

در حال اعتصاب (۲)

برگردان خلیل ورمزبازی

اعتصاب هانس

کمپانی هانس که مرکز آن در هانس، کارولینای شمالی قرار دارد، سالانه صد میلیون جفت جوراب پلاستیکی تولید میکند. این کمپانی بیسار موفق، در سال ۱۹۶۸، ۱۴۵ میلیون دلار فروش و ۱۶ و نیم میلیون سود داشته است. شعبه کانادایی این کمپانی در ریکس دیل، انتاریو، در حومه شهر تورنتو قرار دارد.

در سال ۱۹۶۸، این شرکت ۱۶۰ کارگر در استخدام خود داشت. از این تعداد نود درصد آن را زنان تشکیل میدادند. اکثریت این کارگران مهاجر بودند. متوسط دستمزد هفتگی این کارگران غیر متشکل و غیر ماهر ۶۰ دلار بود. بعضی از این زنان دستمزد خود را بصورت ثابت دریافت میکردند، که چیزی حدود یک دلار و سی سنت و یا یک دلار و چهل سنت در ازای هر ساعت بود. اغلب این کارگران بصورت مقاطعه‌ای کار میکردند.

کارگران مقاطعه‌ای، صبح ساعت ۶ شروع بکار نموده و ساعت ۴ و ۲۰ دقیقه بعد از ظهر، دست از کار میکشیدند. آنها بدون استفاده از نیم ساعت وقت ناهار، بدون وقفه برای ترمیم دستمزد های پایین خود کار میکردند. حتی دریافتی آنان بدلیل خرابی و از کارافتادن ماشینها و انتقال اجباری آنان از شغلی به شغل دیگر و همین طور تغییر شیفت، بطور مرتب کاهش میافت. کمپانی سیستم پاداشی را (۲ و نیم تا ۱۰ دلار در هفته) خودسرانه بکار میگرفت که هر چه بیشتر به ابهام و سرگیجی کارگران منجر میگردد. در بین سالهای ۱۹۶۳ تا ۱۹۶۹، یعنی طی ۶ سال، دستمزد کارگران زن ثابت ماند. بعلاوه، در این کمپانی هیچ نوع سیستم ارشدیت و امنیت شغلی وجود نداشت.

از ۱۶۰ کارگر در کمپانی هانس، تنها ۱۶ نفر از آنها مشاغل مهمی داشتند. این دسته از کارگران - «راه انداز» ها - مسئول تعمیر وسایل و ماشین و آلات بودند. آنها، ساعتی بین دو و نیم، تا سه دلار و بیست و پنج سنت و بطور متوسط ۱۲۵ دلار در هفته دریافت میکردند. برای تربیت این دسته از کارگران، تقریباً سه سال وقت لازم بود.

درخواست کارگران برای بهبود شرایط کار و افزایش دستمزد ها، با وعده های توخالی کارفرما روبرو میشد و هیچ اقدامی در این زمینه ها انجام نمیگرفت. بالاخره، دسته‌ای از زنان کارگر با اتحادیه پارچه بافی امریکا برای سازمان دادن آنها تماس گرفتند و اتحادیه به خواست کارگران جواب مثبت داد.

بمحض اینکه اتحادیه شروع به جمع آوری امضای کارگران نمود، یکی از زنان کارگر، به بهانه نپوشیدن دامن محل کار، به خانه

فرستاده شد. این اتفاق خشم کارگران را برانگیخت و همانروز ۸۰ درصد کارگران کارت اتحادیه را امضا کردند. در نتیجه، روز ۲۳ ژوئیه، سال ۱۹۶۸، اتحادیه محلی، از سوی دایره ارتباطات کارگری انتاریو برسمیت شناخته شد. وکیل کمپانی تلاش نمود تا زمان رای گیری در بخشهای مختلف کارخانه، از برسمیت شناسی اتحادیه از سوی دایره ارتباطات کارگری انتاریو جلوگیری کند. بخاطر اینکه در آن زمان طبق قانون کار انتاریو، رای ۶۵ درصد کارگران برای ایجاد اتحادیه کافی بود. دایره کارگری ایالت طی حکمی رای گیری مجدد را غیر ضروری اعلام نمود.

روز ۲۰ اوت، جلسه ابتدایی بین اتحادیه و نمایندگان کارفرما، برای بستن اولین قرارداد دسته جمعی برگزار گردید. در جریان این جلسه و جلسات بعدی هیچگونه پیشرفتی برای دستیابی به توافقات حاصل نگردید. در هیچکدام از این جلسات، کمپانی پیشنهاد افزایش دستمزد نداد.

مذاکرات بر سر چند موضوع دیگر به بن بست رسید. با وجود اینکه ۹۰ درصد کارگران را زنان تشکیل میدادند، کمپانی حاضر به پذیرش امنیت شغلی کارگران پس از مرخصی بارداری نگردید. اتحادیه برای کار در روزهای تعطیل رسمی یک و نیم برابر دستمزد درخواست نمود، اما کمپانی روی یکسان ماندن میزان دستمزد ها حتی در روزهای تعطیلات رسمی پافشاری کرد. کارفرما در این مذاکرات حاضر شد ۴۴ ساعت کار در هفته را بپذیرد، اما حاضر به پرداخت دستمزد برای اضافه کاری نگردید. کارفرما تنها در صورتی حاضر به پرداخت دستمزد ساعات اضافی کاری میشد که کار در همان روز از ۹ ساعت تجاوز کند. بعلاوه کارفرما قبول هر نوع مزایایی را بکلی رد کرد. آنها همچنین حاضر نشدند که حق عضویت اتحادیه را مستقیماً از دستمزد کارگران کسر و به حساب اتحادیه واریز کنند.

بعد از آخرین نشست، در روز ۲۶ نوامبر، با توجه به اینکه در پشت میز مذاکره هیچگونه پیشرفتی حاصل نشد، اتحادیه به حکمیت دولتی رجوع کرد. بی. دی. استونس، به عنوان میانجی دایره ارتباطات کارگری منصوب شده و روز جلسه ۲۷ ژانویه تعیین گردید. نمایندگان کمپانی، بخاطر خودداری از حضور با نماینده اتحادیه و کارگران در یک اتاق، امر مذاکره را غیر ممکن ساختند. بعد از آن، دیگر جلسه‌ای برگزار نگردید.

روز ۱۱ فوریه، اتحادیه پارچه‌بافان امریکا نامه‌ای از معاون وزیر کار ایالتی دریافت کرد. در این نامه چنین آمده بود:

" از طرف وزیر محترم کار، دالتون بیلز، علاقه‌مندم به اطلاعاتتان برسانم که پس از بررسی دقیق، وی تصمیم گرفته است که بین

کارفرما و اتحادیه مذکور، میانجی (واسطه‌ای) منصوب نسازد

پس از رد انتصاب میانجی از سوی وزارت کار، برای اتحادیه راهی باقی نماند. در روز ۲۹ مارس، پس از ۷ ماه مذاکرات

بی نتیجه، از ۱۶۰ کارگر کمپانی، ۱۲۵ نفر و تعداد زیادی از «راه‌اندازها»، که بدون آنها کارخانه قادر به ادامه کار خود نمیشد

دست به اعتصاب زدند.

کمپانی قبل از شروع اعتصاب، طی نامه‌ای موضوع خود را در قبال اتحادیه و حق عضویت آن روشن کرده بود. در آن نامه، کمپانی خاطر نشان ساخته بود که کارفرما حاضر به پذیرش اجباری کارگران در پیوستن به اتحادیه نیست و این امر را برای کمپانی امری «پرنسیپی» ارزیابی کرده بود. در ادامه نامه آمده بود که، کمپانی کارگران را تشویق به ادامه کار خود میکند و قول میدهد که از همه امکانات ممکنه بهره جسته و امنیت شغلی آنها را تامین کند.

در بخش دیگری از نامه آمده بود: «اگر اتحادیه در جریان اعتصاب مرتکب اعمال غیرقانونی گردد، ما به دادگاه شکایت خواهیم کرد. قانون پیکت صلح‌آمیز را تجویز میکند، اما برگزاری پیکت وسیع و خشونت فیزیکی و سایر روشهای تهدیدآمیز را تحمل نمیکند....»

در جریان اعتصاب تنها ۳۵ نفر از کارگران از خطوط پیکت عبور کرده و به کار در کارخانه پرداختند.

دو هفته بعد از شروع اعتصاب، کارگران اعتصابی نامه دیگری از کمپانی دریافت نمودند که در بخشی از آن آمده بود:

«اگر شما تا بحال به سر کار برنگشته‌اید، لطفا بدانید که کار شما هنوز محفوظ است و ما سعی میکنیم تا حد امکان مشاغل شما را حفظ کنیم. ما امیدواریم شما پس از دریافت این نامه به مدیر مسئول خود مراجعه کنید. ما به شما اطمینان میدهیم که سعی خواهیم کرد امنیت شغلی شما تامین گردد. بعلاوه، شما باید بدانید که ما تصمیم داریم دستمزد ها را افزایش داده و مزایایی برای شما در نظر بگیریم. ما طبق قانون کار در طول مذاکره با اتحادیه، خودمان مستقیما حق نداریم دستمزد ها را افزایش داده یا در شرایط کار تغییراتی دهیم. اما اکنون قادریم، به نفع همه کارگران، تغییراتی را ایجاد کنیم.»

نامه در ادامه خود، به طرح پیشنهادی مزایای کارگران میپرداخت.

اعتصابیون، نامه در بسته‌ای، به کمپانی فرستادند و در آن نقطه نظرات خود را طرح نمودند. یکی از اعتصابیون گفت: «این پیشنهاد بیشتر به رشوه دادن میماند.» مسئولین اتحادیه بشدت خشمگین بودند. نامه کارفرما در دو زمینه، قانون روابط کارگر و کارفرما را نقض میکرد. قانون، موکدا، پیشنهاد از سوی کارفرما را در حین اعتصاب قانونی ممنوع ساخته و مشاغل اعتصابیون را پس از ختم اعتصاب تضمین میکند. اتحادیه طی نامه‌ای با اشاره به غیرقانونی بودن نامه کارفرما، از کمپانی خواست که طی نشستی بین اتحادیه و کارفرما، مجددا مذاکره از سر گرفته شود.

سخنگوی کمپانی به نامه اتحادیه جواب داد: «تحت چنین شرایطی، نماینده کمپانی چیز مفیدی در مذاکره با اتحادیه نمی‌بیند. در عین حال، به شما سفارش میکنم که از این به بعد ما را در زمینه قانون کار راهنمایی نکنید. در ضمن امیدوارم شما از تکرار اتهامات علیه کمپانی و نقض مقررات و قانون کار خودداری کنید.»

در نیمه ماه آوریل، دایره روابط کارگری- کارفرمایی، در تلاشی، برای ادامه مذاکره اقدام نمود. اتحادیه علاقه‌مندی خود را اعلام کرد، ولی، کمپانی موضع خود را تغییر نداد و ملاقاتی بین اتحادیه و کارفرما صورت نگرفت.

روز ۲۸ آوریل، اتحادیه با کسب اجازه از دایره کارگری، کمپانی را در سه زمینه مورد پیگرد قرار داد. «۱- کمپانی بطور غیر قانونی، با تهدید کارگران در صدد شکستن اعتصاب برآمده است، ۲- کمپانی از روی حسن نیت در مذاکرات شرکت نکرده است، ۳- کمپانی بطور غیرقانونی تلاش کرده است با کارگران وارد معامله شود.» روز سوم ژوئیه، دایره کارگری، حق پیگرد کمپانی را، بر اساس نقض بخش ۱ از بند ۲ و بخش ۳ از بند ۱۲ و بخش ۵۰ از بند ۳ و بخش ۵۱ و بخش ۶۹ قانون کار، از طرف اتحادیه، وارد دانست. علیرغم نقض مواد قانون کار از سوی کارفرما، اتحادیه مساله را پیگیری نکرد. بنا به صلاحدید نماینده اتحادیه پارچه بافان امریکا، جیم مک کونل، اتحادیه میخواست دستش برای مذاکره باز باشد. در هر حال، بیشترین جریمه برای نقض مواد یاد شده برای کمپانی هزار دلار میشد.

در همان حال، کمپانی با ادعای وجود خشونت در صفوف پیکت، تلاش نمود با مراجعه به دادگاه، علیه کارگران اعتصابی، اقدام کند. درخواست کمپانی بخاطر عدم ارائه مدارک و شواهد کافی رد گردید.

در ماه ژوئن، کمپانی تعدادی کارگر «راه‌انداز» از مرکز کمپانی، یعنی کارولینای شمالی وارد نمود. اتحادیه ادعا نمود که این دسته از کارگران جایگزین کارگران اعتصابی خواهند شد. بخاطر غیرقانونی بودن استخدام اعتصاب شکن در طول اعتصاب، اتحادیه از وزارت مهاجرت تقاضا نمود که در مورد فعالیت غیرقانونی کمپانی به تحقیق بپردازد. زمانیکه اداره مهاجرت شروع به تحقیق در مورد این امر نمود، کمپانی حواب داد که، این دسته از کارگران، بعنوان مربی وارد کانادا شده اند و این برای کمپانی مساله ای عادی است، که در صورت نیاز، افرادی را از کمپانی مادر به شعبات خود بفرستد. بعلاوه، این دسته از کارگران نه به عنوان اعتصاب شکن، بلکه برای انجام وظایف مشخصی از قبیل تعمیرات و رنگرزی به کانادا آورده شده‌اند.

اداره مهاجرت هیچ عملی علیه کمپانی انجام نداد. با توجه به اهمیت کار «راه‌اندازها» در کارخانه، ورود این دسته از کارگران از امریکا، ضربه سنگینی برای اتحادیه بود.

روز ۹ اکتبر، کمپانی برای انحلال اتحادیه، درخواستی تقدیم دایره کارگری- کارفرمایی وزارت کار نمود. دایره مزبور پیشنهاد کمپانی را برای رای گیری، مورد تایید قرار داد. در این زمان، تعداد زیادی از کارگران اعتصابی کارهای دیگری پیدا کرده بودند و تنها ۶۰ نفر از آنان در صفوف پیکت حضور پیدا میکردند. بعلاوه، در طول سراسر اعتصاب، کمپانی به استخدام کارگران تازه مبادرت کرده بود. بنابراین، در آن زمان، ۹۷ کارگر جدید در کارخانه وجود داشتند که قانونا قادر بودند برای ابقا و یا انحلال اتحادیه در رای گیری شرکت کنند. با علم به نتایج این رای گیری، اتحادیه اعلام نمود که رای گیری را تحریم خواهد کرد.

همانطور که انتظار میرفت. رای گیری به ضرر اتحادیه تمام شد، و در ماه نوامبر اتحادیه منحل گردید. اعتصاب در هم شکسته شد و کار اتحادیه محلی به پایان رسید.