به‌طور مثال در نیوجرسی صاحبان کارخانه‌های پیراهن دوزی پس از تشکیل انجمن خود بیش از ۲۰۰۰ کارگر را به جرم همکاری با «مبارزان کارگر» از کار اخراج کرده و با تهیه لیست سیاهی از ایشان از اشتغال مجددشان در هر کجای دیگر جلوگیری کردند، به دنبال

چنین سیاست‌هایی بود که مدتی بعد در بسیاری از مشاغل کارگران را وا می‌داشتند سوگند بخورند که به هیچ شکل کارگری نخواهند پیوست. اگرچه جنبش کارگری سال ۱۸۸۶ عملاً با شکست مواجه شد، لیکن بار دیگر در اواخر قرن نوزدهم اوج یافت. مبارزات وسیع کارگران برای کسب هشت ساعت کار در روز در ایالات متحد به فراموشی سپرده شد. در سال ۱۸۸۸ (۱۲۶۷) فدراسیون کارگری آمریکا بر ضرورت ادامه جنبش «هشت ساعت کار» تاکید کرد و به دنبال آن اول ماه مه ۱۸۹۰ (۱۲۶۹) را «زمان مقرر برای عملی مجدد» اعلام کرد.

در همین سال بود که رهبران سازمان‌های کارگری از اقصی نقاط جهان در پاریس گرد آمدند تا انجمن بین‌المللی کارگران را تشکیل دهند. پس از شنیدن گزارشات متعدد در رابطه با آنچه در آمریکا اتفاق افتاده بود، ایشان حمایت خود را از مبارزه برای هشت ساعت کار روزانه اعلام نمودند و روز اول ماه مه ۱۸۹۰ را روز مبارزه بین‌المللی برای هشت ساعت کار در روز تعیین کردند. در آن روز بود که کارگران در سرتاسر اروپا حمایت خود را از مبارزه کارگران آمریکا اعلام کرده و به راهپیمایی و گرد هم‌آیی‌های گسترده‌ای برای روز کار کوتاه‌تر دست زدند. به این ترتیب، روز اول ماه مه که بدو با مبارزه کارگران آمریکایی برای کاهش ساعت کار مشخص می‌شد، «روز جهانی کارگر» نام گرفت. □



N.C. KECC B. P. D. MY DADS O PITS EN.

211 Resistance to closures continues. Opposition to the closure of Hordern Colliery, County Durham, 1985

معدن کالری

تجربه اداره یک معدن زغال سنگ توسط کارگران

پیمان صنعتکار

معدن زغال سنگ کالری همچون سایر معادن زغال سنگ در بریتانیا، توسط مدیریت دولتی اداره می‌شد. در سال ۱۹۹۴ دولت به بهانه عدم سود دهی، این معدن را تعطیل کرد و به کارگران اعلام داشت که برای بازخرید سنوات خدمت خود اقدام کنند.

با تلاش چند نفر از کارگران معدن کالری - همراه با اتحادیه معدن‌چیان - این معدن از دولت خریداری شد. از دسامبر ۹۴ کارگران خود اداره معدن را به عهده گرفتند. با توجه به اهمیت و جدید بودن این دستاورد کارگری، چند نفر از کارگران مهاجر مقیم انگلیس، ضمن تماس‌های مکرر با مسئولین معدن، موفق شدند برای بازدید از این معدن عازم شهر «سوانزی» (واقع در ۲۵۰ مایلی لندن) شوند. در آنجا ضمن آشنایی با محیط معدن با یکی از مسئولین مصاحبه‌ای انجام دادند که برای آشنا شدن خوانندگان به چگونگی پیشبرد اداره معدن توسط کارگران، این مصاحبه درج می‌گردد.

در ابتدا یکی از بازدید کنندگان ضمن تشکر از فرصت داده شده، اظهار داشت که ما تعدادی از کارگران ایرانی مهاجر با توجه به علاقه زیادی که در مورد چگونگی اداره این معدن داریم، آمده‌ایم که ضمن آشنایی با شما و محیط معدن، سئوالاتی را که برایمان دارای اهمیت زیادی است با شما در میان بگذاریم.

سپس آقای «رابرت» ضمن خوش آمد گویی به حاضرین اظهار داشت که آماده پاسخگویی به سئوالات می‌باشد.

س. لطفاً خودتان را معرفی کنید و بگویید در این معدن چه سمتی دارید؟
 ج. من رابرت هستم، مدت ۲۸ سال سابقه کار در معدن دارم و هم اکنون دبیر اتحادیه کارگران این معدن و نیز عضو هیئت مدیره معدن می‌باشم.
 س. چگونگی به دست گیری معدن و انگیزه واقعی خود را در مورد این حرکت نوین برایمان توضیح دهید.

ج. همانند سایر معادن در انگلستان این معدن نیز ملی شده بود و توسط مدیریت دولتی اداره می‌شد. در آپریل سال ۹۴ دولت تصمیم گرفت به بهانه عدم سود دهی این معدن را ببندد. اکثر کارگران این معدن در یک دهکده به نام cadelvalue زندگی می‌کنند که در آنجا بیکاری سطح بالایی دارد. بنابراین وقتی دولت اعلام کرد که قصد بستن معدن را دارد، افرادی در گروه سنی من احساس کردیم که دیگر هرگز کاری به دست نمی‌آوریم مگر آن‌که اتفاق مهمی رخ دهد. مسئله بیکاری انگیزه اصلی ما بود تا به فکر چاره‌ای بیافتیم و از بیکار شدنمان جلوگیری به عمل آوریم.

بنابراین با پیشقدمی پنج نفر از ما و دعوت از سایر همکاران، تصمیم گرفتیم که یک «شرکت تعاون همکاران» به وجود آوریم. من یکی از آن پنج نفر بودم و به همین دلیل است که حالا در خدمت شما هستم. در سال ۹۴ همه کارگران معدن عضو اتحادیه ملی کارگران معادن بودند. ما از طریق اتحادیه برای هر نفر در ابتدا مبلغ ۲۰۰۰ پوند به عنوان سرمایه اولیه کاری، جمع‌آوری کردیم. بعد از آن به اداره مشورت برای راه اندازی مجدد آن رفتیم این اداره مشاور کاری، به وسیله اتحادیه سراسری کارگران انگلستان بنیان گذاشته شده است. این‌ها یک دفتر در محل معدن به ما واگذار کردند. هم‌چنین ۱۲ نفر متخصص که برای کمک به کارگران تمایل داشتند، به عنوان دستیار در اختیار ما قرار دادند. این برای ما خرجی نداشت و ارتباطمان را با آن‌ها ادامه دادیم.

به خاطر زمان طولانی بیکاری، کارگران معدن در مناطق مختلف پخش شده بودند. برای جمع‌آوری کارگران و مسائل اولیه دیگر، ما یک دوره شبانه روزی هشت ماهه را پشت سر گذاشتیم و کارگران را به معدن آوردیم. خوب، باید قرارداد

می بستیم و ذغال را می فروختیم. این یک مسئله مهم و حیاتی برای ما بود. زیرا هیچ گونه آشنایی قبلی نیز به این مسایل نداشتیم. در ضمن باید مدیریت معدن و مدیریت ایمنی در معدن می داشتیم. زیرا طبق قانون، هر معدن باید مدیریت اسمی داشته باشد. یک مهندس ایمنی، یک مهندس برق، یک مهندس مکانیک و قوانین شدید نظم کاری طبق قانون قبل از تولید ذغال سنگ در معدن می بایستی وجود داشته باشد. ما در هر مورد اقدام به استخدام کردیم. که البته بعداً خود این افراد از سهام داران معدن شدند. بدین ترتیب پیش رفتیم، ما شش هزار پوند سهام را افزایش دادیم و سهم هر فرد را به هشت هزار پوند رساندیم. به طور تقریبی ما در میان خودمان دو میلیون پوند از ۲۲۹ کارگر جمع آوری کردیم. این سرمایه اولیه ما برای راه اندازی مجدد معدن بود.

در نیمه شب ۲۰ دسامبر ۹۴ جشن شروع مجدد کارمان را برپا کردیم. در ۲۷ دسامبر نیز یک همکار جدید به عنوان مدیر معدن به جمع ما پیوست. بنابراین انگیزه اصلی ما حفظ شغل بود. زیرا ما می دانستیم که اگر در صف دریافت حقوق بی کاری قرار گیریم این به منزله پایان زندگی مان خواهد بود. پول باز خرید خیلی سریع تمام می شود و بریاد می رود. در این صنعت طی ۱۵ سال گذشته معادن زیادی را بسته اند. کارگران با پول باز خرید، ماشین جدید می خریدند، به سفر می رفتند و فوراً دوسوم پول را از دست می دادند. ما هم ممکن بود به این دام بیافتیم. با آگاهی به چنین مسئله ای تصمیم گرفتیم که شغل خود را حفظ کنیم. زیرا ما که دوازده ماه در سال کار می کردیم تازه برای راحت زندگی کردن با مشکلات زیادی روبرو بودیم. حال با دریافت دو ماه دستمزد برای سال، زندگی مان به تباهی کشیده می شد. تنها راه نجات ما از این فلاکت، گرفتن معدن به دست خودمان بود. این آن چیزی است که در آخر انجام شد و ما قادر شدیم از بیکاری نجات پیدا کنیم. از آن زمان ضمن حفظ شغل خود کار هم ایجاد کرده ایم. طی دو سال اولیه ما با ۲۲۹ نفر کار را شروع کردیم و به ۲۶۷ نفر سهامدار رسیدیم. به علاوه ۷۵ کارگر پیمانکاری که برای ما کار می کردند وقتی مشکلات اولیه را پشت سر گذاشتیم آن ها به جمع ما پیوستند، ۱۲ کارگر جوان ۱۸ ساله نیز

استخدام کردیم که همه از این موضوع خوشحال هستند.

س. چه تفاوتی بین شرایط کاری گذشته و فعلی شما وجود دارد؟ آیا از امکانات

بهتری برخوردار شده‌اید؟

ج. باید بگویم قبلاً یک مدیریت دولتی بیست نفره در معدن وجود داشت که همه از حرامزاده‌ها بودند. وحشتناک بودند. همه قدرت را در دست خود داشتند. آن‌ها با ما به شکل یک برده رفتار می‌کردند. کار کردن زیر نظر مدیریت دولتی واقعاً کشنده بود. پس از گرفتن معدن به دست خودمان یکی از مسایل اصلی که عوض شد همین بود. هنگام رسیدن به محیط کار قدم به فضای جدیدی می‌گذاریم که هنوز ادامه دارد. اکنون به سر کار آمدن واقعاً برای ما لذت بخش است. با خاطری آسوده و با آرامش کامل و بدون واژه‌ای از هیچ مسئله‌ای و با امید به فردایی بهتر پا به معدن می‌گذاریم. لازم نیست سخت کار کنیم. وحشت لحظه‌ای بیکار شدن از بدنمان بیرون رفته. البته هنوز همین کار کردن است. ولی این فضای جدید به دست آمده شوق‌انگیز است. با علاقمندی کامل دوست داریم هر روز این فضای جدید به دست آورده را ببینیم. اگر در معدن اتفاقی بیافتد، ماشینی خراب شود، دیگر از آن فریادهای گوش خراش و هیستیریک مدیریت دولتی خبری نیست.

اگر اتفاقی بیفتد روی آن تحقیق می‌کنیم. بدون مقصر قلمداد کردن کسی، تنها امکاناتی به وجود می‌آوریم که مطمئن شویم در آینده دیگر چنین اتفاقی نخواهد افتاد. ما اکنون چنین هستیم. دارای موقعیت کاری خیلی بهتر و با ارزش‌تر. اگر من به علت هر حادثه‌ای از بین بروم. همسر و فرزندانم از موقعیت زندگی بهتری برخوردار خواهند شد. حقوق بازنشستگی واقعی و بیشتری نصیب می‌شود و دستمزد بالاتر. ما به خودمان خوب می‌رسیم و امکانات بیشتری به خودمان می‌دهیم. ما میانگین کمک هزینه‌ها را به دستمزد پایه‌ای خود اضافه کردیم و این‌گونه دستمزدها را بالا بردیم. در سال گذشته دو بار دستمزدها را اضافه کردیم و همین‌طور امسال تاکنون یک بار. سهام ما تا صد هزار پوند اضافه شده، دستمزدها ۴۲ درصد بالا رفته، به اضافه هشت هزار پوند

پاداش سالیانه. مرخصی سالیانه را از ۲۴ روز به ۲۸ روز افزایش دادیم. ما طرح بازنشستگی بهتری را به مرحله اجرا گذاشتیم. اکنون نسبت به گذشته ۲۰ پوند در هفته به نفع خودمان به حساب بازنشستگی واریز می‌کنیم. خدمات بهتر، ایمنی محیط کار با بالاترین استانداردها و استفاده از پیشرفته‌ترین تکنولوژی که در سطح جهان وجود دارد، برای حفظ جان خودمان، پاداش پنج‌گانه در طول سال، ۵ روز و ۲۰ ساعت کار در هفته، مرخصی ۳۸ روزه، نرخ بالای دستمزد پایه، گذاشتن کمک هزینه‌های گذشته روی دستمزد پایه که در سال مبلغ زیادی است. از همه مهم‌تر فضای دل‌انگیز و لذت‌بخش جدید محیط کاری همه از مسایلی هستند که در گذشته و زیر نظر مدیریت دولتی رسیدن به آنها را در خواب هم نمی‌دیدیم.

س. سود چه‌گونه بین کارگران توزیع می‌شود؟

ج. در سال جدید مالی ما چهار میلیون و هفتصد هزار پوند سود داشتیم. این قبل از مالیات است. یک میلیون و هفتصد هزار پوند آن را مالیات دادیم. دو میلیون آن را برای بدهی خرید معدن به دولت پرداختیم. که برای شش سال آینده نیز بایستی همین مبلغ را به دولت پردازیم. بنابراین یک میلیون برای مان باقی ماند. که سه چهارم آن سرمایه‌گذاری دوباره شده است. برای خرید ماشین آلات جدید و افزایش هر چه بیشتر ایمنی محیط کار. این بدان معنی نیست که دستمزدها اضافه نشود و یا سود سهام را ندهیم. این به خاطر حفظ معدن و رفتن به جلو بوده است. ما هزار و پانصد پوند سود سهام پرداختیم و بدهی است که ۲۳ پوند و ۱۰ پنس در هفته به دستمزدهایمان اضافه شود.

س. آیا اختلافی در دستمزدها وجود دارد؟

ج. البته. کارگرانی که داخل معدن و مستقیماً روی تولید ذغال کار می‌کنند ۴۲۵ پوند و کارگرانی که در کنار این‌ها کار می‌کنند ۳۳۵، کارگرانی که در سطح زمین و خارج از معدن کار می‌کنند و همچنین کارمندان دفتری ۳۰۶ پوند در هفته دستمزد دریافت می‌کنند. مدیریت معدن حدود ۴۰ هزار پوند در سال دستمزد دریافت می‌کند. ما ۵ نفر سرپرست معدن نیز داریم که آنها سیاست‌های کلی

معدن را طرح ریزی می‌کنند و مدیر مجری این سیاست‌ها است. یکی از سرپرست‌ها که بیرون از معدن کار می‌کند ۱۰۶ پوند در هفته اضافه‌تر از دیگران می‌گیرد. بقیه سرپرستان ۵۰۰ پوند در سال اضافه می‌گیرند. این‌ها مهندسانی هستند که سهام‌دار معدن بوده و همه روزه در معدن حضور دارند. مهندس آموزشی، برق، ایمنی، مکانیک و معاون مدیریت. ما ۵ روز در هفته کار می‌کنیم ولی مدیریت و مسئولین هفت روز هفته و تمام ۲۴ ساعت مسئولیت کاری دارند.

س. مدیریت چه‌گونه انتخاب می‌شود؟

ج. مدیران تحصیل کرده‌اند. هفت سال در دانشگاه درس خوانده‌اند. مدرک لیسانس مکانیک و برق و معدن را دارند. ما مدیر را استخدام کرده‌ایم. البته اکنون از سهام‌داران شرکت است. بنابراین برای این شغل هر سال انتخابات برگزار نمی‌شود. این شغل دائمی فرد است. اما پنج نفر سرپرستان هر دو سال یک‌بار در مجمع عمومی با رأی مستقیم کارگران انتخاب می‌شوند. که البته آن‌ها هم سهام‌دار هستند.

س. آیا هیچ برنامه‌ای دارید که افرادی از بین خودتان و یا فرزندان کارگران را به

دانشگاه بفرستید؟

ج. بله، ما چهار جوان سیزده ساله را انتخاب کرده‌ایم که اکنون به دانشگاه می‌روند و تحصیل می‌کنند. آن‌ها به معدن نمی‌آیند. دوره مهندسی برق، مکانیک، ایمنی و معدن را در دانشگاه فرا می‌گیرند. بنابراین مدیریت آینده در دست آن‌هاست. آن‌ها برای آینده هستند. امسال چهار نفرند ولی امیدواریم سال آینده چهار نفر دیگر را نیز به دانشگاه بفرستیم. از طرفی دوازده بچه هشت ساله را در نظر گرفته‌ایم و کلیه مخارج تحصیل آنان را تأمین می‌کنیم تا زمانی که بزرگ شوند، به دانشکده و دانشگاه بروند و به تحصیلات مورد نیاز معدن مشغول شوند. بنابراین ما برای این موضوع و جایگزینی فرزندان کارگران در پست‌های تخصصی هم یک برنامه دراز مدت را در نظر گرفته‌ایم.

س. تصمیم‌گیری‌ها به چه صورت است و چه کسانی در پروسه تصمیم‌گیری‌ها

دخالت دارند و چه‌گونه اجرا می‌شوند؟

ج. ما پنج نفر سرپرست معدن داریم. دو نفر از این‌ها غیراجرایی هستند. این‌ها مسئولیت تصمیم‌گیری خط‌مشی معدن را به عهده دارند. سرپرستان چهار بار در سال جلسه دارند. سالی یک بار نیز ما مجمع عمومی کارگران سهام‌دار را برگزار می‌کنیم. در این مجمع سرپرستان گزارش کامل یک‌ساله خود و هم‌چنین نظرشان را در مورد پیشبرد کارها طی سال آتی را به اطلاع کارگران می‌رسانند. تمامی اطلاعات مورد نیاز را در اختیار جمع قرار می‌دهند تا خط‌مشی سال آینده روشن شده و روی آن تصمیم‌گیری شود. پس از شنیدن نظرات مختلف و بحث مفصل روی مسایل، در هر مورد رأی‌گیری می‌شود. بنابراین در اصل، سهام‌داران سیاست‌گذار اصلی هستند و سرپرستان مسئول اجرای تصمیمات مجمع عمومی می‌باشند. مسئولیت کارهای روزانه به عهده دو نفر از سرپرستان است. این‌ها تصمیمات سهام‌داران را اجراء می‌کنند.

البته لازم است برای تصمیم‌گیری روز به روز، قدری به این‌ها آزادی عمل داد. ولی در جلسات سه ماهه روی تصمیم‌گیری این‌ها بحث می‌کنیم و نظر خود را مطرح کرده و تضمین می‌کنیم که به جلو برویم.

س. اگر مسئله مهمی پیش بیاید شما آن را به مجمع عمومی محول می‌کنید و یا مکانیزم‌های دیگری هم دارید.

ج. ما در این معدن سه اتحادیه داریم. اتحادیه ملی کارگران معادن، اتحادیه مدیران ایمنی درون معدن و اتحادیه مدیران. من مسئول اتحادیه ملی کارگران معادن هستم. هر موضوعی که باشد ما بررسی می‌کنیم و با مدیریت در میان می‌گذاریم. موضوع را تا آخر دنبال می‌کنیم و همراه سرپرستان برای حل مسئله اقدام می‌کنیم. تاکنون کار به شکل بسیار خوبی پیش رفته است. (بزن به تخته)

س. آیا شما بازرس و حسابدار هم دارید؟

ج. در آخر هر سال دفتر حساب و کتاب (حسابرسی) توسط یک حسابدار مستقل بررسی می‌شود. این حسابدار ضمن شرکت در مجمع عمومی سالیانه که در ماه مارس هر سال برگزار می‌شود، گزارش کار خود را به اطلاع جمع می‌رساند

که مجمع آن را مورد بررسی قرار می‌دهد.

س. کار شما به عنوان مسئول اتحادیه چه‌گونه پیش می‌رود؟

ج. من به همه بخش‌های مختلف معدن سر می‌زنم. نامه‌های رسیده را بررسی می‌کنم. با سایر اتحادیه‌ها تماس می‌گیرم. مانند کارگران اعتصابی بندر «لیورپول» که من مسئول جمع‌آوری کمک مالی برای آن‌ها بودم. روزانه اتفاقات زیادی می‌افتد که لازم است فوراً در مورد آن‌ها تصمیم‌گیری شود. مانند درگیری کارگران با یکدیگر و مسایل متعدد دیگر که ضمن هدایت کارگران سعی می‌کنیم که از بروز دوباره آن جلوگیری شود و برای حل مسایل دیگر اقدام فوری به عمل آید. امروز فرق می‌کند. من به خاطر ملاقات با شما در بیرون از معدن هستم. ولی در روزهای دیگر در داخل معدن و مشغول تولید ذغال هستم.

س. با این تضاد و تناقض بین دو مفهوم، عضو اتحادیه بودن و به دنبال منافع کارگران رفتن و هم‌چنین به عنوان یک سهام‌دار، چیزی که منافع سهام‌داران را به پیش می‌برد، چه‌گونه عمل می‌کنید. لطفاً آن را توضیح دهید.

ج. در دو سال اول و شروع کار، این موضوع برای خود من خیلی سخت و عجیب و غریب بود. فکر می‌کردم خیلی مشکل خواهد بود که بتوانم آن را پیش ببرم. در واقع دو شقه بودم. با گذشت زمان فکر می‌کنم کارگران عوض شده‌اند به خاطر این‌که دیگر بین خود رقابت نداریم. با مدیریت درگیر نیستیم. مثل گذشته زیر تسلط مدیریت ذغال سنگ انگلیس به سر نمی‌بریم و آن جو و فضای مسموم گذشته کاملاً از بین رفته. در گذشته در زمان اعتصاب که بیشتر هفته‌ها در معدن رُخ می‌داد، همه چیز در هم می‌ریخت. ما دیگر آن مشکلات گذشته را نداریم. به خاطر این‌که ما با هم هستیم و کارها را به شکل تعاونی به پیش می‌بریم. البته طبیعی است که در بعضی مواقع ما ۳۶۰ نفر بین خود جر و بحث و جدل داشته باشیم. با گذشت زمان من دریافتم که کارها را به شکل ساده‌تری می‌توانم به پیش ببرم. من همانند سایر کارگران تنها در هر مجمع عمومی به عنوان سهام‌دار ظاهر می‌شوم. در بقیه سال من مسئول اتحادیه هستم و وظیفه‌ام دفاع از منافع کارگران است. هم‌چنین به عنوان یک کارگر که روزانه روی تولید

ذغال کار می‌کنم. در مجمع عمومی به عنوان مسئول اتحادیه شرکت نمی‌کنم و این را روشن‌تر از همیشه در ذهنم نقش داده‌ام. اگر چه در ابتدا فهم آن مقداری برایم مشکل بود. آمدن من به معدن برای انجام کار است. ولی زمانی که مشکلی پیش آید، فراموش می‌کنم که یک سهام دار هستم. نقش اصلی من رفع مشکلات و ایجاد نظم در معدن خواهد بود.

س. شما کارگران جدید را چه‌گونه استخدام می‌کنید؟ آیا آن‌ها سهمی هم دارند. اگر سهم دارند به چه نسبت است؟

ج. ما قبلاً استخدام کرده‌ایم. اکنون هم فرم استخدام هفت نفر را در دست اقدام داریم. در همین محل با آن‌ها مصاحبه می‌کنیم. پس از یک دوره شش ماهه آموزشی اگر هر دو طرف راضی باشند اقدام به استخدام دائم می‌کنیم. آن‌ها بایستی سه هزار پوند حق سهام اولیه خود را بپردازند. ما هیچ‌گونه تضمین بانکی برای آن‌ها در نظر نمی‌گیریم. چون خودمان به بانک بدهکاریم. آن‌ها خود مسئولیت بازپرداخت پول را به عهده دارند. اما اگر دوره شش ماهه آموزشی را انجام داده و سهام را نپرداخته باشند، می‌توانند همانند سایر کارگران حدود ۶ تا ۸ هزار پوند در سال به عنوان پاداش بگیرند. بنابراین می‌توانند از بانک پول قرض نکنند. کارگران هم حواسشان به این‌ها هست. اگر اضافه کاری باشد در مرحله اول به این‌ها داده می‌شود که قادر شوند دریافتی خود را در حد امکان بالا ببرند.

س. آیا شما نسبت به کارگران جدید سهم بیشتری دارید؟

ج. مشکل همین است. سهام از روز اول تاکنون چندین برابر شده. یعنی ۸ هزار پوند سهام اولیه پس از یک سال به ۱۶ هزار پوند و هر سال حدود ۸ هزار پوند بر سهام افزوده می‌شود. اگر شما امروز استخدام معدن شوید، تنها می‌توانید صاحب ۸ هزار پوند سهام باشید و نه بیشتر. طبق قوانین معدن ۷۵ درصد از سهام‌داران باید برای فروش و یا بستن معدن رأی دهند. و میزان رأی بر مبنای فرد است و مقدار سهام در رأی‌گیری دخالتی ندارد.

س. رابطه شما با اتحادیه سراسری در انگلستان چه‌گونه است؟

ج. ما عضو اتحادیه هستیم و رابطه ما همانند سایر اتحادیه‌هاست. اختلاف در این جاست که کارگران جدید می‌خواهند بدانند با عضو شدن در اتحادیه چه مزایایی نصیب‌شان می‌شود. البته موضوع اصلی این است که ما کارهایمان را به شکل تعاونی به پیش می‌بریم افرادی از اروپای شرقی و از همه جای دنیا به این جا می‌آیند و این تعاونی جدید را مورد بررسی قرار می‌دهند. این برای صنایع معادن جدید است. ولی برای سایر صنایع جهان جدید نیست. تفاوتی که وجود دارد این است که ما با موفقیت کامل توانستیم سالی دو میلیون پوند سود به دست آوریم. در حالی که معمولاً این گونه وانمود می‌کنند که تعاونی‌ها نمی‌توانند حرکت موفقیت‌آمیزی داشته باشند. من احساس می‌کنم که دلیل عدم موفقیت آن‌ها در این است که در آن‌جا نظم کاری نبوده است. ولی ما در این‌جا نظم کامل داریم. ما تشکل مدیریت داریم. مثلاً من برای تولید ذغال به معدن می‌آیم و در این مورد مجاز به هیچ جر و بحثی نیستم. ما باید در محیط کار نظم داشته باشیم تا موفق شویم و این ممکن است احمقانه به نظر برسد. زیرا ما همیشه این شهرت را داشته‌ایم که بر علیه مدیریت و نظم موجود و ساختار آن مبارزه کنیم. اما اکنون متفاوت است. دیگر مدیریت دولتی نیست. مدیریت جدید دیگر نمی‌گوید کجا برو و چه بکن. فرمان صادر نمی‌کند. دستور از بالا وجود ندارد بلکه می‌گوید لطفی در حق من بکن و این کار را انجام بده. دیگر رفتارها و برخوردها انسانی شده و کسی سر شما داد نمی‌زند. با آرامش کامل با هم صحبت می‌کنیم. لذا نظم، لازمه محیط جدید است.

س. همان‌طور که خود به خوبی مطلع هستی اعتصاب یکی از ابزارهای عمده کارگران در مقابل کارفرما و دولت است. اگر به هر دلیلی اتحادیه کارگران معادن تصمیم به اعتصاب گرفت، موضع شما چیست و در کجا قرار خواهید گرفت؟ آیا از اعتصاب حمایت خواهید کرد و به آنان می‌پیوندید و یا در آن شرکت نخواهید کرد و نسبت به آن بی‌تفاوت خواهید بود؟

ج. «آرتور اسکارگیل» رهبر کارگران معادن ذغال سنگ انگلیس اولین کسی بود که او را به معدن دعوت کردیم. با هم غذایی خوردیم و در مورد مسائل

بسیاری با هم صحبت و تبادل نظر کردیم. نظر «آرتور» این بود که اگر در معادن دیگر بر علیه کارفرما اعتصابی صورت پذیرفت و کارفرما نرمشی نشان نداد، مهم نیست چه کسی این اعتصاب را فراخوانده باشد. تمامی اعضاء اتحادیه به اعتصاب خواهند رفت. آن‌ها از ما خواهند خواست که به جاهایی که کارگران اعتصابی با آن‌ها قرار داد فروش ذغال دارند، ما ذغال نفروشیم. در این مدت ما بایستی یک سوم از حقوقمان را هر هفته برای حمایت از نبرد معدن‌چیان دیگر به آن‌ها پردازیم. به نظر «اسکارگیل» نیامد که ما بی‌مورد به خودمان ضرر بزنیم. تا زمانی که کارگران اعتصابی در نبردشان علیه کارفرما موفق شوند ما باید به آن‌ها کمک مالی کنیم. حتا اگر حمایت از اعتصاب، ما را ضعیف کند و به شکست بکشاند، باز هم ما به اعتصاب می‌پیوندیم. من مطمئن هستم که کارگران این معدن به اعتصاب می‌پیوندند. در این معدن فردی وجود ندارد که بخواهد سهامش را در مقابل عمل اتحادیه قرار دهد و آن را ترجیح دهد. اما همانند سایر محیط‌های کارگری در انگلستان و سراسر جهان کارگرانی وجود دارند که ما به آن‌ها اعتصاب‌شکن می‌گوییم. البته ما دو نفر از این دست کارگران اعتصاب‌شکن در این معدن داریم. اما اطمینان دارم که آن‌ها هم به اعتصاب خواهند پیوست.

ما تنها معدن ذغال سنگ در انگلیس هستیم که موافقت و امتیاز گرفتن معدن را همراه با اتحادیه کارگران معدن و «آرتور اسکارگیل» از دولت گرفته‌ایم. در حال حاضر ما از هر نظر بهترین شرایط کاری را نسبت به سایر کارگران داریم. این حربه بسیار برنده‌ای است در دست آرتور اسکارگیل تا از ساختار، دستمزد، ایمنی و دیگر شرایط کاری ما در مذاکره و چانه‌زنی با کارفرمایان و دولت استفاده نماید. □

مبارزات کارگران لهستان

در راه تحولات اجتماعی

ناصر سعیدی

پیدایش و فعالیت اتحادیه همبستگی در سال‌های ۸۱-۱۹۸۰ (۶۰-۱۳۵۹) فصل مهمی از تاریخ مبارزه مردم لهستان برای بهبود شرایط زیست کارگران، آزادی‌های دموکراتیک و حقوق انسانی است. کارگران لهستان برای اولین بار پس از پیدایش بلوک شرق، توانستند با اعتصابات و مبارزات‌شان در یکی از کشورهای متعلق به این بلوک، اتحادیه‌های مستقل خویش را به وجود آورند. پیدایش و فعالیت اتحادیه همبستگی به نوبه خود تأثیرات مثبتی بر فضای کل جامعه باقی گذاشت و باعث نزدیکی و تفاهم بیشتر بین اقشار تحت ستم جامعه به ویژه بین کارگران، روشنفکران و دهقانان شد. به همین جهت مطالعه این بخش از تاریخ لهستان می‌تواند مفید باشد.

پیش‌زمینه ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری

برای آگاهی از زمینه‌های شکل‌گیری اتحادیه همبستگی در سال ۱۹۸۰ (۱۳۵۹)، باید اندکی به عقب بازگشت. دولت کمونیستی لهستان در ژوئن ۱۹۷۶ (خرداد ۱۳۵۵) قیمت کالاها را افزایش داد. علیه این اقدام اعتراضات و اعتصابات گسترده‌ای صورت گرفت. دولت در مقابل این مبارزات دست به عقب‌نشینی زد و تصمیم خود را پس گرفت. اما در عین حال اقدام به شناسایی افراد معترض کرد و صدها نفر از فعالین کارگری را دستگیر و هزاران تن را به خاطر شرکت در

اعتراضات و اعتصابات ژوئن اخراج کرد. مأموران پلیس و زندان‌بانان در موارد زیادی با دستگیرشدگان با بی‌رحمی و وحشی‌گری رفتار می‌کردند. سرانجام یک سلسله محاکمات علنی و غیرعلنی علیه دستگیرشدگان ترتیب داده شد. در این محاکمات تظاهرکنندگان کارخانه‌های «اوسوس» و «رادوم» که نقش مهمی در اعتراضات آن دوره ایفا کردند، به چندین سال حبس محکوم شدند.

یکی از موضوعات جالب توجه در رویداد مذکور این است که بخشی از روشنفکران لهستان در مقابل اقدامات سرکوبگرانه کمونیسم دولتی سکوت نکردند و به نفع کارگران وارد عمل شدند. آن‌ها دخالت کارگران در مسایل اجتماعی را ارج نهادند، نسبت به مبارزات، علایق و مشکلات کارگران بی‌اعتنا نبودند و به دفاع از محکوم‌شدندگان برخاستند. در همین راستا بلافاصله پس از اعتصابات ژوئن، بیانیه‌هایی با امضای تعدادی از روشنفکران منتشر شد که در آن‌ها سرکوب کارگران محکوم گردید. در ۱۷ ژوئیه (۲۶ تیر)، در جریان محاکمه کارگران تراکتورسازی اوسوس در ورشو، تعدادی از تحصیل‌کردگان و روشنفکران به دور هم جمع شدند و تصمیم به ایجاد کمیته‌ای به نام کمیته دفاع از کارگران که به اختصار KOR خوانده می‌شد، گرفتند. این کمیته در آغاز ۱۴ عضو داشت و بعداً به تعداد اعضایش اضافه شد. هدف اولیه آن عبارت بود از: حمایت قضایی و حقوقی از کارگران دستگیر شده، جلب پشتیبانی مردم از قربانیان سرکوب ژوئن و ژوئیه و تلاش برای بازگشت کارگران اخراجی به سرکارهایشان.

ظرف چند ماه بخش نسبتاً وسیعی از مردم - به‌ویژه روشنفکران و دانشجویان - از اقدامات KOR علیه پیگرد کارگران پشتیبانی کردند و همین حمایت‌ها در عقب‌نشینی دولت تأثیر به‌سزایی داشت. چنان‌که در ۱۹ ژوئیه ۱۹۷۷ (۲۸ تیر ۱۳۵۶) شورای دولت برای تمامی کارگران کارخانه‌های اوسوس و رادوم که محاکمه و محکوم شده بودند، اعلام عفو عمومی کرد. با این فرمان، کمیته دفاع از کارگران (یا KOR) به مهم‌ترین بخش از اهداف اولیه‌اش رسید. اما اینک شکل مذکور که به «کمیته دفاع از خود اجتماعی» تغییر نام داده

بود، اهداف بزرگ‌تری را در دستور کار خویش گذاشت. این اهداف به شرح زیر بودند: مبارزه علیه سرکوب سیاسی و نژادی، مبارزه با سرکوب معتقدین جهان‌بینی‌ها و مذاهب دیگر، کمک برای تضمین و نهادی شدن حقوق و آزادی‌های سیاسی و حمایت از مبارزات اجتماعی و کارگری.

KOR در جهت رسیدن به اهداف بالا از سپتامبر ۱۹۷۷ (شهریور ۱۳۵۶) نشریه‌ای به نام روباتیک (کارگر) منتشر می‌کرد که در آن از جمله درباره اخبار اعتراضات کارگران و شرایط کارخانه‌ها، حقوق کارگران و ضرورت آزادی‌های دموکراتیک و حقوق انسانی بحث می‌شد. این نشریه یک یا دو بار در ماه منتشر می‌شد و تا اوت ۱۹۸۰ (مرداد ۱۳۵۹) ۶۰ شماره از آن انتشار یافت. تیراژ آن که در ابتدا ۴۰۰ نسخه بود، در اوت ۱۹۸۰ به ۷۰ هزار نسخه رسید.

از اوایل سال ۱۹۷۹ (۵۸-۱۳۵۷)، تعدادی از کارگران نیز عضو هیئت تحریریه روباتیک شدند. روشنفکران متشکل در KOR می‌کوشیدند به دور از فخرفروشی و اظهار فضل، کارگران را به نوشتن نظراتشان تشویق کنند و گاهی در این راه موفقیت‌هایی نیز به دست می‌آوردند. «مهندس آندره گویازدا»، از بنیان‌گذاران KOR، در این باره می‌نویسد: «آرزوی ما این است که کارگران احتیاج نداشته باشند مدت زیادی دست‌شان را بگیریم، بلکه سریعاً خودمختار شوند و فعالانه در محافل کارکنان مؤسسه‌ها دخالت کنند... در این زمینه، آنا والتینویچ (یکی از کارگران زن) بیشتر از دیگران موجب شگفتی ما شد. ما هیچ‌گاه باور چندانی به او نداشتیم، زیرا می‌دانستیم که تحصیلاتش در حد اکابر است. بعد از دودلی‌های زیاد، او نخستین مقاله خود را نوشت. به او می‌گفتیم: «آنا ترس، ما نوشته‌ات را اصلاح خواهیم کرد.» به خاطر دارم که به جنگل رفتیم و شروع به خواندن نوشته او کردیم. اما متن او آن قدر روشن بود که نیازی به هیچ‌گونه تغییر نداشت... (والسا، راه امید، ص ۱۷۵)

به‌رحال KOR اگرچه به کارگران اعتصابی و اخراجی یاری می‌رساند و با طرح بحث‌ها، تبادل اطلاعات و ارائه پیشنهادات جهت پیشبرد مبارزات مطالباتی کارگران بر محافل و فعالین کارگری تأثیر می‌گذاشت، اما KOR اساساً

تشکلی بود که روشنفکران را متشکل کرده بود و نه کارگران را. به همین جهت نیز تشکل کارگری نبود و نمی توانست نقش هدایت و سازمان دهی مبارزات کارگری را به عهده بگیرد. KOR هدایت و روشن بینی کافی جهت طرح ضرورت اتحادیه های آزاد را نداشت. تا آنجا که به این موضوع مربوط می شود، هیئت تحریریه نشریه «روبو تنیک» (ارگان KOR) بیشتر به کارگران توصیه می کرد که در اتحادیه های فرمایشی و دولتی به دخالت گری فعال بپردازند. از نظر روشنفکران KOR گام برداشتن در جهت تشکیل اتحادیه های آزاد عملی عجولانه محسوب می شد. آن ها تشکیل این اتحادیه ها را موضوعی متعلق به آینده ای دور می پنداشتند. برعکس، تعدادی از کارگران گرایش دیگری را نمایندگی می کردند. آنان معتقد بودند اتحادیه های فرمایشی به درد پیش بردن خواسته های کارگران نمی خورند و ساختار و حیطه عمل اتحادیه های مذکور محدودتر از آن است که بتوان به آنان امیدی داشت. به همین جهت این کارگران تشکیل کمیته های مؤسس اتحادیه های مستقل و آزاد را در صدر اهداف خود قرار دادند. آن ها اگرچه با گروه های اپوزیسیون - از جمله KOR - همکاری می کردند، اما در امر تشکیل کمیته های مؤسس، از استقلال نسبی برخوردار بودند.

اولین کمیته مؤسس اتحادیه های آزاد به ابتکار یک کارگر مکانیک به نام کازیمیر سویتون در مارس ۱۹۷۸ (اسفند ۱۳۵۶) در شهر «کاتوویتس» به وجود آمد. دولت فعالان کمیته مذکور را تحت پیگرد قرار داد و کمیته عملاً نتوانست کار زیادی از پیش ببرد. با این وجود تشکیل کمیته مؤسس اتحادیه های آزاد در کاتوویتس نقطه عزیمتی بود و به زودی سرمشقی شد برای پدید آوردن کمیته های مشابه در مهم ترین مناطق صنعتی لهستان، از جمله در «گدانسک» و «پومرن».

کمیته های مؤسس اتحادیه های آزاد که در سال های ۷۹-۱۹۷۸ (۵۸-۱۳۵۷) در چند منطقه لهستان به وجود آمدند، تشکل های کوچک و نیمه مخفی ای بودند که اکثر اعضای شان را کارگران تشکیل می دادند. این تشکل ها به فراخور توانایی و امکانات شان فعالیت هایی را علیه جو سرکوب در درون

کارخانه‌ها و بی‌حقوقی کارگران، تبلیغ ضرورت تأسیس اتحادیه‌های آزاد، چاپ نشریات محلی، توزیع نشریات و اعلامیه‌های انتقادی و... انجام می‌دادند. اما این فعالیت‌ها در سطح محدودی صورت می‌گرفت.

دستگیری‌ها، اخراج‌ها و اقدامات ایزایی دولت و مدیریت کارخانه‌ها از یک طرف و عدم وجود یک جنبش گسترده اعتراضی از طرف دیگر، اجازه دامنه‌دارتر شدن این فعالیت‌ها را نمی‌داد. با این حال نفس تشکیل کمیته‌ها اهمیت زیادی داشت. رهبران و فعالان کارگری در این کمیته‌ها فرصت یافتند تا روابطی را ایجاد کنند و زمینه‌هایی را در جهت تدارک اتحایه‌ای وسیع و توده‌ای، پدید آورند. به تعبیری می‌توان گفت کمیته‌های مذکور زیر ساخت لازم برای اتحادیه سراسری همبستگی را که در جریان مبارزات سال ۱۹۸۰ (۱۳۵۹) تشکیل شد، به وجود آورده بودند. اقدامات تدارکاتی این کمیته‌ها از جمله عوامل مهمی بود که باعث شد اتحادیه همبستگی به سرعت و تنها ظرف چند هفته به وجود بیاید. در زیر به روند ایجاد این اتحادیه نگاهی می‌کنیم.

روند تأسیس اتحادیه همبستگی

در اول ژوئیه ۱۹۸۰ (۱۰ تیر ۱۳۵۹) دولت اعلام کرد که قیمت گوشت و کالباس افزایش می‌یابد. در اعتراض به این مسئله در همان روز اعتصابات در تراکتورسازی ارسوس (در ورشو)، مینی‌بوس‌سازی آتوسان (در سانوک) و ماشین و ابزارسازی پرنار (در تارنوف) آغاز شد و در روزهای بعد به سایر مناطق لهستان گسترش یافت. در ابتدا هنوز تماس‌ها و روابط منظمی بین اعتصابیون کارخانه‌های مختلف به وجود نیامده بود. خواسته‌های اعتصابات عموماً اقتصادی بودند. دولت و مدیریت کارخانه‌ها غالباً در مقابل این خواسته‌ها عقب‌نشینی می‌کردند. در این زمان رفته رفته در برخی از کارخانه‌ها کمیته‌های اعتصاب و کمیسیون‌های کارگری به وجود آمدند. این کمیته‌ها و کمیسیون‌ها مصالح اعتصابیون را در برابر مدیریت کارخانه نمایندگی می‌کردند و با مدیران در مورد خواسته‌های اعتصابیون به مذاکره پرداختند.

در ۱۴ اوت (۲۳ مرداد) کارگران کشتی سازی لنین در گدانسک اعتصاب کردند و کارخانه را به اشغال درآوردند، علت بلاواسطه اعتصاب، اعتراض به اخراج آنا النتیوویچ، از فعالین اتحادیه های آزاد بود. به دنبال اخراج وی یک کمیته اعتصاب به رهبری لیخ والسا تشکیل شد. برخی از خواسته های کمیته اعتصاب چنین بود: استخدام مجدد والنتیوویچ، تضمین امنیت اعتصابیون، افزایش دستمزد به میزان ۲۰۰۰ زلوتی و افزایش حق عائله مندی.

مدیریت کارخانه در ابتدا دو خواست اول اعتصابیون را پذیرفت، اما به خواسته های دیگری توجهی نشان داد. روز ۱۵ اوت (۲۴ مرداد) اعتصاب به سراسر ساحل گدانسک گسترش یافت و کارگران بنادر، تعدادی از کارخانه ها و وسایل نقلیه شهری را دربرگرفت. در همان روز دولت به یک سلسله اقدامات ایذایی علیه اعتصابیون دست زد و در مطبوعات دامنه اعتصاب گدانسک بسیار کمتر از میزان واقعی آن انعکاس داده شد.

روز بعد مدیریت کشتی سازی گدانسک با افزایش ۱۵۰۰ زلوتی و همچنین افزایش مزایا به خاطر گران شدن قیمت کالاها موافقت کرد. فردای آن روز اکثریت کمیته اعتصاب به خاتمه اعتصاب رأی داد. لیخ والسا ختم آن را از بلندگو اعلام کرد و گفت: «روز دوشنبه همه در سر کار خود خواهیم بود!» اما چند تن از نمایندگان مؤسسات دیگر که به کشتی سازی آمده بودند، به این تصمیم کمیته به شدت اعتراض کردند و آن را لطمه زدن به کل جبهه اعتصاب در منطقه گدانسک دانستند. سرانجام کمیته اعتصاب مذکور برای حفظ اتحاد اعتصابیون گدانسک در تصمیم خویش تجدیدنظر نمود و توافق با مدیریت را باطل اعلام کرد.

پس از آن بخشی از کارگران در کشتی سازی ماندند و شب هنگام با نمایندگان اعتصابیون در کارخانه های دیگر که به کشتی سازی می آمدند، ملاقات کردند. به دنبال این ملاقات ها یک کمیته اعتصاب فراکارخانه ای به رهبری لیخ والسا تشکیل شد. کمیته فراکارخانه ای در اولین بیانیه اش اعلام کرد که پس از خاتمه اعتصاب نیز خود را منحل نمی کند، بلکه بر امر عملی شدن خواسته ها توسط

حکومت، نظارت خواهد کرد و اتحادیه‌های آزاد را سازمان‌دهی می‌نماید. تنها دو روز بعد یعنی در اوت ۱۹۸۰، تعداد اعضای آن به ۱۵۶ کارخانه و در ۲۰ اوت به ۳۰۴ کارخانه رسید. این کمیته ۲۱ خواست اعتصابیون را تدوین کرد. از جمله خواسته‌های مذکور عبارت بودند از: به رسمیت شناختن اتحادیه‌های آزاد و حق اعتصاب، رعایت آزادی بیان و قلم، بازگشت به کار کسانی که پس از اعتصابات سال‌های ۱۹۷۰ (۱۳۴۹) و ۱۹۷۶ (۱۳۵۵) اخراج شده بودند، آزادی زندانیان سیاسی، انتشار اخبار مربوط به تشکیل کمیته اعتصاب فراکارخانه‌ای از وسایل ارتباط جمعی، پرداخت دستمزد روزهای اعتصاب و یک سری خواسته‌های رفاهی.

خصلت همه‌گیر و عمومی خواسته‌های ۲۱ گانه فوق باعث می‌گردید که اعتصابیون مناطق دیگر کشور نیز بتوانند آن خواسته‌ها را به پرچم مبارزه خود تبدیل کنند. در همین اوضاع در چند نقطه دیگر کشور نیز کمیته‌های فراکارخانه‌ای تشکیل شدند. در این میان مطالبات سیاسی - به‌ویژه خواست حق تشکیل اتحادیه‌های مستقل - به سرعت مکان مهمی به دست آورد.

سرانجام در ۳۱ اوت (۹ شهریور) می‌اشریسلاو یاگیلسکی، معاون نخست‌وزیر، به نمایندگی از هیئت حاکمه و لخ‌والسا به نمایندگی از کمیته اعتصاب فراکارخانه‌ای گدانسک - که اکنون ۳۷۰ کمیته اعتصاب با حدود ۴۰۰ هزار کارگر را دربرمی‌گرفت و عملاً نماینده طبقه کارگر لهستان بود - یک موافقت‌نامه ۲۱ ماده‌ای به امضاء رساندند که در آن آزادی اعتصاب، برپایی اتحادیه‌های مستقل و آزادی بیان و قلم به رسمیت شناخته شد. پس از امضای قرارداد ۳۱ اوت، کمیته فراکارخانه‌ای گدانسک و سایر کمیته‌ها به سرعت به شکل‌های بنیان‌گذار اتحادیه‌های جدید تغییر یافتند.

روز ۱۷ سپتامبر ۱۹۸۰ (۲۶ شهریور ۱۳۵۹) اولین گردهم‌آیی مؤسس اتحادیه همبستگی تشکیل شد. در این اجتماع نمایندگان کمیته‌ها و کمیسیون‌های کارگری فراکارخانه‌ای از بیش از ۳۰ منطقه کشور و همچنین نمایندگان اتحادیه‌ی خودگردان علم، تکنیک و آموزش، در گدانسک حضور یافتند. اکثر نمایندگان از

استقبال گسترده کارگران به اتحادیه‌های جدیدالتأسیس گزارش می‌دادند. به‌عنوان مثال طبق گزارشات آنان تا آن تاریخ ۷۰ درصد شاغلین در شهر وروکلاو و ۸۰ درصد شاغلین بیتوم در اتحادیه‌ها وارد شده بودند. همچنین در گدانسک بیش از ۳ میلیون تن از حدود ۳۵۰۰ مؤسسه به اتحادیه‌های جدید پیوسته بودند.

مهم‌ترین تصمیم‌گردهم‌آیی ۱۷ سپتامبر درباره شکل تشکیلاتی اتحادیه جدید بود. در آن‌جا مقرر گردید که یک اتحادیه واحد و مستقل در کل کشور به‌وجود آید. این اتحادیه «همبستگی» نام نهاده شد. قرار شد ساخت تشکیلاتی همبستگی نه بر مبنای رشته‌های صنعتی بلکه بر مبنای مناطق باشد. هر منطقه از خودمختاری برخوردار بوده و مرکزیت اتحادیه نقش هماهنگ‌کننده داشته باشد. همچنین نهادی به نام کمیسیون هماهنگ‌کننده به منظور هدایت اتحادیه خودگردان همبستگی و به رهبری لئو والسا انتخاب شد. کمیسیون هماهنگ‌کننده تا اولین کنگره اتحادیه همبستگی در سپتامبر ۱۹۸۱ (شهریور ۱۳۶۰) عملاً نقش بالاترین نهاد اتحادیه را ایفا می‌کرد. اتحادیه همبستگی تا اواسط سال ۱۹۸۱ توانسته بود حدود ۸۱ درصد کارگران را متشکل کند.

از تشکیل همبستگی تا کودتای «یاروزلسکی»

دولت از همان شروع شکل گرفتن اتحادیه تا پس از آن‌که این اتحادیه به یک تشکل توده‌ای تبدیل شد، به انحاء گوناگون در فعالیت آن کارشکنی می‌کرد. در ابتدا که تازه کمیته‌های فراکارخانه‌ای ایجاد شده بودند و هنوز اتحادیه همبستگی تأسیس نشده بود، دولت می‌کوشید این کمیته‌ها را تضعیف کند و نادیده بگیرد. به همین جهت مقامات دولتی به‌جای مذاکره با کمیته‌های فراکارخانه‌ای، با کمیته‌های اعتصاب کارخانه‌های منفرد تماس می‌گرفتند. اما تاکتیک مذکور ناکام ماند، کمیته‌های فراکارخانه‌ای روز به روز تقویت شدند و سرانجام اتحادیه همبستگی را پدید آوردند. پس از آن مقامات دولتی و مدیران کارخانه‌ها به نیرنگ دیگری متوسل شدند و کوشیدند از گسترش اتحادیه به مناطق دیگر کشور - به ویژه مناطقی که مبارزات و سازمان‌یافتگی کارگران در آن‌ها ضعیف‌تر