



# در وسط – بحران‌های دنیای کار و مصادره آن‌ها توسط راستگرایان #3

با هم مقتدر به جای منزوی و ناتوان: تحول، همبستگی و مجادله بر سر مسائل  
کاری علیه تسخیر فضاها توسط راستگرایان

## ترس از تحول راستگرایان سیاسی را تقویت می کند ...

بزرگترین نیرو محرکه های تحولات عمیق در دنیای کار را - نه فقط در آلمان - رویگردانی ضروری از انرژی های فسیلی جهت غلبه بر بحران اقلیمی و همچنین دیجیتالی سازی به سرعت در حال پیشرفت تشکیل می دهند. بنابراین «تحول» مدت ها است که دیگر وضعیت استثنای محدود از نظر زمانی نیست، بلکه به یک مطالبه دائمی تبدیل شده است. حضور همیشگی و در همه جای این موضوع، همراه با تغییرات خیلی واقعی در شرکت ها و مناطق در بسیاری از افراد شاغل موجب ترس از تحول - به خصوص در جایی می شود که موارد تعطیل شدن، جابجا شدن یا تغییرات ساختاری فراگیر قریب الوقوع هستند.

راستگرایان افراطی تلاش می کنند که به صورت هدفمند به نگرانی های قابل درک کارگران پردازند. آن ها راه حل های به ظاهر ساده ارائه می کنند که البته پاسخ های ساختاری فراهم نمی کنند. به جای نام بردن از علل واقعی تحول، آن ها سپرهای بلا را معرفی

با واژه Transformation (تحول) یک تحول عمیق در دنیای کار توصیف می شود: دیجیتالی سازی و هوش مصنوعی از یک سو و سازگاری ها با تغییرات اقلیمی از سوی دیگر بر شرکت ها و تصویرها از یک شغل تاثیر گذار هستند. مدل های کاری جدید توسعه می یابند، آموزش های تکمیلی ضروری می شوند. برخی فرصت های شغلی حذف می شوند، در حالی که فرصت های شغلی جدیدی ایجاد می شوند.

یدر پاییز سال 2025 در چارچوب پروژه "Connect - تنوع از طریق مشارکت" در DGB- Bildungswerk Thüringen e.V (انجمن ثبت شده سازمان آموزش DGB تورینگن) یک سری رویدادهای آنلاین برگزار شد. سخنرانی های این سری رویدادها به صورت مکتوب درآمدند و به چندین زبان منتشر شدند. این متن سخنرانی **Kathy Ziegler** (خبرنگار؛ اتحادیه خدمات متحد ناحیه ایالت نردراین- وستفالن؛ گروه اقدام اعضای اتحادیه کارگری برای حفاظت از آب و هوا) را خلاصه و جمع بندی می کند.

آنچه احزاب و جنبش های راستگرای افراطی را پیش می برد، احساساتی مانند خشم، ترس و یاس بین پیروان و هواداران آن ها است. به همین دلیل ممکن است بحران ها و تغییرات گسترده در دنیای کار که افراد شاغل را در برابر مشکلات وجودی قرار می دهند و عواطف منفی و نگرانی های ایجاد می کنند، گشاینده احتمالی درها برای سیاست راستگرایانه باشند. بنابراین آیا تحول، ناامنی و بحران افراد را به صورت خودکار به آغوش راستگرایان می رانند؟ این مساله - خوشبختانه - به این سادگی نیست. این متن نشان می دهد که چرا ساختارهای دموکراتیک در شرکت ممکن است یک راهکار مطمئن علیه مصادره راستگرایانه باشد - و از یک مجادله تاثیرگذار و دلگرم کننده بر سر مسائل کاری از صنعت خودروسازی ایتالیا روایت می کند.

پیشرفت عقب بماند یا ناتوان در انتظار از دست دادن احتمالی شغل خود است، از این طریق از این احساسات خلاص نمی شود.

### ... تا زمانی که پاسخ های مبتنی بر همبستگی وجود نداشته باشد!

در نقطه مقابل ناتوانی خودکار آمدی و توانایی عمل، یعنی فرصت های طراحی و مشارکت در تصمیم گیری قرار دارند. این موارد در دنیای سرمایه داری، در صورتی که کارگران آن را مطالبه نکنند و برای آن نجنگند، معمولاً وجود ندارد. خودسازماندهی کارگران در شرکت و فراتر از آن همزمان دو اثر مثبت دارد: از یک سو کارکنان سازماندهی شده بهتر می توانند برای حقوق خودشان تلاش کنند و هنگامی که در مورد تحولات پیش رو تصمیم گیری می شود، موقعیت قوی تری در مذاکره دارند. این که این امر تا چه حد ممکن است موفقیت آمیز باشد، به طور مثال در مثال ذکر شده در بخش دوم متن مشخص می شود.

از سوی دیگر یک تاثیر مثبت بین ساختارهای دموکراتیک در شرکت و دیدگاه های دموکراتیک به طور کلی وجود دارد. علوم اجتماعی بارها این مساله را اثبات کرده است، به طور مثال در یک طرح مطالعاتی (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (موسسه علوم اقتصادی و اجتماعی)) مربوط به سال 2024 در ارتباط با گزینه های مشارکت در تصمیم گیری در محل کار. (مشارکت در تصمیم گیری در شرکت، از طریق شورای شرکت و شورای کارکنان و همچنین حقوق مشارکت در تصمیم گیری اتحادیه از طریق قراردادهای تعرفه جزء این موارد محسوب می شوند.) این موارد در سطح اروپا نه تنها موجب شرایط کاری بهتر می شوند، بلکه همچنین به دیدگاه های ضد دموکراتیک کمتری، مانند به طور مثال نظرات نژادپرستانه منجر می شوند. این به دلیل اعتماد بیشتر به نهادهای دموکراتیک است. برخی به طور مثال با مشارکت در تصمیم گیری در شرکت این تجربه را کسب می کنند که حمایت از خواسته های جمعی ممکن است ثمر بخش باشد. این نه تنها وضعیت خود را بهبود می بخشد، بلکه همچنین خودکارآمدی و این حس را ایجاد می کند که با درماندگی تسلیم وضعیت های خاصی نیست.

بنابراین از یک سو یک اثر یادگیری وجود دارد: همانند داخل شرکت فرد می تواند در دموکراسی سیاسی نیز به صورت موفقیت آمیز برای اهداف و اعتقادات خود مبارزه

می کنند - گروه هایی که مسئول تحولاتی شناخته می شوند که نه آغازگر آن ها و نه بر آن ها تاثیرگذار بوده اند. این کار اغلب همراه با یک موضع تدافعی اصولی نسبت به چالش های اصلی صورت می گیرد: هنگامی که به طور مثال بحران اقلیمی اثبات شده از نظر علمی انکار می شود و می خواهند به استفاده از سوخت های فسیلی «مانند روبه کنونی ادامه دهند». افرادی که فرصت های شغلی آن ها عملاً در معرض تهدید قرار گرفته اند، احساس می کنند که در کوتاه مدت توسط آن مورد تایید واقع شده اند. زیرا مجبور نبودن به تغییر دادن چیزی، امنیت (کاذب) ایجاد می کند.

مطالعات تجربی Hans-Böckler-Stiftung (بنیاد هانس-بُکلِر) نشان می دهند که ترس از تحول ممکن است دیدگاه های سیاسی را به صورت آشکار تحت تاثیر قرار دهد. هنگامی که افراد در آلمان بیم آن را دارند که فرصت شغلی خود را از دست بدهند، به طور میانگین تردید بیشتری نسبت به نهادهای و نارضایتی بیشتری از دموکراسی از خود نشان می دهند - این مساله منجر به آن می شود که آن ها بیشتر احزاب راستگرای افراطی مانند AfD را انتخاب کنند. البته برداشت شخصی بسیار تعیین کننده تر از خطر واقعی از دست دادن شغل است. یک ویژگی قابل توجه بسیاری از طرفداران AfD در مقایسه با رای دهندگان به سایر احزاب ترس ها و نگرانی های آشکار بسیار شدید در عرصه های مختلف زندگی است که البته اغلب با شرایط زندگی واقعی همخوانی ندارند. به دلیل آن که احزاب راستگرا با روایت های خود و کاربرد زبان، خودشان در ایجاد یک جو ترسناک و متزلزل کننده سهیم هستند، رای دهندگان آن ها خود را به سرعت در یک روایت منفی خود تشدید کننده بازمی یابند. علاوه بر این در صورتی که واژه «تحول» به خودی خود از قبل بار معنایی منفی داشته باشد، ممکن است ترس از تغییر تشدید شود. این امر به طور مثال در بخش های آلمان شرقی موضوعیت دارد، جایی که دوران پس از سقوط دیوار برلین و اتحاد دوباره آلمان در سال 1989/1990 برای بسیاری از افراد با از دست دادن شغل، ضرورت سازگاری و کاهش قدرت خرید همراه بود.

بنابراین عواطف برای جهت گیری های سیاسی تعیین کننده هستند. به خصوص ناتوانی و شرم احساساتی هستند که راستگرایان سیاسی از آن ها سود می برند. داستان های سپر بلای نژادپرستانه حداکثر موجب آرامش کوتاه مدت می شوند، اما چاره درازمدتی ارائه نمی کنند: کسی که نگران آن است که با دیجیتالی سازی در حال

کند. از سوی دیگر حس خودکارآمدی که به این صورت حاصل شده است، با احساسات ناتوانی و شرم مقابله می‌کند. - و به این ترتیب زمینه برای مصادره مشکلات واقعی را از راستگرایان سیاسی سلب می‌کند. هر کس خود را برای خودسازماندهی و مشارکت در تصمیم‌گیری در شرکت توانمند سازد، در نتیجه همچنین برای یک نوع «ایمن سازی» در برابر راستگرایی افراطی در حال قدرت گرفتن تلاش می‌کند.

### آرمانشهر واقعی در یک شرکت تامین کننده سابق قطعات خودرو در نزدیکی فلورانس

مبارزه کارکنان شرکت تامین کننده سابق قطعات خودرو GKN در نزدیکی شهر فلورانس ایتالیا به وضوح نشان می‌دهد که چه توان بالقوه مثبتی در این کار نهفته است. از اعتراض به اخراج خود یک پروژه رویایی خلق شد که قصد دارد شرکتی که ظاهراً از نظر اقتصادی دیگر قابل دوام نبود، کاملاً از نو سازماندهی کند: سازماندهی شده به صورت دموکراتیک، اجتماعی- اکولوژیک، در راستای مصلحت عمومی و در قالب یک تعاونی که در آن کارخانه به خود کارگران تعلق دارد. چگونه این اتفاق رخ داد؟

پس از تصاحب مکان استقرار شرکت توسط یک صندوق سرمایه‌گذاری در سال 2018 کارکنان مشکوک شدند. آن‌ها به اقدامات اولیه مالکان جدید، مانند انتقال برنامه ریزی شده 30 درصد تولید به اسپانیا با مقاومت جمعی واکنش نشان دادند - اعتصابی که اقدام برنامه ریزی شده را با موفقیت متوقف کرد. همان زمان مشخص شد: اقدام جمعی تعیین کننده است.

کارکنان شروع به تقویت ساختار درونی خود کردند. کارگران بیشتر و بیشتری به عنوان «افراد معتمد» منصوب شدند و به این ترتیب به طور فعال در خودسازماندهی جمعی و فعال سازی همکاران جدید مشارکت داده شدند. آن‌ها جمعی را تشکیل دادند که با آن برای آنچه که باید رخ می‌داد، به خوبی آماده بودند. زمانی که بیش از 400 نفر از همکاران در 9 ژوئیه 2021 نامه اخراج دریافت کردند، این کار نتیجه داد. در همان شب کارگران کارخانه را تصرف

کردند و یک مجمع دائمی شرکت را افتتاح کردند - این مجمع تا امروز (تاریخ دسامبر 2025) به فعالیت خود ادامه می‌دهد. آن جمع روز و شب با یک صف متشکل از کارگران اعتصاب کننده از کارخانه دفاع می‌کند تا فرصت‌های شغلی خود را حفظ کنند و در نهایت تحول آینده دار شرکت را رقم بزنند. دلایل این حرکت مشخص بود: تغییر رویکرد شرکت خودروسازی فیات به سمت نیرو محرکه برقی کار آن‌ها با میل لنگ‌ها را ظاهراً غیرضروری می‌کرد. علاوه بر تهدید وجودی بسیاری از کارگران احساس می‌کردند که از ارزش ذاتی آن‌ها کاسته شده است، امنیت و چشم اندازهای آینده در معرض تهدید قرار گرفته بودند. همان طور که شرح داده شد، این اغلب گشاینده درها برای تفسیرهای راستگرایانه و جداسازی فزاینده، یعنی انزوا و کناره‌گیری فردی است. البته تجربه در ارتباط با GKN تایید می‌کند که خودتوانمند سازی جمعی یک راهکار مقابله موثر است.

در وهله اول کارگران توانستند از اخراج خود از طریق دادگاه جلوگیری کنند. البته آن‌ها به این کار رضایت ندادند، بلکه شروع به طراحی یک چشم انداز مثبت و پایدار برای آینده کردند. این چشم انداز شامل جستجو برای جایگزین‌های اجتماعی- اکولوژیک بود: در پایان بحث‌های مفصل به صورت جمعی این هدف مطرح شد که بخواهند یک خط تولید پایدار از نظر اکولوژیک و در راستای مصلحت عمومی ایجاد کنند. به جای میل لنگ‌ها برای خودروها باید پنل‌های خورشیدی و دوچرخه‌های باری تولید شود. تولید دوچرخه‌های باری قبلاً در یک کارگاه اجاره

**"Insorgiamo"** - به زبان فارسی: «ما قیام می‌کنیم» - شعار آن گروه است. به این ترتیب آن‌ها آگاهانه یک شعار پارتیزان‌های ایتالیایی را تکرار کردند که در جنگ جهانی دوم فلورانس را از اشغال حکومت ناسیونال سوسیالیسم آزاد کردند. هدف آن‌ها مبارزه برای زندگی خوب برای همگان و مقاومت در برابر بی‌عدالتی است.

ای کوچک شروع شد. کارکنان برای اجرای این ایده به دنبال ایجاد قدرت از طریق ائتلاف‌های اجتماعی، به طور مثال با جنبش اقلیمی بودند. در نتیجه یک ائتلاف متنوع و رو به رشد از بازیگران مختلف شکل گرفت که اصل اساسی آن "Mutualismo" (همیاری) به این شرح است: همبستگی عملی که به صورت تبادل نظر از نزدیک و پشتیبانی متقابل به طور مثال در هنگام اعتصاب‌ها نمود می‌یابد و همه طرف‌ها از آن سود می‌برند.

با وجود موانع متعدد - عدم پشتیبانی از جانب سیاستمداران، توقف پرداخت حقوق، تهدیدها به تخلیه،

## آیا می‌خواهی بیشتر در مورد این مساله بدانی که بحث‌ها در شرکت و جامعه از طریق تفسیرهای راست گرایانه اشغال می‌شوند؟

همه موضوعات دیگر سری رویدادها و آثار منتشر  
شده را در وب سایت ما:

[www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle](http://www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle)

همه متن‌ها به زبان‌های زیر در دسترس هستند:  
عربی، دری، آلمانی، انگلیسی، فرانسوی، لهستانی،  
روسی، اسپانیایی، ویتنامی.

جمع کارکنان کارخانه به اهداف خود پایبند بوده است. آن‌ها در واکنش به توقف پرداخت دستمزدها کمپین‌های تامین مالی جمعی موفق تریب دادند. علاوه بر این آن‌ها شرکت تعاونی ex-GKN for Future را برای پیشبرد تغییر رویکرد و تداوم فعالیت کارخانه تاسیس کردند. شرکت تعاونی کارگران که در آن کارکنان خودشان حقوق سهام شرکت را در اختیار دارند، بعداً کارخانه را اداره می‌کند. علاوه بر این گروه‌های بیشتری از جامعه مدنی، سهامدار خواهند شد. این مشارکت مسیرهای جدیدی، نه فقط برای شرکت خودمان باز می‌کند: به ابتکار عمل جمع کارکنان کارخانه، دولت منطقه ای توسکانا قانونی تصویب کرد که با هدف بازسازی و مدرن سازی می‌تواند شرکت‌های ورشکسته یا در معرض خطر تعطیل شدن را به شرکت‌های تعاونی کارکنان واگذار کند.

البته این مساله که آیا این چشم انداز تحقق می‌یابد، نامشخص است. به خصوص توقف پرداخت دستمزدها بسیاری از کارکنان سابق را وادار کرد که از مبارزه خود دست بکشند و به دنبال شغل‌های جدید بگردند. اکنون این مجموعه شامل اندکی کمتر از 100 پرسنل سابق فعال است. تخلیه قریب الوقوع محوطه کارخانه که هر زمان ممکن است دستور آن صادر شود، در مورد آن‌ها مقرر شده است. با وجود نتیجه نامشخص شرکت ex-GKN for Future نکته مهمی را نشان داده است: یک جمع که امور را خودش به دست می‌گیرد، چقدر می‌تواند قدرت عمل ایجاد کند. همبستگی بین کارگران و ائتلاف‌های اجتماعی تا چه حد مهم است. و یک چشم انداز آینده که در ابتدا آرمانشهری به نظر می‌رسد، اما مثبت است، چه قدرتی می‌تواند ایجاد کند - حق با موفقیت‌های کاملاً واقعی. بهترین کار این است که یکی از اعضای این جمع خودش این مساله را بیان کند:

«خستگی و خشم جزء واقعیت ما هستند، اما ما می‌توانیم با هم حامل این احساسات باشیم. مبارزه خسته‌کننده است، اما نوعی درمان‌رهای بخش نیز هست.»

In Trägerschaft  
des:



DGB-Bildungswerk  
Thüringen e.V.

Im Rahmen des  
Bundesprogramms:



Initiative betriebliche  
Demokratiekompetenz

Gefördert durch  
das:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Administriert durch  
das:



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge