

اتحادیه های کارگری و روابط کار در کوبا



گامران نیروی

بخش دوم

بخش اول این نوشته، که در دفتر چهاردهم «نگاه» آمد، به بررسی دو فصل مقدماتی گزارش دبرا اوونسون - که با عنوان «کارگران کوبا: اتحادیه ها و روابط کار»، به سال ۲۰۰۲ در ایالات متحده، چاپ شده است - اختصاص داشت. در بخش اول، به تبعیت از گزارش اوونسون، من به بررسی زمینه‌ی روابط کار در کوبای انقلابی با مرور مختصری بر دینامیسم اقتصاد سیاسی و تاریخی «مرکز کارگران کوبا» (س. ت. س) - که به صورت کنفدراسیون کارگری، اتحادیه های سراسری کارگران را نمایندگی می‌کند - پرداختم.

بخش حاضر به بررسی پژوهش اوونسون در شش حوزه‌ی روابط کار در کوبا اختصاص دارد: ۱- استخدام و اشتغال؛ ۲- حقوق و مزایا؛ ۳- قراردادهای جمعی؛ ۴- رسیدگی به شکایات؛ ۵- تامین اجتماعی و مزایای دیگر؛ ۶- روابط کار در شرکت‌هایی که با مشارکت سرمایه‌ی خارجی فعالیت دارند. برای حفظ اختصار و به لحاظ شیوه‌ی این بررسی، من این شش بخش را تحت عنوان مسایل مربوط به فرآیند کار (استخدام و اشتغال، روند عقد قراردادهای جمعی، و نحوه‌ی بررسی شکایات) و نتایج ناشی از فرآیند کار (حقوق، مزایا و تامین اجتماعی) مد نظر می‌گیرم.

۱- استخدام و اشتغال

قانون اساسی کوبا، اشتغال را از جمله حقوق شهروندی می‌داند و دولت موظف است برای هر فردی که مایل و قادر به کار باشد، شغلی فراهم نماید. در واقع، تا بحران دهه‌ی ۱۹۹۰، بیکاری عملاً در کوبا وجود نداشت. اما بحران ناگهانی و عمیق ناشی از دست رفتن روابط ساختاری اقتصادی و تجاری با اتحاد شوروی و اروپای شرقی، که از ۱۹۹۰ شروع شد، امکان عمل بر حق اشتغال شهروند کوبایی را نفی کرد. ده‌ها هزار کارگر به دلیل عدم وجود مواد اولیه یا لازم برای تولید - به ویژه نفت - که از خارج وارد می‌شد، عملاً بیکار شدند. اتخاذ «اصلاحات» اقتصادی در برابر این

بحران، که گسترش روابط بازار را به دنبال داشت، موسسات و صنایع کشور را به نحوی مستقیم تر تحت تاثیر بازار جهانی سرمایه داری قرار می‌داد و آنان را صدمه پذیرتر می‌کرد. صنعت شکر، که به لحاظ تاریخی نقش کلیدی‌ای در اقتصاد کوبا داشت، با وضع وخیمی روبرو شد. از آوریل سال ۲۰۰۲، هفتاد تصفیه خانگی شکر (از مجموع ۱۵۵) تعطیل گشتند و ۵۵۸/۴۵۵ هکتار زمین زیر کشت نیشکر به دیگر مصارف اقتصادی تخصیص داده شدند. در نتیجه‌ی این تجدید سازمان اجباری صنعت نیشکر، ۱۲۰ هزار کارگر از کار در این صنعت برکنار شدند. (نگاه کنید به «تجدید سازمان صنعت نیشکر در کوبا»، مندرج در دفتر چهاردهم «نگاه»)

اما سیاست دولت انقلابی بر این بود که حتا در وخیم ترین سال‌های نیمه اول ۱۹۹۰ از بیکارسازی کارگران امتناع شود. کارگرانی که به علت شرایط بحرانی تولید و کار نتوانستند به شغل معمول خود ادامه دهند، کماکان بخشی از حقوق خود را دریافت می‌نمودند و رابطه با محل کار و اتحادیه‌ی کارگری خود را حفظ می‌کردند. در مورد کارگران صنعت نیشکر، دولت مقرر کرد تا زمانی که این کارگران در بخش دیگری از اقتصاد کاری با حقوق مساوی یا بیشتر از شغل قبلی خود پیدا نکنند، ماهانه حقوق آنان را پرداخت نماید. همه‌ی این کارگران تا زمانی که در صنعت دیگری به کار مشغول شوند، کماکان عضو «اتحادیه‌ی سراسری کارگران شکر» باقی می‌مانند.

در کوبا، در هر واحد کار یک کمیته به نام «کمیسیون ۱۸» در مورد استخدام، ارتقاء، و اخراج کارگران تصمیم می‌گیرد و تصمیمات این کمیته معمولاً حرف آخر در این موارد است. «کمیسیون ۱۸» سه عضو دارد: یک نفر از مدیریت، یک نفر از اتحادیه‌ی کارگری، و یک نفر که مستقیماً از جانب مجمع عمومی کارگران (عضو اتحادیه یا غیر آن) انتخاب می‌شود. در مورد تجدید سازمان صنعت نیشکر،

کارگران می‌توانستند تصمیمات «کمیسیون ۱۸» را برای تجدید نظر به یک کمیته‌ی کشوری رجوع دهند. اگر منفصل شدن یک کارگر به دلیل مشکلات در دریافت مواد خام یا لازم، و ماشین آلات یا بازار باشد، دولت و اتحادیه های سراسری هم درگیر می‌شوند. در زمینه‌ی تجدید سازمان صنعت نیشکر، دولت و اتحادیه‌ی سراسری با یک دیگر هم کاری کردند، تا کارگران در همه‌ی موارد - از مسکن تا یادگیری مهارت‌های دیگر و تا انتقال به منطقی دیگری از شهر یا کشور - حمایت شوند. حدود ۱۰۰ هزار نفر از کارگرانی که بیکار شدند، برای یادگیری دانش و فن جدید به کلاس‌های ویژه و یا حتا دانشگاه رفتند.

کارگرانی که به دلیل تجدید سازمان یک موسسه اقتصادی، بیکار می‌شوند، تحت مسئولیت آن موسسه قرار می‌گیرند. این‌ها را کارگران «آماده‌ی کار» می‌خوانند و صد در صد حقوق آنان در ماه اول و ۶۰ درصد آن تا سه سال بعد توسط موسسه‌ی مزبور پرداخت می‌گردد. اگر تا آن زمان شغل مناسب دیگری برای چنین کارگرانی پیدا نشود، مسئولیت پرداخت ۶۰ درصد حقوق آنان از آن موسسه به برنامه‌ی تامین اجتماعی کشور منتقل می‌گردد.

اصلاحات اقتصادی دهه‌ی ۱۹۹۰، گاه به گاه علیه این تضمینات شغلی کارگران عمل می‌کند. اوونسون (صفحه‌ی ۲۲) یادآورد می‌شود، که این تحولات احساس امنیت شغلی کارگران را تضعیف کرده است. در موسساتی که طرح «بهبودی مدیریت واحدهای اقتصادی» («اس. پ. ا») را پیاده نموده‌اند، مدیریت تنها «تعهد اخلاقی» دارد، که برای کارگر «آماده‌ی کار» شغلی پیدا کند؛ در حالی که طبق قانون مسئولیت پرداخت حقوق چنین کارگرانی از واحد اقتصادی به دولت منتقل شده است.

سوی واحدهای اقتصادی‌ای که با سرمایه‌ی خارجی اداره می‌شوند، همه‌ی کارگران کوبایی مستقیماً برای استخدام به موسسه‌ی مورد نظر رجوع می‌کنند، و مصاحبه و استخدام می‌شوند. در ضمن، سیاست‌های استخدامی



ترجیحی در مورد زنان، کسانی که از نقص عضو رنج می‌برند و کادریهای سابق «نیروهای مسلح انقلابی» (ارتش) هم وجود دارد. در واحدهای اقتصادی‌ای که با نظام مدیریت «اس. پ. ا» اداره می‌شوند، «کمیسرین ۱۸» حفظ شده است، اما این گونه تصمیمات برای استخدام، اخراج و یا ارتقای کارگران به عهده مدیریت است. به این ترتیب، این تصمیمات به طور مستقیم به تلاش برای افزایش بارآوری یا به سودآوری مربوط می‌شوند. در این واحدها، اولویت مطلق سابقه کار که در موسسات کوبایی رعایت می‌شود، به نفع معیار جدیدی که «قابلیت عملی» خوانده می‌گردد، کنار گذاشته شده است. در نتیجه، کارگران باید به طور مداوم برای بهبود بارآوری کار تلاش کنند.

کسانی که مایل هستند به استخدام در شرکت‌هایی که با سرمایه‌ی خارجی فعالیت می‌کنند، در آیند، باید به «موسسه‌ی استخدام» مراجعه نمایند. «موسسه‌ی استخدام»، دولتی است و از هفت تا چهارده نفر تشکیل می‌شود. نقش عمده‌ی این موسسه، ارزیابی تقاضای کار بر حسب نیاز شرکت‌های مختلط (بخشی یا همه‌ی سرمایه‌ی آن‌ها خارجی است) و معرفی کارگران واجد شرایط به این گونه شرکت‌ها است. «موسسه‌ی استخدام»، حقوق کارگران استخدامی را به پزو می‌پردازد؛ در حالی که شرکت مختلط، حقوق کارگران را به ارز قابل تبدیل (دلار، اورو و...) به این موسسه پرداخت می‌کند. تفاوت این دو مبلغ، که قابل توجه نیز هست، به خزانه‌ی دولت واریز می‌شود و برای هزینه‌ی برنامه‌های اجتماعی کشور مصرف می‌گردد، که در اختیار همه‌ی کوبایی‌ها قرار می‌گیرد.

کوبا به سال ۱۹۸۲، بعد از این که اتحاد شوروی تصمیم به پذیرش سرمایه‌ی خارجی گرفت، قانونی در این زمینه تصویب کرد. اما تنها از آغاز بحران عمیق اقتصادی به سال ۱۹۹۰ بود، که دولت کوبا به طور فعال سعی در جلب سرمایه‌ی خارجی کرد. در سال ۱۹۹۵، قانون سرمایه‌گذاری خارجی جدیدی وضع شد، که محدودیت این نوع سرمایه‌گذاری را - که زیر سقف ۴۹ درصد بود - از میان برداشت. در نتیجه، سرمایه‌ی خارجی می‌تواند کل یک واحد اقتصادی را در اختیار بگیرد. در عین حال، همه‌ی بخش‌های اقتصادی جز آموزش و پرورش، بهداشت و پزشکی و نیروهای دفاعی کشور نیز به روی سرمایه‌های خارجی باز شدند. اما هیچ کوبایی، از جمله آنان که در خارج از کشور هستند، اجازه‌ی سرمایه‌گذاری در کوبا را ندارد. در نتیجه، سرمایه‌ی خصوصی در بخشی از اقتصاد کوبا - که پنج درصد از نیروی کار را در بر می‌گیرد - فعال شده است. با این همه، سرمایه‌داران دست رسی مستقیمی به نیروی کار ندارند و بازار کار به معنای معمول آن موجود نیست.

علی‌رغم همه‌ی کوشش‌های دولت کوبا، بیکاری و

با انقلاب ۱۹۵۹ و متشکل شدن اکثریت بزرگی از کارگران در اتحادیه‌های کارگری، این فرآیند به طور کامل نهادینه شد. در عین حال، حوزه‌ی مسایلی که می‌باید بین کارگران و مدیریت حل و فصل گردد، به دلیل افزایش مسئولیت دولت در قبال کارگران کوچک تر شد. دولت انقلابی در سال‌های اول انقلاب، گروه بزرگی از مزایای اقتصادی و اجتماعی کارگران را به عهده گرفت، از جمله محدود کردن ساعات کار به هشت ساعت در روز، یک ماه مرخصی با حقوق در سال، مزایای تامین اجتماعی، بهداشت و درمان بدون هزینه‌ی فردی در محل کار و خارج از آن، مرخصی بارداری و زایمان، و برسمیت شناختن حداقل حقوق ماهانه.

اما مذاکرات جمعی هنوز مسایل مهمی را در بر می‌گیرد، از جمله حق داشتن اطلاعات در مورد واحد کار (گزارشات مالی، برنامه‌ی تولید و خدمات، بررسی وضع بهداشتی و ایمنی محل کار، و مراجعه برای شکایات)، برای شرکت در تصمیم‌گیری‌هایی که معمولاً در حوزه‌ی اختیارات مدیریت تلقی می‌شود (داشتن نمایندگانی در جلسات «شورای مدیریت») و دست‌یابی به دانش فنی که برای فعالیت‌های واحد کار اساسی است (مانند ارتقای مهارت‌ها و فن آموزشی، مهارت‌های مدیریت، چون «تحلیل هزینه‌ها»، حساب داری، کنترل کیفیت، و شیوه‌های بارآوری و باردهی). قرارداد جمعی هم چنین نحوه‌ی انجام و تصمیم‌گیری پیرامون استخدام و ارتقای کارگران (یعنی «کمیسرین ۱۸») یا «کمیسرین متخصصین»، دوره‌ی استخدام آزمایشی، ارزیابی

اشتغال ناکافی به صورت جنبه‌های منفی‌ای از زندگی کشور در آمده است. مردم کارگر برای رفع مایحتاج روزمره‌ی خود مجبورند در انواع روابط بازار و پولی درگیر شوند. برخی از این فعالیت‌های اقتصادی، چون رستوران‌ها که خانواده‌ها در منازل خود بر پا می‌کنند، تحت نظارت دولت قرار دارد. اما تعداد زیادی از این فعالیت‌ها در بازار سیاه و به طور غیر قانونی در جریان هستند. یکی از خطرناک‌ترین این نوع بازار، بازار کاری است که به دلیل دست‌رسی نابرابر جمعیت به دلار به وجود آمده است. بخشی از جمعیت که از فامیل خود - که در خارج از کوبا بسر می‌برند - دلار دریافت می‌کند، و یا به دلیل فعالیت‌های قانونی اخیر دست‌رسی به دلار دارند، به استخدام دیگر کوبایی‌هایی که به دلار نیاز دارند اقدام می‌کند. این نوع استخدام، که معمولاً کوتاه مدت و ناپایدار است، بیش از سایر انواع روابط مالی و پولی به یک پارچگی مردم کارگر لطمه می‌زند و به گسترش رفتار فردگرا و ذهنیت بورژوازی کمک می‌رساند. مبارزه با گسترش فساد از این دست، هدف مرکز کمپین «اصلاح اشتباهات و رفتارهای منفی» بود، که بعد از کنگره‌ی سوم حزب کمونیست به سال ۱۹۸۶ به راه افتاد. اما چنین مبارزه‌ی سیاسی‌ای مستلزم شرایط اقتصادی‌ای است، که طی سال‌های دهه‌ی ۱۹۹۰ میسر نبود.

۲- مذاکرات جمعی

اگر چه حق مذاکرات جمعی برای کارگران در قانون اساسی ۱۹۹۰ به رسمیت شناخته شده بود، اما تنها

کار کارگران و امثال آن را در بر می‌گیرد. مذاکرات جمعی از جانب کارگران و اتحادیه‌هایشان معمولاً هر سال یا هر دو سال یک بار انجام می‌شود. آنان مشکلات و مسایل را برای بحث و تصمیم‌گیری تعیین می‌کنند. رهبران اتحادیه‌ها این مسایل و پیشنهادات برای حل آنان را جهت مذاکره با مدیریت در میان می‌گذارند. در مورد مسایلی که فرای واحد کار هستند، اتحادیه‌ها در سطح صنایع و وزارت خانه‌ها نیز درگیر می‌شوند. طرح اولیه‌ی مورد توافق بین مدیریت و رهبری اتحادیه‌ها در بین کارگران توزیع می‌گردد و در مجمع عمومی کارگران به بحث سپرده می‌شود. کارگران باید حداقل هفت روز برای مرور این طرح وقت داشته باشند و مجمع عمومی نیز باید حداقل ۷۲ ساعت قبل از برگزاری آن اعلام شده باشد. هر گونه رای‌گیری جهت تصویب یا رد یک قرارداد جمعی باید با حضور حداقل ۷۵ درصد نیروی کار انجام شود. اگر اکثریتی از کارگران در مجمع عمومی مخالف قرارداد یا بخش‌هایی از آن باشند، مدیریت و رهبری اتحادیه تا سی روز وقت دارند آن را اصلاح کنند و برای بحث مجدد و رای‌گیری به کارگران پس بدهند. بعد از تصویب یک قرارداد جمعی، مفاد آن فوراً جنبه‌ی عملی به خود می‌گیرد.

در شرکت‌های مختلط (با سرمایه‌ی خارجی) «موسسه‌ی استخدام» نیز در مذاکرات جمعی شرکت می‌کند. در واحدهای اقتصادی «اس. پ. ا»، ایاب و ذهاب به محل کار، لباس کار، آموزش فنی و حتا حقوق پایه مورد مذاکرات جمعی واقع می‌شوند. در واقع، ایجاد موسسات «اس. پ. ا» و شرکت‌های مختلط، اهمیت مذاکرات جمعی را افزایش داده است.

مهم است یادآور شوم، که این فرآیند دموکراتیک – که از جانب کارگران پا می‌گیرد – هم راه با واقعیت وجودی نیروی کاری با اعتماد بالاست و زمانی که کارگران در محیط کار فعالیت بیشتری دارند، تحول فرآیند کار در جهت عمل می‌کند که کنترل کارگری را تقویت می‌نماید. در عین حال، این واقعیت نیز باید ذکر شود، که رهبری انقلاب و رهبری اتحادیه‌های کارگری هنوز کم و بیش طرز برخوردی «پدر مآبانه» با کارگران دارند، که به توسعه‌ی قدرت پایه‌های کارگری لطمه می‌زند. یک نمونه‌ی مهم در این زمینه، مورد اعتصاب در قانون کار کوبا است، که اوونسون می‌گوید درباره‌ی آن «سکوت» وجود دارد. رهبری «س. ت. س» استدلال می‌کند، که «یک سان بودن» منافع مدیریت و نیروی کار و میزان بالای شرکت اتحادیه‌های کارگری در امر مدیریت و تعیین مشی واحدهای اقتصادی، نیاز به «این حق مهم نیروی کار در اقتصادهای سرمایه‌داری، که در آنها منافع کارگران و مدیریت در تضاد هستند» را نفی می‌کند. آنان استدلال می‌کنند، که روابط مالکیت در کوبا نیاز کارگران به اعتصاب را منتفی

می‌سازد و امر اعتصاب، مخالف منافع جمعی کارگران است. (اوونسون، صفحه ۶۰)

این موضع، حداقل تا حدودی بر پایه‌ی این نگرش نظری تجریدی قرار دارد، که دولت در دوران گذار به سوسیالیسم (کمونیسم)، یک دولت کارگری است. بنابراین، مدیریت منصوب شده به موسسات دولتی به طور غیر مستقیم از جانب کارگران تعیین شده است. بر این اساس، این مدیریت نه تنها منافع مشترکی با کارگران دارد، بلکه تحت لوای طبقه‌ی کارگر خدمت می‌کند. اما این نظر بر این فرض بنا شده است، که نهادهای قدرت مند دموکراتیک کارگری – نه صرفاً اتحادیه‌های کارگری، که کمیته‌های کارخانه و شوراها (سویت‌ها) – در جامعه قدرت را به دست دارند. این نظر هم چنین بر این فرض استوار است، که دیوان سالاری به طرز قاطع تحت کنترل چنین نهادهای قدرت کارگری قرار گرفته است.

اما این وضعیت با واقعیت تا به کنونی کوبا منطبق نیست. پژوهش‌های ارزنده از کارگران کوبایی و تشکل آنان، از جمله بررسی اوونسون و بررسی فولر (۱۹۹۳) در عین این که به توسعه‌ی قدرت اتحادیه‌های کارگری در کوبا اذعان دارند، اما هم چون رهبری «س. ت. س» بر این واقعیت نیز تاکید دارند، که هنوز رهبری و کادراهی اتحادیه‌های کارگری در نمایندگی موثر صفوف کارگران کاملاً موفق نبوده‌اند. در نظرخواهی‌ای که «س. ت. س» برای تدارک کنگره‌ی هجدهم انجام داد، اکثریت کارگران معتقد بودند اتحادیه‌هایشان برای مقابله با وظایفی که در برابر دارند، آمادگی لازم را ندارند و این امر باید اصلاح شود. واضح است، که جنبش کارگری کوبا در وضعی نیست که مدیران را استخدام و اخراج کند و یا کنترل مستقیم بر دیوان سالاری دولتی داشته باشد. به علاوه، اشتباه است کوبا را به عنوان یک جامعه‌ی بی طبقه قلمداد کنیم. رهبری «س. ت. س» به درستی یکی از دو مهم‌ترین وظایف‌اش را نمایندگی منافع کارگران در برابر مدیریت می‌شناسد (وظیفه‌ی دیگر، تلاش جهت موفقیت واحدهای اقتصادی و اقتصاد است).

و سرانجام، کارگران و اتحادیه‌های کارگری در کوبا با چالش مهمی در برابر توسعه‌ی روابط بازار و پول روبرو هستند. توسعه‌ی حوزه‌ی عمل واحدهای اقتصادی «اس. پ. ا» و جای پا باز کردن سرمایه‌ی بین‌المللی در کوبا، دستاوردهای موجود در زمینه‌ی روابط کار را تهدید می‌کند. بنابراین، امروزه بیش از هر زمان دیگری بعد از سال ۱۹۵۹، کارگران کوبا به استفاده از هر اهرمی برای دفاع از موقعیت و قدرت خود نیازمند هستند. یک نمونه از این واقعیت در گزارش اوونسون آمده است: مدیریت هتل پارک سانترال چند سال پیش تحت فشار کارگران و اتحادیه‌هایشان مجبور شد، تا چند مدیر خارجی را – که مشی نژادپرستانه در قبال

کارگران تیره پوست به کار گرفته بودند – کنار بگذارد. اوونسون یادآور می‌شود، که کارگران کوبا حق قانونی دارند در شرایط غیر سالم محیط کار از کار خودداری کنند. (اوونسون، صفحه ۶۰) حق اعتصاب با این حق قانونی تفاوتی ندارد. در حالی که امکان دارد گروهی از کارگران از این حق برای منافع بخشی (و نه منافع طبقاتی) خود استفاده کنند؛ زیان ناشی از این وضع، کمتر از عدم اعتماد به جنبش کارگری در رهبری مبارزه جهت منافع خودش است. حق اعتصاب هم راه با یک سیاست پیش رو توسط رهبری اتحادیه‌ها و حزب کمونیست و دولت، صفوف کارگری را آموزش می‌دهد و قدرت مند می‌کند، تا پیش رفت مبارزه‌ی طبقاتی تضمین شود و از این طریق تلاش برای گذار به سوسیالیسم میسر گردد.

۳- شکایات

اوونسون به طور اجمالی سیر تحول تاریخی نظام شکایات در محیط کار در کوبا را بررسی می‌کند. نظام کنونی که «ارگان پایه‌ای عدالت کار» نام دارد، ناشی از تجربیات متعدد بعد از انقلاب ۱۹۵۹ است، که در مقابل اقدامات انضباطی یا نفی حقوق کارگران توسط مدیریت شکل گرفته است. این نظام، عناصری از عدالت مردمی سال‌های دهه ۱۹۶۰ و دهه ۱۹۷۰ – چون هیات‌های بررسی شکایات و حق ارجاع تصمیمات چنین هیات‌هایی به دادگاه‌ها – را در بر می‌گیرد. اما در تقابل با الگوی عدالت مردمی، «ارگان پایه‌ای عدالت کار» بر اساس حقوق مدون و مستدل استوار است. نظام کنونی به سال ۱۹۹۲ در ایالت ویا کلارا به طور آزمایشی به کار گرفته شد و بعداً، به سال ۱۹۹۸، پس از تغییراتی برای کل کشور استفاده گشت.

هر «ارگان پایه‌ای عدالت کار» سه عضو دارد: یک نماینده‌ی منتخب مجمع کارگران، یک نماینده از اتحادیه‌ی کارگری و یک نماینده از طرف مدیریت. نماینده‌ی اتحادیه، ریاست این هیات سه نفره را بر عهده دارد. جلسات بررسی شکایات در محل کار بر پا می‌شوند. در نتیجه، کارگران در ترکیب و شیوه‌ی عمل هیات‌ها دست بالا را دارند.

اوونسون می‌گوید: رهبران «س. ت. س» معتقدند، که اتحادیه‌ها هنوز به خوبی برای استفاده‌ی موثر از این نظام آمادگی ندارند؛ چرا که کارگران و اتحادیه‌ها با حقوق مدون و استدلال قانونی آشنایی کافی ندارند. از این رو، از سال ۱۹۹۴ تا به کنون، «س. ت. س» در هم کاری با گروهی از حقوق دانانی که با قانون کار آشنایی نزدیک دارند، سعی در آموزش کادراهی کارگری دارد. از این گروه نیز به عنوان مشاور حقوقی در حل و فصل شکایات استفاده می‌شود. در یک نظرخواهی اخیر، که توسط «س. ت. س.» انجام شده است، ۶۰ درصد کارگران از نحوه‌ی کار و

نتایج حاصل از فعالیت «ارگان پایه‌ای عدالت کار» اظهار رضایت کرده‌اند.

۴- حقوق و مزایا

اختلاف درآمد کوبایی‌ها در فاصله‌ی بین ۱۹۵۹ تا ۱۹۸۹، یعنی قبل از شروع بحران اقتصادی اخیر، به تدریج کمتر شده بود. به سال ۱۹۸۹، نسبت بالاترین حقوق به پایین‌ترین آن پنج به یک بود. در این فاصله‌ی زمانی، برنامه ریزی آگاهانه به تدریج جایگزین بازار به عنوان مکانیسم توزیع اجتماعی شد. دولت هر چه بیشتر مسئولیت فراهم آوردن مایحتاج زندگی همی کوبایی‌ها را بر عهده گرفت و این‌ها را معمولاً با قیمت ارزان و یا به طور مجانی در اختیار مردم قرار می‌دهد. اوونسون یادآور می‌شود: ۸۵ درصد خانواده‌های کوبایی صاحب منازل خود هستند و اجاره یا قسط وام

مسکن به لحاظ قانونی بیش از ده درصد درآمد خانواده نمی‌تواند باشد. دیگر مایحتاج روزانه‌ی زندگی، به همین روال، فوق العاده ارزان هستند. یک خانواده‌ی متوسط کم تر از هشت درصد از درآمدش را برای برق و گاز می‌پردازد و دو درصد را هم برای تلفن. آموزش و پرورش و بهداشت مجانی هستند. برنامه‌های ورزشی و فرهنگی نیز یا مجانی‌اند و یا هزینه‌های جزئی برای آن‌ها منظور می‌شود. همی کوبایی‌ها از بیمه‌ی بیکاری، تامین اجتماعی و حق بازنستگي

استفاده می‌کنند. کارگران به هنگام کار غذای گرم با هزینه‌ی نیم پزو دریافت می‌کنند. هر فرد کوبایی در ماه مواد غذایی‌ای، که معادل ۲۵ دلار ارزش دارد، دریافت می‌کند. لباس کار هم هر چه بیشتر به طور مجانی در اختیار کارگران قرار می‌گیرد.

با شروع بحران اقتصادی در ۱۹۹۰، دولت کوبا اما از فراهم آوردن این مایحتاج روزمره برای هر فرد کوبایی ناتوان شد. در فاصله‌ی بین سال‌های ۱۹۸۸-۹۰ و ۱۹۹۳، میزان کالری مصرفی متوسط برای هر فرد از ۳/۱۳۰ به ۱/۸۶۳، یعنی ۴۰ درصد، تنزل یافت. در نتیجه، دولت کوبا سیاست حمایت از ضربه پذیرترین اقشار را در پیش گرفت و دیگران مجبور به اتکا به بازار و روابط پولی دست یافتن به برخی از مایحتاج روزمره‌ی خود شدند. این سیاست، البته پس از شور و مشورت و یک بحث وسیع اجتماعی اتخاذ و انجام شد. هر چند بحران اقتصادی عمیق بعد از

ژوئن ۱۹۹۴، با رشد تدریجی اقتصادی، پایان یافت؛ اما صرف موفقیت کوبا در اتخاذ این برنامه‌های اضطراری باعث ایجاد یک جامعه‌ی مصرفی چند بخش شده و قطبی شدن جامعه شد. در حالی که بیش از نیمی از جمعیت هیچ گونه دست رسی به دلار ندارد، بسیاری از محصولات و خدمات مورد نیاز تنها از طریق دلار قابل حصول هستند. وسیله‌ی عمده برای کسب دلار، کمک‌های مالی فامیل از خارج کشور - که سالانه ۶۰۰ تا ۸۰۰ میلیون دلار تخمین زده می‌شود - و کار در بخش جهان گردی بین المللی کوبا و دریافت انعام است. مدار دوم دست رسی به دلار از طریق گردش این حجم مالی در سطح اقتصاد کشور به هنگام خرید و فروش کالاها و خدماتی است، که گاه قانونی، ولی اکثر غیر قانونی هستند. در نتیجه‌ی اصلاحات اقتصادی، که به اجبار برای مقابله با



اوونسون گزارش می‌دهد، به سال ۲۰۰۱، بیش از یک میلیون کارگر کوبایی از انگیزه‌های مشابه استفاده می‌کردند. استفاده از انگیزه‌های مادی برای افزایش یا بهبود تولید باید توسط وزارت کار و تامین اجتماعی تایید شود. واحدهای اقتصادی «اس. پ. ا» ملزم به کسب اجازه از وزارت کار و تامین اجتماعی نیستند. اما بحث استفاده از انگیزه‌های مادی یا انگیزه‌های اخلاقی در دوران گذار، که نقطه‌ی قانونی اختلاف دو دید از دوران گذار در بحث سال‌های ۶۵-۱۹۶۳ بود، بحثی جدید در کوبا نیست و شواهدی وجود ندارد، که نقطه نظر رهبری حزب کمونیست - که در کنگره‌ی سوم، به سال ۱۹۸۵، مطرح شد - به طور اساسی متحول شده باشد. در آن کنگره تصمیم به بازگشت به استراتژی توسعه‌ی سوسیالیستی پیشنهادی چه گوارا گرفته شد، که در آن جایگزینی انگیزه‌های مادی با آگاهی کمونیستی

نقشی کلیدی دارد. به هر حال، در شرایط بحرانی دهی ۱۹۹۰، استفاده از انگیزه‌های مادی - علی‌رغم صدماتی که به آگاهی سوسیالیستی وارد می‌کند - اجتناب ناپذیر بود. این که سیاست «ترغیب» یا واحدهای «اس. پ. ا.» برای دوره‌ی بعدی نقش مهمی در اقتصاد کوبا ایفا خواهند کرد نیز، از همین رو، قابل درک است. اما در همین چهارچوب باید خاطر نشان کرد، که سیاست استفاده از انگیزه‌های مادی، بخش‌های

مختلف اقتصادی را به نحوی متفاوت تحت تاثیر خود می‌گیرد. همان طور که اوونسون می‌گوید، موفقیت این سیاست در گرو شرایط صنایع مختلف است، که عمدتاً خارج از کنترل کارگران هر واحد اقتصادی قرار دارد. به عنوان مثال، اگر صنعتی یا واحد اقتصادی‌ای با مشکلاتی چون کمبود مواد اولیه یا دست یابی ناکافی به بازار روبرو باشد، سیاست «ترغیب» راه گشای این مشکلات نخواهد بود و با شکست روبرو می‌شود. در نتیجه، گزارش از برخی صنایع حاکی از آن است که سیاست «ترغیب» موفق بوده است، در حالی که در برخی دیگر عکس آن گزارش شده است.

از نقطه نظر روابط کارگران و مدیریت، سیاست «ترغیب» و نظام انگیزه‌های مادی به اهمیت مذاکرات جمعی می‌افزاید. نظام حقوقی سابق، امری عمدتاً اداری بود؛ از آن جا که انگیزه‌ها گاه از پایه‌ی حقوقی کارگران نیز بیشتر هستند، نیاز به چانه زنی بین

بحران اقتصادی اتخاذ شد، به تدریج به فساد، تقلیل اهمیت اقتصاد پزو (در مقابل اقتصاد دلار)، و کاهش ارزش فعالیت‌های غیر تجاری انجامیده است.

برای مقابله با این اوضاع، حقوق کارگران در برخی خدمات دولتی - به ویژه در آموزش و پرورش و بهداشت - افزایش داده شده است. برنامه‌ی جدیدی تحت عنوان «ترغیب»، افزایش حقوق کارگران را منوط به افزایش بارآوری کار و کیفیت تولیدات کرده است. گاهی بخش «ترغیبی» حقوق یک کارگر از پایه‌ی حقوق او بیشتر می‌شود. در برخی از واحدهای کار، حقوق «ترغیبی» به کل نیروی کار تعلق می‌گیرد. اما در برخی دیگر، هر کارگری حقوق «ترغیبی» خود - که بستگی به میزان کوشش فردی او دارد - را دریافت می‌کند. به این ترتیب، سیاست «ترغیب» باعث ایجاد رقابت حول مسایل مالی و نه اهداف اجتماعی می‌شود و به هم بستگی کارگری لطمه می‌زند.

کارگران و اتحادیه‌ها با مدیریت افزایش می‌یابد. واحدهای اقتصادی «اس. پ. ا» حتی مختارند، که حقوق پایه‌ای کارگران را بالاتر ببرند.

۵- تامین اجتماعی

تامین اجتماعی از اولویت‌های انقلاب کوبا بوده است. در سال اول انقلاب، دولت پانزده قانون جدید برای گسترش نظام تامین اجتماعی وضع کرد و در پایان سال ۱۹۵۹، برنامه‌های تامین اجتماعی جملگی متمرکز شدند و بودجه‌ی آنان به نحو بارزی افزایش یافت. تا اواخر ۱۹۶۲، تامین اجتماعی همه‌ی کارگران کوبایی را تحت پوشش خود گرفت. قانون اساسی سال ۱۹۷۶، مسئولیت نهایی تامین اجتماعی را بر عهده‌ی دولت گذاشت. اولین قانون جامع خدمات اجتماعی، که همه‌ی جمعیت را شامل می‌شد، به سال ۱۹۷۹ تصویب شد و مزایای آن شامل سالمندان، ناتوان‌ها، مادران بدون همسر و دیگر بخش‌های صدمه پذیر جامعه گردید. تامین اجتماعی در کوبا سه شکل دارد: ۱- پرداخت مالی در ازای درآمدی که به لحاظ بیماری، حادثه یا بازنشستگی از دست رفته است؛ ۲- خدمات طبی، استفاده از بیمارستان‌ها و خدمات توان درمانی به طور رایگان برای همه‌ی کوبایی‌ها؛ ۳- غذا و دارو برای بیماران بستری شده در بیمارستان‌ها و نیز دارو برای کسانی که در بیمارستان بستری نیستند. وزارت خانه‌ی کار و تامین اجتماعی و وزارت خانه‌ی بهداشت عمومی، مسئول انجام این برنامه‌ها هستند.

سن بازنشستگی در کوبا، ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان است. برای کارگرانی که مشاغل سخت دارند، سن بازنشستگی به ترتیب ۵۵ و ۵۰ سال است. برای استفاده از مزایای بازنشستگی، کارگران باید حداقل ۲۵ سال سابقه‌ی کار داشته باشند. حقوق بازنشستگی به درآمد ده سال آخر اشتغال و تعداد سال‌های کار بستگی دارد. در عمل، حقوق بازنشستگی حدود ۷۰ درصد حقوق سال آخر کار می‌شود؛ اما به لحاظ قانونی، حقوق بازنشستگی نمی‌تواند از ۹۰ درصد حقوق سال آخر کار بیشتر باشد.

کوبا برنامه‌ی مجزایی برای کارگرانی که به هنگام کار صدمه می‌بینند، ندارد. همه‌ی کارگران صرف نظر از این که در کجا صدمه دیده‌اند، مشمول مزایای کوتاه مدت و دراز مدت درمانی و بهداشتی و نظام تامین اجتماعی می‌شوند. اما درصد حقوقی که به کارگرانی که از کار به دلیل صدمه محروم می‌شوند، بر این اساس که در کجا - بر سر کار یا خارج از محیط کار - آسیب دیده‌اند، تفاوت می‌کند.

بارداری و مهد کودک‌ها در سیاست اجتماعی کوبا اولویت دارند. بنا بر قانون جاری، زنان باردار از

هجده هفته مرخصی با حقوق کامل (شش هفته آن باید قبل از زایمان باشد) برخوردارند. به علاوه، کنگره‌ی هجدهم «س. ت. س» تصمیم گرفت - و این امر فوراً جنبه‌ی قانونی یافت - که پس از زایمان، زنان کارگر بتوانند تا یک سال از مرخصی با ۶۰ درصد حقوق استفاده کنند و با کودک خود وقت بگذارند. این کارگران تضمین دارند، که پس از یک سال به کار سابق خود برگردند.

علی‌رغم بحران عمیق اقتصادی دهه‌ی ۱۹۹۰، دولت کوبا مزایای تامین اجتماعی را دست نزنده است. اما اصلاحات اقتصادی، که روابط بازار و پولی را دامن زد، به تقلیل قدرت خرید پژو انجامید. و این امر، از جمله زندگی افرادی را که از نظام تامین اجتماعی حقوق می‌گیرند، سخت تر کرده است. این وضع با این واقعیت که موفقیت‌ها در زمینه‌ی آموزش و پرورش و بهداشت و درمان، طول عمر کوبایی‌ها را افزایش داده است و درصد سالمندان بالا رفته است، مشکلی دراز مدت را برای کوبایی‌ها به وجود آورده است. به سال ۱۹۹۷، ۱/۴ میلیون کوبایی - یا ۱۴ درصد از کل جمعیت - از صندوق تامین اجتماعی حقوق دریافت می‌کردند. جمعیت ۶۰ سال به بالا در کوبا، ۱۳ درصد کل جمعیت کشور را تشکیل می‌دهد، که دو برابر سال ۱۹۶۰ است. طول عمر محتمل به هنگام تولد بیش از ۷۶ سال است. در نتیجه، نظام تامین اجتماعی تحت فشار مالی شدیدی قرار دارد. در سال ۱۹۹۴، در عمق بحران اقتصادی، بعد از یک بحث همه جاگیر از جمله در همه‌ی واحدهای کار به قانون اساسی متممی اضافه شد، که پنج درصد مالیات بر حقوق کارگران - جهت برآمد کسر موجودی صندوق تامین اجتماعی - وضع کرد. اما «س. ت. س» موفق شد، که اجرای این قانون را تا زمانی که حقوق کارگران برای پرداخت چنین مالیاتی مکفی گردد، به عقب اندازد. زمانی که این قانون به اجرا در آید، علاوه بر مدیریت و دولت، کارگران نیز به صندوق مالی تامین اجتماعی راسا کمک می‌کنند.

۶- چالش برای جنبش کارگری و سوسیالیستی

توسعه‌ی سوسیالیستی در گرو تقویت قدرت کارگری در رابطه با قدرت بورژوازی در جامعه‌ی انقلابی و در سطح جهان است. در این زمینه، اثرات بحران عمیق اقتصادی و اصلاحاتی که در تقابل با آن اتخاذ شده‌اند، شرایطی را به وجود آورده است که اهمیت ویژه دارند و در گزارش اوونسون به جوانب مهمی از آن اشاره شده است.

در نتیجه، این سؤال مرکزی مطرح است: که چگونه کارگران و رهبری آنان، مبارزه برای بازگشت به مسیر توسعه‌ی سوسیالیستی را در این شرایط دشوار داخلی و جهانی سازمان خواهند داد؟

این که بحران حاضر با از دست رفتن روابط اقتصادی گسترده با اتحاد شوروی و اروپای شرقی در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ شروع شد و این واقعیت، که کوبا کشوری پیش رفته و صنعتی نیست، گروهی - که عمدتاً اقتصاددانان و هوادار انقلاب هستند - را بر این واداشته که مشکل اساسی را الگوی صرفاً اقتصادی کوبا بدانند و راه حل‌های اقتصادی برای بحران کنونی پیشنهاد کنند (کارانزا و گوتیررز و مونریال، ۱۹۹۵، مونریال و کارانزا، ۲۰۰۲). این گروه از نظریه پردازان حتا راه حل‌هایی چون «الگوی چین» یا «الگوی سوسیال دموکراتیک» یا حتا بازگشت به سرمایه داری (این نظر اقتصاددان کلمبیایی، موریکو د میراندا است) را مطرح می‌کنند.

اما این تمرکز بر مشکلات اقتصادی کوبا، نادرست است. جای شکی نیست، که توسعه‌ی اقتصادی از پیش شرط های اساسی توسعه‌ی سوسیالیستی است؛ به ویژه در کشوری چون کوبا، که توسعه‌ی صنعتی چشم گیری نداشته است. اما توسعه‌ی سوسیالیستی بیش از هر چیز فرآیند کسب کنترل بر کار و زندگی توسط مردم کارگر است. این امر، در واقع، توسعه‌ی امر خودآگاهی و خود سازمان دهی کارگران را در مرکز توجه قرار می‌دهد. این امر نیز کاملاً واقعیت دارد، که توسعه‌ی آگاهی کارگری و سوسیالیستی مستلزم برخورداری مردم کارگر از یک حداقل مایحتاج روزمره و ارتقای فرهنگ آنان است. اما نمونه انقلاب کوبا نشان می‌دهد، که حتا از یک سطح توسعه‌ی اقتصادی نسبتاً نازل می‌توان به میزان قابل توجهی از آگاهی طبقاتی رسید و حتا در دوران بحران نیز قدرت کارگری و آگاهی سوسیالیستی را حفظ کرد و دامن زد.

به علاوه، بحرانی که با فروپاشی بلوک اتحاد شوروی شروع شد، اساساً سیاسی است. در حالی که رهبری انقلاب کوبا در کنگره‌ی سوم به نقد نتایج منفی حاصل از الگوی توسعه‌ی اتحاد شوروی - که به گفته‌ی فیدل کاسترو، «نظامی بدتر از سرمایه داری» بود - رسید، کارگران و رهبری انقلاب اساساً در قبال فروپاشی چنین نظامی آمادگی نداشتند و هنوز یک بررسی و بحث عمومی در کشور در مورد «ناپدید شدن بلوک سوسیالیستی» (اصطلاحی که در کوبا رایج است) صورت نگرفته است. دروس انقلاب اکتبر و انحطاط آن برای توسعه‌ی نظریه و سیاست سوسیالیستی در همه جا اساسی است.

امر دست یابی به یک استراتژی و برنامه‌ی سوسیالیستی شفاف، که در آن مردم کارگر نقش مرکزی را بر عهده دارند، به ویژه در کوبای کنونی - که به قول دی یا (۲۰۰۰)، پژوهش گر انستیتوی فلسفه در هاوانا، به دنبال توسعه‌ی ناگزیر روابط بازار و پول، گروه‌های اجتماعی نوینی از جامعه‌ی نسبتاً همگون سال ۱۹۸۹ سر بر آورده‌اند، که

شده است. چه گوارا _ به دنبال مارکس و در تقابل مستقیم با نظریات غالب در بلوک شوروی _ خواهان استراتژی سوسیالیستی‌ای شد، که به طور تدریجی انگیزه های مادی را با انگیزه های اخلاقی و آگاهی سوسیالیستی جایگزین کند.

گزارش اوونسون به خواننده‌اش شمه‌ای از قابلیت‌های جنبش کارگری را در مسیر یک انقلاب سوسیالیستی ادامه می‌دهد. شواهد موجود نشان می‌دهد، که جنبش کارگری در کوبا بخشی از پیش تاز جنبش کارگری جهان است. آن چه من پیشنهاد کرده‌ام، این است که در حالی که جنبش کارگری کوبا هنوز فاصله‌ی زیادی با کنترل و مدیریت کارگری کامل دارد، اما دستاوردهای آن حاوی دروس تجربی ارزنده‌ای برای جنبش کارگری و سوسیالیستی جهانی است. هم زمان، موجودیت جنبش کارگری و سوسیالیستی انقلابی در کوبا، وظیفه‌ی هم بستگی با انقلاب کوبا را، به ویژه در برابر تهاجمات بی‌امان امپریالیستی که ایالات متحده سازمان می‌دهد، در برابر جنبش کارگری و سوسیالیستی جهان قرار داده است. تنها از این راه می‌توان با امیدواری ناشی از چهل و پنج سال سابقه انقلاب کوبا و باور به ظرفیت انقلابی کارگران در کوبا و سراسر جهان، با آزمون سنگینی که سال‌های آینده در انتظار همه‌ی ماست، روبرو شویم.

* * *

منابع:

Castro, Fidel. "Important Problems for the Whole of International Revolutionary Thought," in *New International*, no. 6, pp. 209-238, 1986.

Dilla Alfonso, Haraldo. "The Cuban Experiment: Economic Reform, Social Restructuring, and Politics," *Latin American Perspectives*, Issue 110, Vol. 27, No. 1, pp. 33-44, 2000.

Evenson, Debra. *Workers in Cuba: Unions & Labor Relations*. Detroit: The NLG/Maurice and Jane Sugar Law Center for Economic and Social Justice, 2002.

Fuller, Linda. *Work and Democracy in Socialist Cuba*. Philadelphia: Temple University Press, 1993.

Hart, Celia Hart. "'Socialism in One Country' and the Cuban Revolution." *Tricontinental*, May 10. (English translation in *Socialist Action* July 2004),

Limia David, Miguel "Experiencias y perspectivas del socialismo en Cuba: Una propuesta de interpretación," *Cuba Socialista*, #23, 2000, pp 20-36, 2000.



انقلاب و تقویت موقعیت جنبش کارگری و سوسیالیستی است. توسعه‌ی دیالکتیکی (به طور متقابل تقویت کننده‌ی) قدرت طبقه‌ی کارگر در مجامع در محل کار و خارج از آن، پیش رفت در ایجاد یک استراتژی و برنامه‌ی کارگری سوسیالیستی شفاف، که در آن تشکلات توده‌ای _ به ویژه اتحادیه‌ها _ نقش پایه‌ای بازی می‌کنند، بخشی از چنین تحول ساختاری‌ای در انقلاب کوبا هستند.

شواهد حاکی است، که بحث این مسایل در حزب کمونیست کوبا در جریان است. در دهم ماه مه امسال (۲۰۰۴)، سلیا هارت (عضو حزب کمونیست و دختر دو نفر از رهبران مرکزی این حزب، هایدی سانتاماریا و آرماندو هارت) در مقاله‌ای به نام «سوسیالیسم در یک کشور و انقلاب کوبا» به نقد استالینیسیم و اتحاد شوروی پرداخت. (این مقاله در همین دفتر «نگاه» در اختیار خواننده‌ی علاقه مند گذارده شده است.) سلیا هارت، بحث و اظهار نظر در این نوشته را در مقالات دیگری ارائه می‌دهد. از جانب دیگر، نظریه پردازان سوسیالیست کوبایی در سال‌های اخیر نیاز به یک بررسی عمیق در جهتی که ذکر شد را بیان داشته‌اند. هوان آنتونیو بلانکو (۱۹۹۵) و دیگران، پیشنهاد یک بحث مداوم در رابطه با نظریه توسعه‌ی سوسیالیستی را مطرح کرده‌اند. میگل لیمیا داوید (۲۰۰۰) استدلال کرده است، که نظریه‌ی اثبات شده‌ی از گذار به سوسیالیسم وجود ندارد و خواهان بازخوانی نوشته‌های چه گوارا در این زمینه

امیالی مخالف آرمان سوسیالیستی توده‌ی مردم دارند _ یک مساله‌ی مهم جلوه می‌کند.

مدیران و متخصصینی که در رابطه‌ی نزدیک با سرمایه داران بین المللی کار می‌کنند و در «زندگی آنان سهیم هستند، امیالی کاملاً متفاوت با بقیه‌ی جامعه دارند.» مدیران موسسات دولتی که موقعیت ممتازی در صحنه رقابت جهانی دارند، مانند تجاری عمل می‌کنند که «بیشتر به سودآوری می‌اندیشند، تا سیاست.» کشاورزانی که موفق هستند، واسطه‌های تجاری، کسانی که در ارائه‌ی خدمات فعالند و امثال این‌ها، «پول قابل توجهی از طریق استفاده از منابع دولتی در بازار سیاه» به دست آورده‌اند. دی یا حتا اشاره به «اشرافیت کارگری» دارد، که از افرادی تشکیل شده است، که در واحدهای اقتصادی موفق تر کار می‌کنند و حقوق بیش‌تر و انگیزه‌ی مالی بالاتر دریافت می‌کنند.

جای شکی نیست، که رهبری انقلاب کوبا نگران این شرایط است و در موارد متعددی علیه این وضع اقدام کرده است. به عنوان مثال، در نوامبر ۲۰۰۳، رئیس و سه نفر از مدیران کوباناکان (بزرگ‌ترین موسسه‌ی جهان گردی بین المللی در کوبا) از کار اخراج شدند و در فوریه ۲۰۰۴، وزیر جهان گردی عوض شد. اما مشکلات مزمن اقتصاد کوبا، فشار مداوم بازار جهانی، ایجاد گروه‌های اجتماعی ممتاز، و ادامه‌ی تخاصم امپریالیستی، نیازمند اقدامات اساسی ساختاری برای حفظ دستاوردهای