

(NAFTA) و خصوصی سازی (WHC) که در سال ۹۷ در آمریکای لاتین برپا شده بود برگزار گردید. این کنفرانس، در روزهای ۱۱ تا ۱۴ فوریه سال ۲۰۰۰ در سانفرانسیسکو با شرکت بیش از ۵۶۰ تن از فعالین جنبش کارگری و سوسیالیستی ۵۶ کشور جهان برگزار شد. گفتنی است که ۲۰۰ نفر از شرکت کنندگان از آسیا، آفریقا و آمریکا و اروپا بودند. کنفرانس جهانی کارگری برای حفظ استقلال خود از هر گونه ان.جی.ا. دولتی و حکومت و بنگاهی، هزینه داده بودند. این همایش بزرگ راهبردهای مهمی برای سازماندهی مبارزات کارگران برای به عقب راندن هجوم سرمایه داری در سطوح ملی و بین المللی در دستور کار خود داشت. کنفرانس سانفرانسیسکو، سازماندهی کمپینی جهانی در دفاع از حقوق پایه ای جنبش کارگری را که در قطعنامه های سازمان جهانی کار از جمله قطعنامه ۱۷۶ آمده و علیه تمامی تلاشهایی که برای مسخ دستاوردهای پذیرفته شده جهانی به کار می رود، در دستور کار قرار داد. بیانیه پایانی کنفرانس جهانی، بر ضرورت پرهیز از انواع دسیسه هایی که از سوی سرمایه داری فراگیر جهانی برای تنیده شدن اتحادیه های کارگری در شبکه گلوبالیزاسیون و از این طرق تبدیل اتحادیه ها به ابزاری برای نابودی خود آنان در جریان است پافشاری نمود.

بیانیه های کنفرانس

کارزاری مشترک برای پشتیبانی از حق کار و بخشودگی برای تمامی کارگران مهاجر در ایالات متحد، یک روز بین المللی اقدام در هشتم ماه مه برای آزادی مومیا ابوجمال، لغو بدهی های آفریقا و بازسازی این قاره، دفاع از حق زنان کارگر در دوران بارداری و پس از زایمان، و مبارزه برای واپس راندن تمامی سیاست های ویرانگر از جمله سازمان جهانی تجارت (WTO)، صندوق

از قوانین کار و کنوانسیون های قرارداد جمعی در سطح ملی مبارزه نموده و مخالف مقررات زدایی (Deregulation) و انعطاف های سیاسی هم اکنون جاری زیر نام گلوبالیزاسیون اقتصاد می باشد. کمیته بین المللی پیوند، بر آن نیست تا جایگزین هیچ کدام از سازمان های گوناگون بین المللی کارگری گردد و نیز خواست رقابت با آنان را ندارد.

کمیته بین المللی پیوند، به طور ساده همانند نقطه دیدار تمامی فعالین کارگری سراسر جهان که در راه دلیستگی های ویژه کارگران، حقوق دموکراتیک و بحث پیرامون دیدگاه های مختلف درباره مسابلی که طبقه کارگر جهانی با آنها روبروست، عمل می کند.

بین‌المللی پول و بانک جهانی و تلاش ویژه برای همبستگی با دانشجویان مبارز دانشگاه خودمختار ملی مکزیکو (UNAM)، همبستگی با کارگران اعتصابی سبزی‌کار سالیناز کالیفرنیا، کارگران بیکار شده معادن رومانی و کانادا در مکزیکو، کارگران اجاره‌ای (ماکویلا دورا) در نیکاراگوئه، اتحادیه‌های مستقل در چین، پی‌گیری تریبونال بین‌المللی علیه نابودی کشاورزان آفریقا و... از جمله مصوبات کنفرانس بود.

کنفرانس از تمامی پشتیبانان اتحادیه‌های مستقل کارگری و حقوق دموکراتیک خواست تا از تلاش‌ها و مبارزات جاری کنفرانس جهانی که اکنون از سوی تمامی شرکت‌کنندگان کشورهای مختلف به‌عنوان کمیته پابرجا و فراگیر به موجودیت خود ادامه می‌دهند، حمایت کنند. و اعلام داشت که ما هم توان آن را خواهیم داشت تا هیولای خانمان‌برانداز هجوم جهانی سرمایه را به عقب برانیم. همان‌گونه که در نوامبر گذشته در سیاتل آغاز کردیم.

کنفرانس جهانی کارگری با بیش از ۷۰ سخنران و ۹۰ کمیسیون در سه شبانه روز به‌طور فشرده، گام دیگری به‌سوی همبستگی جهانی برای تبادل تجربه، آگاهی و اتحاد طبقاتی کارگران برداشت.

کمیسیون‌های ۹ گانه کنفرانس

- کمیسیون مهاجرت و جنبش کارگری؛
- کمیسیون مبارزه برای صلح و حق تعیین سرنوشت؛
- کمیسیون زنان و گلوبالیزاسیون؛
- کمیسیون مبارزه علیه نژادپرستی و ستمکاری و در دفاع از حقوق دموکراتیک؛
- کمیسیون مبارزه علیه خصوصی‌سازی و مقررات زدایی خدمات اجتماعی؛
- کمیسیون جامعه مدنی، ان.جی.اها و مبارزه برای دفاع از استقلال اتحادیه‌های کارگری؛
- کمیسیون مبارزه علیه تنیده شدن اتحادیه‌ها در بنگاه‌ها و موسسات دولتی به‌صورت ساختارهای منطقه‌ای و بین‌المللی؛
- کمیسیون کار و محیط زیست؛
- کمیسیون بیکار در مناطق اقتصادی کوچک (Sweat-shop) و جابجایی (Delocalisation) در دفاع از قوانین و موازین کار.

کمیسیون‌های بالا در پایان کنفرانس، هر یک گزارش‌ها و بیانیه‌های مفصل و ارزنده‌ای از نشست‌های خود به کنفرانس ارائه دادند.

پایه‌گذاری کمیسیون سازنده

کمیته سازنده کنفرانس از سوی شرکت‌کنندگان نمایندگی یافت تا به‌عنوان کمیسیون سازمانده کمیته‌ی ارتباطات بین‌المللی در دفاع از استقلال اتحادیه‌ها و حقوق دموکراتیک (دارای دو مرکز، یکی شورای کار سانفرانسیسکو و دیگری ILC در پاریس) برای هماهنگ‌سازی فعالیت‌های پیش‌روی و گسترش پیشنهادهایی که به کمیته سپرده شد، به موجودیت خود ادامه دهد. کمیته سازمانده نمایندگی دارد تا با تمامی تلاش، سایر بخش‌های جنبش کارگری، طبقه کارگر و سازمان‌های مبارزه در راه عدالت اقتصادی و اجتماعی را دربرگیرد. با آن هدف که کمیسیون سازمانده کمیته‌ی ارتباطات بین‌المللی در دفاع از استقلال اتحادیه‌ها، حقوق دموکراتیک را گسترش داده و هر چه کامل‌تر گرداند. یکی از بخش‌های مهم کنفرانس به گزارش تریبونال آفریقا اختصاص یافته بود.

تریبونال بین‌المللی برای محاکمه مسئولان روند هر دم فزاینده‌ی تهدیدات مرگ‌آفرینی که موجودیت کنونی کارگران و مردم آفریقا را سبب گردیده‌اند.

لیبون ماباسا (Lybon Mabasa) دبیر حزب سوسیالیست آزانیا* گزارش این تریبونال را که پس از دو سال بررسی و پژوهش تدارک دیده شده و رای نهایی خود را یک هفته پیش از برگزاری کنفرانس جهانی، در لوس‌آنجلس صادر نموده بود، به کنفرانس ارائه داد.

دادگاه کارگری به سرپرستی خانم لوئیزا حانونه، سخنگوی حزب کار الزائر و نماینده پارلمان این کشور برگزار شد. رای دادگاه بین‌المللی به‌وسیله ده داور از ۹ کشور آفریقایی پس از شنود گواهی ۲۴ نفر از شهروندان کشورهای آفریقایی، اروپایی، آمریکایی و کارائیب صادر گردید. این رای پس از شنود وضعیت مومیا ابوجمال، (زندانی سیاسی سیاه‌پوستی که ۱۷ سال در سلول‌های مرگ آمریکا در انتظار مرگ نشسته است)، با احضار نمایندگان بانک جهانی، صندوق بین‌المللی

* از آنجا که نام آفریقای جنوبی را یک نام استعماری می‌دانند، از آزانیا که نام پیشین این سرزمین است، استفاده می‌شود.

پول و بازار مشترک اروپا، سازمان جهانی تجارت و نمایندگان آمریکا، فرانسه و بریتانیا صادر گردید.

هیئت منصفه با استناد به حقایق، شواهد، ادله و مدارک موجود در غیاب افراد بالا که بنا به موازین بین‌المللی با ارسال احضاریه از سوی تریبونال و فرصت دفاع از خود، از حضور در این دادگاه خودداری نموده بودند، به صدور رای پرداخت و نامبرندگان بالا را مجرم شناخت. هیات منصفه برای اشاعه‌ی رای خود و نه تنها با استناد به حقایق پیشتر ارائه داده شده، بلکه بنا به اعتقاد راسخ به حقایق زیر:

- ۱ - به رسمیت شناختن حق مردم برای تعیین سرنوشت خویش،
- ۲ - به رسمیت شناختن حق زندگی و صلح در برابر تمامی تلاش‌هایی که برای کشتار جمعی مردم به وسیله خشونت و قحطی در جریان‌اند، و نیز:
- ۳ - به رسمیت شناختن حقوق ستمبران برای سازماندهی مستقل خویش در برابر هر نوع یورش.

هیئت منصفه با ارائه نوع اتهامات وارده، گواهی‌ها و اسناد و مدارک موجود، خود را محق و شایسته دآوری و تصدیق اسناد و پاسخگویی به دو پرسش زیر می‌داند:

- الف - آیا عادلانه است که این دادگاه را تریبونال دادرسی آنانی که تریبونال بین‌المللی برای محاکمه مسئولین روند هر دم فزاینده‌ی تهدیدات مرگ‌آفرینی که موجودیت کنونی کارگران و مردم آفریقا را سبب گردیده‌اند، بشماریم؟
- ب - آیا واقعاً نسل آینده‌ای در آفریقا موجودیت خواهد داشت؟

پاسخ به پرسش نخست مثبت است زیرا که در واقع چنین تهدید غمباری در آفریقا سابقه تاریخی نداشته است، و پاسخ به پرسش دوم در پهنه‌ی گسترده‌ای از آفریقا «نه» می‌باشد.

بنا به تأکید بسیاری از شرکت‌کنندگان، کنفرانس جهانی آمریکا، یک رخداد تاریخی بود و اسناد آن که افزون بر صدها برگ می‌شوند، دربردارنده تجربه، آگاهی و تلاش‌های بخشی از گرایش‌های موجود جنبش کارگری جهانی است که لازم است در تبادلات چالش‌گرانه مورد نقد و بررسی و ارزیابی قرار گرفته و تکمیل گردند. □

رمز موفقیت «مدیریت ژاپنی»

بیژن هدایت

آرزوی دیرینه‌ی ژاپن از آغاز مرحله رستاخیز میجی، آغاز مرحله رشد سرمایه‌داری در سال ۱۸۶۸، رسیدن به سطح کشورهای پیشرفته و ثروتمند جهان بود. این آرزو دیر زمانی است که برآورده شده و ژاپن بر مسند یکی از بزرگ‌ترین قدرت‌های اقتصادی جهان معاصر تکیه زده است.

اندیشیدن به ژاپن، و تامل درباره‌ی عروج آن به‌عنوان یک قدرت اقتصادی برتر، معمولا با این سوالات توأم است که: چه‌گونه کشوری بدون منابع و خطوط ارتباطی و تاسیساتی، که در جنگ جهانی دوم ویران شده بود، توانست در مدت زمان کوتاهی مجددا روی پای خود بایستد و به یکی از بزرگ‌ترین قدرت‌های اقتصادی جهان مبدل شود؟ با برنامه‌ریزی اقتصادی و تفاهم بین دولت و بنگاه‌های سرمایه‌داری خصوصی برای مقابله با رقابت‌های خارجی؟ و یا با سیستم مدیریت ژاپنی؟ و یا با کار به‌شدت سازمان یافته و بردگی مشدد کارگر؟

نوشته حاضر تلاش دارد به‌طور مختصر به برنامه‌های اقتصادی، نقش و جایگاه برنامه‌ریزی اقتصادی، الگوی مدیریت، و موقعیت طبقه‌ی کارگر ژاپن، در عروج سرمایه‌داری معاصر این کشور بپردازد.

برنامه‌ریزی اقتصادی

پس از پایان جنگ جهانی دوم، برنامه‌ریزی اقتصادی برای بازسازی سرمایه‌داری متلاشی شده ژاپن، اهمیت ویژه‌ای یافت. و چندین برنامه‌ی اقتصادی، که هر یک

به اقتضای مراحل متفاوت پروسه‌ی بازسازی و امکانات بالفعل سرمایه بر اهداف مرحله‌ای گوناگون اما به هم پیوسته‌ای تاکید داشتند، به این منظور تدوین شدند و به مرحله‌ی اجرا درآمدند.

جنگ جهانی دوم و شکست ژاپن، موجب انزوای آن از بازارهای جهان شده بود، بخش عظیمی از تاسیسات حمل و نقل و ارتباطات را ویران ساخته بود، منابع را از بین برده بود، بنگاه‌های صنعتی را فلج کرده بود، سطح فعالیت‌های اقتصادی به نسبت قبل از جنگ را پائین آورده بود، و فقر و بیکاری را به شدت افزایش داده بود. برنامه‌ریزی اقتصادی، پیش از هر چیز می‌بایست بر این وضعیت غلبه می‌کرد و سپس زمینه‌های توسعه و رشد اقتصادی را فراهم می‌آورد.

سابورو اوکیتا، اقتصاددان ژاپنی، برنامه‌ریزی اقتصادی در ژاپن پس از جنگ جهانی دوم را در سه گروه: برنامه‌های مرحله‌ی بازسازی، مرحله‌ی ایجاد پایه‌های روتین اقتصادی، و مرحله‌ی تبدیل به یک قدرت اقتصادی بزرگ، دسته‌بندی می‌کند.

برنامه‌ریزی اقتصادی گروه اول بر بازسازی اقتصاد جنگ زده و متلاشی شده ژاپن پس از جنگ جهانی دوم تمرکز یافته بود. در سال ۱۹۴۶، هیات تشییت اقتصادی، که در سال ۱۹۵۲ به «هیات چاره‌جویی اقتصادی» و دو سال بعد به سازمان برنامه تغییر یافت، بنا به توصیه‌ی دولت آمریکا برای بازسازی اقتصاد ژاپن تشکیل شد. این هیات در سال ۱۹۴۸، گزارشی تحت عنوان «برنامه بازسازی ۵۳ - ۱۹۴۹» تهیه کرد که براساس آن اتکاء به کمک‌های آمریکا یک مؤلفه‌ی اصلی در بازسازی اقتصاد ژاپن تعریف می‌شد. ژاپن در سال‌های اجرای این برنامه، در حدود ۲ میلیارد دلار کمک اقتصادی از آمریکا دریافت کرد. خرید کالا و خدمات آن توسط دولت و ارتش آمریکا، در طول سال‌های جنگ کره، پشتوانه مالی برنامه‌های بازسازی با اتکاء به آمریکا را از این هم بیشتر افزایش داد. ریچارد استوری، نویسنده آمریکایی، تخمین می‌زند که آمریکا در طول جنگ کره برای تامین تدارکات جنگی، نزدیک به ۴ میلیارد دلار در ژاپن هزینه کرد و موجب تقویت ذخایر ارزی ژاپن گردید.

برنامه‌های سه سال ۱۹۵۲ و پنج ساله ۱۹۵۵، که برنامه‌های مرحله‌ی ایجاد

پایه‌های روتین اقتصادی بودند، با هدف تثبیت سرمایه‌داری ژاپن به مرحله‌ی اجرا درآمدند. اتخاذ سیاست مدرن‌سازی صنایع صادراتی و سرمایه‌گذاری در صنایعی که از وابستگی به واردات از کشورهای صنعتی می‌کاستند، مشخصه‌ی این برنامه‌ها بود. در حالی که هدف برنامه‌ی نیچ ساله ۱۹۵۵ آن بود که رشد درآمد ناخالص ژاپن را به ۵ درصد برساند در سال پایانی برنامه نرخ رشدی معادل دو برابر هدف اعلام شده به دست آمد. به این ترتیب، تا سال ۱۹۵۷، صنعت ژاپن وضعیت پیش از جنگ جهانی دوم را بازیافت و به سطح متوسط سال‌های ۳۶-۱۹۳۴ رسید. ژاپن از مرحله‌ی بازسازی و تثبیت گذشت و قدم به مرحله‌ی توسعه اقتصادی گذاشت.

در دسامبر ۱۹۵۷، برنامه‌ی اقتصادی بلند مدت جدیدی با هدف «ایجاد زمینه‌های لازم برای بالاترین میزان رشد اقتصادی» تدوین شد. ماهیت این برنامه ایجاب می‌کرد که کنترل مستقیم دولت بر بازار به پائین‌ترین حد ممکن کاهش یابد و در مقابل به بنگاه‌های خصوصی بیشترین میزان آزادی عمل داده شود. به موجب این طرح، دولت می‌بایست با دوراندیشی فقط اجرای آن پروژه‌های اقتصادی را در دست می‌گرفت که اجرای آن‌ها برای بنگاه‌های اقتصادی خصوصی دشوار بود. بدین ترتیب، آغاز دوره‌ی «توسعه اقتصادی» در ژاپن، با گسترش و تفوق اقتصاد بازار آزاد همراه شد.

در دسامبر ۱۹۶۰، برنامه‌ای برای «دوبرابر ساختن درآمد ملی کشور» تنظیم شد. این برنامه، که یک دوره‌ی ده ساله را دربر می‌گرفت، نرخ رشد سالانه‌ای برابر ۷ تا ۸ درصد را پیش‌بینی می‌کرد و بر شاخص‌های زیر استوار بود:

- تقویت سرمایه‌گذاری در تاسیسات اجتماعی: با توسعه‌ی فعالیت بنگاه‌های اقتصادی خصوصی، سرمایه‌گذاری در زمینه‌های اجتماعی نظیر خطوط ارتباطاتی، بنادر، آب آشامیدنی و... از اهمیت مبرمی برخوردار شده بود. طبق این برنامه، دولت مسئولیت سرمایه‌گذاری در تاسیسات اجتماعی را به عهده گرفت؛

- مشوق‌های صنعتی شدن: رشد صنایع سنگین، ماشین‌آلات، و مواد شیمیایی، به عنوان بخش‌های استراتژیک بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفت. به این منظور، دولت مشوق‌های مالیاتی و مالی را به کار گرفت، تا فعالیت

بنگاه‌های اقتصادی خصوصی را در این بخش‌ها تقویت نماید؛ افزایش صادرات: براساس پیش‌بینی این برنامه، سهم ماشین‌آلات در صادرات ژاپن می‌بایست از ۲۴ درصد سال ۱۹۵۹ به ۳۷ درصد در سال ۱۹۷۰ افزایش می‌یافت. و متوسط رشد سالانه صادرات به ۱۰ درصد می‌رسید؛ از سال ۱۹۷۰ به بعد نیز چندین برنامه‌ی اقتصادی با اهداف مرحله‌ای گوناگون تنظیم شدند. در فوریه ۱۹۷۳، برنامه‌ی جدیدی تدوین شد، که آماج‌های رشد و اهداف آن در پی انتخاب نظام شناور قیمت ارز، بحران نفت و تورم به کلی زیور و شد. در سال ۱۹۷۶، برنامه‌ی دیگری تنظیم شد که در بحبویه‌ی سخت‌ترین رکود اقتصادی ژاپن پس از جنگ جهانی دوم، هدف «عادی کردن وضعیت اقتصادی» را دنبال می‌کرد. در اوت ۱۹۷۹ نیز سومین برنامه‌ی اقتصادی دهه‌ی هفتاد تدوین شد. این برنامه، که یک دوره‌ی هفت ساله را دربر می‌گرفت، رفع تعادل بین بخش‌های مختلف اقتصاد، دگرگونی ساختار صنعتی، و از بین بردن محدودیت‌های عرضه انرژی را در دستور می‌گذاشت. در سال ۱۹۸۳، برنامه‌ی پنج ساله جدیدی تحت عنوان «دورنمای اقتصادی و اجتماعی و خطوط اصلی سیاست‌های برنامه» تدوین شد، که نکات کلیدی آن به منظور رفع ناهنجاری‌های اقتصادی موجود شامل: انعطاف‌پذیری تولید، کاهش کسری بودجه دولت، و تغییر ساختار صنایع، بود.

نقش برنامه‌ریزی در اقتصاد ژاپن

نقش برنامه‌ریزی در اقتصاد ژاپن را، با توجه به همین مختصر، می‌توان در مولفه‌های اساسی زیر دسته‌بندی کرد:

- روشن کردن دورنمای اقتصادی: برنامه‌ریزی اقتصادی در ژاپن، از راه بذل توجه به وضعیت اقتصادی موجود در آینده آن، وظیفه دارد که ذهن بنگاه‌های اقتصادی و جامعه را روشن ساخته و بیشترین حد تفاهم و همکاری لازم را برای پیشبرد اهداف برنامه‌های اقتصادی جلب نماید. هر برنامه اقتصادی با نشان دادن خطوط اصلی اقتصاد آینده، به بنگاه‌های اقتصادی کمک می‌کند تا برنامه‌های مرحله‌ای و دراز مدت خود را در برنامه کلی اقتصادی این کشور مشخص نمایند؛ - ایجاد تفاهم بین دولت و بنگاه‌های اقتصادی خصوصی: برنامه‌ریزی

اقتصادی، نقش و جایگاه سرمایه‌گذاری دولتی و همچنین اقدامات اجرایی دولت در اقتصاد مرحله‌ای و دراز مدت ژاپن را روشن می‌کند. و از این طریق امکان تفاهم و همکاری متقابل دولت و بنگاه‌های اقتصادی خصوصی برای مقابله با رقابت خارجی را به وجود می‌آورد.

جیمز. ت. آبلگن در این باره معتقد است که:

«دولت و بنگاه‌های خصوصی ژاپن دست در دست هم کار می‌کنند. و ژاپن یک پارچه در حقیقت به مفهوم اهداف مشترک دولت و بنگاه‌های اقتصادی خصوصی است.» (بازرگانی بزرگ و نفوذ سیاسی)

اتحادیه سازمان‌های اقتصادی ژاپن در واقع نقش هماهنگ کننده بنگاه‌های اقتصادی خصوصی و تامین رابطه آن‌ها با دولت ژاپن را انجام می‌دهد. این اتحادیه بالغ بر سی و هفت کمیته دارد، که مسائل اقتصادی داخلی و خارجی را بررسی کرده و تلاش می‌کنند که در ارتباط نزدیک با دولت، آن را به اتخاذ سیاست‌های مورد نظر خود وادار کنند؛

- تعدیل منافع متضاد طبقات از راه همکاری با اتحادیه‌های کارگری: شورای اقتصادی ژاپن که برنامه‌های اقتصادی را مورد بحث و مشورت قرار می‌دهد، مجمعی مرکب از صاحبان بنگاه‌های عظیم خصوصی، اقتصاددانان، و نمایندگان اتحادیه‌های کارگری است. در واقع یکی از مهم‌ترین وظایف برنامه‌ریزی اقتصادی و نهاد آن، ایجاد سازش و تعدیل منافع متضاد طبقاتی و از این طریق، به ویژه، پیش‌گیری از اعتراضات و اعتصابات کارگری است.

اتحادیه‌های کارگری در ژاپن، اساساً بر پایه واحد کارخانه و محل کار متشکل می‌شوند. حدود سال ۱۹۵۵، قوانین حاکم بر روابط کارگر و کارفرما در ژاپن تعیین گردید. و بنگاه‌های اقتصادی رعایت این قوانین را جزئی از کارهای روزمره خود قرار داده و در ساختار بنگاه، مسئولیت امور کارگری را بنا نهادند. اتحادیه‌های کارگری ژاپن، که عمدتاً با تشویق و تایید صاحبان بنگاه‌های اقتصادی به وجود آمده‌اند، از همان آغاز پیدایش خود یک عامل اصلی در برقراری و تداوم مدیریت ژاپنی بودند. کونوسوکی ماتسوشیتا، صاحب متوفی بنگاه معظم ماتسوشیتا الکترونیک که به نام «هوشمند مدیریت ژاپنی» شناخته شده است، درباره نقش اتحادیه‌های کارگری می‌گوید:

«بنا به روال، چنین پنداشته می‌شود که اتحادیه‌های کارگری ضد منافع مدیریت به کار می‌پردازند. با این حال، من باور دارم که یک اتحادیه کارگری می‌تواند توان حیاتی یک شرکت را فزونی بخشد و در راه سود مدیریت بکوشد. به راستی که رشد تندرست و سالم اتحادیه کارگری ماتسوشیتا الکترونیک خود سبب نیرومندی شرکت به‌شمار می‌آید. مدیریت باید بکوشد که شرکت را به شکلی درآورد، تا خود را با اتحادیه کارگری در حال گسترش سازگار سازد و از آن بهره‌گیرد. به نظر من اتحادیه کارگری و مدیریت، دو چرخ یک درشکه هستند که شرکت را پابرجا می‌دارند. اگر یک چرخ بیش از دیگری گسترش یابد، درشکه به یک سو خم می‌گردد. تنها هنگامی که هر دو چرخ همتا و برابرند، ما می‌توانیم همراه یکدیگر پیش برانیم.» (نه برای لقمه‌ای نان)

مدیران بنگاه‌های اقتصادی برای پیشبرد اهداف کار بنگاه، موافقت اتحادیه‌های کارگری را جلب می‌کنند. و همکاری و مساعدت اتحادیه‌ها، غالباً، موفقیت اهداف کار بنگاه را از طریق بسیج کارگران و جلب توافق آن‌ها ممکن می‌سازد. موریس بیروی می‌گوید:

«کارگران ژاپنی به اهداف بنگاهی که در آنجا مشغول به کارند، دل‌بستگی دارند. آنان در شوقی که برای کار کردن دارند، هرچه را که بنگاه‌ها بخواهند، انجام می‌دهند.» (کارمند ژاپنی، گردآوری از رابرت جی. بالون)

دووس نیز از تحلیل جنبش کارگری ژاپن به این نتیجه می‌رسد که:

«تاریخ جنبش کارگری ژاپن، به نسبت سایر کشورهای صنعتی با تعارضات و برخوردهای کمتری مواجه بوده است. و این نه به‌خاطر استثمار کمتر کارگران ژاپن، که ناشی از نیروی فرهنگی است که در مناسبات و روابط کارگر و کارفرما دخالت دارد و در سراسر دوران گذشته به دوام و استمرار سازمان اجتماعی ژاپن یاری داده است.» (سازمان نوین ژاپنی و تصمیم‌گیری در آن)

مدیریت ژاپنی و موقعیت طبقه کارگر

در سرمایه‌داری معاصر شاید کمتر واژه‌ای نظیر «مدیریت ژاپنی» دلریا باشد. ایجاد شرایط و زمینه‌های اتخاذ الگوی مدیریت ژاپنی، آرزوی هر سرمایه‌دار در سراسر جهان است. در بحث میزگردی که در طول سال‌های ۱۹۸۵-۸۶ در وزارت

بازرگانی بین‌المللی و صنایع ژاپن برپا شد، موضوع «ژاپن در جامعه جهانی» به بحث و بررسی درآمد. گزارش این بحث، تحت عنوان: «ژاپن در جامعه جهانی: نقش و یاری آن در آستانه‌ی سده بیست‌ویکم»، بر اصل مدیریت ژاپنی و اهمیت آن برای اقتصاد جهانی تاکید کرد. دو دهه‌ی پیش، به کار بستن شیوه‌ی مدیریت آمریکایی لازمه دگرگونی و رشد اقتصادی بود. و اکنون، همه در پی دست‌یافتن به راز الگوی «مدیریت ژاپنی» هستند.

این الگو اما، به اعتبار بردگی مشدد و موقعیت به‌شدت فرودست کارگران ژاپنی سکه زده شده است. «مدیریت ژاپنی» همزاد بالاترین ساعات کار، بیشترین میزان فشار کار، بازدهی بالای کار، و وجود یک طبقه کارگر سخت‌کوش و به بند کشیده شده است. بردگی مشدد و موقعیت به‌شدت فرودست کارگران ژاپنی در سیستمی ریشه دارد که با شاخص‌های زیر مشخص می‌شوند:

- حق مدیریت و کار مانند ساعت: در سال‌های ۱۹۵۰، سیاست استراتژیک سرمایه‌داری ژاپن به منظور خنثی کردن مبارزات کارگری و به تمکین کشاندن کارگران، معطوف به سیاست «بازگشت به حق مدیریت» بود. سرمایه در ژاپن متحد شد، تا با شکست اعتصاب کارگران نیسان در سال ۱۹۵۳، کارگر ژاپنی را پس‌براند و حق بی‌چون و چرای مدیریت بر کار را تثبیت کند.

استراتژی «بازگشت به حق مدیریت»، در اساس به منظور ایجاد سیستمی بود که کارگر ژاپنی در آن رسماً و قانوناً برده به حساب می‌آمد. معنای عملی این استراتژی، پذیرش سیستم کار مانند ساعت - که به سیستم «تویوتا‌یسم» هم شناخته شده است - بود. «تویوتا‌یسم»، که اولین بار در بنگاه معظم تویوتا تجربه شد، بر استثمار شدید کارگر، بازدهی بالای کار، و کمترین میزان استاندارد زندگی، متکی است. از نظر این سیستم: کارگرانی که ارزش‌های جسمی و اخلاقی لازم را ندارند و نمی‌توانند خود را با شرایط کار تعیین شده وقف دهند، نسبت به منافع بنگاه بی‌توجهند و فداکاری لازم را به خرج نمی‌دهند، دستمزد بیشتر می‌خواهند، و یا کمتر به اضافه کاری بدون حقوق تن می‌دهند، کارگر مناسب نیستند و باید اخراج شوند.

کارگران تویوتا به‌خاطر افزایش دایم بارآوری کار، ساعات طولانی کار، و استانداردهای روتین حرکات کار، تحت فشارهای جسمی و روحی کشنده‌ای

قرار دارند. نرخ بالای سوانح کار، کنار کشیدن کارگران موقت، و تعداد زیاد خودکشی، از تاثیرات سیستم تویوتا یسم بر کارگران ژاپن است. بنا به یک گزارش، کارگر تویوتا در عرض کمتر از ۱۸ ثانیه، ۲۰ حرکت و در طول یک روز کار، ۲۶۰۰ حرکت مداوم و یکنواخت انجام می‌دهد. به نوشته‌ی ای. اف. ووگل:

«در سال ۱۹۷۶، هیچ یک از کشورهای تولید کننده ماشین نمی‌توانستند به‌ازای یک سال کار یک کارگر بیش از ۲۰ ماشین تولید کنند. در همین سال اما، در ژاپن، به‌ازای یک سال کار یک کارگر در تویوتا ۴۷ ماشین و در نیسان ۴۲ ماشین تولید می‌شد.» (ژاپن به‌عنوان شماره یک)

«تویوتا یسم» برکاهش مستمر نیروی کار استوار است. بنا به گزارشی در سال ۱۹۸۷، در حالی که تویوتای ژاپن ۸۵ هزار کارگر در استخدام داشت، جنرال موتورز آمریکا دارای یک نیروی کار ۸۰۰ هزار نفره بود. «تویوتا یسم»، محور مدیریت ژاپنی و موقعیت برده‌وار و فرودست کارگر این کشور است. فشار و سختی کار در سیستم «تویوتا یسم»، وجود اتحادیه‌های وابسته به بنگاه، و فقدان شکل‌های مستقل کارگری، پای مبارزه و اعتراض رادیکال کارگر ژاپنی را دربند کرده است. بنا به گزارش نشریه «ژاپن در سال ۱۹۸۵: یک مقایسه بین‌المللی»، میزان روزهایی که بنگاه‌های اقتصادی ژاپن در اثر اعتصاب و اعتراض کارگری از کار بازمانده و یا به تعطیلی کشانده شده‌اند، برابر با ۱۵۷ هزار روز کار بوده است. در حالی که در همین سال، این میزان در آمریکا برابر پنج میلیون و ۹۱۷ هزار و در انگلستان برابر شش میلیون و ۳۶۳ هزار روز کار بود.

- اصل ارشدیت و استخدام برای همه عمر: اصل ارشدیت و استخدام برای همه عمر، از خصوصیات نظام استخدامی در ژاپن به‌شمار می‌رود. این سیستم، از یک طرف استخدام کارگر در بنگاه‌های بزرگ اقتصادی را با شرایط سخت و آزمون‌های پیچیده همراه می‌سازد، و از طرف دیگر رشد و ارتقای کارگر و افزایش دستمزد وی را به سابقه سال‌های طولانی کار سخت و منضبط و رعایت دقیق فرامین بنگاه‌گره می‌زند. یک جزء اصلی و به‌هم پیوسته‌ی اصل ارشدیت و استخدام برای همه عمر، وابسته کردن کارگر به مقدرات بنگاه و باز گذاشتن دست کارفرما در زندگی خصوصی کارگر است.

سازمان برنامه‌ریزی اقتصادی ژاپن در گزارش سالانه خود درباره‌ی «زندگی

ملی در سال ۱۹۸۰»، به اصل استخدام برای همه عمر، رعایت نظام ارشدیت و افزایش حقوق متناسب با آن، و تشکیل اتحادیه‌های کارگری بر پایه سازمان یا شرکت محل کار، به عنوان بخش مهمی از نظام اقتصادی و اجتماعی مستقر در ژاپن تأکید می‌کرد.

اصل ارشدیت و استخدام برای همه عمر، البته در مورد کارگران بنگاه‌های کوچک اقتصادی و کشاورزان صادق نیست، کارگران موقتی و قراردادی را در بر نمی‌گیرد، و کارگران زن را هم شامل نمی‌شود. کارگران زن در زمره‌ی کارگران استخدامی مادام‌العمر محسوب نمی‌شوند. این سیستم، یا آنان را مجبور می‌کند که از زناشویی و بچه‌دار شدن خودداری ورزند و یا آنان را وادار می‌دارد که پس از آغاز زندگی مشترک و به هنگام تولد فرزند، کار خود را رها کنند. آمارهای رسمی در خصوص گروه سنی و میزان اشتغال زنان نشان می‌دهد که درصد زنان شاغل در گروه سنی ۲۰ تا ۲۴ سال - سنی که زنان اغلب مجردند - به اوج خود می‌رسد. در گروه سنی ۲۵ تا ۳۴ سال - سنی که ازدواج می‌کنند و سرپرستی و تربیت فرزندان را برعهده می‌گیرند - به شدت نزول می‌کند. و آنگاه دوباره در گروه سنی ۳۵ تا ۵۰ سال - وقتی که فرزندان بزرگ شده‌اند - صعود می‌نماید. این وضعیت، که با ساختارهای سنتی جامعه همگون است، باعث می‌شود که عمده‌ی زنان کارگر ژاپن در زمره‌ی کارگران استخدامی مادام‌العمر قرار نگیرند و علاوه بر این از سابقه‌ی کار و سطح دستمزد کمتری نسبت به کارگران مرد، برخوردار باشند.

چیه ناکانی، نویسنده ژاپنی، در زمینه‌ی «نظام ارشدیت» و «استخدام مادام‌العمر» می‌نویسد: «نظام ارشدیت و استخدام برای همه عمر، نتیجه‌ی ترکیبی از اوضاع بازار کار، تصمیمات مدیریت، و فشارهای اتحادیه‌های کارگری از زمان پایان جنگ جهانی اول بود. کمبود نیروی کار ماهر موجب می‌شد که بنگاه‌های اقتصادی، اصل آموزش کارگران را خود به عهده بگیرند. و برای آن که این کارگران زمان درازی در خدمت بنگاه باقی بمانند، این نظام پی‌ریزی شد. فشارهای اتحادیه‌های کارگری بر استقرار نظامی که تأمین شغلی داشته باشد، به مبارزه دست زدند. در جنگ جهانی دوم، شیوه استخدام برای همه‌ی عمر تقویت شد. و به دستور دولت، اصل عدم تحرک و جابه‌جا شدن نیروی کار، با طرح این مساله اخلاقی که از طریق تمرکز و پیوسته ساختن خدمت کارگر به کارخانه،

کارگر می‌تواند به بهترین شکل به ملت‌اش خدمت کند، به اجرا گذاشته شد. کارخانه در شمار خانواده قرار گرفت و خدمت در کارخانه به صورت خدمت به خانواده و ملت درآمد.» (جامعه ژاپنی)

در سال‌های اخیر، از رواج همگانی اصل ارشدیت و استخدام برای همه عمر کاسته شده است. و برخی از بنگاه‌های اقتصادی، میزان بازدهی کار کارگر و تحقق اهداف کار بنگاه را به شاخص تعیین دستمزد کارگر، و دوران استخدامی وی، تبدیل کرده‌اند.

- ارزیابی پرسنلی و دستمزد: در ژاپن، تعیین دستمزد با سنجش سن و سابقه کار در بنگاه و براساس ارزیابی پرسنلی صورت می‌گیرد. از نیمه دوم دهه‌ی هشتاد، البته به تدریج از اهمیت سن و سابقه کار در تعیین دستمزد کاسته شده، ارزیابی پرسنلی ارزش بیشتری یافته، و دستمزد کارگران مستقیماً به میزان بازدهی کار و تحقق اهداف کار بنگاه‌های اقتصادی گره خورده است.

سیستم «ارزیابی پرسنلی» نقش موثری در رقابت شدید بین کارگران و از همین رو، تحقق گسترش اهداف کار بنگاه‌های اقتصادی ایفاء می‌کند. هنگام پرداخت مزایا، افزایش دستمزد و ترفیع شغلی، ارزیابی کارفرما تعیین کننده است. «ارزیابی پرسنلی» معمولاً بر بازدهی کار، و موضع کارگر نسبت به منافع بنگاه، متکی است. موضع کارگر نسبت به منافع بنگاه نیز در واقع چیزی جز جدیت در کار، رعایت دقیق فرامین کارفرما، عدم استفاده از مرخصی سالانه و نظیر آن، نیست. در ژاپن، تبعیض در مورد دستمزد بیش از هر کشور بزرگ صنعتی دیگر به چشم می‌خورد. زنان کارگر ژاپنی به طور متوسط درازای هر دلار دستمزد کارگر مرد، فقط ۵۱ سنت دستمزد دریافت می‌کنند. به عبارت دیگر، اگر حقوق مردان را ۱۰۰ واحد فرض بگیریم، زنان با کار مشابه فقط ۵۱ درصد آن را دریافت می‌کنند. در حالی که این نسبت در آمریکا ۵۹ درصد، در انگلیس ۶۷ درصد، و در سوئد ۸۹ درصد است.

سیستم «تویوتایسم» با ارزیابی پرسنلی‌اش، جایی برای افزایش دستمزد متناسب با افزایش قیمت‌ها باقی نمی‌گذارد. سطح متوسط افزایش دستمزد از سال ۱۹۷۵، که کارگران بنگاه‌های بزرگ به ۱۳/۱ درصد افزایش متوسط دستمزد دست یافتند، مرتباً نسبت به افزایش قیمت‌ها سیر نزولی داشته است. در

سال‌های ۸۲ - ۱۹۸۷، هفت درصد و در سال‌های ۸۸ - ۱۹۸۳، فقط پنج درصد به متوسط دستمزد کارگران ژاپن افزوده شده است.

- ساعات کار: ژاپن در بین کشورهای صنعتی بزرگ از بیشترین میزان ساعات کار برخوردار است. بنا به یک گزارش، در سال ۱۹۸۹ - ۱۹۸۷، در ژاپن متوسط ساعت کار در هفته ۴۳/۲ ساعت بود، در حالی که این میزان در آمریکا به ۳۸/۵ ساعت و در آلمان به ۳۵/۹ ساعت می‌رسید. در یک قیاس بین‌المللی، در سال ۱۹۸۹، متوسط ساعت کار کارگران ژاپن در سال: ۲۱۶۸ ساعت، در انگلستان: ۱۹۴۷ ساعت و در آلمان: ۱۶۴۲ ساعت بوده است.

ساعات اضافه کاری در ژاپن نیز در قیاس با سایر کشورهای صنعتی بزرگ بیشتر است. به‌رغم این که مدت اضافه کاری قانونی در این کشور ۳۰ ساعت در ماه است، اغلب کارگران اما بیشتر از آن اضافه کاری می‌کنند. ترس از انجماد دستمزد و مزایا و اخراج، موجب می‌شود که کارگر ژاپنی حتا به‌ندرت دستمزد ساعات اضافه کاری خود را مطالبه کند. اغلب کارگران به‌ازای ده‌ها ساعت اضافه کاری بیشتر از میزان قانونی، فقط حقوق همان ۳۰ ساعت را دریافت می‌کنند و مابقی دستمزد ساعت اضافه کاریشان در دهان گشاد بنگاه بلعیده می‌شود.

کارگران ژاپن به استثنای فرصت ناهار خوردن و ترک محل کار در شامگاه، از کمترین فرصتی برای استراحت برخوردار نیستند. پیام‌های روزانه کارفرما، و صحبت در مورد اهداف کار نیز اغلب در جلسات همگانی و کوتاه قبل از آغاز کار صورت می‌گیرد. و صحبت طولانی‌تر در این مورد، به وقت فراغت پس از پایان کار کارگر واگذار می‌گردد.

- وابستگی مادام‌العمر به بنگاه‌های اقتصادی: سیستم «مدیریت ژاپنی» کارگر را مادام‌العمر به بنگاه اقتصادی‌ای که در آن شاغل است، وابسته می‌کند. آموزش فنی در ژاپن، کارگاهی است. کارگری که با سال‌ها سابقه‌ی کار فنی از بنگاه استعفا می‌دهد، از آموزش مناسب برای به‌عهد گرفتن کار در بنگاه دیگر برخوردار نیست. به‌علاوه، سیستم «ارزیابی پرسنلی» تعیین دستمزد هم عامل مضاعفی است که کمترین شانسی به کارگر ژاپنی برای استفاده از دستمزد و مزایای سابق در صورت تعویض شغل و بنگاه را نمی‌دهد.

افزون بر این‌ها، تبلیغات ناسیونالیستی که کارگر و کارفرما را به مثابه

«خانواده بزرگ ژاپنی» در نظر می‌گیرد و منافع همگون برای آن‌ها می‌تراشد، تا هم موقعیت برده‌وار کارگر و هم منافع بنگاه را تثبیت نماید، نیز در حکم قوانین اخلاقی - فرهنگی زندگی در ژاپن عمل می‌کند و به نوبه خود کارگر ژاپنی را بیش از پیش به بندهای اسارت بنگاه گره می‌زند. در «خانواده بزرگ ژاپنی» به همان اندازه که موفقیت بنگاه، خوشبختی کارگر جا زده می‌شود، استعفا و کناره‌گیری از یک بنگاه نیز خیانت به آن خانواده قلمداد می‌گردد.

تبلیغات ناسیونالیستی، این وابستگی اخلاقی - فرهنگی را حتا در زبان ژاپنی هم مصطلح کرده است. در این زبان، واژه اوچی به معنای «خانه من» و کای‌شا به معنای «شرکت من»، برای اشاره به محل کار کارگر مورد استفاده قرار می‌گیرند. به گفته ریشاور: «در ژاپن، شغل و کار یک فرد تنها یک قرارداد استخدامی برای انجام یک کار و دریافت دستمزد نیست، بلکه نوعی از احراز هویت با وجود و جوهری بزرگ‌تر است.» (ژاپنی)

- هسته‌های نظارت بر کیفیت: ایجاد هسته‌های نظارت بر کیفیت، یک مکانیزم اصلی «مدیریت ژاپنی» برای نقشه‌مند کردن، تحقق، و بهبود کیفیت تولیدات به دست خود کارگران است. به این منظور، «هسته‌های نظارت بر کیفیت» پس از جنگ جهانی دوم، از ژانویه ۱۹۴۹، آغاز به کار کردند. اهمیت این هسته‌ها، که با نظارت مدیریت و توسط خود کارگران به وجود می‌آیند، تنها در کاهش میزان اشکالات در تولیدات بنگاه و صرفه‌جویی در هزینه‌ها نیست. ثمره‌ی اصلی آن‌ها در ایجاد روحیه مشارکت و دخالت کارگران در تحقق اهداف بنگاه و کیفیت تولیدات است. «مدیریت ژاپنی» از طریق این هسته‌ها، احساس وابستگی به بنگاه را در کارگران تقویت می‌کند و فشار و شدت کار بیشتر برای بهبود کیفیت تولیدات بنگاه را امر خود آنان می‌نمایاند.

اعضای «هسته‌های نظارت بر کیفیت»، بنا به روال، هفته‌ای یک تا دو بار گرد هم می‌آیند و درباره‌ی مسائل مربوط به بهبود کیفیت تولیدات و کاهش هزینه‌های آن به مشورت می‌پردازند. به گفته جوجی آرایسی، که مدیر مرکز بهره‌وری ژاپن در واشنگتن دی. سی. است، این هسته‌ها به طور میانگین در سال ۵۰ تا ۶۰ پیشنهاد عملی برای ارتقاء و بهبود کیفیت تولیدات ارائه می‌دهند و بر شدت و دقت کار مداوماً می‌افزایند.

آیاکوکا، که به قهرمان بازسازی بنگاه ماشین‌سازی کرایسلر در دهه ۱۹۸۰ شهرت یافته است، در تایید نقش و اهمیت این هسته‌ها می‌نویسد:

«از راه برقراری هسته‌های نظارت بر کیفیت، کارگران ما بیش از پیش در فرآیند تولید به کار گرفته شده‌اند.» (زندگی‌نامه آیاکوکا)

- تامین اجتماعی: دولت ژاپن سهم ناچیزی از درآمد خود را صرف ساختار تامین اجتماعی می‌کند. تامین مسکن، بهداشت و درمان، آموزش و پرورش، و نگهداری از سالمندان و بازنشستگان، اغلب با کسر بودجه همراه است.

سالمندان و بازنشستگان ژاپن به‌طور متوسط فقط ۴۳/۴ درصد میانگین دستمزد دوران اشتغال خود را دریافت می‌کنند و روزگار پیری را به سختی می‌گذرانند. این میزان در مورد کارگران بازنشسته در آلمان معادل ۶۰ درصد میانگین دوران اشتغال است. از آن‌جا که پرداختی‌های دوران بازنشستگی، کفاف یک زندگی عادی در دوران پیری را نمی‌کند، کار سخت و طاقت‌فرسا در دوران جوانی و پس‌انداز بخشی از دستمزد این دوران، یک راه رایج برای تامین زندگی در روزگار پیری است. آمار نشریه «ژاپن در سال ۱۹۸۵: یک مقایسه بین‌المللی» نشان می‌دهد که میزان پس‌اندازهای شخصی در سال‌های ۱۹۷۵، ۱۹۸۰، و ۱۹۸۵، به ترتیب برابر ۹۰ هزار، ۱۸۵ هزار، و ۲۹۵ هزار بلیون ین بوده است.

کارگران ژاپن از امکان مسکن دولتی مناسب و ارزان قیمت نیز بسیار کم برخوردار هستند. سیاست دولت ژاپن این است، که ساختن مسکن با اتکاء به وام‌های دراز مدت بنگاه‌های اقتصادی به عهده‌ی خود کارگران گذاشته شود. کمترین زیان این سیستم، ابقای وابستگی کارگران به بنگاه‌های اقتصادی و تمکین به شرایط مشقت‌بار کار در آن‌هاست. کارگرانی که از وام‌های دراز مدت بنگاه‌های اقتصادی برای ساختن مسکن استفاده می‌کنند، حق استعفاء از آن بنگاه، تا زمان پرداخت کامل قرض خود، را ندارند.

- کاروشی: کاروشی، مرگ ناگهانی در اثر کار شدید و طولانی، بیماری دردناک و متداول جامعه ژاپن است. انباشت فشارهای فیزیکی و روحی، که محصول کار سخت و یکنواخت در ساعت طولانی است، به مرگ کارگران ژاپنی منجر می‌شود. بنا به یک آمار، تنها در ژوئن ۱۹۹۰ در حدود ۱۵۰۰ کاروشی گزارش شده است.

آمارگیری «کمپانی بیمه فوکوکو»، حقایق تکان دهنده‌ای از جامعه‌ی کارگری ژاپن را آشکار می‌کند. بیش از ۴۰ درصد کارگران در انتظار کاروشی به سر می‌برند، و در حدود ۸۵ درصد آن‌ها فکر می‌کنند که برای فرار از کاروشی باید استراحت و خواب و تفریح بیشتری داشت.

دولت و بنگاه‌های اقتصادی ژاپن حاضر به تایید کاروشی نیستند. از این بیشتر، سرمایه‌داران ژاپنی هرگز حاضر به تایید نقش اساسی کارگران ژاپن، و بردگی مشدد و موقعیت به شدت فرودست آن‌ها، در عروج سرمایه‌داری این کشور به مقام یکی از بزرگ‌ترین قدرت اقتصادی جهان نشده‌اند.

توشیتو گویاگی، یک کارگر ژاپنی که در اثر کاروشی درگذشت. در دفتر یادداشت روزانه خود - که پس از مرگ وی منتشر شد - نوشته بود: «مردم به یک زندگی بیهوده و برده‌وار عادت می‌کنند. زمانی برده‌ها در کشتی‌های برده‌کش زنجیر شده و به قاره‌ی جدید حمل می‌شدند. اما آیا وضعیت ما کارگران ژاپنی که این‌طور در این قطارهای دو سره شلوغ به هم فشرده می‌شویم تا به محل کار برسیم، غیرانسانی تر نیست؟ از خیلی جهات ما شبیه به برده‌ها هستیم. پول ما را خریده و زمان در بند خود کرده است. برده‌ها حداقل وقت غذا خوردن با خانواده خود را داشتند.»

طبقه کارگر ژاپن، اسیر بندهای ملی و ناسیونالیستی است. سرنوشت کارگر ژاپنی یک‌بار دیگر تاکیدی بر این واقعیت بنیادین است که در فقدان تشکل‌های مستقل کارگری، او هام ملی و ناسیونالیستی کارگر را به بند می‌کشد و نصیب کارگر سخت‌کوش و فداکار، چیزی جز موقعیت فرودست و بردگی مشدد نمی‌شود. □

A propos de Kar-Mozd (paye)

Kar-Mozd est une publication sur les ouvriers en Iran, qui est indépendante des partis politiques ainsi que du gouvernement.

Ses objectifs à long terme sont de poser les fondements intellectuels au sein du développement industriel et dans l'investissement dans le secteur industriel, dont tous les deux mèneront à l'accroissement quantitatif et qualitatif de la classe ouvrière.

Les éditeurs de cette revue sont convaincus que la stabilité sociale du pays dépend de la création de syndicats pouvant servir d'intermédiaire entre les investisseurs, les autorités, et les ouvriers. Freiner la formation de ces syndicats mènerait à empêcher les ouvriers d'exprimer leurs besoins, ce qui créerait un danger sérieux pour la société en général. Les ouvriers ont besoin de voies légales et officielles pour formuler leurs exigences, afin d'éviter des conflits inutiles.

Ueber Kar Mozd (Gehalt)

Kar Mozd ist eine von Parteien und Regierung unabhängige Zeitschrift über iranische ArbeiterInnen. Das langfristige Ziel dieser Veröffentlichung ist, den intellektuellen Grundstein für die industrielle Entwicklung und für Investitionen im industriellen Sektor zu legen. Diese würden zur qualitativen wie auch zur quantitativen Entwicklung der Arbeiterklasse beitragen.

Die Redaktoren sind der Ansicht, dass für die soziale Stabilität im Iran die Errichtung von Gewerkschaften unabdingbar ist.

Letztere sind als Vermittlungsinstanzen zwischen Regierung, InvestorenInnen und ArbeiterInnen notwendig. Die Verhinderung der Bildung von Gewerkschaften käme einer grossen Gefahr für die Gesellschaft als ganze gleich. Arbeiterinnen brauchen legale Formen des Ausdrucks, um unnötigen Konflikten aus dem Weg gehen zu können.

the mine. This mine is in Britain, and is faced with bankruptcy. Then, in order to prevent their co-workers' unemployment, the miners strive to run the mine and, with much sacrifice, they not only keep the mine running, but also make it highly productive it.

10. "Poland's Solidarity movement and its struggle for social change", by *Nasser Sa'idi*.

The aim of this article is to explain the process of the formation of Poland's Solidarity, and its long and turbulent struggles. Nasser Sa'idi elaborately depicts the role of workers in social evolutions and the establishment of democracy.

11. "Turkish labour movement", by *Mansour Soltani*.

This article is the second part of Mr. Mansour Soltani laborious and brilliant analysis who with subtlety undertakes to explain the history of the workers' struggle in Turkey. Soltani, in the first part of the article, that is published in the first issue of Kar-mozd, deals with the trend of social changes in Turkey and the role of the labour movement to the time of Mustafa Kamal Ataturk, and in the present. In the next part he talks about the tragic history of the Turkish labour movement, to be continued in the next issues of Kar-mozd.

12. "A report on the Open World Conference in San Francisco", by *Abbas Mansouran*.

In this article, the author talks about the International Labor Conference in the U.S.A and evaluates its sanctioned laws.

13. "The secret of success of Japanese management", by *Bijan Hedayat*.

In this analytic article, the author first tries to find the reasons for Japanese management success and its role in economical progress. Then he shows the real face of this management, its cruelty and oppressiveness, and the hard discipline it forced workers to comply with.

revolution in 1979 were futile, due to the fact that workers work even less than 40 hours. Amin says: "Iran is not an industrial country, and the main income of the government is not through taxes on production, but through the sale of raw oil. When the main income of a society is based on the sale of a raw material, the result is that industry, production and productive forces (workers and factory owners) cannot play a serious role in the evolution of society. On the other hand, Iran's rich government distributes the oil money in some way or another (if unequally).

Most of the industrial institutions are government-controlled, and the workers in these government factories usually work less than 40 hours a week, since, because of the vast oil income, society's pressing need for production and work discipline is non-existent. Thus, the worker's environment in Iran is greatly different to that of post-industrial societies such as Europe, Japan, America, South Korea. However, Iranian intellectuals on the left unfortunately have not taken this vast fundamental difference into consideration, and have used paradigms, formulations and borrowed worker slogans from the industrialized countries. Amini knows the solution to be in a deeper acquaintance with the particularities specific to Iran.

8. Historical origins of the first of May, by *Farid Kashef*. This article is devoted to events leading up to the commemoration of May first.

second Part : Workers' and guild issues in other countries.

9. The first article of this part is written by "*Peyman San'atkar*", an experienced Iranian worker, who interviewed *Robert*, secretary of the mine-workers' union, who explains how miners of "*Kālori*" themselves run

experienced workers, were deeply committed to the democratic process in decision-making and voting within the syndicate, which caused high participation and involvement of the members in determining their fates. As a result of this democratic process, the workers gained maturity and growth in consciousness.

The all-time slogan of the Arabic-speaking members of the syndicate was:
- Sendica, ezene hebetne, sendica sowl ol-huriye - the syndicate is our friend, the syndicate is the sound of freedom.

With the occurrence of the Iran-Iraq war in 1981, and the heavy non-stop bombing of the city of Abadan, the activities of the syndicate ceased.

A few years later, a few of the founding members of the syndicate lost their lives.

6. "Not a report, but a bizarre encounter", by *Fatemeh Sarlak*. Fatemeh Sarlak is a worker in the private sector trying to write a first hand account about a small "diapers and sanitary towels" factory faced with its angry owner.

He tells her that you lefties, wherever you see 3 or 4 workers, come and start your intrigues and make them revolt, while our country is an oil-rich country governed by pre-industrial relationships, and the government, having full control of the economy, discourages the industrial and private producers, and you communists come and prepare the subjective ground for the ruin of production. So what is the difference between you and the dealers and good for nothing opponents of production?

7- Interview with *Akbar Amini* about the "40 hour work-week". In this interview, Akbar Amini believes that the extended efforts of Iranian leftist intellectuals to introduce the "40 hour work-week" after the victory of the

The main discussion of this article is the necessity of the orchestration of the workers' struggle throughout the country, because local unions cannot successfully negotiate with the government.

In the author's view, in as far as the workers' interests and the shortcomings of their lives are general and country-wide issues, a nationwide, unified movement is needed so that they arrive at their demands, ie. increase in wages, etc. In addition, the writer emphasizes that workers' unions must be independent from political powers and government.

5- "The Seasonal Workers' Syndicate of Abadan", dialogue between *Khadije Moheimani* and *Mohammad Safavi*. Mohammad Safavi, experienced worker, active in the workers' movement in Iran during the first years after the victory of the Iranian Revolution in 1979 in the oil-rich province of Khuzestan (in Abadan city), was an active member of the above mentioned syndicate. In answering the questions of Khadijeh Moheimani, he portrays the formation and memorable process of the syndicate's activities. He says: this syndicate with 14,000 members (most members being Arabic-speaking) comprises one of the most valuable experiences in the workers' struggle in Iran. The syndicate was independent, and in its short existence, despite the extreme attacks of the right-wing, it was the source of great support and services to its members. Among the services of the syndicate: the creation of jobs for unemployed workers, repairing and reinstating the section of Abadan's oil refinery with the manpower of specialist worker members of the syndicate, and, most important, the obtaining of the right to unemployment insurance.

The founders of the syndicate, ie. *Mostafa Abkashak*, *Mohamd-Ali Abrandi*, *Ebrahim Gharibzadeh*, *Akbar Zebardast* and... which were among the

First Part : Workers' issues in Iran

1- First article: Letter of Mohammad Ali Mohammadi, share-holding worker of a factory in the private sector, to president Khatami.

Mr President, many obstacles to production and industrial progress exist. These obstacles are mostly posed by the government and governmental organs as well as powerful owners of product distribution (which generally is in the hands of traditional bazaaris). Therefore, many factories in the private sector have been forced to shut down and the factory shares have fallen. Therefore, many workers have also been left without work. At the end of this letter, the author signals that the efforts and authority of the president can lead to the lessening of barriers.

2- "Economic Adjustment Program" written by a woman worker named "Farah Aghajani". In this article, Farah Aghajani writes that The Economic Adjustment Program which was executed during Akbar Hashemi Rafsanjani's presidency led to a decrease in production and caused the unemployment of many workers.

3- "Eighty years of efforts towards developing independent unions" by Alireza Rezai Ghalandar, who is a retired worker of a publishing house in Tehran. It briefly surveys the founding of workers' unions and syndicates during the last 80 years in Iran. This article, the first part of which is written by him, is devoted to the first phase in the formation of workers' trade unions (ie. from the Constitutional Revolution up to Reza Shah's coming to power). The writer believes that during this period the political parties rarely had influence and control over the worker's unions, and says that in the following periods this influence and control greatly increased.

4- "Nationwide, independent workers' feminist unions" by Shohreh Naimi.

Contents

irst Part : Workers' issues in Iran

1. Letter of a worker from the private sector to President Khatami.
2. "Economic Adjustment Program", by Farah Aghajani.
3. "Eighty years of efforts towards developing independent unions", by Alireza Rezai Ghalandari.
4. "Nationwide independent workers' feminist unions", by Shohreh Naimi.
5. "The Seasonal Workers' Syndicate of Abadan", dialogue between Khadije Moheimani and Mohamad Safavi.
6. Report: "Not a report, but a bizzare encounter", by Fatemeh Sarlak.
7. Interview with Akbar Amini about the "40 hour work-week".

Second Part : Workers and workers' organizations' issues in other countries.

8. Historical origins of the first of May, by Farid Kashef.
9. "An Interview with the secretary of a British mine-workers' union", by Payman San'atkar
10. "Poland's Solidarity movement and its struggle for social change", by Nasser Sa'idi.
11. "The Turkish labor movement", by Mansour Soltani.
12. "A report on the International Labor Conference", by Abbas Mansourian.
13. "The secret of success of Japanese management", by Bijan Hedayat.

Kar-Mozd

(Wages)

Vol.2

Editor : Javad Musavi Khuzestani

About Kar-Mozd

Kar-Mozd is a periodical on workers' issues wholly independent of parties, other organizations, and the government.

The long-term objective of this publication is to lay the intellectual ground-work for industrial development, and for future investment in the industrial sector, both of which would lead to the numeric and qualitative development of the working class.

The editors are convinced that social stability requires the establishment of trade unions. To obstruct the formation of these unions would be to prevent Iranian workers from legally voicing their concerns, which would present a grave danger for society at large.

www.KetabFarsi.com

KAR-MOZD

(WAGES)

