

مبارزه اتحادیه ای و اداره شورائی ، یک مطالعه موردی : "اتحاد سندیکائی سولیدر" در فرانسه

بحث تشکلهای توده ای کارگری و حقوق بگیران ثابت در ایران از نیمه دهه هشتاد شمسی و برآمد جنبش نوین کارگری در ایران، از زوایای مختلف توسط گرایشهای فکری متفاوت مطرح شده است. مقالات متعددی درین باره نوشته شده و طرحهای بسیار متنوعی از مجامع عمومی تا شوراها با تعاریف و وظائف بکلی متفاوت و گاه متناقض طرح و مورد بررسی قرار گرفته اند. برخی تا آنجا پیش رفته اند که تقابل ذاتی ای میان ، مثلاً، اتحادیه با مجامع عمومی و شورا قائل شده اند. نظرات در ظاهر رادیکالی بویژه و عمدتاً علیه اتحادیه و بویژه "بوروکراسی ذاتی نهفته در آن" را خاطر نشان کرده و اتحادیه کارگری را تنها و اساساً بمنابۀ یک "ابزار بورژوائی برای کنترل و جلوگیری از پیشرفت جنبش کارگری" در نظر گرفته اند و بی اعتنا به واقعیت جلو چشم ما در کشوری که در آن از زبان امثال علیرضا محبوب وحشت و مخالفت خود با فعالیت اتحادیه ها در ایران را بیان کرده اند ؛ "هرکی بگه اتحادیه زبانش رو می بریم!" درچنین تفکری هیچ نشانی از استفاده از اتحادیه برای کنترل جنبش کارگری نیست و برعکس هراس بزرگی از شکل گیری این سازمان کارگری تاریخی را مشاهده میکنیم. گویا این عاملان سرکوب خونین فعالان کارگری در رژیم ولایت فقیه "خبر ندارند" که بر خلاف تصورشان، یکی از راههای مناسب "کنترل" جنبش کارگری، تشکیل اتحادیه هست!

به لحاظ تحول تاریخی اما بی اعتمادی به اتحادیه، واقعیت قابل فهمی است چرا که اتحادیه ها پس از شکل گیری اولیه در قرن نوزدهم، که مارکس در آنها یکی از "ابزار آموزش کارگران برای رهائی کار" را کشف و توصیه کرده بود که این اتحادیه های نوظهور به جنبش های اجتماعی و سیاسی جاری توجه و از آنها حمایت بکنند، در کشورهای پیشرفته سرمایه داری، بویژه پس از ایفای نقش تعیین کننده در کسب و تثبیت دستاوردهای مهم در چهارچوب دولت-رفاه های برخاسته از جنگ دوم، آنها بتدریج بدل به بوروکراسی های عریض و طویلی شدند که عمدتاً محافظه کارترین روحیات موجود در کارگران عضو خود را منعکس می کردند. اما حتی پیش از آن نیز گرایش به راست و رفرمیسم در رهبری بسیاری از این اتحادیه ها به نقد خود نشان داده بود. برای مثال فرانکس مهرینگ در نوشته های خود در باره تاریخ جنبش سوسیال دمکراتیک آلمان بارها به نقش رهبران اتحادیه های کارگری پرقدرت آلمان در دهه اول قرن بیستم در فشار آوردن به رهبری حزب سوسیال دمکرات آلمان برای اتخاذ سیاستهای راست روانه و مقابله با درخواستهایی چون اعتصاب عمومی که از جانب جناح چپ این حزب طرح میشد، اشاره کرده است. اما آیا این ناگزیر و سرنوشت محتوم هر اتحادیه ای هست؟

در شرایط رونق و رشد سرمایه داری و کسب دستاوردهای مهم توسط جنبش کارگری در مجموع توده کارگران متشکل، که تنها متشکل از کارگران آگاه و ضد سرمایه داری نبوده بلکه انبوهی از کارگرانی را که جز بهبود وضعیت حال خود و فراهم کردن شرایط زندگی راحت تر حاضر به مبارزه عمیق تر و ریشه ای تر با نظام سرمایه داری نیستند، نیز در خود دارند، که پایه مهمی برای گرایش به راست و رفرمیسم و پسند کردن به مبارزه مطالباتی فراهم میکند. این پایه عینی سلطه گرایش راست در رهبری اتحادیه ها هست. واقعیتی که تنها با کار پیگیر و خستگی ناپذیر تبلیغ و ترویج سوسیالیستی در بطن و متن مبارزات مطالباتی میتوان با آن مبارزه کرد و در هر گام مبارزاتی کارگران بیشتری را به مبارزه با کل نظام سرمایه داری آگاه کرد. هیچ راه میان بری وجود ندارد. کمونیستها نمی توانند از بالای سر این جنبش مطالباتی و تشکل متناسب با آن یعنی اتحادیه ، انجمنهای همیاری و دیگر انواع سازماندهی متناسب با آن ، شکل سازماندهی دیگری را درین مبارزه مطالباتی به آنان تحمیل کنند. اما اگر تنها به شرکت در مبارزه مطالباتی بسنده کنند و از طریق ایجاد بلوک – فراکسیون سوسیالیستی در آن در بحرانها و تند پیج های تاریخی سعی در ارتقای این مبارزه مطالباتی به یک مبارزه سیاسی نکنند، چه بخواهند چه نخواهند، تحت سلطه گرایش رفرمیستی قطعاً موجود در یک مبارزه مطالباتی قرار خواهند گرفت و به پیاده نظام آن تبدیل خواهند شد. پاسخ مارکسیستی به این وظیفه نه تحقیر یا تقبیح مبارزه مطالباتی بلکه شرکت در آن، تبلیغ و ترویج سوسیالیستی و ایجاد فراکسیون انقلابی سوسیالیستی در آن است. وظیفه ای بس دشوار چرا که آنها در این مبارزه هم با پلیس و هم با نمایندگان فکری گرایش رفرمیستی روبرو خواهند شد.

باید تاکید کرد که معمولاً و در اکثر اوقات تنها در شرایط بحرانی و بخصوص با تکیه بر کار طولانی آموزشی در مبارزه مطالباتی دوران "آرامش" میان آنها هست که جناح چپ قادر به تحرک و بسیج توده کارگران در مواقع بحران سیاسی میشود. نقش "کلکتیو های انقلابی کارگری" در اروپا مثل دوران ایتالیای فاشیست و بلافاصله پس از شکست فاشیست ها درین کشور و بویژه اتحادیه س ژ ت در دوران پیش و پس از اشغال فرانسه و بدست گرفتن رهبری جنبش اتحادیه ای از جانب کمونیستها و همچنین هدایت جنبش مقاومت مسلحانه و پیروی میلیونها کارگر از آنها نمونه های درخشانی هستند که امکان این تغییر و تحول، به لطف وجود یک فراکسیون پرقدرت سوسیالیستی را به ما نشان میدهد. کاری دشوار، طولانی مدت اما ممکن.

اما آیا یک اتحادیه الزاماً یک نهاد بوروکراتیک و هرمی از بالا به پائین هست یا حتماً و ناگزیر به آن تبدیل خواهد شد؟ آیا رشد بوروکراسی و مبارزه تریدیونیونیستی (اتحادیه ای) باهم همزاد و جدائی ناپذیرند و رابطه ای به قول معروف دیالکتیکی دارند؟ این بدون آن یکی نمی تواند وجود داشته باشد؟

تجربه اتحادیه های بزرگ اروپا و آمریکا در عمل چنین توهم و وجود "رابطه ی اجتناب ناپذیری" را ایجاد کرده است. برپائی سازمان داخلی هرمی که گویا "ناشی از ملزومات مبارزه اتحادیه ای" هست و بویژه کپی کردن از ساختار بشدت

عمودی احزاب استالینیستی توسط فعالین سوسیالیست و کمونیست در سطح جنبش اتحادیه ای در دوران گذشته، بواقع چنین "ارتباطی" را بلافاصله به چشم می آورد.

من بارها در دفاع از لزوم شرکت در مبارزات مطالباتی، گریز ناپذیری و اهمیت آن نوشته و سخن گفته ام و تقابل قرار دادن مصنوعی شورا - اتحادیه را (بویژه به نادرست بودن اطلاق شورا به نهادی که عمدتاً در مبارزات مطالباتی می پردازد و ربطی به شورا بمثابه یک نهاد سیاسی و نطفه قدرت دولتی آینده ندارد) نقد کرده ام. برای همین در اینجا به جای وارد شدن به استدلالات تئوریکی که پیش ازین نیز بارها از جانب دیگران هم، بر له و علیه یکدیگر، مطرح شده اند، تصمیم گرفتم که به یک مطالعه موردی، یک برخورد مشخص به یک نمونه موجود، نسبتاً تازه و و در حال رشد جنبش کارگری فرانسه یعنی "اتحادیه سولیدر"¹ بپردازم که در عمل و نظر یکی از رادیکال ترین اتحادیه های موجود و قطعاً دموکراتیک ترین آنها از نقطه نظر سازماندهی داخلی در مقیاس بزرگ و نه گروه های کوچک چند صد نفره می باشد.

هدف ازین بررسی آشنائی با سابقه تاریخی، نحوه شکلگیری، و تفاوت این سندیکای بزرگ، که امروزه دهها فدراسیون و اتحادیه ملی، منطقه ای و بیش از صد اتحادیه محلی را در خود گردآورده است، با دیگر کنفدراسیون های موجود را دریابیم. بویژه میخوایم متوجه تدابیری بشویم که برای حل مشکلات ناشی از رشد کمی و کیفی این اتحادیه در 25 سالی که از تشکیل آن میگذرد و اعضای آن را وادار به برپائی نهادهای میانجی و انعطاف در رای گیری های درونی کرده بی آنکه خصلت افقی و تلاش برای جاری بودن دموکراسی هر چه مستقیم تر درین مجموعه اتحادیه را خدشه دار کند، به آنها متوسل شده اند. چرا که دقیقاً بخاطر تفاوت سازماندهی و وجود خودمختاری واحدهای پایه، حرکت تصمیمگیری از پائین به بالا، در عین رعایت چهارچوب عمومی این ساختار است که آنها از اطلاق "کنفدراسیون" به خود احتراز کرده و اصطلاح "اتحادیه سندیکائی سولیدر" را برگزیده اند.

تا آنجا که من اطلاع دارم این نوع سازماندهی اتحادیه ای افقی برای مداخله در جنبش مطالباتی و در عین حفظ سمتگیری اجتماعی و ضدسرمایه داری در اروپا بی همتاست.

یک یادآوری تاریخی از روند شکل گیری اتحادیه ها در فرانسه

از انقلاب ژوئن 1848 و کسب آزادی تاسیس انجمنهای کارگری توسط طبقه کارگر فرانسه، که در ائتلاف با فرودستان شهری موتور اصلی این انقلاب بود، و بدنبال آن گسترش صنعت و افزایش عددی طبقه کارگر، مبارزه برای ایجاد اتحادیه و تشکل سراسری در فرانسه همواره در دستور کار فعالان کارگری آگاه قرار داشته است. فعالان جنبش کارگری فرانسه دائماً برای اعتلای مبارزات مطالباتی و طبقاتی کارگران تلاش کرده و طی نبردهای قهری و مسالمت آمیز تجارب گرانبھائی اندوخته بودند.

اما این تحول به شکلی موزون و هماهنگ به پیش نرفت و فراگیر هم نبود. در ابتدا، تشکل های کارگری غالباً موقتی بوده و عمدتاً با گرد هم آمدن کارگران شاغل در یک بخش از صنعت پدید می آمدند و از میان میرفتند. قانونی شدن تشکلهای آزاد کارگری و متعاقب آن ایجاد "بورسهای کار" با کمک شهرداریها، امکان تازه ای برای کاریابی، آموزش دیدن و نیز تشکلهای کارگری فراهم آورد که در کنار سندیکاها فعال بودند و بیشتر اوقات کارگران بطور همزمان در هر دوی آنها عضو بودند. اتحادیه های محلی و سراسری کوچک و بزرگ هم به تدریج شکل گرفته بودند. پس از مدتی "حزب کارگر فرانسه" که با نام ژول گد رهبر سوسیالیست کارگری عجیب شده بود، با تکیه بر برخی از اتحادیه های موجود، یک تشکل سراسری تحت عنوان "فدراسیون ملی اتحادیه ها" ایجاد کرد. از طرف دیگر آنارشئیستها و سوسیالیستهای مخالف ژول گد و حزب او، گرایش به ایجاد تشکل سراسری از این "بورس های کار" داشتند. یعنی اینکه در جنبش کارگری فرانسه در قرن نوزدهم اتحاد فراگیر و یک پارچه وجود نداشت و نه یکی، بلکه چندین تشکل سراسری کارگری به اشکال گوناگون در این مبارزات، و در عین حال رقابتها، پدید آمدند. این سنت پلورالیسم تشکلهای کارگری تا امروز در فرانسه ادامه پیدا کرده است.

با ایجاد CGT در سال 1895، و سپس برگزاری کنگره آن در شهر "آمین" (Amiens) در سال 1906، پایه های جنبش متشکل، سراسری و مدرن کارگران فرانسه در بطن یک جهت گیری عمومی ضد سرمایه داری، با تاکید اکید بر

¹ - پیش از آغاز باید ذکر کنم که بیشتر اطلاعات داخلی مربوط به این اتحادیه با همکاری و زیر نظر دوست و رفیق بزرگ کارگران ایران و همه کشورها؛ آلن بارون (Alain Baron)، از بنیانگذاران "SUD-PTT"، و بعد شرکت فعال در ایجاد سولیدر، تهیه و کنترل شده که خطای تاریخی در آنها وجود نداشته باشد.

آلن بارون یک نمونه کم نظیر فعال مارکسیست - انترناسیونالیست فرانسوی هست که نه فقط از فعالین با سابقه و خوش نام جنبش کارگری - سوسیالیستی فرانسه هست بلکه در حمایت بی دریغ از جنبش کارگری و چپ انقلابی کشور های سابقاً مستعمره فرانسه، بویژه تونس، نقش بسیار فعالی داشته و دارد. او به همراه رفقا ژان فرانسوا کورب (Jean-François Courbe) از اتحادیه (CGT) و فیلیپ رئو (Philippe Réau) از اتحادیه (CFDT) نقش تعیین کننده ای در ایجاد "کلکتیو اتحادیه های فرانسوی در حمایت از کارگران ایران" ایفا کرد. بدون فعالیت بی دریغ این سه رفیق انترناسیونالیست در مجاب کردن اتحادیه های خود و نیز جلب دو "اتحادیه معلمان" (FSU) و "اتحادیه ملی سندیکاهای اوتونوم (UNSA)"، این کلکتیو در سال 2010 شکل نمی گرفت و تا امروز هم ادامه پیدا نمی کرد.

خصلت طبقاتی و لزوم استقلال تشکیلات کارگری از دولت و کارفرمایان پی ریزی شد و جنبش اتحادیه ای فرانسه از نقطه عطف مهمی عبور کرد.

منشور مصوبه این کنگره، که به نام "منشور آمین" در تاریخ ثبت شده است، آن سنگ بنایی است که سازماندهی جنبش اتحادیه ای رادیکال فرانسه بر آن بنا شد و تا امروز نیز بعنوان یک مرجع بنیادی برای جناح چپ رادیکال این جنبش و بویژه اتحادیه سولیدور باقی مانده است. لازم به تذکر است که این منشور با شرکت فعال کارگران سوسیال دمکرات و آنارکو- سندیکالیستها تهیه شد و در عمل نوعی جمع بندی و مخرج مشترک گیری از نظرات آنان بود. از این کنگره به بعد تاریخ جنبش مطالباتی - اتحادیه ای کارگران فرانسه وارد فاز بالاتری از سطح تشکل خود شد که تأثیرات آن تا به امروز احساس میشود.

منشور آمین اعلام می کند که اتحادیه باید "وظیفه ای دوگانه" را انجام دهد:

- از یک سو سازماندهی "مبارزه روزمره برای مطالبات" که شامل "بهبود شرایط زندگی کارگران" با "اصلاحات فوری مانند کاهش ساعات کار، افزایش دستمزدها و غیره" است.

- از سوی دیگر، وظیفه ای "آینده نگرانه" که زمینه ساز "رهایی کامل کارگران خواهد بود و تنها از طریق خلع ید از نظام سرمایه داری محقق می شود."

- منشور اعلام می کند که "اعتصاب عمومی به عنوان ابزار اصلی مبارزه" در نظر گرفته میشود.

- منشور، لزوم استقلال اتحادیه از کارفرما، دولت و احزاب سیاسی را اعلام میکند.

با وجودی که تشکیل CGT تلاشی برای متحد کردن این تشکل های موجود رقیب بود، که تا حدودی هم با موفقیت پیش رفت، اما به هیچ وجه "فراگیر" نشده و همه را در درون خود گرد نیاورده بود. فدراسیونهای این اتحادیه که بر اساس شاخه های صنعت سازماندهی شده بودند تا سالهای سال برای جذب تشکلهای محلی و شاخه ای گوناگون تلاش کردند. برای مثال فدراسیون متالورژی CGT تنها بعد از 26 سال مبارزه توانست که بخش مهمی از تشکلهای کارگری این شاخه را در خود متحد کند و حتی شاخه اتوموبیل نوپیدا بعد از 13 سال به این فدراسیون پیوست حال آنکه اعضای اتحادیه CGT به نقد استخوان بندی آن را تشکیل میدادند! همه این نکات بیانگر تنوع تشکل ها و در عین نشان دهنده دشواری امر وحدت هستند. بویژه اینکه بعد از جنگ جهانی دوم و درخشش کارگران کمونیست در جنبش مقاومت، CGT موفق شده بود که اکثریت بزرگی از کارگران، بیش از 5 میلیون عضو از 8 میلیون کارگر صنعتی را در خود جمع کند. اما انشعابات سالهای 1948-1949 که آمریکائی ها از طریق سازمان سیا در آنها نقش فعالی ایفا کردند، این وضعیت را بر هم زد. جدائی FO از CGT واقعه مهمی درین دوران بود.

نتیجه این فعل و انفعالات این بود که تا سال 1998 در فرانسه پنج "کنفدراسیون ملی" بزرگ و سراسری کارگری، با ابعاد و گرایشهای سیاسی - طبقاتی متفاوت وجود داشت که گاه با هم ائتلاف میکردند و بیشتر در مسائل مهم ملی در برابر هم قرار می گرفتند و میگیرند. در کنار آنها اتحادیه های کوچک محلی یا استانی هم، بدون پیوستن به کنفدراسیونهای بزرگ در مبارزه مطالباتی ادامه می دادند. این واقعیت، سنتهای متنوعی را در سازماندهی جنبش نا آرام و شورشی کارگران فرانسه ایجاد کرد که بموازات هم فعالیت میکنند.

یک نهاد سراسری تازه وارد

این وضعیت تشکلهای جنبش کارگری در زمان تاسیس "اتحادیه سندیکایی سولیدر" در سال ۱۹۹۸ بود. این اتحادیه یک سازمان میان صنفی کارگری است که مجموعه ای از سازمان های سندیکایی با تاریخچه های متفاوت، عمدتاً از دو گرایش قدیمی و جدید را گرد هم آورده است. اتحاد این سازمان ها با ترکیب دو سنت و گرایش موجود، هم حول ارزش های مشترک با دیگر اتحادیه ها و هم بر پایه قواعد عملکرد منحصر به فرد به خود و پس از یک همگرایی مبارزاتی ممکن شد.

سنت نخست - سندیکا های «مستقل» در سال های ۱۹۴۷-۱۹۴۸

زمینه تاریخی: در زمان انشعاب بزرگ درون کنفدراسیون عمومی کار (CGT) در سال های ۱۹۴۷-۱۹۴۸ (که گفتیم نقش سازمان سیا برای تضعیف CGT، در آن بسیار برجسته بود و این خطر وجود این نوع اتحادیه ها برای منافع امپریالیستها را خاطر نشان میکند)، سندیکاهائی که عمدتاً محلی - استانی بودند، حاضر نشدند بین اکثریت CGT و اقلیت بنیان گذار فدراسیون کارگران (FO) یکی را انتخاب کرده و ترجیح دادند در همان سطح معینی که قادر به مداخله بودند به فعالیت مستقل ازین دو گرایش بزرگ ادامه دهند. ناگفته نماند که سیاست حاکم بر سرتما مانع از پیوستن کسانی که دارای گرایشهای تروتسکیستی، آنارکوسندیکالیستی و نظائر آن بودند میشد چرا که رهبری CGT کاملاً در دست حزب کمونیست فرانسه با گرایشهای استالینیستی پر قدرت بود. برای همین به این سندیکاها لقب "خودمختار" و "مستقل" داده شد که تا سال 1980 در جنبش مطالباتی در شاخه های مختلف بطور جداگانه فعالیت میکردند.

تحول بعدی: در دهه ۱۹۸۰، در برابر همکاری بیشتر سازمانهای بزرگ سندیکایی با دولت حزب سوسیالیست فرانسوا میتران که از انتخابات ۱۹۸۱ برآمده بود؛ که بویژه در کنفدراسیون CFDT به خط غالب بدل شد، انشعابات درین اتحادیه شکل گرفت و نهادهای جدیدی ساخته شدند که تعداد آنها به تدریج به ده رسید که بعدها به "گروه ده" معروف شدند. این اتحادیه های مستقل همکاریهای رو به رشدی بین خود داشتند، عادت کردند که با هم کار کنند، با هم موضعگیری کنند و گاه اقدام مشترک داشته و ازین طریق از امکانات و تاثیر بیشتری برخوردار شوند. بدین تربیت زمینه یک اتحاد بزرگ در یک ساختار مشترک بخوبی مهیا شده بود.

اصل حاکم بر روابط این اتحادیه ها: هر سندیکا بر حفظ استقلال کامل خود پافشاری میکرد؛ بنابراین تصمیمهای مشترک تنها باید با اتفاق نظر کامل (اجماع) گرفته می شد، نه بر اساس رأی اکثریت. هر سندیکائی مستقل از اندازه خود در تصمیمات جمعی حق و تو داشت. حقی که مطلقا در کنفدراسیونهای بزرگ و هر می موجود وجود نداشت و ندارد.

سنت دوم — شکل گیری سندیکاهای SUD (از جمله SUD - پست و تلگراف، SUD - راه آهن SUD - بهداشت اجتماعی² .

زمینه تاریخی: تشکیل دهندگان این اتحادیه ها، افرادی بودند که عمدتا در چهارچوب کنفدراسیون CFDT فعالیت داشتند و مخالفت دیرینه و مستمری را علیه همکاری رو به افزایش این کنفدراسیون با قدرت سیاسی وقت ابراز می کردند. آنها بتدریج و بشدت از طرف رهبری این کنفدراسیون زیر فشار قرار گرفته و از مسئولیتها کنار گذاشته شدند. در نتیجه آنها با چند موج از این نهاد جدا یا اخراج شده و سندیکاهای کوچک مستقل خود را در بخش های مختلف اقتصاد ایجاد کردند.

تجربه بدست آمده: رد ساختار عمودی، نفی سلطه بلامنازع رهبری و نظام تصمیمگیری اکثریت - اقلیتی حاکم بر CFDT که موجب به حاشیه رانده شدن کامل این اقلیت معترض شده بود.

نتیجه: با افزایش همکاری این سندیکاها با اتحادیه های موسوم به خودمختار، گرایش به تصمیمگیری بر اساس اجماع را در این ائتلاف نوین تقویت کرد.

در کنگره مؤسس "اتحادیه سندیکایی سولیدر" در سال ۱۹۹۸، که با اتحاد و بهم پیوستن ۱۷ فدراسیون یا اتحادیه ملی بوجود آمد، اصل تصمیمگیری با اجماع و خودمختاری نهادهای عضو به طور رسمی پذیرفته شد. در حقیقت امر و در عمل هیچیک از سازمانهای عضو مایل نبود در ساختار بزرگ میان صنفی جدید «جذب» یا «حل» شود.

این اتحاد نتیجه همگرایی عملی و نظری ای بود که بویژه پس از اعتصابات بزرگ علیه طرح ارتجاعی و نئولیبرالی دولت شیراک در سال ۱۹۹۵ (که مورد حمایت اکثریت رهبری کنفدراسیون CFDT قرار گرفته بود و منجر به اعتراض و خروج تعداد زیادی از اعضای آن شده بود)، سرعت گرفته بود.

تشکیل این اتحادیه یک شبهه یا با سرعت بر اساس یک توافق از بالا صورت نگرفت بلکه نتیجه یک روند جدائی فعالان یا واحدهای سندیکائی موجود در بخش های مختلف از کنفدراسیون های سندیکائی بزرگ، همکاری عملی آنها با واحدهای سندیکائی مستقل کوچکتر پراکنده در مبارزات جاری و احساس لزوم اتحاد در یک تشکل بزرگتر بود. درین پروسه هیچ حزب سیاسی با تصمیمات خود دخالت نداشت و استقلال عملی و نظری این نهادهای کوچک و بزرگ کاملاً حفظ شد. تابلوی زیر چگونگی این نزدیکی، تشکیل و رشد "اتحاد سندیکائی سولیدر" (نام رسمی این اتحادیه) را نشان می دهد.

سیر زمانی تشکیل سولیدر

۱۹۹۰ << ایجاد SUD-PTT (پست و تلگراف) : نتیجه انشعاب در شاخه پست و مخابرات اتحادیه CFDT

۱۹۹۳ << ایجاد SUD-Santé Sociaux در بخش بهداشت و SUD-Éducation در آموزش و پرورش

با افزایش تعداد اتحادیه های SUD در بخش دولتی

۱۹۹۵ << مشارکت فعال در اعتصابات بزرگ نوامبر - دسامبر (اصلاحات نئولیبرالی پیشنهادی دولت شیراک - ژوپه)

با افزایش اعضا و حضور مبارزاتی اتحادیه های SUD در بخشهای تولیدی و خدماتی گوناگون.

۱۹۹۸ << ایجاد "اتحاد سندیکائی همبستگی" با درهم آمیزی ۱۷ سندیکا و فدراسیون؛ متشکل از اتحادیه های SUD و اتحادیه های مستقل (مانند SNUI، خزانهداری و غیره).

² - SUD مخفف شده Solidaire Unitaire Démocratique است. اتحادیه هایی که عمدتا با خروج اعضای تشکیل دهنده آنها از CFDT، در اعتراض به آنچه از نظر آنها همجتهی روزافزون رهبری این کنفدراسیون با سیاستهای نئولیبرالی دولتهای مختلف حزب سوسیالیست و راستها بود، یعنی نقض استقلال اتحادیه از دولت در عمل، پدید آمدند.

دهه ۲۰۰۰ << گسترش به بخش خصوصی (SUD Commerce، SUD Nettoyage و غیره) تولد Solidaires Finances Publiques (در ادارات مالییه دولتی) از طریق ادغام واحدهای سندیکائی موجود کوچک در بخش مالیات.

۲۰۰۵ << ایفای نقش عمده در جنبش‌های اعتراضی عظیم علیه قانون "قرارداد اول برای جوانان" (CPE).

با اتحادیه همبستگی خود را به عنوان چهارمین اتحادیه بزرگ سازمانده جنبش تثبیت کرد.

دهه ۲۰۱۰ << در حدود ۸۰۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰۰ عضو. حضور پر قدرت در جنبش عظیم علیه اصلاحات بازنشستگی پیشنهادی دولت سارکوزی.

۲۰۱۵ << ادغام "اتحادیه همبستگی جوانان تحصیل کرده" در سولیدر: ورود به جامعه دانشگاهی.

۲۰۲۰-۲۰۱۹ << بسیج بزرگ در همکاری نزدیک با سندیکاهای بزرگ CGT، FO، FSU علیه اصلاحات بازنشستگی دولت مکرون. عضوگیری گسترده بویژه حقوق بگیران جوان و رادیکال.

امروزه، سولیدور بیش از ۵۰ سازمان سندیکایی حرفه‌ای ملی و همچنین بیش از صد اتحادیه‌ی میان حرفه‌ای در بیشتر استان‌ها را شامل می‌شود. در مجموع، این اتحادیه نزدیک به ۱۳۰'۰۰۰ عضو دارد.

حال نگاهی بندهایم به اینکه این اعضا از کجا و چرا آمدند و با پیوستن به این سندیکای مبارزه جوی جدید با چنین سابقه ای چه انتظاراتی از این نهاد خودشان داشتند و چرا فکر می کردند که باید درین اتحادیه فعالیت کرد. در عین حال می‌خواهیم بفهمیم که این رشد نسبتاً سریع چه نکات مثبت و منفی ای با خود به همراه داشت و پاسخ جمعی "قدیمی‌ها" و تازه واردین چه بود.

یک بررسی از ترکیب اعضا در میانه رشد – کنگره چهارم در سال 2008

رشد سولیدر توجه ناظران جنبش سندیکائی فرانسه را به خود جلب کرد و پژوهش‌های متعددی از جانب جامعه‌شناسان و دانشگاهیان نظاره گر جنبش کارگری – سندیکائی انجام شد. یکی از این پژوهش‌ها که در میانه رشد؛ سال 2008 یعنی دهسال پس از تشکیل سولیدر انجام گرفت، آینه تمام نمائی از ترکیب این سندیکا و چشم اندازی که اعضای آن دارند به ما می‌دهد.³ (3)

۶۶٪ از نمایندگان حاضر در چهارمین کنگره در سال ۲۰۰۸ پس از آنکه ابتدا در یک سازمان سندیکایی دیگر فعالیت کرده بودند به «سولیدر» پیوسته بودند. ۴۰٪ از CFDT، ۱۶٪ از CGT، ۵٪ از FSU و به میزان کمتری از دیگر سازمانهای سندیکایی آمده بودند. علاوه بر این، بخش بزرگی از نمایندگان حاضر (۴۰٪) تا پیش از پیوستن به یکی از ساختارهای عضو آن حتی از وجود نام «سولیدر» بی‌خبر بودند. ناهمگونی نسبی این نمایندگان تأثیر خود را بر معنای عضویت در این اتحاد میان صنفی و همچنین بر روند ساخت آن گذاشته است. تفاوت میان فرهنگ مبارزاتی آنهایی که پیش‌تر در CFDT بوده‌اند و آنهایی که از CGT آمده‌اند، هم در یادگیری شیوه‌های عملکرد متفاوت (مثلاً درباره نقش بخش‌های سندیکایی و سطوح منطقه‌ای) و هم در این واقعیت نهفته است که مبارزان سابق CGT بر خلاف آنها که از CFDT جدا شدند، بخشی از یک جریان اقلیت درون کنفدراسیون نبودند که بعنوان چنین جریانی شناخته شده باشد. عوامل مرتبط با تحلیل سیاسی سوژه‌های اجتماعی نیز بر نحوه درک آنچه مربوط به فرآیند نهادینه‌شدن می‌شود و ارزیابی آنچه در اشکال مختلف ساختار میان صنفی در جریان است، تأثیر گذاشته بودند. این تنوع هم به شکوفائی سولیدر یاری رساند و هم در بعضی موارد مشکلاتی با خود به همراه داشت.

با این حال، روایت‌های تجارب مبارزاتی گردآوری‌شده از سندیکالیست‌های فعال در محل کار یا در سطح میان صنفی نشان می‌دهد که علیرغم اینکه «سولیدر» از نظر شیوه‌های عملکرد هنوز سازمانی کمتر «یکپارچه» محسوب می‌شود، چارچوبی جمعی است که الگوهای تفسیر مشترک، شیوه‌های دیدگاه و تفکر، و نگرش به عملکردهای سندیکایی خود در سطح فردی را باز تولید میکند. بنابراین، مبارزانی که ساختارهای مختلف «سولیدر» را با فعالیت روزانه خود زنده نگه میدارند، رویکردی خاص به فعالیت خود دارند که بر پایه تعهد قوی، رد مکانیسمهای وکالتی، و تأکید بر گردش اطلاعات و تصمیم‌گیری دموکراتیک و افقی استوار است. در طول مصاحبه‌ها، مسیرهای مبارزاتی که در بخش‌های مختلف (راه‌آهن، بهداشت، مالیات، صنعت، تجارت و غیره) خود نشان دادند، همگی گواهی بر فرآیند ورود به سندیکالیسمی است که بر اساس احساس لزوم مبارزه با بی‌عدالتی و تمایل به پیوستن به سازمانی مبارزه جو و عملگرا شکل گرفته است.

³ - این بخش از نوشتار عمدتاً بر اساس جمع‌بندی ژرار گورگوشون (Gerard Gourguechon، متخصص بررسی روند حرکت سرمایه در بخش مالی که خود از رهبران سولیدر در بخش اداره مالیات بود که از سنت اتحادیه ای "گروه ده" می‌آمد. او امروز هم در 82 سالگی عضو بخش بازنشستگان سولیدر، معاون شورای علمی "اتک" (ATTAC) هست و به فعالیت مبارزاتی خود ادامه می‌دهد. نگاه کنید به :

<https://www.lesutopiques.org/7302-2/>

"Du fonctionnement de fait aux règles statutaires"

این تعهد تشکیلاتی غالباً از تجربه شخصی بسیج در محیط کار و نقد عملی از شرایط و سازماندهی اردوی کار در سطح جامعه سرمایه داری فرانسه نشأت گرفته است.

در چند همه پرسی نتایج فوق العاده مهمی بدست آمد؛ نزدیک به ۹۵٪ از نمایندگان مورد پرسش در سال ۲۰۰۸ خود را «کاملاً موافق» (۸۵/۵٪) یا «نسبتاً موافق» (۸/۹٪) با ادغام سندیکای خود در «سولیدر» اعلام کردند. علاوه بر این، وقتی از آن‌ها درباره انگیزه اصلی عضویت در اتحاد سندیکایی پرسیده شد (یک پاسخ از پنج امکان پیشنهادی)، این نمایندگان پاسخ‌های همگرایی دادند: ۵۰٪ گفتند که می‌خواهند «یک سازمان واقعی میان صنفی را زنده نگه دارند» و ۴۱٪ خواستار «ایجاد چارچوبی برای اقدام در تمام مسائل اجتماعی» بودند، در حالی که گزینه‌های مربوط به صرفاً گردآوری سندیکاها در یک شاخه حرفه‌ای یا ارائه حمایت مادی به سندیکاها را کنار گذاشتند. حتی بیشتر از این، یک همگونی قوی در بیان ارزش‌هایی که به بهترین شکل «سولیدر» را نمایندگی می‌کنند، در تقابل با تنوع مسیرهای مبارزاتی پیشین قرار دارد. نمایندگان بطور گسترده سه پاسخ را برگزیدند: «سندیکالیسم مبارزه جو» برای ۸۳٪ از آن‌ها، «اراده برای دگرگونی عمیق جامعه» برای ۵۴/۴٪، و «مخالفت با اصلاحات نئولیبرالی» برای ۴۷٪ (سه پاسخ از نه امکان پیشنهادی). برداشت این مبارزان از روند میان صنفی، همچنین به خواسته‌های دیگری در چارچوبی اشاره دارد که ایده سندیکالیسم مبارزه جو در آن غالب است. پاسخهای این نمایندگان نشان می‌دهد که انگیزه‌های فردی برای عضویت تقریباً وجود ندارند. برای بدنه مبارز حاضر در کنگره، عضویت در یک سازمان «سولیدر» برای «مقابله با یک مشکل فردی» نیست، بلکه برای انگیزه‌های جمعی‌تر و ایدئولوژیک است. در اینجا، درکی خاص از تعهد مطرح می‌شود که هم بر پایه مبارزه شکل گرفته، هم به پروژه دگرگونی اجتماعی و هم به خواست نوآوری در عملکردهای سندیکایی مرتبط است. این نحوه بیان ماهیت مبارزه سندیکایی در «سولیدر» یا خود «سولیدر»، بدون شک، یکی از عوامل انسجام این سازمان است.

مانند بسیاری از ساختارها، شکلگیری سولیدر نیز در مسیری آرام و بی دردسر پیش نرفته است. مسیرهای سازمانی و مبارزاتی متنوع سندیکاها، متحد تشکیل دهنده آن، جستجوی سیستماتیک اجماع بعنوان روش کار و تصمیم‌گیری، و آرزوی ساخت ابزاری میان صنفی متفاوت از نمونه‌های موجود، برعکس، عواملی بوده‌اند که روند ساخت آن را کند کرده‌اند – هرچند شاید از طرف دیگر همین عوامل این اتحاد را ممکن ساخته‌اند. بحث‌های کشار درباره تغییر نام آن، قدرت داخلی اعطاشده به ساختارهای منطقه‌ای، و انتخاب ناگزیر به استخدام تعداد بیشتری نیروی دائمی مشغول به کار در خود دفاتر اتحادیه، عمدتاً در دفتر ملی، برای تسریع گسترش آن در بخش خصوصی، در درون سازمان، به نگرانی از نهادینه شدن ناگفته را دامن زده بود که بطور همه جانبه ای تلاش شد تا حتی المقدور روح جمعی حاکم بر سولیدر حفظ شده و فشار لزوم تصمیمهای فوری بر اصل تصمیم‌گیری جمعی سایه نیندازد. جالب است یادآور شویم که رجوع نسبتاً سریع به رای گیری در صورت اختلاف نظر، تا امروز درین اتحادیه با مقاومت جمعی روبرو شده و به آن با بدبینی نگاه میشود.

بوضوح آنچه نگهبان اصلی روحیه جمعی و احتراز از "خود مختار شدن" نمایندگان میشود، علاوه بر آگاهی ناشی از تجارب قبلی، همانا اصل حق عزل نماینده منتخب توسط انتخاب کنندگان (چه فردی و چه نهادی) در هر لحظه و چرخشی بودن مسئولیتها هست که با خطر "حرفه ای" شدن اعضای منتخب مبارزه میکند.

سولیدر چه می گوید؟

خلاصه ای از پیش‌گفتار «منشور ۲۰۲۴ اتحادیه سندیکایی سولیدر فرانسه»

قبل از پرداختن به ساختار و نحوه اداره مناسبات داخلی اتحادیه سولیدر، برای روشن شدن نحوه نگرش این اتحادیه نگاهی به پیشگفتار "منشور سال 2024" بسیار راهگشا هست. درین منشور گفته میشود که:

مبارزه اتحادیه ای دارای دو وظیفه اصلی است:

۱. دفاع از حقوق کارگران و مطالبات آنان،

۲. دگرگونی اجتماعی، یعنی توانمندسازی همه افراد برای آنکه بتوانند بر محیط حرفه‌ای خود اثر بگذارند و نقش فعالی در زندگی کاری خود ایفا کنند.

اتحادیه برای کاهش نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی مبارزه کرده و می‌کوشد سطح زندگی اکثریت مردم، به‌ویژه محرومان را ارتقا دهد.

اتحادیه برای بهبود دستاوردهای اجتماعی تلاش می‌کند. در عین دفاع از خواسته‌های ویژه هر فرد، می‌کوشد از نگاه‌های محدود به یک بخش از کارگران، فراتر رفته تا مطالبات همه کارگران، شاغلان، افراد در وضعیت ناپایدار شغلی، بیکاران و بازنشستگان را متحد سازد.

اتحادیه سولیدر تنها در برابر کارگران پاسخگوست و بنابراین باید استقلال همه جانبه خود را حفظ کند:

- از احزاب سیاسی،
- از دولت،
- از کارفرمایان،
- از ساختارهای سلسله‌مراتبی،
- از دنیای حاکمان بر اقتصاد،
- از هر گونه دگم سیاسی، دینی یا فلسفی.

برای حفظ این استقلال، اتحادیه باید منابع مورد نیاز برای فعالیت خود را بطور کاملاً مستقل مدیریت کند.

دموکراسی سندیکایی بهترین تضمین برای استقلال سازمان‌های سندیکایی است. این دموکراسی باید بیانگر گرایش‌ها، خواسته‌ها و مطالبات گوناگون در فضایی روادار باشد و همگرایی‌ها را تقویت کند. اتحادیه باید عملکرد دموکراتیک ساختارهای خود را تضمین کند تا تصمیم‌گیری‌ها بیشترین انطباق را با خواست‌ها، منافع و مطالبات خود کارگران داشته باشند. تلاش برای رسیدن به اجماع پایه فعالیت ما هست. همچنین، اولویت با سندیکاهاست، نه ساختارهای فدرال یا کنفدرال.

برای تحقق مطالبات، مبارزه اتحادیه‌ای از ابزارهای گوناگون استفاده می‌کند:

- گفت‌وگو،
- پیشنهاد،
- نقد،
- کنش مطالبه‌گرانه، از جمله و بویژه اعتصاب برای تحمیل و تغییر توازن قوا به نفع کارگران و حقوق بگیران. برای ما مذاکره تنها برای رسمیت دادن به دستاوردهای به کف آورده شده در اثر اقدام مبارزاتی است و جایگزین عمل مبارزاتی نیست.

موثر بودن سندیکا، مستلزم اتحاد سندیکایی است، بدون پیشداوری یا انحصارطلبی. مبارزه اتحادیه‌ای از مسیر دفاع از کارگران و تثبیت شهروندی آنان در محیط کار است که به ساخت جامعه‌ای عادلانه‌تر، انسانی‌تر و دموکراتیک‌تر کمک میکند. جامعه‌ای که به هر فرد، فارغ از خاستگاه او، امکان رشد، زندگی و مرگ با کرامت را بر روی سیاره‌ای فراهم آورد که از پیامدهای منفی پیشرفت تکنولوژیک محافظت شده باشد.

در این راستا، مبارزه برای دفاع از محیط زیست در همه سطوح، از محلی تا جهانی، بخشی از مبارزات سندیکالیستی است. مبارز سولیدر در اقدام برای حفظ شرایط زیست محیطی حیات در کره زمین مشارکت میکند.

احترام به تمامیت جسمی و روانی انسان‌ها، ارزشی بنیادین برای مبارزه اتحادیه‌ای است. از این منظر، سخنان، رفتارها، خشونت‌ها، تجاوزها یا مواضع جنسیت‌زده، نژادپرستانه، یا ادبیات همجنس‌گراستیز، ترنس‌ستیز و...، نه در سندیکا و نه در جامعه، جایگاهی ندارند.

اتحادیه ما بر این باور است که وجود یک دولت دموکراتیک و لائیک، برای تحقق کامل حق فعالیت سندیکایی، ضروری است. ارزش‌هایی چون همبستگی، عدالت اجتماعی و رواداری، که در نفی هرگونه تبعیض نژادی، جنسی، فلسفی یا دینی ریشه دارند، نباید تنها به محل کار محدود شوند.

سولیدر در مسیر فمینیستی گام برمی‌دارد و برای برابری زنان و مردان تلاش می‌کند. نابرابری‌های جنسیتی سراسر جامعه را در بر می‌گیرند: در محیط کار، مدرسه، خانواده، و زندگی عمومی. مبارزه با این نابرابری‌ها نباید محدود به عرصه حرفه‌ای باشد. مبارزه اتحادیه‌ای مورد نظر ما، مشارکت و فعالیت زنان را در همه سطوح و وظایف سندیکایی تقویت و ترویج می‌کند.

با دفاع از حق کار، سولیدر تمام تلاش خود را برای مقابله با بیکاری به کار گرفته و با اولویت دادن به منافع عمومی، خواستار توزیع عادلانه ثروت و درآمد است و از خدمات عمومی دفاع می‌کند، تا امکان زندگی شایسته، حق آموزش، سلامت، مسکن... برای همه فراهم گردد.

مبارزه اتحادیه‌ای نباید اجازه دهد که «اروپای توانگران» به قیمت رنج دیگر ملت‌ها ساخته شود. در همان حال باید از دموکراسی سیاسی دفاع کرد تا همه بتوانند در سرنوشت جمعی‌شان نقش‌آفرین باشند.

باید به‌جای رقابت افسارگسیخته ناشی از لیبرالیسم، در همه جا روابط اقتصادی مبتنی بر همکاری و مشارکت را ترویج کرد. اروپا باید نماد همبستگی میان ملت‌های درون خود باشد و باید پیشرفت اجتماعی را در درون و بیرون مرزهایش تقویت کند.

مبارز اتحادیه ای باید در تمام این عرصه ها حضور داشته باشد تا همبستگی و همکاری میان ملت ها را تقویت کرده و تلاش کند تا کشورهای ثروتمند به توسعه متوازن کشورهای فقیر کمک کنند، و در بهبود آموزش و بهداشت مردمانشان مشارکت نمایند.

بنابراین، کنش سندیکایی باید از مرزها فراتر رود و یک جنبش نیرومند جهانی سندیکایی را برای مقابله با این چالش ها پدید آورد؛ جنبشی برای تحقق صلح جهانی از طریق گفتگو میان ملت ها در چارچوب احترام متقابل.

وجود گرایشات ضد سرمایه داری پرفدرت در سولیدر

با وجودی که در منشور این اتحادیه آگاهانه از جایگاه این اتحادیه در رابطه با نظام سرمایه داری با صراحت سخنی گفته نشده اما در اعلامیه ها، در "سیاهه درخواستها" و قطعنامه های سولیدر به روشنی از ضرورت مبارزه با این نظام و اجتناب ناپذیر بودن فرارفتن از سرمایه داری برای تحقق اهداف این اتحادیه یاد میشود بی آن که خود این اتحادیه را ابزار آن قلمداد کنند. چند نمونه را ذکر میکنیم که در آن با صراحت از نقش این اتحادیه در مبارزه ضد سرمایه داری سخن گفته شده و جزو اسناد و مواضع رسمی سولیدر به حساب می آیند.

در «اعلامیه پایانی کنگره نهم (آوریل ۲۰۲۴) گفته شده:

«...فرایند سندیکائی ما صراحتاً در مقابل نظام سرمایه داری قرار دارد» .

«قطعنامه های کنگره هشتم (۲۰۲۱)» درباره بحران های زیست محیطی و اقتصادی متذکر شده اند که :

« سرمایه داری اکوسیستم های طبیعی را نابود می کند و منشأ بحران اقلیمی است که سرعت گرفته. ... تغییر رادیکال در شیوه تولید و مصرف ضروری است. »

در « قطعنامه هشتمین کنگره در باره همبستگی با جنبش های دیگر» گفته شده :

«سولیدر بر ضرورت تحول ضد سرمایه داری اقتصادی، اجتماعی، فمینیستی، ضد نژادپرستی، LGBTQI+ و اکولوژیک جامعه بدون بهره کشی و سلطه تأکید دارد»

همچنین در «بیانیه شبکه بین المللی سندیکایی برای همبستگی و مبارزات (آوریل ۲۰۲۲)» که سولیدر از بنیانگذاران آن است، خاطر نشان شده که:

«... سندیکالیزی که ما خود را با آن همدل میدانیم، نمی تواند با قدرت های حاکم برای تأیید سیاست های ضد مردمی توافق کند. وظیفه ما سازماندهی مقاومت در سطح بین المللی و ساختن تحول اجتماعی ضد سرمایه داری از طریق مبارزات نیز هست» ...

این مواضع بیان شده در درخواستها، قطعنامه های کنگره های مختلف، (به خصوص در چند سال اخیر سولیدر) به روشنی نشان می دهد که با وجود اینکه این اتحادیه در منشور خود از واژه " آنتی کاپیتالیست" مستقیماً استفاده نمی کند، منشورها، قطعنامه ها و بیانیه های رسمی آن به وضوح سمت گیری ضد سرمایه داری دارند و در آنها ساختار اقتصادی - اجتماعی موجود به چالش کشیده شده اند.

ساختار سازمانی

همانطور که گفته شد، شکل گیری سولیدر تجسم تلاشی برای ساخت یک سازمان سندیکایی دموکراتیک، افقی، کثرت گرا و تهاجمی است که با روش های سلسله مراتبی سنتی قطع رابطه کرده است. اضافه بر آن یادآوری کردیم که این اتحادیه فاقد دبیر اول یا دبیر کل هست. تمام منتخبان از جمله سخنگوها که چهره بیرونی سولیدور هستند در هر لحظه قابل عزل هستند. اساساً همه پستها انتخابی و چرخشی هستند و حق عزل فوری و بدون قید و شرط نمایندگان توسط انتخاب کنندگان اصل حاکم بر روابط میان نماینده و اعضا هست.

از همان آغاز، همه واحدهای موسس می خواستند از مدل های سلسله مراتبی و بوروکراتیزه شده کنفدراسیون های بزرگ کارگری موجود فاصله گرفته و طرح نوینی از اداره سندیکائی را پی ببرند که در آن دموکراسی مستقیم تا سرحد ممکن جاری بشود، بی آنکه بهیچوجه این ادعا را داشته باشند که قرار است بمثابة یک نهاد بزرگ ضد قدرت و یا نطفه بدیل شورائی حکومت سرمایه داری موجود عمل کنند. آنها با صدای بلند به واقعیت ماهیت فعالیت مطالباتی - اتحادیه ای خود در جنبش مطالباتی کارگران و حقوق بگیران فرانسه اذعان داشته و با وجود طرح شعارهای ضد سرمایه داری خود را یک شورا یا نهاد سیاسی ندانسته و نمی دانند.

ساختار اتحادیه سولیدر : سازماندهی از پائین به بالا

1- مجمع عمومی

در سولیدر و نهادهای عضو آن (یعنی اتحادیه‌های پایه‌ای، اتحادیه‌های محلی، یا اتحادیه‌های استانی و ملی، مثل SUD - PTT و ... SUD Rail) نقش مجمع عمومی اساسی است و به نوعی «قلب حیات دموکراتیک» سندیکا محسوب می‌شود.

مجمع عمومی (Assemblée Générale) عالی‌ترین نهاد تصمیم‌گیری در اتحادیه‌های پایه است. همه اعضای اتحادیه می‌توانند در آن شرکت کنند و حق رأی مساوی دارند. تصمیمات مهم (جهت‌گیری‌های سیاسی- صنفی، اقدامات اعتراضی، انتخابات نمایندگان، تصویب اساسنامه داخلی، بودجه و...) در مجمع عمومی گرفته می‌شود.

بر خلاف مدل‌های متمرکز تر (مثل CGT یا CFDT) تلاش برای دموکراسی مستقیم هر چه بیشتر، از طریق مجامع عمومی و اصل «از پایین به بالا» انجام می‌گیرد.

یعنی هیأت‌های اجرایی و نمایندگان موظفند تصمیمات خود را بر اساس مصوبات اعضا اتخاذ کنند، و در صورت لزوم به تغییر یا اصلاح به اعضا باز گردانند. **مجمع عمومی می‌تواند در هر زمان مسئولان اتحادیه (هیأت اجرایی، دبیران محلی، نمایندگان به کنگره) را عزل کند.**

معمولاً یک بار در سال یا هر دو سال یک بار برگزار می‌شود (بسته به اساسنامه اتحادیه عضو) و گزارش فعالیت، گزارش مالی، و برنامه آینده بررسی و تصویب می‌شود.

در صورت لزوم هر زمان که یک رویداد مهم (مثلاً پیشنهاد اعتصاب، پیوستن به کارزار ملی، تغییر اساسنامه یا بحران داخلی) رخ دهد، می‌توان مجمع عمومی فوق‌العاده تشکیل داد.

این کار به درخواست هیأت اجرایی یا درصدی از اعضا (مثلاً ۱۰٪ یا ۲۰٪ بسته به اساسنامه محلی) ممکن است.

مجمع عمومی همیشه حضوری (در محل کار، در شهر، یا در محل اتحادیه) برگزار می‌شود.

اما در سال‌های اخیر، برخی مجمع عمومی‌های مشورتی هم به صورت آنلاین یا ترکیبی انجام شده‌اند (بویژه در دوران کرونا).

مصوبات مجمع عمومی اتحادیه‌های عضو، پایه تصمیم‌گیری در سطح‌های بالاتر (اتحادیه‌های سراسری، کمیته ملی، کنگره ملی) هستند. یعنی نمایندگان برای کمیته ملی یا کنگره ملی با «تفویض رأی» از مجمع عمومی انتخاب می‌شوند و باید موضع اتحادیه‌شان را که در مجمع عمومی تعیین شده، منتقل کنند. **آنها نه به نهاد بالاتر بلکه به مجمع عمومی ای که انتخابشان کرده است پاسخگو هستند.** این باعث می‌شود که حتی در سطح ملی، صدای اعضای عادی حضور داشته باشد و تصمیمات از بالا تحمیل نشود.

جستجوی اجماع بر سر مسائل پایه‌ای، تغییرات اساسی و...، اصل حاکم است اما از همان آغاز انتخاب نمایندگان و تصمیمات ساده بر اساس اکثریت ساده (50 درصد + 1) صورت می‌گرفت. درین مورد تغییراتی در سولیدر پدید آمد که پائین تر به آنها در جزئیات می‌پردازیم.

بطور خلاصه:

مجمع عمومی در اتحادیه‌های عضو سولیدر هم بالاترین مرجع تصمیم‌گیری واحد پایه است، هم ابزار کنترل و نظارت اعضا بر نمایندگان، و هم محل تعریف خط مشی و اقدامات مبارزاتی. تصمیمات از اعضای عادی شروع شده، در مجمع عمومی محلی مطرح شده و به سندیکا و کنگره سندیکای پایه منتقل می‌شود. سپس به شکل نمایندگی وارد کمیته ملی می‌شود و در نهایت در **کنگره ملی سولیدر** به تصمیم نهایی می‌رسد.

به همین دلیل، به درستی می‌شود گفت که **کل مدل «فدرالیسم دموکراتیک» سولیدر از مجامع عمومی در اتحادیه‌های پایه شروع می‌شود.**

همانطور که دیده می‌شود در ساختار سولیدر، مجمع عمومی یک تشکل مجزا یا جایگزین تشکل پایدار نیست بلکه ابزار جاری کردن دموکراسی مستقیم در این تشکل پایداری هست که در شرایط تاریخی معین فرانسه شکل اتحادیه به خود گرفته است.

2- کنگره سولیدر (Congrès)

بالاترین مرجع تصمیم‌گیری اتحادیه‌های عضو سولیدر

هر سه سال یک بار (به طور معمول) تشکیل می‌شود

نمایندگان سندیکاها و اتحادیه‌های عضو (چه محلی و چه ملی) حضور دارند.

تعداد نماینده :

کمتر از 3 هزار عضو : 8 نماینده

بین 3 تا 10 هزار عضو : 15 نماینده

بیش از 10 هزار عضو : 25 نماینده

(هدف از ایجاد این تقسیم بندی، جلوگیری از قدرت بیش از حد اتحادیه های خیلی بزرگ و رعایت حال اتحادیه های کوچکتر در تعداد نمایندگان ارسالی به کنگره و تاثیر گذاری متعادل تر هست.)

وظایف:

تعیین خط مشی و برنامه کلان.

بررسی و اصلاح اساسنامه و آیین نامه.

انتخاب اعضای کمیته ملی.

ارزیابی فعالیت های دوره گذشته.

اصل رای گیری: تلاش برای اجماع، اگر نشد، برخی تصمیمها با اکثریت ۳/۲ آرا گرفته میشوند.

3- کمیته ملی (Comité national)

این نهاد هماهنگ کننده بین دو کنگره هست که عمدتاً بر رعایت تصمیمات کنگره نظارت میکند. این نهاد متشکل از نمایندگان همه اتحادیه ها و ساختارهای عضو بدون در نظر گرفتن اندازه و تعداد اعضای این نهادهای عضو است. اصل هر نهاد= یک عضو. هر نهاد تا دو نماینده می تواند بفرستد. چند بار در سال جلسات منظم برگزار می کند.

وظایف:

اجرای مصوبات کنگره.

اتخاذ مواضع و تصمیم های سیاسی و سازمانی فوری.

هماهنگی بین اتحادیه ها و مناطق مختلف.

ویژگی: همه نمایندگان در هر لحظه توسط سازمان متبوع خود قابل عزل هستند.

4 - دفتر ملی (Bureau national)

هسته اجرایی کوچکتر که زیر نظر کمیته ملی کار می کند.

اعضای آن توسط و از میان کمیته ملی انتخاب می شوند.

وظایف:

مدیریت روزمره اتحادیه (امور مالی، رسانه ای، سازمانی).

آماده سازی دستور جلسات کمیته ملی.

نماینده گی رسمی سولیدر در روابط بیرونی (در فرانسه و بین المللی).

ویژگی مهم:

برخلاف اکثریت قاطع اتحادیه‌های بزرگ فرانسه، سمت‌هایی مثل «دبیرکل» یا «دبیر اول» وجود ندارد؛ همه مسئولیت‌ها به شکل جمعی اداره می‌شوند. دو "نماینده کل مشترک" Co-Délégué général که حتما باید یکی از آنها یک رفیق زن باشد، نمایندگی اتحادیه را بر عهده دارند. (برای جزئیات نگاه کنید به ضمیمه یک در آخر مقاله)

مسئولیت‌ها بین چند «دبیر ملی» (secrétaires nationaux) تقسیم شده و این دبیرها دارای قدرت و مسئولیت یکسان هستند.

از سال 1998 یعنی تشکیل سولیدر تا سال 2001، تنها مرجع رسمی کنگره ملی بود و در فاصله بین کنگره‌ها یک "هیئت هماهنگی موقت" (غیر رسمی و فاقد اختیارات اجرایی گسترده) امور را رتق فتق می‌کرد.

در فاصله 2001 تا 2003 با گسترش تعداد سازمانهای عضو و بروز اشکالاتی برای تصمیم‌گیری بموقع بر سر مسائل حادی که زمان بروز آنها خارج از اراده و زندگی عادی سندیکائی بود مانند جنگ عراق و شکل‌گیری جنبش ضد جهانی سازی نئولیبرالی، ایجاد رسمی یک "کمیته ملی هماهنگی" پیشنهاد شد.

در ادامه این سازماندهی تشکیل "کمیته ملی" در کنگره سوم سولیدر در سال 2004 بعنوان ارگان نظردهنده بین دو کنگره رسمی شد و تشکیل یک "دفتر ملی" (منتخب کمیته ملی) برای اجرای مصوبات، هماهنگی روزمره و نمایندگی عمومی سولیدر، تصویب شد.

باید یادآوری کرد که تمام این نهادها با حفظ اصل تعیین‌کننده بودن واحد سندیکائی پایه و نقش مجامع عمومی در آنها بعنوان تصمیم‌گیرنده و دارای حق عزل نمایندگان منتخب خود در هر لحظه، مشروط و محاط میشوند. اداره شورائی بر کل فرایند نظارت دائمی میکند. اما این نافی دادن وکالت و ایجاد نهادهای اجرایی نیست. مثل کمون پاریس، دموکراسی مستقیم و دادن وکالت نمایندگی باهم ترکیب شده و در رابطه تنگاتنگ کنترل از پائین عمل میشود.

یک تحول مهم و در خور مکث در میانه راه

با همه تغییرات سازمانی، که به جبر رشد و پیوستن روزافزون اتحادیه‌های کوچک و بزرگ به اتحادیه سولیدر ناگزیر شده بودند، این سازمان از زمان تاسیس در 1998 تا سال 2009 بر پایه اصل اجماع (consensus) گسترده و بی‌حومرز در تصمیم‌گیری‌ها عمل می‌کرد؛ یعنی همه نهادهای عضو باید با تصمیمات موافقت می‌کردند، یا دستکم مخالفت فعال و وتو نمی‌کردند. این اصل، آگاهانه حق وتو در همه زمینه‌ها، کوچک و بزرگ، اساسی یا موردی، برای تک تک نهادهای عضو مستقل از اندازه و جایگاه آن در کل اتحادیه سولیدر را به رسمیت می‌شناخت. این روش که برگرفته از سنت‌های مبارزه اتحادیه‌ای خودگردان و افقی بود، در موارد مهمی که پیش آمد مانع پیشرفت در اتخاذ تصمیمات پیچیده می‌شد، چرا که تنها یک عضو می‌توانست کل فرایند را وتو کند.

تا زمانی که سولیدر هنوز خیلی رشد نکرده و سازماندهی گسترده در سطح اقتصاد ملی نداشت، این اصل اجماع اشکال مهمی ایجاد نمی‌کرد. اما پس از چندین سال رشد خود که شتاب گرفته بود مشکلات و بن‌بست‌هایی در برخی از تصمیم‌گیری‌ها، بروز کرد.

اهم این مشکلات عبارت بودند از:

1. پذیرش گروه‌های محلی یا مورد-محور

برخی از سندیکاهای محلی یا سندیکاهای موضوعی کوچک (مثل گروه‌های کارگران مهاجر یا سندیکای فعالان محیط زیست) با حمایت اکثریت بزرگی از اعضای کنگره می‌خواستند به سولیدر بپیوندند. اما اعتراض یک یا دو سازمان مؤسس مانع از پذیرش آنها می‌شد، چون پذیرش نیاز به اجماع کامل داشت.

2. تنش بر سر همکاری با سایر جنبش‌ها

سولیدر در دهه اول قرن بیست و یکم، وارد همکاری‌هایی با سازمان‌هایی مانند ATTAC یا شبکه جهانی عدالت مالیاتی شد. برخی گروه‌ها این همکاری را نوعی «کنش سیاسی حزبی» می‌دانستند و با دادن بیانییه یا اقدام مشترک با آنها مخالفت می‌کردند.

3. تعیین اولویت‌های مالی و ساختاری در تخصیص بودجه برای پروژه‌هایی مانند: آموزش اتحادیه‌ای منطقه‌ای؛ یا پروژه‌های حمایت حقوقی از کارگران خارجی؛

4. مسائل مربوط به موضع‌گیری‌های بین‌المللی.

بررسی جزئیات چند نمونه از مشکلات عملی پیش آمده کمک میکند تا به واقعیت مشکلات پیش آمده و دشواری رابطه و تاثیر موافقان یا مخالفان در اخذ تصمیمات پی ببریم :

مورد پذیرش یک سندیکای مستقل محلی به عنوان عضو جدید

تاریخ: پاییز ۲۰۰۷

سندیکای متقاضی عضویت: («Syndicat Interprofessionnel du Lot») سندیکای منطقه‌ای در جنوب فرانسه با گرایش محیط زیستی و ضد نژادپرستی فعال)

نماینده دبیرخانه متذکر شد که این سندیکا بیش از دو سال عضو ناظر بوده و در چندین کارزار ملی (از جمله مبارزه علیه قانون اشتغال جوانان CPE) مشارکت فعال داشته و با منشور ارزش‌های بنیادین سولیدر همخوانی کامل دارد.

موافقان پذیرش: نمایندگان SUD Éducation، SUD Santé و Solidaires Finances Publique

چرا که مشارکت محلی این سندیکا باعث گسترش پوشش جغرافیایی اتحادیه در مناطق روستایی شده و حضور این‌گونه گروه‌ها نشان‌دهنده باز بودن ساختار اتحادیه و توجه به مسائل محیط زیستی و جوانان است.

مخالفان: نمایندگان اقلیت (SUD Rail و SUD PTT)

نگران «کوچک بودن» و «پایداری مالی» این سندیکا هستند. آنها بیان کردند که حضور سازمان‌هایی با پایگاه ضعیف می‌تواند وحدت اتحادیه را زیر سؤال ببرد.

نتیجه: عدم حصول اجماع و رد تقاضا، در حالیکه نتیجه رای گیری مشورتی چنین بود:

- مجموع اعضای موافق قبول عضویت: ۸۴٪ (بیش از دوسوم)

- مخالف: ۲ سازمان (حدود ۱۶٪)

به دلیل نیاز به اجماع کامل طبق اساسنامه آن زمان، پذیرش به تعویق افتاد و موضوع برای دور بعدی بررسی به تعلیق درآمد.

یادداشت ثبت‌شده از طرف اکثریت در صورت جلسه رسمی یادآوری می‌کرد که:

«با وجود حمایت بسیار گسترده برای پذیرش سندیکای فوق، مخالفت دو سازمان مانع از تصمیم‌گیری شد. این موضوع نشانه‌ای از ناتوانی در پیشبرد دموکراتیک ساختار موجود و لزوم بازنگری در شیوه تصمیم‌گیری جمعی است».

مورد مشارکت در جنبش علیه جهانی‌سازی نئولیبرالی

موضوع: عضویت رسمی در شبکه جهانی «ATTAC» و مشارکت در فوروم جهانی اجتماعی (FSM) به تاریخ: اوایل ۲۰۰۸

تصمیم‌گیری درباره‌ی پیوستن رسمی Solidaires به ATTAC و شرکت سازمان‌یافته در Forum Social «Mondial» (فوروم اجتماعی جهانی) با بیانیه ضد جهانی‌سازی نئولیبرالی.

سولیدر یکی از معدود اتحادیه‌های فرانسوی بود که در عمل مبارزاتی از همان آغاز از جنبش جهانی ضدسرمایه‌داری؛ " جهانی دیگر ممکن هست" (جنبش جهانی‌سازی از پایین) حمایت می‌کرد. اما برخی سندیکاهای درون آن، نسبت به بیانیه‌های تند ضدسرمایه‌داری یا صراحتاً ضد "اتحادیه اروپا" حساسیت داشتند و اجازه موضع‌گیری رسمی در جلسات بین‌المللی را نمی‌دادند.

موافقان: نمایندگان SUD Étudiants، SUD Chimie، SUD Éducation

تأکید کردند که جهانی‌سازی نئولیبرالی دشمن مشترک اتحادیه‌های کارگری، اکولوژیست‌ها و جنبش‌های جنوب جهانی است و حضور در مجمع جهانی فرصتی است برای ایجاد پیوندهای جهانی میان مبارزان اتحادیه‌های کشورهای مختلف و تقویت همبستگی بین‌المللی.

مخالفان: نمایندگان Solidaires Douanes و SUD-Rail

نگران این بودند که شرکت در مجامع با حضور احزاب سیاسی چپ رادیکال یا گروه‌های آنارشیزم، باعث «تبدیل اتحادیه به یک نهاد سیاسی» بشود.

آنها معتقد بودند که اولویت باید مسائل داخلی و صنفی – طبقاتی باشد، نه بیانیه‌های کلی سیاسی در سطح بین‌المللی.

نتیجه: رد تصمیم با وجود حمایت اکثریت بزرگ: حدود ۷۵٪ موافق.

یعنی مخالفت دو سازمان کلیدی با اتکا به اصل اجماع، باعث رد تصمیمی شد که اکثریت بسیار بزرگی خواستار آن بود. البته با یک مصالحه، نهادها مجاز به شرکت غیررسمی شدند ولی حمایت مالی یا سازمانی به آنها داده نشد.

مورد پیوستن به کارزار بایکوت اسرائیل (BDS).

موضوع: حمایت رسمی از کمپین بین‌المللی BDS (Boycott, Divestment, Sanctions)

تاریخ: اواخر ۲۰۰۸

پیشنهاد تصویب پشتیبانی رسمی از کارزار BDS علیه دولت اسرائیل و مشارکت در کمپین‌های تحریم محصولات اسرائیلی در فرانسه.

موافقان: SUD Santé-Sociaux، Solidaires Étudiants، SUD Éducation

- استناد به نقش دولت اسرائیل در نقض حقوق بشر فلسطینیان.

- تأکید بر همبستگی با اتحادیه‌های فلسطینی مانند (PGFTU)

- ذکر حمایت فدراسیون‌های بین‌المللی کارگری از BDS

مخالفان: SUD PTT و برخی اعضای Solidaires Finances Publiques

- ابراز نگرانی از خطر حملات قضایی یا حملات رسانه‌ای به اتهام "یهودی ستیزی".

- تأکید بر حفظ فاصله از کارزارهایی که ممکن است «ابهام برانگیز» تلقی شوند یا به پیگیری قضایی به اتهام یهود ستیزی منجر شود.

آنها گفتند که ترجیح می‌دهند یک بیانیه عمومی علیه خشونت دولت اسرائیل و حمایت از مردم فلسطین داده شود اما بدون پیوستن به BDS

نتیجه: عدم اجماع و رد پیشنهاد.

یعنی با وجود رأی موافق اکثریت بزرگ (حدود ۷۰٪)، به دلیل مخالفت اقلیتی کوچک ولی سرسخت، تصمیم رسمی اتخاذ نشد. فقط برخی از سندیکا‌های عضو سولیدر مانند (SUD Éducation) به صورت مستقل از BDS حمایت کردند. (2)

اما این موارد باعث شد که نظری در اتحادیه رشد کند و آن این بود که در عمل و بر سر مسائلی که زمان پاسخگویی به آنها تنها در دست اتحادیه نبوده و به عوامل خارج از اراده اتحادیه بستگی دارد، رعایت مطلق رسیدن به اجماع ممکن نیست و در نتیجه اراده یک اقلیتی که می‌تواند بسیار کوچک هم باشد عملاً اراده اکثریت بسیار بزرگ را فلج میکند و اینهم یعنی به نوعی "دیکتاتوری اقلیت" بر کل نهاد.

پس از مباحثات زیاد در سطح نهادهای هماهنگی، تصمیم گرفته شد که این مسائل در مقیاس کل اعضای سندیکا مورد بحث و گفتگو قرار گرفته و پس از تبادل نظر کافی در نشریات، کنفرانس‌ها، سمینارها و شرکت گسترده همه اعضا، چه در سطح اتحادیه‌های عضو و چه خود اعضا، بدون سانسور یا تبعیض، در زمان مناسب و پس از کفایت مباحثات، در کنگره بعدی به تصمیم‌گیری در مورد اصل اجماع پرداخته شود.

این گرایش به بازبینی اصل مطلق اجماع نگرانی‌هایی را در مورد "تغییر ماهیت" سولیدر و از دست دادن "روحیه اولیه خرد جمعی" و نظایر آن را ایجاد کرد. برخی از اتحادیه‌های موسس با صدای بلند این نگرانی‌ها را منعکس می‌کردند. اشاره آنها به اینکه در تاریخ جنبش کارگری بارها از "ضرورت‌های تصمیم‌گیری فوری" برای تحکیم تصمیم‌گیری عمودی و ایجاد هیئارشی برای همیشه و همچون قاعده، استفاده شده بهیچوجه خالی از اهمیت نبود. بعد از بحث‌های فراوان و پر احساس اولیه، به هر رو بحث نهایی و تصمیم‌گیری درین مورد به کنگره فوق العاده ۲۰۰۹ واگذار شد.

کنگره فوق العاده در سال ۲۰۰۹، کنگره‌ای بود که در آن، سیستم رأی‌گیری برای تصمیمات عاجل، ضمن حفظ اصل برای اجماع و اکثریت دو سوم تدقیق و کدبندی شد.

تاریخ: ۱۴ و ۱۵ نوامبر ۲۰۰۹ - پاریس

موضوع اصلی: تدقیق و تغییر مکانیزم تصمیم‌گیری در کنگره‌ها و ارگان‌های ملی

کنگره فوق العاده ۲۰۰۹ بنا به تصمیم «کمیته ملی هماهنگی» و به پیشنهاد چندین اتحادیه عضو تشکیل شد تا به مسئله‌ای که از سال‌ها قبل موجب انسداد برخی تصمیمات مهم شده بود بپردازد: اصل اجماع کامل به عنوان تنها راه تصویب تصمیمات در سطح اتحادیه.

دلایل ضرورت تدقیق مکانیزم رأی‌گیری

- **انسدادهای مکرر:** تصمیماتی که اکثریت بزرگ آنها را ضروری می‌دانستند، به دلیل مخالفت یک اقلیت کوچک تصویب نمی‌شدند.
- **فشار زمانی:** برخی مواضع باید سریع گرفته می‌شدند تا اتحادیه در صحنه اجتماعی و سیاسی غایب نباشد.
- **حفظ وحدت در عین کارآمدی:** اجماع ایده‌آل بود اما به شرطی که مانع عمل در رویدادهای مهم نشود.

سابقه موضوع

از بدو تأسیس اتحادیه (کنگره مؤسس ۱۹۹۸) اصل برای تصمیمگیری برای کل تشکیلات بر اساس **اجماع** و برای تغییر اساسنامه، شرط رأی موافق **دو سوم** (۳/۲) آرای کنگره وجود داشت. از این شرط در عمل برای تغییرات ساختاری مهم استفاده می‌شد، اما در تصمیمات سیاسی یا برنامه‌های عمل مبارزاتی، همیشه رسیدن به اجماع رعایت می‌شد. با گذشت زمان، در چند مورد مهم اصل اجماع باعث انسداد شد که در بالا به آنها پرداخته ایم. این تجربه‌ها سبب شده بود که بحث جدی درباره حفظ یا تغییر این اصل در کنگره‌های ۲۰۰۶ و ۲۰۰۸ ادامه پیدا کند، اما بدون توافق نهایی.

گزارش کمیسیون بررسی به کنگره فوق العاده سال ۲۰۰۹:

- مرور مواردی که به انسداد انجامیده بود.
- **موضع موافقان تغییر:** حفظ اجماع به عنوان اولویت، اما ایجاد «راه خروج» در صورت شکست اجماع.
- **موضع مخالفان تغییر:** خطر «دیکتاتوری اکثریت» و تضعیف فرهنگ بحث طولانی‌مدت. برخی از نمایندگان (از جمله از درون SUD-PTT و گروه‌هایی با گرایش آنارکوسندیکالیستی) هشدار دادند که کنار گذاشتن اجماع ممکن است به «دیکتاتوری اکثریت» و تمرکز گرائی منجر شود؛ و روح افقی، خود گردان و ضد دستوری اتحاد سندیکائی سولیدر را تضعیف کند.

پیشنهاد نهایی کمیسیون:

۱. ادامه تلاش برای کسب اجماع در همه تصمیمات.
۲. اگر پس از دو دور بحث و تعدیل متن، اجماع حاصل نشد، رأی‌گیری با شرط دو سوم آرای موجود انجام شود.
۳. برای تصمیمات بین‌المللی فوری، کمیته ملی هماهنگی می‌تواند به همان روش عمل کند.
۴. حق وتو تنها در موارد مرتبط با تغییر اساسنامه یا پذیرش/اخراج عضو و با ذکر دلایل کتبی مجاز است.

متن پیشنهادی کمیسیون بعد از دو روز بحث و گفتگو با توافق بیش از ۸۳٪ آرای نمایندگان تصویب شد. یعنی با اکثریت بسیار گسترده هر دو بخش سندیکا؛ ملی و محلی، تصویب شد. رویکرد اجماع، همچون اصل بنیادی حفظ شده اما بعنوان تنها شیوه تصمیم‌گیری، کنار گذاشته شد. بدین ترتیب در صورت عدم استفاده مخالفان از حق وتوی خود (که ازین به بعد تنها برای اتحادیه‌های ملی و استانی حفظ شده است)، رای بیش از دو سوم برای تصویب پیشنهاد یا قطعنامه کفایت میکند.

نتیجه رأی‌گیری با جزئیات رای هر بخش از سندیکا:

- سازمان‌های ملی: موافق ۸۵٪، مخالف ۱۰٪، ممتنع ۵٪.
- اتحادیه‌های محلی: موافق ۸۲٪، مخالف ۱۲٪، ممتنع ۶٪.
- مصوبه تصویب و از اول ژانویه ۲۰۱۰ اجرایی شد.

از این تاریخ، **اصل اجماع حفظ شد اما اصل دو سوم آرا به عنوان مکانیزم جایگزین رسمی و دائمی وارد اساسنامه و آیین‌نامه داخلی شد** (نه فقط برای تغییر اساسنامه).

اتحادیه همچنان اصل را بر جستجوی اجماع میان اعضا می‌گذارد، اما اگر پس از تلاش کافی برای تفاهم، اجماع حاصل نشود، تصمیم‌گیری در سطح کنگره می‌تواند با رأی حداقل دو سوم نمایندگان حاضر و دارای حق رأی انجام شود. این تصمیمات باید به صورت شفاف، مستند، و با درج و ارائه موضع اقلیت مخالف در اسناد ثبت شوند.

منابع درونی اتحادیه در آن زمان این تغییر را "سازش میان افق رادیکال و واقعیت اجرایی" توصیف کردند. در صورت جلسات بحث در این باره گفته شده :

" ما با حفظ روح همبستگی و ساختار افقی، تصمیم گرفتیم کارآمدی دموکراتیک را با ابزارهای مناسب تقویت کنیم. اجماع همچنان هدف اصلی است، اما انسداد سیستماتیک تصمیم گیری جمعی توسط اقلیت، دیگر در یک سازمان رو به رشد قابل قبول نیست." (اسناد و صورت جلسات کنگره نهم سولیدر)

امروز طبق اساسنامه به روز شده (۲۰۲۴)، روند تصمیم گیری به این شکل است:

اولویت با اجماع است؛ اما اگر اجماع حاصل نشود، رأی گیری با اکثریت واجد شرایط (۳/۲) برای تصویب تصمیمات حساس پیش بینی شده؛

افزون بر آن، اعضا همچنان حق مخالفت کتبی یا ترک جلسه در برخی موارد و عدم اجرای نظر اکثریت را دارند.

بدین ترتیب اصل رأی گیری اکثریت/اقلیت به رسمیت شناخته شد، اما حد نصاب نه بر پایه پنجاه درصد + یک رأی، بلکه اکثریت دو سوم آرا تعیین شد.

تصمیمات دیگر برای روان کردن مکانیسم تصمیمات بین نهادهای تشکیل دهنده اتحادیه:

این تصمیمات که بیشتر حالت روغن کاری مکانیسم های روابط داخلی بین اتحادیه های محلی و ملی را دارند، شامل این نکات بودند:

- هر سندیکا بدون توجه به اندازه اش از حقوق برابر در رأی نهادهای برخوردار است. بر اساس این ایده که هر ساختار عضو، چه «کوچک» باشد و چه «بزرگ»، به طور کامل حق حاکمیت خود را دارد، هر ساختار، فارغ از اندازه اش، تنها یک رأی دارد:

«یک سندیکا = یک رأی».

- اتخاذ "رأی گیری دو سطحی" (سولیدرهای استانی و سندیکاهای ملی) با حد نصاب و اکثریت دوسوم.

- محدود کردن "حق وتو" فقط به فدراسیون ها و سندیکاهای ملی.

- "اصلاح اساسنامه" فقط در صورت اجماع تمامی ساختارهای ملی.

پیامدهای این تصمیمات:

- از ۲۰۱۰ به بعد، چند تصمیم مهم بین المللی و مواضع عمومی که قبلاً مسدود میشدند، با اکثریت دو سوم تصویب شدند.
- فرهنگ اجماع همچنان غالب ماند، ولی کارایی ساختار به طور محسوسی افزایش یافت.
- این تغییر به ویژه در مواضع علیه سیاست های اتحادیه اروپا و حمایت از جنبش های اجتماعی جهانی مؤثر بود.

این چرخش که در اثر رشد کمی و کیفی اتحادیه سولیدر، تغییر جایگاه آن در میان دیگر کنفدراسیون ها و اتحادیه های بزرگ کارگری فرانسه و به ضرب شرایط اجتناب ناپذیر رشد مبارزه طبقاتی – مطالباتی در برابر آنها قرار گرفت، درس مهمی برای همه کسانی هست که به درستی به لزوم اداره شورائی برای جلوگیری از بوروکراتیزه شدن اتحادیه اعتقاد دارند. اما یکی دانستن این نوع اداره امور تنها با رعایت اجماع مطلق و تلقی هر نوع رجوع به رأی گیری را بوروکراتیک ارزیابی کردن باور نادرستی هست که در زندگی سر سبز و دینامیک دموکراتیک اتحادیه سولیدر بخوبی آزمایش شده و در بوته عمل نادرستی آن روشن شده است. در محافل کوچک میتوان این اجماع مطلق را فهمید و تقریباً دائماً اجرا کرد، اما وقتی نهاد مورد نظر از حد معینی از رشد عبور کرده و قصد دخالت فعال در سطح کشوری یا بین المللی در این دوران بحرانی م متحول را در دستور کار خود قرار دهد، چنین اصلی بعنوان تنها شیوه تصمیم گیری مستقل از شدت و حدت مبارزه طبقاتی – مطالباتی هم فلج کننده است و هم ناقض اراده اکثریت بزرگ و نه فقط ناقض اکثریت شکننده.

آنچه جلوی بوروکراتیزه شدن را می گیرد قبل از هر چیز اصل کمونی حق عزل منتخب در هر لحظه، چرخشی بودن مسئولیتها و منتخبین، نبودن مراکز تصمیم گیری عمودی مثل دبیر کل و هیئت اجرایی تام الاختیاری (که برای مخالفت با آنها باید تا تشکیل کنگره صبر کرد)، عدم ایجاد حلقه های کوچک تصمیم گیری که بیرون از کنترل دائمی کلیه نهادهای عضو حق تصمیم گیری نیابتی داشته باشد ولو در شرایط حاد و نظایر آن است. حقوق مساوی نهادهای عضو و اصل یک اتحادیه = یک رأی مستقل از اندازه آن، و... این تدابیر با بالا بردن حداقل رأی لازم برای اجرای نظر اکثریت به دو سوم آرا و نه ۱/۵۰ و مشابه آن و صد البته وجود سطح بالای شعور تشکیلاتی – مبارزاتی و تشکیلاتی اعضا که مرتباً در جریان زندگی داخلی سولیدر مورد خطاب قرار گرفته و دخالت فعال میکنند، هست. نتیجه اینکه پس از پانزده سال که از تغییر نحوه تصمیم گیری و دخول رأی گیری مشروط اقلیت/اکثریت به مکانیسم تصمیم گیری اتحادیه بزرگ سولیدر، هیچ نشانی از استفاده مکرر نه از حق وتو و نه رجوع سریع به رأی گیری بر سر مسائل مهم دیده نشده و نمیشود.

تصمیم گیریها به شکل سیال و در جوی رفیقانه و زیر کنترل جمعی گرفته شده است. "روغن کاری" انجام شده نتایج فوق العاده مثبتی داشته که متناسب با جایگاه یک اتحادیه بزرگ صد و بیست - سی هزار نفره است.

تجربه سولیدر بخوبی و بوضوح نشان میدهد که بوروکراتیسم، رهبری عمودی، حرفه ای شدن کادرها و سواستفاده از قدرت پنهان در هیرارشی، ذاتی فعالیت اتحادیه ای نیست. این پدیده بسیار خطرناک در صورت نبودن آگاهی لازم برای کار شورائی نوع کمونی و پدید آمدن حلقه های خود مختار تصمیم گیری بدون کنترل همگانی و بسنده کردن به رای گیری سریع و قبول اکثریت ضعیف (نظیر 50 درصد + یک رای) ممکن میشود. مطالعه موردی نحوه تشکیل، ادامه حیات و رشد اتحادیه سولیدر همزمان با تنظیم مکانیسمهای زندگی داخلی آن اثبات این مدعا است.

ضمیمه شماره 1

نکاتی مهم از اساسنامه و آیین نامه داخلی -2024

ماده ۱- "اتحادیه سندیکایی "سولیدر"، ادامه تاریخی "گروه ده" تأسیس شده در سال ۱۹۸۱ است. این اتحادیه حاصل تاریخچه های سندیکایی متنوع است. انتخاب شناسه "سولیدر" به عنوان نام واحد برای اتحادیه بین حرفه ای و مشترک میان تمام سازمان های عضو، امکان فراتر رفتن از تاریخچه جداگانه هر یک از آنها را فراهم می کند. اتحادیه سندیکایی "سولیدر" از سندیکاها یا فدراسیون های عضو زیر تشکیل شده است: [...]

ماده ۲- هدف اتحادیه سندیکایی "سولیدر" عبارت است از:

- گردهم آوردن تمام سازمان های سندیکایی که معتقدند ضعف جنبش سندیکایی فرانسه در درجه اول ناشی از تفرقه های موجود است (تفرقه هایی که لزوماً قطعی و غیرقابل بازگشت تلقی نمی شوند)؛ با رعایت ارزش ها و اصول مندرج در مقدمه این اساسنامه.

- این گردهم آیی هدف نهایی نیست، بلکه گامی است برای تقویت اقدامات جمعی در دفاع از خواسته ها و تأثیرگذاری بیشتر به نهاد همگرایی های بین حرفه ای گسترده تر.

- تقویت دفاع از منافع اعضای سندیکاها یا فدراسیون های عضو و کل جهان کار با تمام روش های ممکن.

ماده ۳- دفتر مرکزی اتحادیه سندیکایی "سولیدر" در این آدرس مستقر است:

.....

این محل می تواند با تصمیم دفتر ملی به هر مکان دیگری منتقل شود.

ماده ۴- تشکیل اتحادیه سندیکایی "سولیدر" تابع اصل آزادی و استقلال کامل سازمان های عضو است.

- سازمان های عضو استقلال کامل و شخصیت حقوقی خود را حفظ می کنند، از جمله حق اقامه دعوی، مذاکره و امضای پروتکل های انتخاباتی حرفه ای، توافق نامه های جمعی شرکت ها و پیمان های دسته جمعی در حوزه های فعالیت خود مطابق اساسنامه شان.

- اتحادیه "سولیدر" از دخالت در حوزه های صلاحیت اختصاصی سازمان های عضو (مادامی که به این اساسنامه پایبند باشند) خودداری می کند، مگر بدرخواست صریح خود آن سازمان ها.

ماده ۵- هر سندیکا یا فدراسیون متقاضی عضویت در اتحادیه "سولیدر" باید درخواست خود را مطابق آیین نامه داخلی ارائه دهد. عضویت پس از موافقت دفتر ملی قطعی می شود.

- رقابت پایدار بین دو سندیکا درون اتحادیه "سولیدر" در یک حوزه حرفه ای واحد، با اهداف این اتحادیه در تضاد بوده و برای کارگران آن بخش نامفهوم خواهد بود. بنابراین، بجز موارد استثنایی (مانند بازسازی محدود و موقت بخش ها با موافقت سندیکای عضو موجود و تصویب دفتر ملی)، حضور همزمان دو سندیکای رقیب در یک حوزه حرفه ای مجاز نیست.

- هر سازمان عضو موظف به پرداخت حق عضویت سالانه مطابق آیین نامه داخلی است.

ماده 6 - تمامی تصمیمات مربوط به زندگی و فعالیت "اتحادیه همبستگی سندیکایی سولیدر" (Solidaires) در جلسات کنگره، کمیته ملی و دفتر ملی اتخاذ می شود با اولویت تصمیم گیری در کنگره که قلب تپنده سولیدر محسوب میشود.

ماده 7 - **کنگره ملی**؛ هر سه سال یک بار برگزار می‌شود. کنگره فوق‌العاده می‌تواند با تصمیم **دفتر ملی** و با اکثریت دو سوم سندیکاها عضو اتحادیه همبستگی سندیکایی تشکیل شود.

کنگره متشکل از نمایندگان سازمان‌های سندیکایی ملی و اعضای سولیدرهای استانی یا محلی است که طبق شرایط تعریف‌شده در آیین‌نامه داخلی به طور منظم دعوت می‌شوند. تعداد و توزیع نمایندگان هم طبق آیین‌نامه داخلی مشخص می‌شود. دستور کار کنگره توسط دفتر ملی پیشنهاد می‌شود. کنگره در مورد گزارش عملکرد، گزارش مالی و تعیین خطوط کلی سیاست‌گذاری‌ها تصمیم‌گیری می‌کند.

ماده 8 - **کمیته ملی**؛ بین دو کنگره، یک کمیته ملی هر سه ماه یک بار تشکیل جلسه می‌دهد و مواضع همبستگی را، با رعایت کامل و بی‌تخطی تصمیمات کنگره، تعیین می‌کند. [این کمیته در حقیقت امر یک **نهاد هماهنگ‌کننده و نه تصمیم‌گیرنده** است. - ب ف]

هر سندیکا یا فدراسیون عضو، یک رأی دارد. هر اتحادیه استانی یا منطقه‌ای نیز یک رأی مشورتی دارد.

تمامی تصمیمات اتحادیه همبستگی سندیکایی با اجماع گرفته می‌شود. در صورت عدم اجماع، اگر هیچ سندیکا یا فدراسیونی از حق وتوی خود استفاده نکند، اکثریت دو سوم اعضای حاضر برای تصویب کافی است.

تنها سندیکاها یا فدراسیون‌های ملی دارای حق وتو هستند که استفاده از این حق طبق ماده‌ای خاص در آیین‌نامه داخلی تنظیم شده است.

برای معتبر بودن تصمیمات ساختارهای مختلف، حد نصاب 50 درصد از مشارکت اعضای ساختارهای عضو لازم است. اعضای کمیته ملی برای فدراسیون‌ها و سندیکاها، طبق همان روش‌هایی که برای دفتر ملی تعیین شده، منصوب می‌شوند. یک سندیکای جدید که بین دو کنگره عضو می‌شود، حق دارد نمایندگانی در کمیته ملی داشته باشد، طبق آنچه در آیین‌نامه داخلی تعریف شده است.

هر سندیکا مسئول هیئت نمایندگی خود است. سازمان‌های سندیکایی عضو به صورت آزادانه نمایندگان خود را انتخاب می‌کنند.

هر سازمانی که به اتحادیه همبستگی سندیکایی بپیوندد، طبق آیین‌نامه داخلی حق حضور در کمیته ملی را خواهد داشت.

همبستگی‌های استانی یا منطقه‌ای توسط یک نماینده از هر اتحادیه استانی یا منطقه‌ای نمایندگی می‌شوند.

اتحادیه استانی همبستگی که بین دو کنگره تشکیل شود، حق دارد یک نماینده در کمیته ملی داشته باشد.

تنها سندیکاها یا فدراسیون‌های ملی دارای حق وتو هستند که استفاده از این حق طبق ماده‌ای خاص در آیین‌نامه داخلی تنظیم شده است.

ماده ۹ - **دفتر ملی**

اتحادیه سندیکایی سولیدر توسط یک دفتر ملی اداره می‌شود که اعضای آن توسط سازمان‌های سندیکایی عضو تعیین می‌شوند. هر سندیکا مسئول هیئت نمایندگی خود است. هر سازمانی که به اتحادیه سندیکایی سولیدر می‌پیوندد، مطابق با آیین‌نامه داخلی، در دفتر ملی حق داشتن نماینده دارد. سازمان‌های سندیکایی عضو، نمایندگان خود را آزادانه تعیین می‌کنند. یک سندیکایی که بین دو کنگره به اتحادیه می‌پیوندد، مطابق آیین‌نامه داخلی، حق داشتن نماینده در دفتر ملی را دارد.

دفتر ملی، ارگان اداره‌کننده اتحادیه سندیکایی سولیدر است. این دفتر حداقل ماهی یک بار خارج از جلسات کمیته ملی تشکیل جلسه می‌دهد. هر سندیکا یا فدراسیون عضو فقط دارای یک رأی است. تمامی تصمیمات اتحادیه سندیکایی سولیدر با اجماع (کنسنسوس) گرفته می‌شود. در صورت عدم حصول اجماع، اگر هیچ سندیکایی از حق وتوی خود استفاده نکند، اکثریت ۳/۲ سندیکاها عضو حاضر کافی است. هر سندیکا دارای حق وتو است که نحوه استفاده از آن در آیین‌نامه داخلی در ماده جداگانه‌ای تشریح شده است.

برای اینکه تصمیمات ساختارهای مختلف معتبر باشند، حد نصاب حضور حداقل ۵۰ درصد از سندیکاها یا فدراسیون‌های عضو ضروری است.

ماده ۱۰ - **کمیسیون‌های ملی**

کمیسیون‌های ملی تخصصی می‌توانند به ابتکار دفتر ملی یا کمیته ملی ایجاد شوند. این کمیسیون‌ها دائمی یا مقطعی (موقت) هستند.

ماده ۱۱ - **دبیرخانه ملی**

دفتر ملی یک "دبیرخانه ملی" متشکل از حداقل هفت عضو که توسط سازمان‌های ملی پیشنهاد شده‌اند، انتخاب می‌کند.

دبیرخانه بر اساس یک روش جمعی عمل می‌کند. از این افراد تشکیل شده است:

— دو co-délégué général (نماینده کل مشترک)، که حداقل یکی از آن‌ها باید یک زن باشد؛ - نایب دبیران؛ - یک خزانه‌دار و یک نایب خزانه‌دار.

دبیرخانه پس از هر کنگره تجدید می‌شود.

یک سازمان واحد نمی‌تواند همزمان بیش از سه پست در دبیرخانه داشته باشد.

دبیرخانه جهت‌گیری‌ها و تصمیمات تعریف‌شده توسط کمیته ملی و دفتر ملی اتحادیه صنفی سولیدر را به اجرا می‌گذارد. دفتر ملی و کمیته ملی را فرامی‌خواند و دستور کار آن را پیشنهاد می‌کند.

اعضای دبیرخانه در این دو نهاد حق رأی ندارند.

هر عضو دبیرخانه ملی مجاز است به تمام انتصابات سندیکایی اقدام کند و همچنین فهرست‌های نامزدهای انتخاباتی را برای انتخابات حرفه‌ای ارائه دهد، با رعایت قواعد عملکرد اتحادیه تعریف‌شده در این اساسنامه.

اعضای دبیرخانه ملی نمی‌توانند بیش از چهار دوره متوالی خدمت کنند.

ماده ۱۲ - نماینده کل

هر "نماینده کل مشترک" co-délégué général اتحادیه صنفی سولیدر را در تمام اقدامات زندگی مدنی نمایندگی می‌کند و برای این منظور دارای کلیه اختیارات است. او می‌تواند به نام اتحادیه صنفی سولیدر، هم به عنوان شاکی و هم به عنوان مدافع، به اقدام قضایی دست بزند و می‌تواند به عضویت از اتحادیه برای همین اهداف وکالت دهد. دبیرکل مشترک در اولین جلسه دفتر ملی پس از آن، از اقدام خود گزارش می‌دهد. او می‌تواند پس از کسب اجازه دفتر ملی، در صورت لزوم، به عضویت از اتحادیه صنفی سولیدر را برای نمایندگی خود در دادگاه‌ها وکالت دهد.

ضمیمه شماره 2

اهمیت ترویج عملی انترناسیونالیسم کارگری برای سولیدر

جنبش کارگری همواره کوشیده است که در سطح بین‌المللی سازمان یابد. از قرن نوزدهم، حمایت‌های متقابل میان کارگران اعتصابی در کشورهای مختلف شکل گرفت. این روند در سال ۱۸۶۴ با تأسیس «انجمن بین‌المللی کارگران (AIT)» همراه شد، جایی که اتحادیه‌ها و جریان‌های سیاسی در کنار هم حضور داشتند. این پیوندهای بین‌المللی میان اتحادیه‌ها، با وجود تغییر شکل در طول زمان، تا امروز ادامه یافته‌اند.

سرمایه‌داری که در اروپای غربی پدید آمد، امروزه بر سراسر جهان مسلط است. کارگران سراسر دنیا امروز با همان شرکت‌های چندملیتی، همان دولت‌های سلطه‌گر و همان نهادهای بین‌دولتی مانند صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی روبه‌رو هستند. ملت‌های جهان، آثار فاجعه‌بار توافق‌های تجاری بین‌المللی و فرار مالیاتی را متحمل می‌شوند.

در دوره‌ای که غالباً «جهانی‌شده» توصیف می‌شود، به شکلی متناقض، کاهش پیوندهای سنتی بین‌المللی میان مزدبگیران و اتحادیه‌ها مشاهده می‌شود. ضروری است که استثمارشدگان و ستم‌دیدگان همه کشورها یکدیگر را بهتر بشناسند و در مقیاس جهانی علیه دشمنان مشترک خود سازمان یابند؛ بویژه از آن رو که اشکال تازه‌ای از همبستگی، اغلب از پایین، پدید می‌آیند — مانند نمونه آمازون یا مراکز تماس.

اتحادیه سندیکایی «سولیدر» از همان آغاز، انتخاب کرد که سندیکالیسم خود را — چه در مبارزات فوری و چه در جهت دگرگونی اجتماعی — در عرصه بین‌المللی نیز پیش ببرد:

با حمایت از بسیاری از ملت‌های در حال مبارزه برای حق تعیین سرنوشت خود و علیه استعمار،

با پشتیبانی از مبارزات مطالباتی آن‌ها و علیه دیکتاتوری‌های حاکم،

با ایجاد پیوند با اتحادیه‌های مبارز در تمام قاره‌ها.

در همین چارچوب، «سولیدر» به‌ویژه در سال ۲۰۱۳ در ایجاد «شبکه بین‌المللی سندیکایی همبستگی و مبارزات» مشارکت داشت و امروزه هم با پشتکار در فعالیتهای بین‌المللی آن شرکت می‌کند.

نمونه فعالیت پیگیر در همبستگی بین‌المللی: ایران

سولیدور با همکاری نزدیک "همبستگی سوسیالیستی با کارگران ایران - فرانسه" یک شماره ویژه از بولتن بین المللی در سال 2012 خود را عمدتاً به ایران اختصاص داد. در این بولتن مقالات متعددی در باره جنبش کارگری، زنان، تاریخ دیکتاتوری ها در صد سال گذشته و... درج شد.

«اتحادیه سندیکایی سولیدور» از سال ۲۰۱۰، در یک اقدام مستمر برای حمایت از استشارشدگان و ستمدیدگان ایران مشارکت داشته است. این فعالیت عمدتاً در قالب کمک به ایجاد یک کلکتیو مشترک بین سندیکایی با همکاری فعال دو کنفدراسیون بزرگ صورت گرفت. این کلکتیو شامل کنفدراسیون ها و اتحادیه های CGT، CFDT، FSU، اتحادیه سندیکایی «سولیدور» و UNSA است. تنها کنفدراسیون بزرگی که تا امروز به کمیته نیپوسته اتحادیه "نیروی کارگری-اف او" هست.

این کلکتیو در سال ۲۰۱۰ به درخواست و پیشنهاد فعالان ایرانی تبعیدی در فرانسه شکل گرفت. این همکاری، به اتحادیه های فرانسوی امکان داده است که در اقدام های همبستگی سیاسی و مادی با استشارشدگان و ستمدیدگان ایران مشارکت کنند. همزمان، این اتحادیه ها توانسته اند پیوندهای منظم و پایدار با اتحادیه های مستقل ایرانی - که حکومت از به رسمیت شناختن آن ها خودداری می کند - برقرار کنند. اعضای این اتحادیه ها بطور مرتب سرکوب می شوند و چندین تن از آن ها از سال ۲۰۲۲ تاکنون در زندان هستند.

در زمان تأسیس در سال ۲۰۱۰، «کلکتیو ایران» تصمیم گرفت با سنت طولانی درگیری های دوره ای و بی حاصل بین سازمان های سندیکایی قطع رابطه کند. این کلکتیو انتخاب کرد که بر اساس اجماع عمل کند، هم با انجمن های ایرانی مشاور و هم با پنج کنفدراسیون و نهاد سندیکایی دیگر فرانسه.

خطوط هادی مورد فعالیت تعیین شده عبارت بودند از:

دفاع از حقوق کارگران، ستمدیدگان و به طور کلی حقوق بشر (از جمله بدیهی است حقوق زنان، کودکان و اقلیت های دینی و ملی)،

رد دیکتاتوری، چه مذهبی باشد و چه سلطنتی.

«کلکتیو ایران» از «کلکتیو سندیکایی تونس» الهام گرفت که در زمان دیکتاتوری بن علی، به درخواست انجمن های مهاجران تونس و توسط همین سازمان های سندیکایی تشکیل شده بود. فعالان ایرانی در جلسات کلکتیو شرکت کرده و نقش مشاورتی دارند.

۱۴ سال فعالیت

از ۱۴ سال پیش تاکنون، «کلکتیو ایران» تلاش کرده است وضعیت داخل ایران را در فرانسه شناسانده و در اقدام های مختلف همبستگی در حوزه حقوق بشر، حقوق سندیکایی، و حقوق زنان و اقلیت ها شرکت کند.

بیانیه ها، اظهارنظرها و نامه های اعتراضی ما خطاب به افکار عمومی، مسئولان و مقامات سیاسی ایران و فرانسه، انجمن های فرانسوی و خارجی و نهادهای بین المللی مختلف منتشر می شوند. ما همچنین به طور دوره ای، به مناسبت سفرهای رسمی یا رویدادهای مهم، گردهمایی هایی را سازمان دهی یا در آن ها شرکت می کنیم.

ما همچنین می کوشیم با سندیکاهای کشورهای دیگر مانند ایتالیا، آلمان، اسپانیا، بلژیک، سوئد، نروژ و ... اقدام مشترک انجام دهیم.

حمایت از سندیکاهای مستقل

ما از فعالیت سندیکاهای مستقل و دموکراتیک حمایت می کنیم و خواستار احترام کامل به حق تشکیل آن ها هستیم. در این زمینه، به کنوانسیون های بین المللی سازمان جهانی کار (ILO) استناد می کنیم که حکومت ایران به آن ها پایبند نیست، حتی با وجود اینکه برخی از مسئولانش در نهادهای این سازمان حضور دارند.

به طور منظم، کلکتیو و انجمن های دیاسپورا گردهمایی هایی در ژنو، مقابل محل برگزاری مجمع سالانه ILO، برگزار کرده اند (از جمله در سال های ۲۰۱۱، ۲۰۱۲، ۲۰۱۳، ۲۰۱۸، ۲۰۲۲، ۲۰۲۳ و ۲۰۲۴).

نمونه ۲۰۱۸

در سال ۲۰۱۸، به مناسبت مجمع سالانه ILO، ما امکان حضور سندیکالیست های ایرانی از بخش های حمل و نقل و آموزش را در مقر ژنو سازمان جهانی کار را فراهم کردیم. در این چارچوب، کلکتیو ما در نشستی میان:

از یک سو، سه سندیکالیست مستقل ایرانی (رضا شهابی، داوود رضوی و لقمان ویسی)، و از سوی دیگر، مسئولان کنفدراسیون سندیکایی بین‌المللی (CSI) و فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل‌ونقل (ITF) شرکت داشتند.

مسائل متعددی، چشم در چشم، میان رفقای ایرانی و مسئولان نهادهای بین‌المللی مورد بررسی قرار گرفتند که امکان طرح آنان پیش از آن وجود نداشت.

تدارک دیدارهای متنوع و گسترده در پاریس و اروپا:

در چهار نوبت، فعالان کارگری ایرانی دعوت‌شده ما در نشست‌های عمومی «بورس کار» پاریس حضور یافتند:

محمود صالحی (۲۰۱۲)، علی نجاتی (۲۰۱۴)، حسن سعیدی (۲۰۱۷)، رضا شهابی، داوود رضوی و لقمان ویسی (۲۰۱۸)

علاوه بر این، در این سفرها، آنها با کارگران در حال مبارزه و همچنین انجمن‌های مختلف وابسته به کنفدراسیون‌های بزرگ کارگری فرانسه دیدار کردند. این میهمانان معمولاً، پس از این نشست‌ها، به سازمان‌های سندیکایی دیگر کشورهای اروپایی نیز سر می‌زدند.

اهمیت دیدارهای بین‌المللی

حضور فعالان جنبش کارگری ایرانی در نشست‌ها و کنگره‌های مشترک با دوستان دیگر کشورها، همواره لحظات ارزشمند اطلاع‌رسانی، تبادل تجربه و همبستگی را رقم زده و به رشد روحیه انترناسیونالیستی اعضای سولیدر کمک موثری کرده است. استقبال پرشور از سخنرانی نماینده "همبستگی سوسیالیستی با کارگران ایران - فرانسه" در پنجمین کنگره سولیدر در سال ۲۰۱۱ یک مورد در اثبات این مدعاست.

ضمیمه شماره ۳

جنبش دفاع از کارگران مهاجر بدون اجازه کار و سکونت (بی مدرکها - Sans Papiers)

مبارزات سندیکایی که در بهار ۱۹۹۶ در پاریس در اطراف جنبش بی‌مدرکها شکل گرفتند، نمونه‌ای از این رویکرد چند بعدی و همه‌جانبه سولیدر هستند. در جریان این مبارزات، فدراسیون SUD-PTT، یکی از اعضای اتحاد سندیکایی، نقش قابل توجهی ایفا کرد (بویژه در مارس ۱۹۹۶ با اسکان افراد اخراج شده در دفاتر خود). SUD-PTT حمایت، همبستگی، و تعهد سایر سازمانهای عضو اتحاد را درخواست کرد.

بیشتر این سازمانها پیش از این هرگز درباره مسائل مربوط به بی‌مدرکان بحث نکرده بودند. هیچکدام موضع SUD-PTT را زیر سؤال نبردند، اما تقریباً هیچکدام نتوانستند فوراً به درخواست آن پاسخ دهند. ضروری بود که هر سازمان این موضوع را در داخل خود مورد بحث قرار دهد.

این بحث‌ها به صورت تدریجی و متناسب با ریتم هر سازمان، بویژه از طریق کارهای جمعی درباره روابط شمال - جنوب و مهاجرت، انجام شد. این فرایند باعث شد که این موضوع نه تنها توسط «اکثریت» سولیدر بلکه توسط کل این اتحاد مطرح شود. در دومین کنگره سولیدر در نوامبر ۲۰۰۱، قطعنامه‌ای مسائل مربوط به مهاجرت و حقوق افراد را بررسی کرد. طی این دوره از مباحثات، تعداد بیشتری از سازمانهای سولیدر در حمایت از بی‌مدرکها فعال شدند.

ضمیمه شماره ۴

کارزار BDS (بایکوت، خروج سرمایه، و مجازات) در مورد اسرائیل

در سال ۲۰۰۹، مجله‌ای بین‌المللی با تمرکز بر فلسطین در داخل سولیدر در حال تهیه بود. برخی از اعضای بسیار فعال در کار همبستگی، مقاله‌ای در حمایت از کمپین BDS (بایکوت، خروج سرمایه، و مجازات) نوشته بودند. گنجاندن چنین مقاله‌ای در مجله با مشکل مواجه شد، زیرا در آن زمان برخی از ساختارهای سولیدر متقاعد به درستی این کمپین نبودند و حتی برخی به شدت با آن مخالف بودند.

تلاش برای تحمیل این موضوع از طریق رأی‌گیری در نهادهای صلاحیت دار قابل قبول نبود، زیرا این کار می‌توانست به شکافی میان «اکثریت» و «اقلیت» منجر شود و بیشتر اعضایی را که با این موضوع آشنا نبودند، کنار بگذارد. علاوه بر این، چنین اقدامی می‌توانست به بحران داخلی منجر شود، زیرا برخی از ساختارها بلافاصله از حق وتوی خود استفاده می‌کردند.

راه حل اتخاذ شده شامل این مراحل بود:

سازماندهی بحثی تا حد ممکن گسترده درباره این موضوع در داخل سولیدر،

اعلام در مجله که سولیدر «بحثی را در این زمینه آغاز کرده است»،

ارائه اطلاعات درباره کمپین BDS در مجله برای کمک به اعضا در شکلگیری نظر شخصی خود.

این رویکرد اجازه داد تا بحث به آرامی و بدون تنش های احساساتی پیش برود.

جالب اینجاست که چند ماه پس از شروع مباحثات برای رسیدن به اجماع نظر در مورد جنبش بایکوت اسرائیل و پیش از آن که اصل اجماع در اتحادیه در چنین مواردی محدود شود، به نقد اجماع نظری درینمورد بدست آمده بود و مخالفان در وتوی خود تجدیدنظر کرده و شرکت در جنبش بایکوت اسرائیل بدون رای گیری به تصویب رسید. این نشان میدهد که جستجوی کسب اجماع در مسائل مهم و سازماندهی بحثهای گسترده می تواند از دست زدن به رای گیری خودداری شده و بنابراین بهیچوجه نباید بمحض اختلاف نظر بلادرنگ به رای گیری دست زد و به آن یک خصلت اتوماتیک داده نشود. سنت احترام از رای گیری فوری سنت بسیار پسندیده ای در اجرای دموکراسی هر چه مستقیم تر هست.

تغییر مواضع سریعتر از حد انتظار بود: هنگامیکه مجله منتشر شد، خبری که اعلام میکرد درینمورد اتفاق نظر وجود نداشته و بحثی در سطح اتحادیه جریان است، دیگر موضوعیت نداشت!