بررسی

انقلابی درون یک انقلاب

در ۲۶ جولای ۱۹۵۳ حمله‌ای نافرجام به پادگان مونکادا در شهر سانتیاگو در کوبا صورت می‌گیرد. رهبری و فرماندهی این حمله با فیدل کاسترو بود که یارانش به دنبال سرنگونی دیکتاتور وقت کوبا، فولخنسیو باتیستا بودند. بعید از این واقعه جنبشی شکل می‌گیرد به نام «جنبش ۲۶ جولای» که نام خود را از این واقعه گرفته بود و به نقطه سرآغاز انقلاب کوبا بدل شد. جریان انقلابی کوبا با زنان و مردانی شروع شد که در بی کودتای باتیستا در سال ۱۹۵۲ کم‌کم آمده و کوشیده‌اند به هر قیمتی با رژیم کودتا مقابله کنند. انقلاب کوبا که سرانجام در سال ۱۹۵۹ به پیروزی رسید، به یکی از الهام‌بخش‌ترین انقلاب‌های قرن بیستم بدل شد و بر بسیاری از جنبش‌ها، شورش‌ها و انقلاب‌های مردم جهان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم گذاشت. بعد از پیروزی انقلاب، تلاش بسیاری شد تا دوام تاریخ طولانی مبارزات کوبا با حاکمیت ملی، استقلال و اصلاحات عمیق اجتماعی پیوند بخورد. از سال‌های آغازین تا به امروز که سرانجام بساط اوباما را در کنار کوبایی‌ها و زیر تصویر بزرگ چه‌گوارا روی دفاع فعالیتی‌ها را در نظم مسلط و سرمایه‌داری جهانی کلید زد، تحلیل‌های بسیاری درباره جنبه‌های مختلف انقلاب کوبا نوشته شده است. مانند تمام انقلاب‌های رادیکال، زنان نیز در انقلاب کوبا نقش پررنگی داشتند. بنابراین به همت نشر طلایه پرسو گزارش و تحلیلی از نقش زنان در دوران پیش از انقلاب، انقلاب و پس از آن منتشر شده است: «زنان در کوبا». این کتاب می‌کوشد با بررسی نقش زنان به نحوه شکل‌گیری «انقلابی درون انقلاب» بپردازد. نقش زنان در انقلاب کوبا به حدی جشمگیر بود که فیدل کاسترو آن را «انقلاب در انقلاب» نامیده بود.

کتاب سه نویسنده دارد که در قالب مقاله و مصاحبه انقلاب کوبا را روایت می‌کنند و سه نیز نی هستند. هر سه همدیگر را می‌شناختند و در دوره‌ای بیش از پنج دهه با هم کار کرده بودند. ازاینرو کتاب را می‌توان انعکاس دو نسل مختلف در رهبری «انقلابی درون انقلاب» دانست.

۱) ویلما اسپین: یکی از رهبران انقلاب کوبا بود. اسپین که یکی از زنندگان سرشناس جنبش ۲۶ جولای هم بود، در خلال شکل گرفت انقلاب به مبارزه‌ای دارد که در راه رسیدن به جامعه‌ای راه می‌برد که برخلاف تصور عمومی و دیدگاهی که از انقلاب ارائه می‌دهد که به سرانجام نیز رسید، نیست. این نیز در همین زمینه توضیح می‌دهد که زنان در سازماندهی خود یافتاری کردند و خواستار آن شدند که میهرتین وظایف انقلاب به آنها سپرده شود. در این فرایند زنان سازمانی را بنیان نهادند تا به آنها کمک کند راه انقلاب را ادامه دهند.

۳) و بولانـا فرکـه همان‌گونه دبیرکل فدراسیون زنان کوبا و عضو کمیته مرکزی حزب کمونیست و دولتی جمهوری کوبا توده در زانوم مدعی دفاع از در برابر حملات تبعیض‌آمیز بوده است. طی این سال‌ها دولت واکنش‌های انقلاب کوبا بسیاری از نه سخت و تاکتیک‌های متفاوتی به کار گرفته تا کارزان را از کارخانه تسخیری شرکت دریک کند. در نتیجه این سال‌های مبارزه طبقاتی و مبارزه بوده است. آنها توجه‌اتی بودند که به نخستین واحدهای میلیشیا پیوسته و کمک کنند تا سازمان جوانان کمونیست ساخته شود. اتحاد همه کمیته تاریخی در مقابل روستایی را شکند دادند که در سال ۱۹۶۱ در یک سپهر فقط یک‌سوم‌ای را از میان جمعیت بزرگسال کوبا ریشه‌کن کردند، جمعیتی که ۲۳ درصد از اتحاد، اکثرا زنان، هرگز فرصت نکرده بودند که خواندن و نوشتن بیاموزند.

ادغام و سازمان‌یابی دو نسل در پیشبرد وظایف انقلاب بود که به وضع مشخصه جنبش زنان در انقلاب کوبا بدل شد. بااین‌حال کتاب را نمی‌توان کتابی دانست صرفا درباره زنان. کتاب را می‌توان کتابی دانست درباره انقلاب کوبا که از منظر زنان نگاه به‌سوی از در انقلاب نوشته شده است. در روایت زنانی که این کتاب را نوشته‌اند، یک چیز کاملا روشن به نظر می‌رسد که انقلاب کوبا برای اینکه گسترده‌ترین اقشار زنان – سازمان‌یافته، مؤثر و منضبط – درگیر مبارزات جاری و ساختن یک نظم نوین اجتماعی شوند، به

کار ما نبودنِ تغییری عظیم در نحوه اداره‌کردن کارخانه‌هاست. ما مناسبات اجتماعی جدیدی در کارخانه برقرار کرده‌ایم. با دانشگاه‌ها، اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگران شبکه ارتباط برقرار کرده‌ایم. «تولین» به هیچوجه تجربه‌ای استثنایی یا ایده‌ای جون‌آمیز نیست، بلکه تجربه‌ای اقتصادی است که گروهی از کارگران آن را در عمل محقق کرده‌اند. خیلی‌ها زانون را آزمایشگاهی بـرای آزمایش رویاهای کارگران می‌دانند. ولی حالا که پنج سال گذشته باید گفت اینجا دیگر آزمایشگاه نیست؛ ما در مقابل عمل سرمایه‌داری یک بدیل اقتصادی به نمایش گذاشته‌ایم.

آخاندرو گیبورگا، یکی از کارگران زانون

به محض اینکه کارگران صنوبر دوچرخه دارها شروع به کار کردند مناسبات داخلی کارخانه زانون را از نو خلق کردند و سلسله مراتب سازمانی، بیگانگی و استثمار را از میان برداشتند. پیش از اشغال کارخانه بدست سود شرکت بود، بدون اینکه به حداکثر رساندن دستمزدها، دورزدن عرضی استانداردهای عینی و نیز برنامه‌ریزی در کارگران برای بیشتر کردن‌شان، به این ترتیب، با کمترین کوپن کار استخدامی، تولید و در بالاترین سطح کیفی ممکن.

پس از اتحاد کارگران و تسخیر کارخانه به‌دست آنها، این منطق به‌شدت تغییر کرد. مناسبات درون کارخانه جمعی شد و فرهنگ جدیدی پدید آمد: فرهنگ رفاقت (camaraderie). هدف (نوعی توشیه‌دی سنتی که مثل جای است) و کمودور (سالن غذاخوری کارخانه) شعبی در شکل‌گیری این مناسبات اجتماعی جدید ایفا کردند. اولین قانون جدید کارخانه زانون این بود که کارگران مجاز باشند حین کار روی خط تولید سالم و فقط سه ساعت کار کنند و بدون کاهش دستمزد، درصد این تصمیم را بگیرند که چطور باید از شغل خود لذت ببرند. این تصمیم‌گیری به عهده کارگران است. در نتیجه، درصد مدت زمان کار برای کارگران تصمیم‌گیری شده است. با این ترتیب، بنگاه‌های خودگردان کارگری در آرژانتین بدرهایی می‌کارد تا نسل‌های آینده بتوانند منطق سرمایه‌داری را در هم بشکنند و منطقی شکل دهند که بر اساس آن تولید برای اجتماع انجام گیرد و نه برای کسب سود. منطقی که بر اساس آن کارگران قدرتمندتر می‌شوند نه استثمار. زانون بخشی از جنبش تسخیر بنگاه‌های کسب‌وکار است.

خودگردانی یک ایده عملیست که تولید شود تا همه اعضا از آن منافع کافی و رضایت‌بخش داشته باشند. اگر این اتفاق نیفتد، می‌توان گفت که کارهای پیش‌رو و عضو بطور خرجکنی بیهوده و بی‌ثمر بوده‌اند و کارگران نتوانند به مهارت‌ها و آموزش‌های لازم دسترسی داشته باشند تصمیمی کاملا سیاسی است

خودگردانی یا به این معناست که تولید فکری و یدی به مساوات شود تا همه اعضا از آن منافع کافی و رضایت‌بخش داشته باشند و در هر عضلای فکری خودشان را مدیریت کنند. فرایند خودگردانی باید از دل کارگران و به‌وسیله آنها شکل گیرد و نه از بالا و به‌دست سرکوبگر بود. اجازه ندهید که بخش‌های دیگر سرزنی، با بقیه کارگران صحبت کنی یا حتی آزادانه از دستوپی استفاده کنی. بیشتر مردم فکر می‌کنند که در آن تمامی تصمیم‌گیری‌ها بر عهده کارگران است، به این ترتیب، بنگاه‌های خودگردان کارگری در آرژانتین بدرهایی می‌کارد تا نسل‌های آینده بتوانند منطق سرمایه‌داری را در هم بشکنند و منطقی شکل دهند که بر اساس آن تولید برای اجتماع انجام گیرد و نه برای کسب سود. منطقی که بر اساس آن کارگران قدرتمندتر می‌شوند نه استثمار. زانون بخشی از جنبش تسخیر بنگاه‌های کسب‌وکار است.

هنوز نحوه تخلیق کارها و مهارت‌های جدید ایفا می‌کند. اگر به‌دست آنها، این منطق می‌تواند تغییر فرهنگی جدیدی پدید آمد: فرهنگ رفاقت (camaraderie). هدف (نوعی توشیه‌دی سنتی که مثل جای است) و کمودور (سالن غذاخوری کارخانه) شعبی در شکل‌گیری این مناسبات اجتماعی جدید ایفا کردند. اولین قانون جدید کارخانه زانون این بود که کارگران مجاز باشند حین کار روی خط تولید سالم و فقط سه ساعت کار کنند و بدون کاهش دستمزد، درصد این تصمیم را بگیرند که چطور باید از شغل خود لذت ببرند. این تصمیم‌گیری به عهده کارگران است. در نتیجه، بنگاه‌های خودگردان کارگری در آرژانتین بذرهایی می‌کارد تا نسل‌های آینده بتوانند منطق سرمایه‌داری را در هم بشکنند و منطقی شکل دهند که برخلاف تصور عمومی و دیدگاهی که از آرژانتین ارائه می‌دهد که به نخستین واحدهای میلیشیا پیوسته و کمک کنند تا سازمان جوانان کمونیست ساخته شود. اتحاد همه کمیته تاریخی در مقابل روستایی را شکند دادند که در یک سپهر فقط یک‌سوم‌ای از مردم تبدیل به دستمزد بگیران شوند و در محیطی آرام و بدون کارفرما بتوانند به کار خود بپردازند. در مارس ۲۰۰۳، انجمن کارگران زانون به این ترتیب پنج سایه خودگردانی چیزی هم به دیگران پیامونزد.

خودگردانی کارگران

طبقه کارگر آرژانتین پیروزی مهم زانون را جشن گرفته است. حالا فاسیست‌ها با این اعتبار قانونی جدید می‌توانست توجه خود را بر برنامه‌ریزی تولید متمرکز کند. شرایط کاری را بهبود بخشد و پروژه‌های اجتماعی خود را گسترش دهد. زانـون برای تحلیـل از این پیروزی برنامه‌های مختلفی اجرا کرده است. یکی از آنها این بوده که از سایر کارگران هم دعوت کرده تا از زانون بازدید کنند و ببینند که خودشان هم می‌توانند بدون کارفرما با مالک کار کنند. انجمن کارگران زانون به این ترتیب رسیده که حالا در آن مقام هستند که بتوانند از این تجربه پنج سالـه خودگردانی چیزی هم به دیگران بیاموزند.

بلاتکلیفی مناسبات اجتماعی جدید دربستر خودگردانی کارگران

بسیاری از کارگران فاسیست‌زدوده تسخیرشده، از جمله زانون، با مشکلی مواجه‌اند که ناشی از روش خاصی برای ایجاد هماهنگی استفاده می‌کنند. به این ترتیب که هر خط تولید یک گروه به حساب می‌آید و هر گروه باید با رأی‌گیری‌های دوره‌ای یک نفـر را به عنوان هماهنگ‌کننده انتخاب کند. این افراد، مسائل، اخبار و مشکلات بخش خود را در جلسه‌ای با سایر هماهنگ‌کننده‌ها مطرح می‌کنند و اخبار گروه‌های دیگر را به اطلاع کارگران بخش خود می‌رسانند. علاوه بر این کارگران هر شیفت به اعضا جلسات هفتگی تشکیل می‌دهند و هر ماه یک جلسه عمومی هم برگزار می‌شود. در زمان برگزاری این جلسات ماهیانه، تولید متوقف می‌شود تا همه بتوانند شرکت کنند و در مورد مسائل مختلف تصمیم‌گیری کنند.

هر ماه یک دفتردار گزارش دقیقی از درآمدها و مخارج کارخانه تهیه می‌کند و کارگران در جلسات عمومی تصمیم می‌گیرند که سودهای حاصله چه مصارفی داشته باشند. در یکی از این جلسات، از آنجاکه تولید مـاه ژوئن ۲۰۰۶ بالاتـر از حد انتظار بـود انجمن تصمیم گرفت به همه پاداش داده شـود. عـلاوه بر این کارگـران تصمیم گرفتند ۱۵ کارگر جدید استخدام کنند. ملاک اسـتخدام نیاز مالی خانواده آن فرد، تعهد سیاسـی او نسـبت به مبارزه و تجارب فرد بود. یکی از اعضا این پیشنهاد را هم طرح کرد بود که کارگران به صورت جرخشـی در بخش‌های مختلف کار کنند تا با جنبه‌های مختلف مدیریت کارگری آشنا شوند.

مناسبات جنسیتی

در سـال ۲۰۰۴ پـس از برگزاری کنفرانس‌های ملی در مورد جنسـیت و برابری که در شهر ساحلی «مار دل پلاتا» برگزار شد، کارگران زن کارخانه زانون کمیته زنان (Comision de Mujeres de Zanon) را شکل دادند. کارگرانی که قبلا اخراج شـده بودند دوباره به کار دعوت شـدند. پس از مدتـی کارگران تلاش کردند موقعیت‌های کاری جدیدی برای سـایر مردم فراهم کنند و به همین منظور با سـازمان کارگران بیکار (پیکتزو) همکاری کردند.

کارگران برای سـازماندهی تولید و رفع‌وفق امور کارخانه از روش خاصی برای ایجاد هماهنگی اسـتفاده می‌کنند. به این ترتیب که هر خط تولید یک گروه به حساب می‌آید و هر گروه باید با رأی‌گیری‌های دوره‌ای یک نفـر را به عنوان هماهنگ‌کننـده انتخاب کند. این افراد، مسـائل، اخبار و مشـکلات بخش خود را در جلسـه‌ای با سایر هماهنگ‌کننـده‌ها مطـرح می‌کنند و اخبار گروه‌های دیگر را به اطلاع کارگران بخش خود می‌رسـانند. علاوه بر این کارگران هر شـیفت به جلسـات هفتگی تشـکیل می‌دهند و هر ماه یک جلسـه عمومی هم برگزار می‌شود. در زمان برگزاری این جلسات ماهیانه، تولید متوقف می‌شود تا همه بتوانند شرکت کنند و در مورد مسائل مختلف تصمیم‌گیری کنند.

هر ماه یک دفتردار گزارش دقیقی از درآمدها و مخارج کارخانه تهیه می‌کند و کارگران در جلسـات عمومی تصمیم می‌گیرند که سودهای حاصلـه چه مصارفی داشته باشـند. در یکی از این جلسـات، از آنجاکه تولیـد مـاه ژوئن ۲۰۰۶ بالاتـر از حد انتظار بـود انجمن تصمیم گرفت به همه پاداش داده شـود. عـلاوه بر این کارگـران تصمیم گرفتند ۱۵ کارگر جدید اسـتخدام کنند. ملاک اسـتخدام نیاز مالی خانواده آن فرد، تعهد سیاسـی او نسـبت به مبـارزه و تجارب فرد بود. یکی از اعضا این پیشـنهاد را هم طرح کرد بود که کارگران به صورت جرخشـی در بخش‌های مختلف کار کنند تا با جنبه‌هـای مختلف مدیریت کارگری آشنا شوند.

مناسبات اجتماعی دموکراتیک

کارلوس ماسـیاتو یکی از کارگرانی که بیش از ده سـال در یکی از تولیدکننده‌های بطری کارخانه کار کرده می‌گوید همه کارگران کارخانه با هم برابرند: «کارگران معتقدند همه تصمیم‌ها باید در انجمن عمومی اتخاذ شـود و این انجمن تنها مرجع رسـمی کارخانه اسـت. دیگر نباید مثل نظام سـلطه‌ای شکست تصمیم‌گیری‌ها به عهـده مدیران، اعضای انجمن یا یک نماینده منفرد باشد. دسـتمزد همه کارگران زانون با هم برابر اسـت و تنها اسـتثنا در این میان، مبلغ ناچیزی اسـت که به عنوان حق رئیس‌جلسه به کسانی پرداخت می‌شود که در برابر کارهای مضاعف اخراج کارگران مقاومت کردند و در انتظار کارخانه و حفظ آن مشارکت داشتند.

کارگران زانون در مورد اسـتخدام کارگران نگاهی به‌غایت سیاسی دارند. این کارگران بر حال حاضر ۲۷۳ کارگر دارد که پیش از ۲۳۰ تن از اینان بعد از تسخیر کارخانه اسـتخدام شده‌اند. مثلا کارگران حق آب خوری که قبلا اخراج شـده بودند دوباره به کار دعوت شـدند. پس از مدتـی کارگران تلاش کردند موقعیت‌های کاری جدیدی برای سـایر مردم فراهم کنند و به همین منظور با سـازمان کارگران بیکار (پیکتزو) همکاری کردند.

کارلـوس ویلامونت از کارگران عادی زانون، اواخـر دهه نود برای برنامه‌ریزی تولید متمرکز شد. شرایط کاری را بهبود بخشد و پروژه‌های اجتماعـی خود را گسـترش دهد. زانـون برای تحلیـل از این پیروزی برنامه‌های مختلفی اجرا کرده اسـت. یکی از آنها این بوده که از سایر کارگران هم دعوت کرده تا از زانون بازدید کنند و ببینند که خودشان هم می‌توانند بدون کارفرما با مالک کار کنند. انجمن کارگران زانون به این ترتیب رسیده که حالا در آن مقام هسـتند که بتوانند از این تجربه پنج سـاله خودگردانی چیزی هم به دیگران بیاموزند.

بلاتکلیفی مناسبات اجتماعی جدید دربستر خودگردانی کارگران

به محض اینکه کارگران صنوبر دوچرخه دارها شروع به کار کردند مناسبات داخلی کارخانه زانون را از نو خلق کردند و سلسله مراتب سازمانی، بیگانگی و اسـتثمار را از میان برداشتند. پیش از اشـغال کارخانه بدسـت سـود شـرکت بود، بدون اینکه به حداکثر رسـاندن دسـتمزدها، دورزدن عرضـی اسـتانداردهای عینـی و نیـز برنامه‌ریزی در کارگران برای بیشتر کردن‌شـان، به این ترتیب، با کمترین کوپن کار اسـتخدامی، تولید و در بالاترین سطح کیفی ممکن.

پـس از اتحـاد کارگـران و تسـخیر کارخانه به‌دسـت آنهـا، ایـن منطـق به‌شـدت تغییـر کـرد. مناسـبات درون کارخانـه جمعـی شـد و فرهنـگ جدیـدی پدیـد آمـد: فرهنـگ رفاقـت (camaraderie). هـدف (نوعـی توشـه‌دانی سـنتی که مثل جای اسـت) و کمودور (سـالن غذاخوری کارخانه) شـعبی در شـکل‌گیری این مناسـبات اجتماعی جدید ایفا کردند. اولیـن قانون جدید کارخانه زانـون این بود که کارگران مجاز باشـند حین کار روی خط تولید سـالم و فقط سـه سـاعت کار کنند و بدون کاهش دسـتمزد، درصـد این تصمیم را بگیرند که چطور بایـد از شـغل خود لذت ببرند. این تصمیم‌گیری بـه عهـده کارگران اسـت. در نتیجـه، بنگاه‌هـای خودگـردان کارگـری در آرژانتیـن بذرهایـی می‌کارد تـا نسـل‌هـای آینـده بتواننـد منطـق سـرمایه‌داری را در هـم بشـکنند و منطقـی شـکل دهنـد کـه بـر اسـاس آن تولیـد بـرای اجتمـاع انجـام گیـرد و نـه بـرای کسـب سـود. منطقـی کـه بـر اسـاس آن کارگـران قدرتمندتـر می‌شـوند نـه اسـتثمار. زانـون بخشـی از جنبـش تسـخیر بنگاه‌هـای کسـب‌وکار اسـت.

لازمـه خودگردانـی ایـن بـوده کـه کارگـران خـود را بـرای دفـاع از کارخانه‌شـان سـازمان‌دهی کننـد. سـتون فقـرات حرکـات رادیکـال و ادامه‌دار تولیـد در زانـون همیـن دفـاع از در برابـر حمـلات تبعیض‌آمیـز بوده اسـت. طـی این سـال‌ها دولت واکنش‌هـای مختلفـی بـرای انقـلاب کوبـا داشـته اسـت. برخـی از آنهـا بـه‌کار بسـتن نیروهـای نظامـی و تاکتیک‌هـای مخفیانـه بـه طـرق‌دتـه تاکارگـران را از کارخانـه تسـخیری شـرکت دریـک دیگـر بترسـانند. آنها نیروهایشـان را وارد میدان کرده‌اند تـا