

از جهان کار

در بارهٔ تعاونیها



اعضای تعاونیهای "پس انداز و اعتبارات" در کنیا ۹۶مین سالروز تعاونیها را جشن می گیرند

گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فدائیان خلق)

اردیبهشت ۱۴۰۱ (آوریل ۲۰۲۲)

توضیح

تعاونیها نوع خاصی شرکت اند: می توانند کوچک باشند یا بزرگ، ملی باشند یا چندملیتی، انتفاعی باشند یا غیرانتفاعی. تعاونیها نوع خاصی شرکت اند، زیرا در تملک خصوصی نیستند، اما همچنین به جامعه و به دولت نیز تعلق ندارند. یک تعاونی به معنای واقعی کلمه مشارکت برابر کسانی است که هم صاحب و سرمایه گذار آن اند، هم عضو یا مشتری یا کارگر آن.

دفتر حاضر مجموعه ای است شامل سه مقاله در باره اهمیت و محتوای تعاونیها. نخستین مقاله به تاریخ و تئوری تعاونیها می پردازد. انواع تعاونیها، اصول و جای کنونی آنها را در اقتصاد به دست می دهد، اما همچنین حدودی از چشم انداز بین المللی و راستاهای آتی آنها را ترسیم می کند. دفتر دوم به جنبش تعاونی در قرن بیست و یکم در [قاره] امریکا اختصاص دارد، و از دو زاویه دارای اهمیت بسیار است: تعاونی به عنوان یک جنبش اجتماعی محرومان، و تعاونی به عنوان راهی برای مدیریت زمینها، خانه ها و کارخانه های اشغالی. تعاونی اسپانیایی موندراگون یکی از بزرگترین، پرسابقه ترین و موفق ترین تعاونیهای دنیاست. این تعاونی دارای ۸۵ هزار عضو و واحدهای متعددی در بخش صنعت، مالی، تجارت و آموزش است. اعضای هر تعاونی مدیران آن را برمی گزینند و حقوق آنان را تعیین می کنند. مقاله سوم شرح جذاب پیدایش، دوام و گسترش تعاونی موندراگون است.

این مقالات پیشتر به صورت مسلسل در "جنگ گارگری" حزب چپ ایران (فدائیان خلق) انتشار یافته اند و اینک، به مناسبت روز اول ماه مه، یکجا در اختیار خوانندگان قرار می گیرند.

فهرست مطالب

تاریخ و تئوری تعاونیها

۱	۱. مقدمه
۱	۲. تعریف
۲	2.1 تعاونی کارگری
۲	۲/۲ تعاونی مصرف (کنندگان)
۳	2.3 صندوق (تعاونی اعتبار)
۳	۲/۴ تعاونی تأمین و خرید
۳	2.5 تعاونی بازاریابی
۴	2.6 تعاونیهای نسل جدید
۴	2.7 تعاونیهای چندگروهی
۴	2.8 تعاونی اجتماعی
۴	۳. زمینه های تاریخی
۴	۳/۱ اصول راجدیل (Rochdale)
۵	۳/۲ کپیوتزها و تعاونیهای موندرآگون
۶	۴. موضوعات کلیدی
۶	۴/۱ اقتصاد و تعاونیها
۶	۴/۲ تئوری و تعاونیهای کارگری
۸	۴/۳ تعاونیهای مصرف
۹	5. چشم اندازهای بین المللی
۹	۶. راستهای آتی

جنبش تعاونی در قرن ۲۱

۱۵	۱. چکیده
۱۱	۲. مقدمه
۱۳	۳. تاریخ مختصر تعاونیها در امریکا
۱۶	۴. معامله جدید (نیو دیل New Deal) و جنبش تعاونی
۱۸	۵. جنبش [اشغال] خانه های شهری در نیویورک
۲۰	۶. جنبش اخیر اشغال کارخانه ها
۲۱	۷. نتیجه

تجربه تعاونی موندرآگون

۲۷	۱. مقدمه
۲۳	2. زمینه های بنیانگذاری و ارزشهای ناظر بر آن
۲۳	3. ساختار سازمانی
۲۶	4. بین المللی شدن موندرآگون
۲۸	5. موندرآگون در بحران
۳۱	6. بازسازی موندرآگون
۳۲	

تاریخ و تئوری تعاونیها

نوشته موريس آلمان

۱. مقدمه

در خلال ۲۰۰ سال گذشته تعاونیها تحولات قابل توجهی را پشت سر گذاشته اند و امروزه، صرف نظر از سطح تکامل اقتصادی-اجتماعی شان در این یا آن جامعه از نقش فزاینده ای در اقتصادها و جوامع سراسر جهان برخوردارند. با این حال، تعاونیها به طور کلی در حاشیه تحلیلهای علمی جاری قرار دارند. به علاوه برخورد غالب به تعاونیها، آنها را نوعی سازمان ناکارا و نسبتاً بی تأثیر تلقی می کند، که حضورشان علی القاعده موقتی است و تنها در دوره های بحرانی است

که اهمیتی نسبی می یابند، و البته آن هم برای شرکت کنندگانی به لحاظ اقتصادی-اجتماعی حاشیه ای. حتی آنانی که همدلانه به تعاونیها می نگرند، آنها را سازمانهایی با اهمیت حاشیه ای به شمار می آورند. از اینروست که پرداختن به نقش تعاونیها در جریان تاریخ و مکث بر درجه کارائی و تأثیر واقعی آنها، چه اجتماعی و چه اقتصادی، دارای اهمیت ویژه است.

تئوریهای اقتصادی معاصر نقش مؤثری در امر تعاون ایفا کرده اند. اما همچنین "لنزهای تئوریک" بدیلی نیز وجود دارند که برتریهای امر تعاون در بخشهای مختلف اقتصادی را به ما می شناسانند و می کوشند به این پرسش پاسخ دهند که چرا این برتریها همیشه تحقق نمی یابند یا مورد بهره برداری قرار نمی گیرند. در واقع شواهد بسیاری وجود دارند که نشان می دهند به لحاظ اقتصادی تعاونیها، در قیاس با همتاهای غیرتعاونی شان، می توانند بالقوه به مراتب کارآتر باشند و می توانند مؤلفه های دینامیک مهمی را در بازارهای رقابتی اقتصادهای کنونی نمایندگی کنند.



رابرت اُون (۱۷۷۱ – ۱۸۵۸) بنیانگذار جنبش تعاونی

۲. تعریف

به طور کلی یک تعاونی، شبکه ای داوطلبانه از افراد است که صاحب یک کسب و کار است یا آن را مدیریت می کند، منافع حاصله را بر پایه مصرف یا میزان مالکیت تقسیم می کند، و میزان مالکیت در آن علی القاعده بین اعضا برابر است. نفع اعضای یک تعاونی از جمله با تسهیم سود، شرایط و مزایای مناسبتر کار، قیمت کمتر، کیفیت بالاتر محصول، نوع محصول و تنوع آن که ترجیحات اعضا را بهتر تأمین می کند، و دسترسی به اعتبار برای آنان حاصل می شود. اعضای تعاونی آن را بر پایه اصل "یک عضو، یک رأی" و با بستری تضمین شده برای مشارکت همگی، کنترل می کنند. اعضا در تعاونی سرمایه گذاری می کنند و بنابراین در سازمان آن از سهم اقتصادی برخوردارند. در یک تعاونی، برخلاف کسب و کار تئوپیک خصوصی، ریسک مالی بیشتر در میان استفاده کنندگان و کارگران آن سرشکن می شود؛ در حالی که در یک کسب و کار خصوصی، مالکیت از آن این گروه ها نیست و ریسک مالی هم بر دوش این گروه ها نمی افتد. در برخی از حوزه های قضائی یا در برخی از کشورها، ریسک مالی تعاونیها از طریق حمایت قانونی ناظر بر حدود مسئولیت آنها، محدود می شود.

تعاونیها انواع متعددی دارند که کم اهمیت ترین آنها از نظر کمی، تعاونی کارگران است. البته تنها در این نوع از تعاونیهاست که وضع عمومی کارگران با آنچه در شرکتها سنتی بخش خصوصی رایج است، تفاوت قطعی دارد. ضمناً در تعاونیهای در حال ظهور مبتنی بر سهام متعدد نیز این امکان وجود دارد که یک تعاونی غیرکارگری مؤلفه های قابل توجهی را از جوهره تعاونیهای کارگری در سازمان خود وارد کند. بعداً به این نکته خواهیم پرداخت.

۲,۱ تعاونی کارگری

این نوع تعاونی در مالکیت و کنترل کارگران است و مبنای مناسبات حقوقی آن "یک عضو، یک رأی" است. امروزه روز بسیاری از این نوع تعاونی توسط مدیران و هیئت مدیران پیش برده می شوند. اما حرف آخر در مورد کیفیت مدیریت در بلندمدت را "کارگر-صاحبان" آنها می زنند. یکی دیگر از شاخصهای این نوع تعاونی سیستم مدیریت با لایه های سلسله مراتبی (هیرارشیک) بسیار محدود، در مقایسه با شرکتهای خصوصی معمولی است. تعاونیهای کارگری در درجه نخست برای تأمین منافع کارگر-اعضای آنها، در تقابل با حداکثرسازی سود یا افزایش ارزش سهام در کوتاه مدت که هدف شرکتهای خصوصی است، شکل می گیرند. حفظ و افزایش اشتغال در اغلب موارد یکی از محدودیتهای الزامی برای تعاونی کارگران است. سود یا مازاد حاصل می تواند بر مبنای اصل عضویت یا ساعت کار کرده هر عضو، یا ترکیبی از این دو، بین کارگران توزیع شود یا برای گسترش تعاونی یا ارتقاء کیفیت آن برای تقویت توان رقابت آن سرمایه گذاری شود. تعاونیهای کارگری، مثل شرکتهای سنتی، اگر بخواهند باقی بمانند و در بازارها جلوه ای داشته باشند، باید توجه خاصی به هزینه های تولیدشان داشته باشند. این نوع تعاونی به وسعت در بخشهای پردازش و خدمات حضور دارند، و البته حضورشان در بخش تولید کارخانه ای نیز ابداً بی اهمیت نیست.

۲,۲ تعاونی مصرف (کنندگان)

تعاونی مصرف از نظر تعداد اعضا، مهمترین نوع تعاونی است. این نوع تعاونی گاه خرده فروشی نیز نامیده می شد، زیرا نقش قابل توجهی در خرده فروشی مواد غذایی و پوشاک ایفا می کند. اعضای تعاونی مصرف صاحب تعاونی اند و مبتنی بر اصل "یک عضو، یک رأی" آن را کنترل می کنند. با این حال مدیریت روزانه امور می تواند به روشهایی مشابه شرکتهای سنتی صورت گیرد. مدیریت، به ویژه در تعاونیهای بزرگ، می تواند ساختاری کاملاً سلسله مراتبی داشته باشد. ضمناً مناسبات کار-مدیریت مشابهت بسیاری با این مناسبات در شرکتهای سنتی دارد.



تشویق مردم برای ثبت نام در تعاونیها در جریان انقلاب روسیه

در تئوری، یکی از جنبه های متمایز یک تعاونی مصرف این است که باید به بهترین طریق پاسخگوی ترجیحات اعضای خود، که صاحب آن نیز هستند، باشد. این ترجیحات متوجه نوع، کیفیت و قیمت کالاها می شوند. به علاوه هدف تعاونی نیل به بیشترین سود یا بیشترین تفاوت بین هزینه و قیمت نیست، بلکه رساندن قیمت برای مصرف کننده به حداقل ممکن با حفظ کیفیت معین و تأمین الزامات سرمایه گذاری برای تعاونی است. البته تعاونیهای مصرف نوعاً همان قیمتهای بازار را بر کالاهایشان اعمال می کنند و مازاد حاصله را غالباً با تصمیم اعضا، اما گاه نیز به تصمیم مدیریت، صرف سرمایه گذاری مستقیم یا تقسیم بین اعضا یا سرمایه گذاری در پروژه های اجتماعاً سودمند می کنند.

این مهم است که تکرار کنیم فرق کلیدی بین یک خرده فروش سنتی با یک تعاونی همانا اهمیت فوق العاده اعضا-صاحبان تعاونی در کنترل آن است و نیز این واقعیت که در یک تعاونی مالکیت بین افراد برابر تقسیم می شود. یعنی هیچ کس نمی تواند مالکیت بیشتر یا سهم بیشتری از دیگری داشته باشد. به علاوه تعاونیهای مصرف، خاصه تعاونیهای کوچک، معمولاً در جاها و در آن خطوط تولیدی مستقر اند که خرده فروشان خصوصی آنها را پرخطر و غیرسودآور تلقی می کنند. با توجه به این که تعاونیها اطلاعات دقیقتری از ترجیحات مصرف کننده و از بازارها دارند، یا به اصطلاح از "اطلاعات نامتقارن" برخوردارند، می توانند بقایشان را تضمین کنند و حتی در عرصه هایی موفق عمل کنند که خرده فروشان سنتی نمی توانند.

۲,۳ صندوق (تعاونی اعتبار)

یک صندوق یا تعاونی اعتبار نوعی تعاونی مصرف است که در بازارهای پولی تخصص دارد. تعاونیهای اعتبار نیز همچون تعاونیهای مصرف مواد غذایی و پوشاک از نظر تعداد اعضا از زمره بزرگترین ها هستند. صندوقها نیز بر پایه هر نفر یک رأی در مالکیت اعضای شان اند، توسط آنها کنترل می شوند و نوعاً مالکیتی محلی دارند. مدیریت روزانه صندوق به عهده هیئت منتخبی از مدیران حرفه ای است. به علاوه مناسبات کار-مدیریت غالباً از مناسبات مؤسسات مالی سنتی الگوبرداری شده است.

تعاونیهای اعتبار در بدو امر ایجاد شدند تا منابع مالی لازم برای افراد و شرکتهائی را فراهم آورند که به دشواری می توانستند این منابع را از طریق بخش سنتی تأمین کنند. امروزه این تعاونیها به مؤسسات مالی گاه بسیار بزرگی تبدیل شده اند که نیازهای افراد را در تمام سطوح درآمدی و شرکت های با اندازه های مختلف را برمی آورند. این کیفیت به آنها اجازه می دهد که ریسکهای عملیات مالی شان را بپراکنند. به علاوه امروزه صندوقهای محلی غالباً بخشی از شبکه های اعتباری منطقه ای و ملی را تشکیل می دهند، و این به آنها و به اعضای شان اجازه می دهد که از امتیازات ناشی از مقیاس و موقعیت خود، همچون مؤسسات مالی سنتی، بهره گیرند. یک جنبه کلیدی و متمایز تعاونیهای اعتبار، ظرفیت [محدود] اعضای آنها برای تعیین سمتگیری صندوق یا صندوقهای محلی آن است.

سود یا درآمد مازاد این نوع تعاونی می تواند بین اعضا تقسیم شود، یا در تعاونی یا در پروژه های اجتماعی سرمایه گذاری شود. به علاوه تعاونی اعتبار از این ظرفیت برخوردار است که اطلاعات محلی موجود را جمع آوری کند (همانچه که اطلاعات نامتعارف نامیده می شود) و با اتکا به این اطلاعات، به افراد - اعم از عضو یا غیرعضو - و شرکت ها که دارای نیازهای خاص اند و مؤسسات مالی سنتی تأمین این نیازها را پرریسک می دانند، خدمات عرضه کنند. دادن وام یکی از مرسومترین این نوع خدمات است. اما البته تعاونیهای اعتبار، درست همچون مؤسسات مالی سنتی، باید این دست امورات شان را با احتیاط لازم و کافی مدیریت کنند، چرا که در غیر این صورت، تعداد معینی وام های پرریسک می تواند یک اتحادیه اعتباری را سرانجام به ورشکستگی بکشاند.

۲,۴ تعاونی تأمین و خرید

این نوع تعاونی خاصه در بخش کشاورزی دارای اهمیت بسیار است. در این نوع تعاونی کشاورزان تعاونی را برپا می کنند تا وسائل، خدمات و کالاهای مورد نیازشان را، خواه برای کار باشد خواه برای مصرف شخصی، به قیمت ارزانتری در قیاس با خرید انفرادی، تأمین کنند. به این ترتیب آنها قادر می شوند از مزایای معاملاتی که مشخصاً در صورت حجم بیشتر و تداوم شان باصرفه تر اند، بهره گیرند. مدیریت در این نوع تعاونیها روگرفتی از مدیریت در شرکتهای سنتی است.



اولین تعاونی مصرف مدرن، که در سال ۱۸۴۴ توسط ۲۸ تن در انگلستان تأسیس شد

۲,۵ تعاونی بازاریابی

این نوع تعاونی منافع تولیدکنندگان در امور بازاریابی در میان خرده فروشان و عمده فروشان همسو می کند. یک تعاونی بازاریابی همچنین اقداماتی چون انبار کالاهای، پردازش و بسته بندیها آنها را نیز به عهده گیرد. این تعاونیها، برای مثال، به کشاورزان امکان می دهند که از مزایای انبارداری بزرگ ابعاد و مداوم بهره گیرند و به این ترتیب درآمد خالص شان را افزایش دهند، اما همچنین قدرت چانه زنی و بازاریابی اعضایشان را تقویت می کنند. به علاوه، یک تعاونی بازاریابی می تواند به

ثبات درآمد اعضایش از طریق ظرفیت موجودیهای خود کمک کند و در صورت نوسان قیمتها در بازار، درآمد نسبتاً ثابتی را برای آنان تضمین کند. تعاونیهای بازاریابی نیز، مثل باقی تعاونیها، باید در جریان تغییر ساختار بازارها، توجه لازم را به کارائی و همچنین حفظ قابلیت انعطاف لازم در تعیین قیمتها و سود و زیانی که اعضای آنها نصیب خواهند برد، مبذول دارند. در غیر این صورت با خطر ورشکستگی مواجه خواهند شد.

۲,۶ تعاونیهای نسل جدید

این نوع تعاونیها گاه تعاونی موج نو یا تعاونی ارزش افزا نیز نامیده می شوند، اگرچه که تعاونیهای از انواع کلاسیک هم ارزش افزا هستند. اطلاق این نام به نوع معینی از تعاونیها از آن روست که آنها مواد خام ورودی شان را کم یا زیاد پردازش می کنند، مثلاً توت فرنگی را مربا می کنند یا گندم را آرد. تعاونی نسل جدید نوعاً در بخش کشاورزی تشکیل می شود. کشاورزان که عضو-مالک آن اند، مواد خام لازم برای پردازش را به انگیزه و امید کسب درآمد بیشتر از طریق فعالیتهای ارزش افزای بیشتر، تأمین می کنند. این تعاونیها نیز عیناً مانند بیشترین تعاونیهای سنتی، زیر کنترل مالک-اعضایشان اند. اما برخلاف بسیاری از تعاونیهای سنتی عضویت در تعاونیهای نسل جدید محدود به کسانی است که از ابزارها، امکانات و آمادگی برای تأمین یک سهم سرمایه قابل توجه برخوردار باشند. این کیفیت بنیه مالی لازم برای فعالیت تعاونی و ایجاد کسب و کار ارزش افزا و رقابتی را فراهم می آورد و غالباً ارزش افزوده را به تناسب سهم سهامداران در بین آنان تقسیم می کند. عضو تعاونی (کشاورز) موظف است و همچنین حق دارد در تعاونی سهم داشته باشد. هرپاه عضوی بخواهد از عضویت در تعاونی کناره بگیرد، می تواند سهامش را به قیمتی برابر یا کمتر یا بیشتر از "قیمت سهم" در بازار سهام بفروشد.

۲,۷ تعاونیهای چندگروهی

این نوع تعاونیها دو یا چند گروه عضو دارند که ممکن است کارگر باشند، مصرف کننده باشند یا تولیدکننده، سرمایه گذار، جماعات یا دولت. این نوع تعاونی از قابلیت تجميع علائق افراد گوناگون و گروه هائی از افراد در درون یک تعاونی، و از این طریق سهم کردن همه آنان در یک تعاونی خاص برخوردار است. برای مثال، یک تعاونی مصرف، با دادن امکان عضویت به کارگران، یک تعاونی سنتی مصرف را به تعاونی ای فرا می برد که در آن منافع کارگران نیز به کفایت نمایندگی می شود. به عبارت دیگر یک تعاونی مصرف و جوهی از یک تعاونی کارگری را کسب می کند. این نوع تعاونی می تواند مزایای کافی، خاصه اط نظر کارائی، برای تعاونی داشته باشد. هر تعاونی که بتواند به نحوی از انحاء دولت، جماعات، یا بخش خصوصی را در درون خود نمایندگی کند، دامنه سهامداران و پایه دانش تعاونی را تقویت می کند و به علاوه ریسکهای احتمالی متوجه تعاونی را می پراکند، بدون آن که اعضای هسته اصلی تعاونی کنترل آن را از دست دهند.

۲,۸ تعاونی اجتماعی

این، نوع خاصی از تعاونی چندگروهی است که تأمین کنندگان و کاربران خدمات اجتماعی – همچون مراقبت روزانه، خدمات بهداشتی، نظافت خانه و آموزش شغلی را گرد هم می آورد. این تعاونی خدماتی را عرضه می کند که شرکتیهای بخش خصوصی نمی خواهند یا نمی توانند عرضه کنند. چنین تعاونیهای غالباً با اتکا به یارانه ها، کمکهای خیریه ای و کار داوطلبانه می توانند سر پا بمانند. البته تأمین کنندگان غیرتعاونی این دست خدمات نیز غالباً فقط با کمک دولت است که می توانند به کار خود ادامه دهند.

۳. زمینه های تاریخی

۳,۱ اصول راجدیل (Rochdale)

جنبش تعاونی اکیداً تعریف شده است و در ارتباط بسیار تنگی با اشکال دموکراتیک حاکمیت نسبت به اعضا قرار دارد. تعاونی فقط گروهی ساده از افراد نیست که در فعالیتهای اقتصادی خاصی همکاری می کنند. همکاری از این دست می تواند تحت اجبار حاکمیت نیز انجام شود؛ از برده داری تا سرواژ گرفته تا گروه های تحت حمایت دولت، مثلاً در چین، اتحاد جماهیر شوروی و کوبا. کار دستمزدی در یک جامعه دموکراتیک نیز نیازمند همکاری بین آکثورهای اقتصادی است. اما یک تعاونی به بسیاریها بیشتر از همکاری نیازمند است، حتی زمانی که این همکاری به نحوی آزادانه و داوطلبانه تحقق یافته باشد.

جنبش نوین تعاونی تلاش دارد به مجموعه ای از اصول روشن و متجانس دست یابد که برای نخستین بار توسط اعضای تعاونی مصرف راجدیل فرموله شد. این تعاونی در سال ۱۸۴۴، در زمانی که حقوق کارگر و مصرف کننده بسیار محدود بود، توسط ۲۸ بافنده در راجدیل انگلستان بنیان نهاده شد. تنها در سال ۱۸۵۲ بود که تعاونیهای مصرف در انگلستان مشمول مقررات قانونی شدند. اصول اولیه روچدیل که سازمانهای تعاونی را تعریف می کنند، چنین اند:

۱. کنترل دموکراتیک (هر عضو یک رأی)،

۲. عضویت باز،

۳. منافع محدود سرمایه ای،
۴. توزیع سود و مازاد به تناسب مشارکت عضو در جامعه تعاونی،
۵. تجارت منحصرأ نقدی (بدون استفاده از اعتبارات)،
۶. آموزش اعضا مبتنی بر اصول تعاونی،
۷. بیطرفی مذهبی و سیاسی.

برای "اتحاد تعاونی بین المللی (International Co-operative Alliance) ارگان رسمی هدایت کننده تعاونیها، چهار اصل زیر از اصول راجدیل برای هدایت تعاونیهای عضو آن دارای اهمیت کلیدی اند:

۱. کنترل دموکراتیک (هر عضو یک رأی)،
 ۲. عضویت باز،
 ۳. منافع محدود سرمایه ای،
 ۴. توزیع سود و مازاد به تناسب مشارکت عضو در جامعه تعاونی.
- و سه اصل دیگر مهم و ضرور تلقی می شوند.

واقعیت آن است که بسیاری از تعاونیها دارای دستورکار سیاسی یا مذهبی آشکاری اند، و بسیاری شان از اعتبار برای فروش استفاده می کنند. این آخری در بازارهای اقتصادی امروزی نقش حیاتی دارد و در غالب موارد طریق ترجیحی برای پرداخت است. ضمناً بسیاری از تعاونیها در عرصه آموزش سرمایه گذاری اندکی می کنند یا اصلاً نمی کنند.

۳/۲ کیبوتزها و تعاونیهای موندراگون



جمعی از کارکنان یک کیبوتز بر تراکتورهای اشتراکی

دو نمونه مهم از جنبشهای تعاونی ملی کیبوتزها در اسرائیل (نخستین کیبوتز در سال ۱۹۱۰) و انجمن تعاونیهای موندراگون اند، که این دومی در سالهای ۱۹۵۰ در اسپانیا پایه گذاری شد. جنبش کیبوتز* در اسرائیل بزرگترین گروه تعاونی در دنیاست. در پایان قرن بیستم ۲۷۰ تا از این اجتماعات تعاونی با جمعیتی ۱۲۰ هزارنفری در اسرائیل وجود داشتند. کیبوتزها متعلق به اعضای آنها هستند، توسط اعضا اداره می شود و ترکیبی از تعاونی های کارگری، مصرف، تولید کننده و مالی را نمایندگی می کنند.

کیبوتزها در بدو امر اساساً به فعالیتهای کشاورزی اشتغال داشتند. اما امروزه فعالیتهای کارخانه ای و

توریسم نقش مهمی را در اقتصاد آنها ایفا می کنند، که ناشی از افزایش فشارهای رقابتی بر آنهاست. بسیاری از کیبوتزها تعاونیهای کوچکی اند. شمار اعضای آنها از ۵۰ تا ۲۰۰۰ تن در نوسان است. اما تعاونیهای مهمی نیز در میان آنها وجود دارند.

انجمن تعاونی موندراگون در اسپانیا با بیش از ۱۶۰ شرکت عضو، در بخش تولید صنعتی، توزیع و مالی فعال است. شرکتهای عضو این انجمن حدود ۸۰ هزار نفر را در استخدام خود دارند. این گروه در سال ۲۰۰۶ به لحاظ تعداد کارگران در رده هفتم اسپانیا قرار داشت. اما دست کم ۲۰ درصد کارکنان گروه موندراگون عضو هیچ یک از تعاونیهای آن نیستند. اکنون جنبش کیبوتز نیز تعداد زیادی غیرعضو را در استخدام دارد. این روند در کیبوتزها در اثر کمبود حاد نیروی کار بسیار تشدید شده است، که این خود حاکی از عدم توانایی برای جذب اعضای کافی به جنبش تعاونی برای تأمین نیروی کار پاسخگوی تقاضاست. بنابراین هردوی این جنبشهای پرسابقه تعاونی بسیار افراد را در استخدام دارند که لزوماً پایبند به اصول جنبش تعاونی نیستند. این دو جنبش برای بقا و توفیق شان، ناگزیر بوده اند خود را با فشار دم افزون بازار تطبیق دهند.

* توضیح: در آینده در "جنگ کارگری" در باره کیبوتزها، که محل منازعه بسیار بوده اند، خواهیم نوشت. در اینجا منظور صرفاً معرفی آنها به عنوان نوعی تعاونی است.

۴. موضوعات کلیدی

۴/۱ اقتصاد و تعاونیها

در حال حاضر تئوریهای اقتصادی توجه بسیار کمی به جنبش تعاونی، خاصه تعاونیهای کارگران و مصرف کنندگان، نشان می دهند. در واقع تعاونیهای تأمین و بازاریابی همچون عواملی سهم در قیمت گذاری انحصاری و بنابراین سهم در ناکارایی اقتصادی (ناکارایی تخصیصی) و اختصاص بد منابع تلقی می شوند. در بهترین حالت به تعاونیها به عنوان یک نوع سازماندهی نگرسته می شود که راه حلی را برای برخی معضلات اقتصادی که گروه های حاشیه ای جامعه با آنها مواجه اند، ممکن می سازند. در این نگاه تعاونیها همچون منبعی برای ارایی اقتصادی و سهم در رفاه مادی تلقی نمی شوند. این کاستی محصول مفروضات رفتاری نهفته در تئوری است.

اگرچه تعاونیها نقش مسلطی در اقتصاد ندارند، اما اهمیت کمی آنها در اکثر کشورها – چه در بخشهای حاشیه ای و چه در بخش اصلی اقتصاد – و سودآوری آنها و سطوح نسبتاً بالای بهره دهی در مقایسه با همتایان خصوصی شان، نشان می دهد که سازمان های تعاونی باید برای حفظ حضور قابل اعتنای خود در یک اقتصاد جهانی با رقابت فزاینده دست به اقدامات معینی بزنند. از سوی دیگر، فهم این نکته مهم است که تعاونیها، اگر به لحاظ اقتصادی کارایی دارد، پس چرا فاقد نقش مسلط [در اقتصاد] اند.

۴،۲ تئوری و تعاونیهای کارگری

موفقیتهای تعاونیهای کارگری را چگونه می توان توضیح داد؟ تئوریهای متداول بر این نظر اند که حرفی از موفقیت نمی تواند در میان باشد، زیرا تعاونی ها با تمرکز بر اشتغال و درآمد کارگران، مجبور به سرمایه گذاری سود حاصل از فعالیتهاشان نیستند و مساوات طلب تر از آن اند که بتوانند مشوقهای به لحاظ اقتصادی کار آ ایجاد کنند و مشارکت مدیران قدر را تأمین کنند. اما در تعاونیهای کارگری یک "امتیاز تعاون" وجود دارد که همانا ظرفیت آنها برای افزایش کم و کیف تلاش ورودی به روند تولید، و در نتیجه نیل به سطوح بالاتر خروجی تولیدشده و کیفیت عالی این خروجی است. به این رابطه اثر "کارایی ایکس" در سازمان تعاونی نیز گفته می شود.

در یک تعاونی، هم کارگر-صاحبان و هم مدیر-صاحبان آن انگیزه برای کار سخت تر و هوشمندانه تر را دارند؛ کیفیتی که در شرکتهای سنتی غیرتعاونی مفروض است اما واقعی نیست. تئوریهای متداول فرض را بر این می گذارند که طریق سازماندهی یک شرکت تأثیری بر میزان کارایی ایکس آن ندارد. علاوه بر این، تمرکز تعاونیهای کارگری بر بهبود مزایا و شرایط کار کارگران، در عین تلاش برای حفظ اشتغال و حتی افزایش آن، موجب تقویت انگیزه آنها برای جذب و توسعه تکنولوژیهای رقابتی است. بنابر این تعاونی های کارگری می توانند در مقایسه با شرکت های سنتی، به ویژه شرکت های سنتی با دستمزد پایین، هزینه بیشتری داشته باشند، و در عین حال بسیار پربارتر باشند، به طوری که هزینه واحد تولید و سود آنها با آنچه نصیب یک شرکت سنتی می شود، برابری کند یا حتی از آن بیشتر باشد.



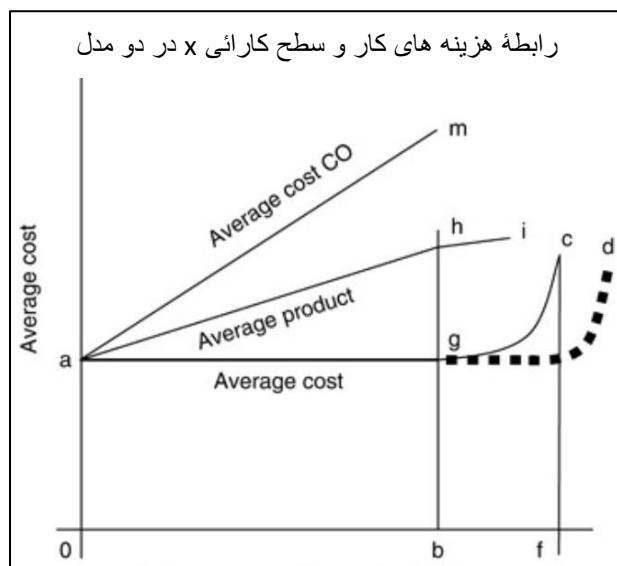
انجمن پیشگامان برابری خواه راجدیل، که در سال ۱۸۴۴ عمده‌تأ توسط بافندگان تاسیس شد، به طور کلی به عنوان اولین تعاونی موفق شناخته می شود.

مزیت تولیدوری تعاونیها افزایش هزینه های فعالیت آنها را جبران می کند. بنابراین در تعاونیهای کارگری، اگر پرداخت مزایا – که مانع از رقابتی شدن تعاونی است – انجام نشود، نتیجه به مراتب بهتری عاید خواهد شد. تعاونی های کارگری می توانند، بدون بیرون راندن شرکت های سنتی غیرتعاونی از بازار، نتایج رقابتی مناسبی را کسب کنند. این قبیل

تعاونیها می توانند در بخش های اصلی اقتصاد و حتی در محیط های بسیار رقابتی نیز عملکرد داشته باشند و پیشرفت کنند. علاوه بر این، وقتی کارگران صاحبان شرکت نیز هستند، محرک بسیار ضعیفتری برای ترک کار خواهند داشت. کاهش نرخ ترک کار و در نتیجه نرخ گردش مالی، بهره وری نیروی کار را افزایش، و هزینه های تولید را با حفظ تولیدوری کارگران و کاهش هزینه های متوسط آموزش کاهش می دهد. به طور کلی، تعاونی های کارگری می توانند سطوح بالاتری از رفاه مادی را نسبت به شرکتهای سنتی ایجاد کنند.

گفتیم که وقتی کارگران صاحبان شرکت نیز هستند، محرک بسیار ضعیفتری برای ترک کار خواهند داشت. کاهش نرخ ترک کار و در نتیجه نرخ گردش مالی، موجب افزایش بهره وری نیروی کار می شود، از هزینه های متوسط برای آموزش کارگران می کاهد و با حفظ تولیدوری کارگران، نهایتاً هزینه های تولید را تقلیل می دهد. به طور کلی، تعاونی های کارگری می توانند سطوح بالاتری از رفاه مادی را نسبت به شرکتهای سنتی ایجاد کنند.

این ادعا در شکل زیر نمایش داده شده است. بنا به تحلیلهای سنتی، تعاونیهای کارگری متحمل هزینه های بیشتری می شوند (از جمله به دلیل دستمزدها و مزایای بیشتر کارگران)، و این امر به هزینه های متوسط بیشتری به ازاء هر واحد تولید منجر می شود. در شکل این روند با پاره خط am نشان داده شده است، مبین وابستگی هزینه های متوسط بالاتر برای تولید، و افزایش هزینه های تعاونیهاست. اما این یک مدل سنتی است. در مدلهای سنتی افزایش حقوق و مزایای نیروی کار ابدأ تأثیری بر تولیدوری کار ندارد. اما اگر واقعی تر بنگریم، در یک شرکت دموکراتیک که حقوق و مزایای کار به تناسب افزایش می یابد، تولیدوری کار نیز افزایش دارد. این روند با پاره خط ahi نشان داده شده است. بنابراین در یک شرکت تعاونی، با تقویت و بهبود عوامل مشوق نیروی کار سطح "کارائی x " نیز افزایش می یابد. یک شرکت تعاونی کارگر-صاحبان آن را به تولیدوری بیشتر ترغیب می کند. مادام که افزایش تولیدوری هزینه های "اضافی" مربوط به حقوق و مزایای کارگران را جبران می کند، هزینه های نیروی کار موجب پیشی گرفتن هزینه های متوسط واحد تولید تعاونی نسبت به دیگر شرکتهای نمی شود و نیازی به تجدید نظر در آن نیست. این روند با پاره خط ag نشان داده شده است. این روند در نقطه h به نهایت می رسد، زیرا سطح "کارائی x " را نمی توان مدام افزایش داد تا هزینه های کار را جبران کند.



تنها از این نقطه به بعد است که متوسط هزینه های تعاونی نسبت به یک شرکت سنتی پیشی می گیرد. در این نقطه دست زدن به تغییرات تکنولوژیکی ضرورت می یابد. چنین تغییری در شکل با تغییر در منحنی هزینه از agc به agd نشان داده شده است، که در صورتی که کارائی x به حداکثر رسیده باشد، این عامل است که توان جبران هزینه های مربوط به تعاونی را تقویت می کند. از این قرار دستمزد پائینتر و گردش مالی شرکتهای سنتی لزوماً تقویت بنیه رقابت این شرکتهای در قیاس با شرکتهای تعاونی نمی شود و شرکتهای تعاونی مولد نیز الزاماً موجب بیرون راندن شرکتهای سنتی از بازار نمی شوند. با توجه به سیستم تشویقی برتر تعاونیهای کارگری، هیچ دلیل نظری قابل اتکائی وجود ندارد که مدلل سازد تعاونی های کارگری نمی توانند هم رقابت جانبی داشته باشند و هم موفق باشند. این البته به این معنا نیست منتظر باشیم تعاونیهای کارگری بتوانند نقش مسلطی در اقتصاد داشته باشند.

تعاونیهای کارگری فقط یکی از آلترناتیوهای "افراطی" انواع سازماندهیهای سلسله مراتبی را عرضه می کنند. شرکتهای مشارکتی خصوصی، که مالکیت [محدود] برخی از کارگران بر دارایی های شرکت و داشتن رأی در امور آن را اجازه می دهند، بدیل دیگری برای انواع سازماندهیهای سلسله مراتبی است. در شرکتهای مشارکتی خصوصی نه لزومی دارد که کارگران سرمایه شان را به خطر اندازند و نه آن که خطرات ناشی از مالکیت را متحمل شوند. همچنین لزومی ندارد که آنها وقت و نیروی شان صرف اموری کنند که ممکن است مدیریت و سطوح تصمیم سازی در یک تعاونی کارگری مواجهه با آنها را ایجاد کند. این نوع شرکت (شرکت مشارکتی خصوصی) تا حدودی زیادی با تعاونیهای چندگروهی همپوشانی دارد. بسیار محتمل است که بسیاری از کارران، با توجه به امکان مشارکت در مالکیت خصوصی شرکت، دست به این گزیه بزنند. از سوی دیگر با توجه ریسکها و نیروئی که باید صرف استقرار و نگهداری یک تعاونی کارگری کرد، ممکن است بسیاری از کارگران به شرکتهای سنتی هیراشیک روی آورند. ضمناً با توجه به این که تأمین کنندگان مالی در امر اداره تعاونیهای سنتی اختیار محدودی دارند، اگر استقرار یک تعاونیهای کارگری، مستلزم تأمین مالی باشد، کار تأمین می تواند مشکل ساز شود. این محدودیت را می توان در تعاونی های چندگروهی رفع کرد. علاوه بر این، تعاونیهای کارگری غالباً از مشکل هماهنگی نیز رنج می برند، به این معنا که هماهنگ کردن افراد و سمندهی به تلاش آنان برای ایجاد تعاونی کار دشوار و پرهزینه ای است. این مشکل می تواند توسط فدراسیون تعاونیهای منطقه ای و ملی به میزان زیادی تخفیف یابد. سرانجام این که اطلاعات غلط در مورد طراحی و عملکرد تعاونیهای کارگری می تواند بر ترجیحات تعاونیها تأثیر منفی بگذارد.

به دلایل گفته شده اغلب تعاونیهای کارگری در پی بحرانهایی ایجاد می شوند که در اثر آنها شرکتهای سنتی در آستانه ورشکستگی و تعطیلی قرار می گیرند. در نبود تعاونی کارگران بیکاری، اسقاط شبکه های اجتماعی و مشاغل نادلخواه به نرم تبدیل می شوند. اگر محیط و سیاست تعاونیهای کارگری تولیدوری را افزایش دهد و مشوق به کارگرفتن تغییرات تکنولوژیکی باشد، در شرایطی که شرکتهای سنتی از نظر اقتصادی ناکارآمد و در برابر فناوری پیشرفته مقاوم بوده اند، تعاونی ها می توانند موفق باشند. تعاونی ها همچنین می توانند با دستمزد پایین، یعنی در شرایطی که صاحب-کارگران با میل خود از مزایای مادی فوق العاده می گذرند، ادامه حیات بدهند، در عرصه رقابت باقی بمانند و در نتیجه اشتغال زائی خود را تضمین کنند.

رقابت بر این پایه در کوتاه مدت تعاونی را به ظرفیت بیشتری برای جستجوی راه های تولیدوری بیشتر تجهیز می کند و این به نوبه خود امکان رقابت بر پایه دستمزد بیشتر و شرایط کای مساعدتر را در بلند مدت فراهم می آورد. در شرکت سلسله مراتبی سنتی به دلیل بی اعتمادی، اطلاعات نامتقارن و ترجیحات مختلف بین کارگران، مالکان و مدیران، معمولاً چنین ظرفیتی وجود ندارد.

۴,۳ تعاونیهای مصرف

تأسیس و استقرار تعاونیهای مصرف و دیگر انواع تعاونیهای غیرکارگری با همان محدودیتهایی همراه است که گریبانگیر تعاونیهای کارگری اند، اما نه با آن ریسکهای مالی و وقت و انرژی که کارگران برای تأسیس و استقرار یک تعاونی کارگری باید متقبل شوند. با این حال تعاونیهای مصرف از استقبال بسیار و موفقیتهای قابل توجهی برخوردار شده اند. سازمانیافتگی اکید، به معنای وجود اشکال هیرارشیک مدیریت، در این تعاونیها لازم نیست و آنها می توانند با وجود دستمزدهای کم و شرایط کار نه چندان مساعد هم رقابتی باقی بمانند و هزینه کار در آنها با هزینه کار در رقبای غیرتعاونی شان همقدر باشد. در این حالت تعاونیهای مصرف مجبور به تأمین بیشتر نیروی کار خود نیستند، اگرچه که باید از نظر قیمت و کیفیت و نوع محصول، مزایای محسوسی را برای اعضای تعاونی تأمین کنند. از این قرار تعاونیهای مصرف می توانند از طریق تنظیمات سازمانی چندگروهی یا چندکاره، هم با محیط های کاری دموکراتیک تر و هیرارشی کمتر همپوشانی داشته باشند، و هم منافع مادی و غیرمادی را برای نیروی کار خود تأمین کنند.

امتیاز تعاون در تعاونیهای مصرف در این ظرفیت نهفته است که، در مقایسه با شرکتهای خصوصی بهتر می تواند ترجیحات اعضا را برآورد و بنابراین از این طریق رضایت بیشتر اعضا را فراهم آورد. مثلاً تعاونی می تواند در بازارهای نسبتاً غیررقابتی که مصرف کنندگان قدرت چانه زنی کمی دارند، ترکیب و کیفیت مناسبی از محصولات را در اختیار اعضای خود، به عنوان مصرف کننده، قرار دهد؛ می تواند مجموعه های مورد پسندی از کالاها و خدمات را با قیمت کمتر عرضه کند، می تواند بر عدم تقارن اطلاعاتی در بازارهای مالی و اعتباری غلبه کند و به افرادی که قادر به گرفتن وام از بانکهای خصوصی نیستند، وام بدهد؛ و در صورتی که عملکرد یا تعاونی بازاریاب را به عهده داشته باشد، می تواند با افزایش قدرت چانه زنی در مقایسه با شرکت های بزرگ خصوصی که قدرت چانه زنی تثبیت شده ای دارند، قیمت های بالاتری را برای فروش کالاها یا خدمات اعضای تعاونی تضمین کند.

تعاونیهای مصرف حتی اگر نتوانند از نظر عرضه و قیمت کالا موفقتر از شرکتهای خصوصی عمل کنند، اما با ایجاد احساس تعلق یا اجتماع (انسجام اجتماعی) در اعضای خود، می توانند رضایت بیشتر آنها را فراهم آورند. این نوع انسجام اجتماعی و احساس هویت و همذات پنداری با تعاونی، می تواند از تعاونی در برابر نیروهای بازار "محافظت" کند و به آن اجازه می دهد قیمت های بالاتری را به ازای محصولاتی با کیفیت نازلتر عرضه کند. اعضا-مالکان تعاونی تا حد معینی آماده اند هزینه های بالاتری را بپردازند، صرفاً به این دلیل که این یا آن محصول توسط تعاونی آنها فروخته می شود. البته چنین رفتاری قابلیت ادامه حیات اقتصادی و اجتماعی تعاونی را تضعیف خواهد کرد، و صد البته هیچ چیز ذاتی در نوع سازمانی تعاونی وجود ندارد که حاکی از این باشد که تعاونی الزاماً باید بر احساس تعلق اجتماعی و هویت جوئی اعضا اتکا کند. تعاونی ها می توانند کالاها و خدمات با کیفیت را با قیمت رقابتی تولید و عرضه کنند.

به علاوه قابل پیش بینی است که با افزایش تعداد تعاونیهای مصرف، امکان اتکا به احساس تعلق اجتماعی کاهش می یابد. در این حالت هر یک از اعضا قدرت کمتر و صدای نارساتری دارد و برای تأثیرگذاری بر فرایند تصمیم گیری و نتایج آن دشواری بیشتر. حس تعلق اجتماعی و هویت یابی مرتبط با آن به نوبه خود می تواند امکانات تعاونی را برای حفظ و گسترش اعضا تضعیف کند. و چنین است که موفقیت تعاونیها به تابعی از قابلیت و ظرفیت آن برای رقابت با تولیدکنندگان و تأمین کنندگان سنتی غیرتعاونی می شود.

۵. چشم اندازهای بین المللی

در باره اهمیت تعاونیها و گستردگی آنها در قرن جاری هیچ آمار قابل اتکائی وجود ندارد. از اینرو سازمان ملل در مطالعاتی در سالهای ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸ تخمین زده است که "جنبش تعاونی در آغاز قرن جاری بیش از ۸۰۰ میلیون نفر را در برمی گرفته و تأمین کننده حدود ۱۰۰ میلیون شغل بوده است." به علاوه در خلال ۱۵۰ سال گذشته در بیش از ۱۰۰ کشور ظهور و گسترش یافته اند. تعاونیها چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه دارای اهمیت اند. آنها همچنین، چه در اقتصادهای بر بنیاد بیشترین بازار آزاد – همچون کانادا، بریتانیا و امریکا – و هم در اقتصادهای با مشارکت بیشتر دولتی، مثل اروپای قاره ای، از اهمیت برخوردارند.

گفتیم که در باره اهمیت تعاونیها و گستردگی آنها در قرن جاری هیچ آمار قابل اتکائی وجود ندارد. از اینرو سازمان ملل در مطالعاتی در سالهای ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸ تخمین زده است که "جنبش تعاونی در آغاز قرن جاری بیش از ۸۰۰ میلیون نفر را در برمی گرفته و تأمین کننده حدود ۱۰۰ میلیون شغل بوده است." به علاوه در خلال ۱۵۰ سال گذشته در بیش از ۱۰۰ کشور ظهور و گسترش یافته اند. تعاونیها چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه دارای اهمیت اند. آنها همچنین، چه در اقتصادهای بر بنیاد بیشترین بازار آزاد – همچون کانادا، بریتانیا و امریکا – و هم در اقتصادهای با مشارکت بیشتر دولتی، مثل اروپای قاره ای، از اهمیت برخوردارند.



"خانه های مردمی": میراثی از یک رؤیای تعاون در هلند

حدود نیمی از محصولات کشاورزی توسط تعاونیها به بازار عرضه می شود، که مبین اهمیت تعاونیهای بازاریاب است. در بخش کشاورزی، در همه زمینه های آن، تعاونیها از هر نوع که باشند، دست بالا را دارند. در بخش مالی اتحادیه های اعتباری حدود ۱۲۰ میلیون عضو را در ۸۷ کشور پوشش می دهند. تعاونیها، خاصه در کشورهای فقیر از تأمین کنندگان مهم خدمات اعتباری خرد محسوب می شوند. تعاونیهای مصرف همچنان نقش مهمی را به درجات مختلفی در این یا آن کشور، در سراسر دنیا ایفا می کنند. تعاونیهای خدمات بهداشتی به حدود ۱۰۰ میلیون در بیش از ۵۰ کشور خدمات عرضه می کنند. تعاونیهای تأمین برق رشد روزمره دارند و هر دم اهمیت بیشتری می یابند. برای نمونه هم اکنون در ایالات متحده این تعاونیها ۳۰ میلیون عضو را شامل می شوند. از نظر تعداد اعضا کم اهمیت ترین نوع تعاونی، تعاونی کارگری است. فقط بخش کوچکی از ۱۰۰ میلیون کارگری که در استخدام تعاونیها هستند توسط خود کارگران کنترل می شوند. بنابر این حتمی نیست که تعاونیها – اعم از تعاونی مصرف، تولید یا مالی – به روشهایی مدیریت شوند که موجب برای تقابل بین منافع کارگران عضو و کارگران غیر عضو شوند که در استخدام آنها هستند.

اتحادیه بین المللی تعاونیها، نهاد رسمی اداره تعاونیها، با استناد به تخمینهای سازمان ملل متحد، معتقد است که تعاونیها زندگی تقریباً سه میلیارد نفر در سراسر جهان، یعنی حدود نیمی از جمعیت جهان، را تأمین می کنند. این استناد معنای روشنی ندارد، اما گویای اهمیت اقتصادی غیرمستقیم تعاونیها به واسطه پیوندهای متعدد آنها با زندگی انسانها در دنیای امروزی است. نظرسنجی های مختلف اکیداً این نظر را تأیید می کنند که تعاونی ها در کاهش فقر در میان اعضای شان و نیز در میان افراد غیر عضو نقش بسزائی داشته اند. همین نکته را می توان در مورد کاهش نابرابری جنسیتی نیز بیان کرد. شواهد همچنین نشان می دهند که تعاونی ها می توانند ابزاری برای ایجاد درآمد و ثروتی باشند به مراتب فراتر از آنچه فقط و مشخصاً برای فقرزدائی لازم است.

۶. راستهای آتی

راه حل تعاونی در همه جا می تواند مولد سطح بالاتری از رفاه بیشتر اجتماعی – اقتصادی برای اعضای خود گردد و در عین حال بر نارسائیها و شکستهای بس مهم بازار غلبه کند. به عبارت دیگر تعاونیها و انواع سازمانیابیهای تعاونی می توانند تأثیر مثبت وسیعی بر اقتصاد داشته باشند و در عین حال موجب بهبود قابل توجه زندگی اجتماعی و روحی اعضایشان باشند. منافع مادی و غیرمادی پیوندی دیالکتیکی با هم دارند. این واقعیت در نوشته های رایج غالباً به حاشیه رانده می

شود. این که آیا مردمانی راه حلهای تعاونی را پیشه کنند یا به راه دیگری بروند، تا حد معینی بستگی به ترجیحات افراد دارد، زیرا تعاونی ها حتی در محیط های بسیار رقابتی نیز می توانند عمل کنند و رقابتی باشند. بسیاری از کارگران تعاونی های خالص را ترجیح نمی دهند. بسیاری از مصرف کنندگان نیز تعاونی های مصرف را انتخاب نمی کنند. با این وجود لزومی ندارد که ترجیحات تعاونی ها به دلیل کمبود منابع مالی و ظرفیت سازمانی متحقق نشوند. بر این محدودیتها می توان از طریق شبکه تعاونیها، تعاونیهای اعتبار، تعاونیها چندگروهی و امکانات قانونی تسهیل دهنده غلبه کرد. نیروهای بازار، صرف نظر از قدرت شان، نه می توانند و نه می خواهند برای همه مسائل اقتصادی – اجتماعی به راه حلهای غیرتعاونی متوسل شوند. بازارهای رقابتی و اشکال سازماندهی تعاونی با هم ناسازگار نیستند. جدا از تغییر ممکن در بسیاریها بسیار عامل دیگر، می توان مدعی شد که جهان بدون تعاونی، حداقل جهان فقیرتری خواهد بود.

تعاونی ها در طول تاریخ نه چندان بلندشان الزاماً تغییرات چشمگیری را در همه عرصه ها – اعم از سازمانی، تولید و رویکرد به بازار – پشت سر گذاشته اند. آنها موفقیتهای بسیاری کسب کرده اند که مبین اهمیت روزافزون و جهانی این نوع سازمان دموکراتیک است. اشکال جدیدی از تعاونی ها بروز و توسعه یافته اند که ارزش اصلی آنها حاکمیت مناسبات دموکراتیک در میان اعضا-مالکان آنهاست و مالکیت همچنان بر پروتکل "هر نفر یک رأی" استوار است. اما این خطر هست که با رشد تعاونیها ارزشهای تعاونی، که در اصول روچدیل بیان شده اند، کمرنگ شوند و صدای اعضا طنین کم رمقتری در اداره آنها پیدا کند. برای حفظ نقش اعضا و صدا و انسجام اجتماعی در درون تعاونی کنترل محلی دارای اهمیت اساسی است. همچنین، اداره دموکراتیک تعاونی غالباً موجب کنار گذاشتن دیگر کارکنان تعاونی در روندهای تصمیم گیری می شود. یکی از الگوهای قابل توجه برگرفته از تجربه تعاون، شرکت با "مالکیت خصوصی دموکراتیک" است. یکی دیگر تعاونیهای چندگروهی اند، که با دادن فضای مؤثر به افراد و گروه هایی که در بقای تعاونی و ارتقاء آن سهم اند یا بالقوه می توانند سهم باشند، هر نوع تعاونی خاص را تقویت می کنند.

یکی از درسهای مهمی که از تاریخ تعاونیها گرفته شده این است که مدیریت دموکراتیک در یک شرکت می تواند به طور قابل توجهی به بهبود اجتماعی و اقتصادی کمک کند.

جنبش تعاونی در قرن ۲۱

نوشته جان کرل

۱. چکیده

جنبش تعاونی یکی از نخستین جنبشهای اجتماعی در دوران مدرن است، که در دوره آغازین انقلاب صنعتی ریشه زده و یکی از اجزاء جدائی ناپذیر جنبشهای اولیه کارگری بوده است. امروزه جنبشها برای تعاونیهای کارگری، دموکراسی محل کار، و "بنگاه های اجتماعی" در سراسر دنیا در حال تجدید حیات اند. جنبش تعاونی کنونی و در آینده نزدیک مقدماً در عرصه هائی فعالیت دارد که سیستم شرکتهای بزرگ [خصوصی] نمی تواند و نمی خواهد در آن عرصه ها عمل کند. تعاونی ها می توانند زندگی شرافتمندانه ای را برای میلیون ها انسان فراهم کنند، که در غیر این صورت بیکار یا به حاشیه رانده خواهند شد. جنبش های اجتماعی مردمی در پاسخ به غارت "جهانی گری" (globalism) و رکود عمیق جهانی، به تعاونی ها روی آورده اند تا شرایط زندگی مردم را بهبود دهند و آنان را توانمند سازند. بسیاری از بنگاه های اجتماعی جدید متکی به ابتکارات خودجوش گروه های مردمی اند و بسیاری از آنها توسط سازمان های توسعه ای غیردولتی، دولت ها و انجمنها سازماندهی، هماهنگ و حمایت می شوند. تعاونی ها و بنگاه های اجتماعی از زمره امیدهای مردم جهان برای دستیابی به صلح، سعادت و برابری اجتماعی در قرن بیست و یکم اند. و همین جاست جائی، که توجه جهانی باید متوجه آن گردد.

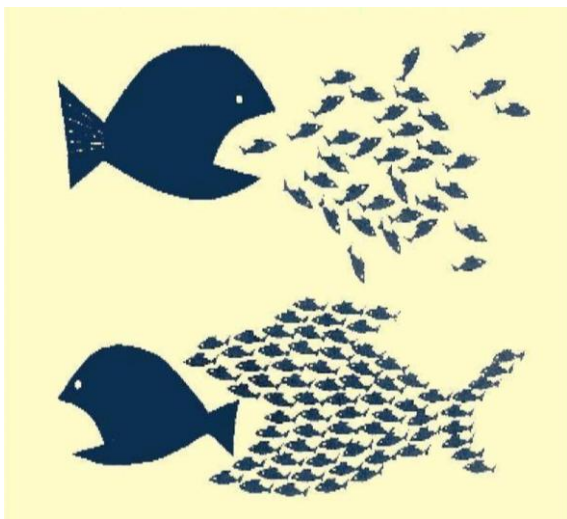
۲. مقدمه

هیچ چیز جدیدی زیر این گنبد دوار وجود ندارد

در سال ۲۰۰۲ مجمع عمومی سازمان ملل سال ۲۰۱۲ را "سال بین المللی تعاونیها" اعلام کرد و تصدیق کرد که "تعاونیها دارند به فاکتور مهمی در توسعه اقتصادی و اجتماعی تبدیل می شوند" و از دولت ها خواست که موجبات رشد و تقویت آنها را با دست زدن به اقدامات زیر فراهم آورند:

- با بهره گیری و گسترش کامل پتانسیل تعاونیها و توان و سهم آنها در دستیابی به اهداف توسعه اجتماعی،
- به ویژه در امر ریشه کنی فقر، ایجاد اشتغال کامل و مولد، و تقویت یکپارچگی اجتماعی؛
- ایجاد یک محیط حمایتی و مناسب برای توسعه تعاونی ها، از جمله با گسترش همکاری و تعامل مؤثر بین دولت و جنبش تعاونی.

برای مردم دنیا چندان اهمیتی ندارد چه چیزی را "سیستم اقتصادی" می گویند، مادام که این سیستم به درستی کار می کند. تقریباً در سراسر قرن گذشته سیستم نظریه پردازان هر دو نظام سرمایه داری و سوسیالیسم دولتی ادعاها و وعده های گزافی را دایر بر برتری نظام اقتصادی خود مطرح کردند، اما بهترین محک این ادعاها همانا خود زندگی بود که نشان داد هیچ یک از آن دو سیستم نتوانست صلح، رفاه و برابری اجتماعی پایداری را در جهان به ارمغان آورد.



هیچ یک از دو سیستم های اقتصادی نتوانست این هدف فراگیر را متحقق سازد، زیرا هیچ کدام از آنها در واقع برای تحقق چنین هدفی منظور نشده است. عدالت اجتماعی مستلزم اشتغال کامل است، در حالی که بیکاری و حاشیه نشینی در اعماق سیستم سرمایه داری نهفته اند. سرمایه داری جهان را خصوصی می کند، قدرت و مالکیت را به پول تبدیل می کند، افراد را به کارگری یا بیکار حاشیه نشینی می کشاند، دموکراسی را از بین می برد و به طور پریودیکی سقوط می کند و هر بار پیامدهای فاجعه باری به همراه می آورد. سوسیالیسم دولتی قدرت را در دستان بوروکراتها، برنامه ریزان و "بله قربان گویان" حزبی متمرکز می کند. جامعه مدنی را ناتوان می کند و به یک دستگاه صلب بیش از حد متمرکز تبدیل می شود که در صدد تداوم خویش است و به ناچار دچار اشتباهات بزرگ برنامه ریزی اجتماعی می شود. اقتصاد قرن بیست و یکم باید اکیداً بر مبانی تحقق پذیر استوار باد و به بر نظریه های غلط.

جنبش تعاونی کنونی و در آینده نزدیک مقدماً در عرصه هائی فعالیت دارد که سیستم شرکتهای بزرگ [خصوصی] نمی تواند و نمی خواهد در آن عرصه ها عمل کند. تعاونی ها می توانند زندگی شرافتمندانه ای را برای میلیون ها انسان فراهم کنند، که در غیر این صورت بیکار یا به حاشیه رانده خواهند شد. تعاونی ها در بین مردمانی که با هم درگیر اند، پل ایجاد؛ همان گونه که پس از جنگ جهانی دوم و در طول جنگ سرد بین شرق و غرب، چنین کردند. تعاونی ها نقش مهمی در شکل گیری اتحادیه اروپا ایفا کردند و امروزه به ایجاد پل بین فلسطینی ها و اسرائیلی ها، بوسنیایی ها و صرب ها و مناطق درگیریهایی محلی در اندونزی، هند و سریلانکا ادامه می دهند. تعاونی ها و بنگاه های اجتماعی از زمره امیدهای مردم جهان برای دستیابی به صلح، سعادت و برابری اجتماعی در قرن بیست و یکم اند. و همین جاست جایی، که توجه جهانی باید متوجه آن گردد.



در دوران کرونا تعاونیهای کوچک همسایگی گسترش فوق العاده ای یافته اند

امروزه در سراسر دنیا جنبشهای تعاونی، دموکراسی در محل کار، و شرکتهای اجتماعی مجدداً سر برآورده اند. جنبشهای اجتماعی مردمی در پاسخ به ویرانیهای جهانی شدن و رکود عمیق جهان گستر، برای بهبود شرایط زندگی مردم و توانمندسازی آنان به تعاونیها روی آورده اند. مردم در تعاونیها گرد هم می آیند، زیرا برای اشتراک در کار، هزینه و تخصص به دیگران نیاز دارند؛ زیرا ترجیح می دهند در یک فضای دموکراتیک کار کنند. بسیاری از شرکتهای اجتماعی جدید محصول ابتکارات خودجوش گروه های مردمی اند و بسیاری از آنها توسط سازمانهای توسعه غیرانتفاعی، دولت ها و اهالی سازماندهی،

همهانگ و حمایت می شوند. هستند سازمانهای غیرانتفاعی که برای انجام تحقق اهدافی ناظر بر عدالت اجتماعی به سازماندهی شرکت های اجتماعی روی آورده اند. اهالی و دولتها نیز برای توسعه اقتصادی به شرکتهای اجتماعی روی آورده اند.

امروزه در امریکا حدود ۸۵ درصد مشاغل در بخش خدمات متمرکز شده اند (منظور مشاغل غیردولتی و در بخش غیررسمی اند). این دست مشاغل غالباً به بهترین نحو توسط شرکتهای خرد و کوچک اجرا می شوند. "استارت آپ ها" در این بخش ناگزیر نیستند کار را با تجهیزات فنی گرانقیمت و پیشرفته آغاز کنند. به خصوص در همین جاست که تعاونیها و دیگر شرکتهای اجتماعی قادر اند با موفقیت عمل کنند و برپا بمانند. این بخش همچنان و تا آینده قابل پیش بینی زمین باروری برای تعاونیها باقی خواهد ماند. به علاوه شرکتهای کوچک صنعتی و دستی نیز نیازی به تکنولوژی گرانقیمت ندارد. تعاونیها و شرکتهای اجتماعی در این بخش از اقتصاد نیز غالباً با موفقیت عمل می کنند.

اما با افزایش ابعاد شرکت، حفظ دموکراسی مستقیم در محل کار مدام دشوارتر و پیچیده تر می شود. شرکتهای بزرگ مدرن مبتنی بر فناوری، تخصص و مدیریت پیچیده، به راحتی تن به دموکراسی مستقیم نمی دهند. در این دست شرکتهای غالباً کارایی، به عنوان یک معیار، با فرآیندهای دموکراتیک در تضاد است. با این حال، تعاونیهای کارگری موجود در شرکت های متوسط در امریکا با موفقیت کار کرده اند. موندراگون، بزرگترین گروه تعاونی های کارگری در جهان، که مرکز آن در باسک اسپانیا است، بیش از ۹۲۰۰۰ نیروی کار دارد.

اگرچه جنبش تعاونی امروزی دموکراسی محل کار و برابری اجتماعی را با قوت تعقیب می کند، اما در اساس بر تبدیل شرکت های بزرگ به تعاونی متمرکز نیست. این همانا جنبش کارگری و اتحادیه ای است – و نه جنبش تعاونی – که بر بنگاه ها و شرکتهای بزرگ تمرکز دارد. در دهه های اخیر این جنبش در امریکا به شدت ضعیف شده است. تنها در صورتی که کارگران موفق به تغییر در قوانین کار شوند، آن گاه برای اتحادیه های کارگری در امریکا این فضا ایجاد خواهد شد تا دموکراسی محل کار در شرکتهای بزرگ را در دستور کار فوری قرار دهند. من در این مقاله به مسائل مربوط به دموکراسی محل کار در شرکت های بزرگتر نمی پردازم.

تعاونی ها هم یک شکل طبیعی برای تعامل انسانی اند و هم یک نوع جنبش اجتماعی مدرن. آنها احتمالاً دمسازترین و طبیعی ترین شکل سازمان اجتماعی فراتر از خانواده اند. جامعه بشری بدون همکاری ساده گروه های اقتصادی و کمک

های متقابل، هرگز توسعه نمی یافت. از سوی دیگر، جنبش تعاونی یکی از اولین جنبش های اجتماعی دوران مدرن است که ریشه در آغاز انقلاب صنعتی دارد و بخشی جدایی ناپذیر از جنبش کارگری اولیه است.

همیشه دینامیسم خاصی بین تعاونی ها به عنوان یک شکل گیری طبیعی اجتماعی و تعاونی ها به عنوان یک جنبش اجتماعی وجود داشته است. وجه اجتماعی جنبش تعاونی مبتنی بر شکل گیری طبیعی آن و بر این تصور گسترده استوار است که جامعه مدرن در دموکراسی طبیعی کار، که آرزوی انسانیت است، مداخله، و آن را نفی و انکار کرده است. سرمایه داری بازار سیستم استخدای را به عنوان مبنای آزادی انسان می ستاید، اما همچنان که بیشتر استخدای ها متوجه اند، این سیستم تقریباً همواره ابزاری برای سرکوب و اسارت نیز بوده است. هدف جنبش تعاونی رهایی از قشر بندیهای ظالمانه اجتماعی و از خودبیگانگی انسان است.

آیا تفاوتی در برآمد مجدد یا حتی تجدید حیات جنبش تعاونی در حال حاضر با روندهای قبلی در جنبش تعاونی وجود دارد؟ اگر آری، چه چیز موجب این تفاوت است؟ برای روشن شدن این پرسشها، لازم است نگاهی کوتاه به تاریخچه جنبش بیناندازیم. از آنجایی که من جنبش ایالات متحده را بهتر می شناسم، روی آن تاریخ مکتب خواهم کرد. و از آنجایی که جنبش تعاونی یک جنبش جهانی است، تاریخ ایالات متحده را با برخی از تحولات دیگر در سراسر جهان مرتبط خواهم کرد. رویکردهای زیادی به تاریخچه جنبش تعاونی و چشم اندازهای مختلفی از اهداف و مأموریت آن وجود دارند و هر کشوری تاریخ خود را دارد که به یکسان مهم است. این قصه سر دراز دارد.

مناسب است "قصه آمریکایی" را با این نکته از توماس جفرسون آغاز کنیم که زمانی نوشت: "هرگاه در کشوری همزمان زمین های لم یزرع و بیکاران تهیدست وجود داشته باشند، روشن می شود که قوانین مالکیت، آن قدر دامن گرفته اند که حق طبیعی را زیر پا گذاشته اند. زمین سهم مشترک انسانها برای کار و زندگی است."

اینها مفاهیم کلیدی دموکراسی جفرسونی و مبنای اساسی قانون "مزرعه داری خانگی" آبراهام لینکلن اند که میلیون ها کیلومتر مربع زمین را در اختیار افرادی گذاشت که می خواستند کار کنند. البته در دنیای امروز همه ما نمی توانیم کشاورزان خرد باشیم، اما آن مفاهیم همچنان، انکارناپذیر، برای انواع کارهایی که ما می شناسیم استفاده می شوند. این ایده ها بخشی از مبانی قانونی و تاریخی را تشکیل می دهند که دولت امریکا مبتنی بر آن زیر ساخت و محیط حمایتی لازم برای اقدام تعاونی ها را فراهم می کند.

۳. تاریخ مختصر تعاونیها در امریکا

تعاونیهای ارگری در امریکا در اوائل قرن نوزده (۱۸۰۰)، توسط برخی از نخستین اتحادیه های کارگری امریکای شمالی سازماندهی شدند. نخستین اتحادیه ها در امریکا از دل اصناف بیرون آمدند و از اینرو هم استادکاران و هم شاگردان (کارآموزان) را که ساختار انسانی مرسوم صنایع آن روزگار بود، شامل می شدند. این اتحادیه ها در اساس سازمانهایی برای کمک متقابل به هم بودند. اما در مرحله بعدی که استادکاران به رؤسا تبدیل شدند، شاگردان از تعاونیها بیرون آمدند و سازمانهای جداگانه ای را تشکیل دادند. تحول بعدی این سازمانها بود که به آنچه امروز اتحادیه می نامیم انجامید. آن سازمانها نیز در کمک متقابل به یکدیگر تخصص داشتند. این شاگردان در بسیاری از اعتصابات اولیه اقدام به تشکیل



نیویورک، ۱۹۱۲: مقطعه کاری خانوادگی

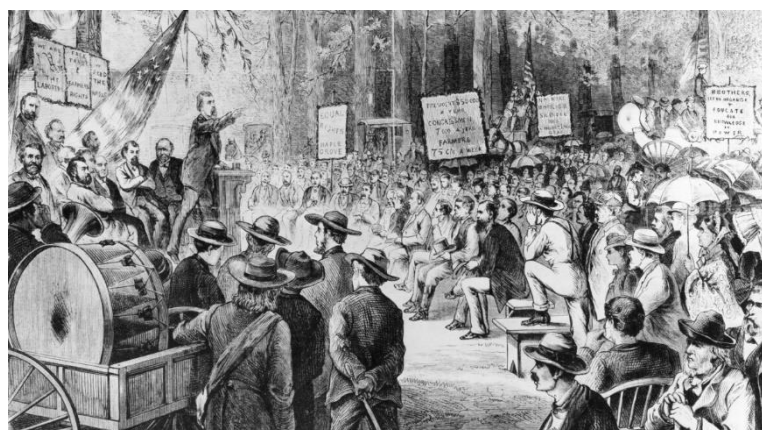
تعاونیهای کارگری می کردند: گاه اتحادیه هایی موقتی برای تقویت خودشان در دوران اعتصاب و گاه اتحادیه های ماندگار. این واقعیت که بیشتر تولیدات صنعتی هنوز با دست افزارهای نسبتاً ساده صورت می یافت، کار این تعاونیها را تسهیل می کرد.

تعاونیهای کارگری در سالهای دهه ۱۸۳۰، در واکنش به نابرابریهای ناشی از برآمد سیستم سرمایه داری و فقر و ناتوانمندی همزمان طبقه کارگر، به یک جنبش مدرن با رسالت اجتماعی گسترده تبدیل شدند. نخستین سازمان ملی (سراسری) کار، یعنی اتحادیه ملی کارگری (NTU: National Trades' Union) دست به ترویج ایده تعاونیهای کارگری زد. در اوایل

دهه ۱۸۷۰، مدت کوتاهی پس از خاتمه جنگ داخلی، اتحادیه ملی کارگری دست به بازسازی جنبش تعاونیهای کارگری زد و رسالت آن را صراحت و تیزی بخشید. در اوایل دهه ۱۸۸۰ تعاونیهای کارگری بزرگترین جلوه و تجلی شان در جنبش کارگری را در سازمان *شوالیه‌های کار* (KOL) - بزرگترین سازمان کارگری جهان در آن زمان، که شبکه‌ای متشکل از ۲۰۰ تعاونی صنعتی را سازماندهی می‌کرد - کسب کردند. این دوران، دوران تسلط صنعتگران بزرگ موشوم به "بارون‌های دزد"، تنشهای عظیم اجتماعی بود و جنبش تعاونی شوالیه‌های کار در جبهه مقدم این تنشها قرار داشت.

در دوره استعماری (منظور دوران پیش از استقلال است) اولین دولتهای امریکا زیر سلطه بزرگان تاجر و بانکدار و زمینداران بودند. این نخبگان تا چند دهه پس از استقلال امریکا، بر دولت فدرال و دولتهای محلی کنترل داشتند. با سلطه فزاینده سیستم سرمایه داری صنعتی در جریان قرن نوزدهم، صاحبان صنایع و راه آهن نیز در اعمال نفوذ بر حکومت برای نیل به منافع خویش به دیگر گروه‌های صاحب امتیاز پیوستند. حکومت به طور کلی، زیر کنترل این نخبگان قدرتمند، به منازعات آشتی ناپذیر با جنبش تعاونی برمی‌خاست. کنترل دولتهای ایالات و دولتهای محلی در سراسر قلمرو ملی متفاوت بود و قدرتهای منطقه‌ای برای کسب جایگاهی در قدرت ملی با یکدیگر رقابت می‌کردند. برای کارگران معمولی دموکراسی چیز چندان بیشتری از یک ویترین نبود. با کارگران صرفاً به عنوان کار ورودی به ماشین اقتصاد رفتار می‌شد. در دوره استعماری، بخش بزرگی از نیروی کار اولیه را خدمتکارانی تشکیل می‌دادند که برای ورود به امریکا، به اسارت موقت تن داده بودند. این نیروها تدریجاً در شمال با کارگران مزدی (که شامل کار کودکان و کار اجباری زندانیان نیز می‌شد) و در جنوب با بردگان جایگزین شدند. سیستم سرمایه داری، ایدئولوژی پیروزمند در جنگ داخلی، به بردگی عریان و رسمی پایان داد و "آزادی" مبتنی بر سیستم مزد را به جای آن نشاند. مناسبات بین کارگر و کارفرما شکل ظریف تری از اسارت بود که در آن کارگران خود را برای دوره‌های زمانی معین و تحت شرایط مشخص به کارفرما اجاره می‌دادند. این سیستم شامل اشکال دیگری چون مقاطعه کاری، کشت اشتراکی، کشت اجاری و اشکال مختلف قرارداد کار می‌شد. فقر، آن مکانیزم اجتماعی‌ای بود که افراد کافی را برای این "اسارت موقت" و ادار می‌کرد. سیل بی پایان مهاجران به امریکا، هدیه به ظاهر پایان ناپذیری به سیستم از قربانیان داوطلب بود؛ و جنبش اتحادیه‌ای نوعی از شورش بردگان مزدور.

در دهه‌های پس از جنگ داخلی، برپائی تعاونی‌های کارگری به استراتژی عمومی جنبش کارگری تبدیل شده بود. سازمان *شوالیه‌های کار* همزمان با مبارزه برای دستمزدهای بالاتر و شرایط کاری بهتر، همچنین می‌کوشید زنجیره وسیعی از تعاونی‌ها را ایجاد کند. مأموریت این تعاونیها این بود که آنچه را که "بردگی مزدی" می‌نامیدند لغو، و دموکراسی محل کار را، که تعاون مشترک المنافع نام گرفته بود، جایگزین نظام دستمزدی سرمایه داری کنند. این مفهوم به موازات رشد جنبش سوسیالیستی در همان دوره، که مضموناً با آن مرتبط بود، به طور خودکار در امریکا پدید آمد. ایده تعاون مشترک المنافع بر انجمن آزاد شرکتها در اقتصاد بازار استوار بود، که در آن دولت به وظایف زیربنایی و خدمات عمومی، مانند نگهداری و مدیریت سیستم‌های آب، جاده‌ها، راه آهن و غیره را به عهده دارد. این ایده با ایده سوسیالیسم، به این معنا که دولت کل اقتصاد را با همه کارگران به عنوان کارمندان دولت اداره کند، اساساً متمایز بود. ایده تعاون مشترک المنافع یک ایده جفرسونی بود.



یکی از میتینگهای دهقانی در غرب امریکا که در سال ۱۸۶۷ توسط "کلبه روستائی" (انجمن دهقانان) سازمان داده شد

در همان دوران، بین سالهای ۱۸۶۶ و ۱۸۹۰، خرده کشاورزان امریکا نیز در جنبشهای تعاونی با همان انگیزه‌ها، استراتژیها و اهداف متشکل شدند. به یمن قانون "مزرعه داری خانگی" آبراهام لینکلن جامعه روستائی امریکا در آن زمان اساساً از مزارع خانوادگی آزادی تشکیل می‌شد، که برای تأمین نیازهای عمومی و بازاریابی برای محصولات شان در تعاونیها متشکل شده بودند. مخالفان آنها، راه آهن، بانکداران، دلالها و واسطه‌ها بودند. سازمانهای اصلی کشاورزان ابتدا *نشال گرنج* (National Grange: کلبه ملی) و سپس *ائتلاف دهقانی* بودند. تعاونیهای

دهقانی، به موازات جنبش اتحادیه‌ای، وظیفه اصلی خود را سازماندهی یک ساختار بدیل اقتصادی می‌دانستند که بتواند

به جای ساختار موجود بنشینند: شبکه گسترده و محکمی از تعاونی ها که بتواند اهرم رهایی آنها از ستم اقتصادی باشد. مایکل شوارتز، مورخ آمریکائی، تجربه/ائتلاف دهقانی را "متهورانه ترین نهاد معارضی نامیده است که تاکنون توسط یک جنبش اعتراضی آمریکائی بروز یافته است".

با گسترش و تحول جنبشهای کارگری و دهقانی، جنبش تعاونی مصرف نیز به عنوان جریان سوم در جنبش تعاونی شکل گرفت. البته جنبش تعاونی مصرف خرده فروشان در همان دوره های اولیه مستقلاً در آمریکا شروع شده بود، اما در جنگ قیمت ها با رقبای سرمایه دار نابود شده بود. بعدها تعاونی های مصرف با پیشه کردن سیستم روچدیل Rochdale بریتانیا، که مبتنی بر حفظ قیمت ها در حدود نرخ بازار و اعطای تخفیف به مشتریان عضو بود، توانستند به موفقیت هایی دست یابند. فروشگاه های تعاونی که توسط سازمانها و اتحادیه های دهقانی اداره می شدند موفقیت ای چشمگیری داشتند. اما سوی دیگر رویکرد روچدیل این بود که این فروشگاه ها توسط کارگران و کارمندان اداره می شدند که لزوماً اعضای تعاونی نبودند. این رویکرد به یک نسخه بدیل برای ایده تعاونی مشترک المنافع تبدیل شد. چنان که پیشتر گفته شد، طبق ایده مذکور تعاونی های عظیم مصرف مالک تمام کارخانه ها و مزارع بودند و سیستم دستمزد در آن لغو نشده بود، بلکه عمومیت یافته بود. جنبش تعاونی مصرف با این چرخش آنچه را که هدف اصلی جنبش تعاونی کارگری بود، یعنی دموکراسی محل کار و رهایی کارگران از بردگی مزدی، کنار گذاشت.

شوالیه های کار در ۱۸۸۶-۱۸۸۷، با اعتصاب سراسری اول ماه مه برای ۸ ساعت روز در سال ۱۸۸۶ و سپس شورش "هایمارکت" و سرکوب قطعی آن شکست خوردند. متعاقباً تعاونی های کارگری وابسته به شوالیه های کار نیز توسط ترکیبی از نیروهای نظام سرمایه داری و دولت نابود شدند. این پیروزی نهایی سرمایه داری صنعتی در ایالات متحده و پایان دورانی بود که کارگران صنعتی فکر می کردند می توانند این نظام را از نظر اقتصادی شکست دهند و با ایجاد یک سیستم تعاونی موازی بدیل، از طریق رقابت مسالمت آمیز بر سرمایه داری غلبه کنند. با زوال شوالیه ای کار، جنبش کارگری آمریکا بر پایه ای متفاوت از جنبش اروپایی ادامه یافت. جنبش سوسیالیستی و احزاب کارگری در بخش اعظم اروپا به نیروی مطرح و جاافتاده ای در صحنه سیاسی تبدیل شده بودند، در حالی که در آمریکا از جریان اصلی سیاست حذف شدند. چنان که کیم ووس، مورخ، در کتاب *تکوین استثناینداری آمریکایی* می نویسد: "مناسبات کارگر و کارفرما، و سیاست کارگری در آمریکا استثنایی اند، فقط به این علت که در مبارزات طبقاتی سالهای ۱۸۸۶ و ۱۸۸۷ کارفرمایان پیروز شدند."

غلبه سرمایه داری بر سیستم تعاونی در مناطق روستایی آمریکا چند سال بعد تکمیل شد: زمانی که سازمان *ائتلاف دهقانی* نیز شاهد نابودی تعاونی های خود و شکست شبکه آنها در مقابله با ائتلافی از بانکداران، عمده فروشان و تولیدکنندگان بود که اعتبار، منابع، و تأمینات آنها را قطع کردند و امکان دادوستد را از آنها سلب کردند.



تظاهرات "انجمن صنفی زنان تعاونی" علیه دولت محافظه کار در انگلستان

ائتلاف دهقانی و شوالیه های کار دست به بازی با آخرین کارت باقیمانده شان زدند: آنها با تشکیل ائتلافی در قامت یک "حزب سوم"، وارد سیاست های انتخاباتی شدند و در سازماندهی حزب *پوپولیزست*، که موفق ترین حزب سوم در تاریخ آمریکا بوده است، نقش اساسی داشتند. اما در نهایت به دموکرات ها پیوستند و در سال ۱۸۹۶ در رساندن ویلیام جنینگز برابان به ریاست جمهوری با اختلافی حاشیه ای ناموفق ماندند.

پس از انقراض شوالیه های کار، فدراسیون کار آمریکا (AFL)، که بجا مانده بود، تسلط

خود را بر جریان اصلی جنبش کارگری ایالات متحده آغاز کرد. این سازمان ایده لغو سیستم دستمزد را کنار گذاشت و به جای آن بر مذاکره فقط بر سر قراردادها و شرایط کاری تمرکز کرد. برخی از اتحادیه های عضو *کارگران صنعتی جهان (IWW)* و دیگر سازمانها به مبارزه برای آزادی کارگران و دموکراسی در محل کار ادامه دادند، اما این سازمانها به جای ایجاد تعاونی، به دنبال تصرف صنایع موجود یا اعمال کنترل بر آنها بودند.

در قرن بیستم، جنبش تعاونی مصرف به فلسفه غالب در جنبش تعاونی در ایالات متحده تبدیل شد. این ایده توسط *لیگ تعاون (CL)*، که مهمترین سازمان هماهنگ کننده و آموزشی ملی بود، به وسعت ترویج شد. *لیگ تعاون* در بخش اعظم

قرن بیستم تعاونی‌های کارگری و حتی تعاونی‌های بازاریابی کشاورزان را نادیده گرفت و از ایجاد آنها سر باز زد. البته این سازمان تعاونی‌های خرید و تأمین برای کشاورزان را می‌پذیرفت و با این نوع تعاونی در همان چارچوب عمومی نگاهش به تعاونی مصرف کنار می‌آمد.

جنبش تعاونی مدرن همزمان با جنبش ایالات متحده در سایر کشورهای صنعتی توسعه یافت. مثل هر پدیده دیگری این جنبش نیز در هر کشوری مشخصه‌های خاص خود را داشت که ارتباط مستقیمی با سطح صنعتی شدن هر کشور داشت. فرانسه ابتدا تحت تأثیر ایده‌های پرودون و سپس آنارکوسندیکالیسم، از نظر تمرکز بر تعاونی‌های کارگری، خودیاری و همبستگی شبیه ایالات متحده بود. جنبش در آلمان بر بانک‌ها و اعتبار برای کشاورزان، صنعتگران و کارآفرینان کوچک متمرکز بود. جنبش تعاونی در ایتالیا ترکیب متنوعی از تجربیات کارگری، کشاورزان، بانکداری و تعاونیهای مصرف بود، به علاوه کلیسای کاتولیک بود که در نهایت دست به سازماندهی یک جنبش تعاونی موازی زد. جنبش در بریتانیا تقریباً همزمان با ایالات متحده آغاز شد و در دهه ۱۸۳۰ پای هزاران صنعتگر، کشاورز و بسیاری از اتحادیه‌های کارگری را به جنبش تعاونی کشید، که موفق شد به عنوان بخش قابل ملاحظه‌ای از نیروی کار را با پایگاه‌های قدرتمندی در لندن و بیرمنگام در بازار کار سازمان دهد. به موازات این جنبش، جنبش دیگری موفق به ایجاد/تحدیه عالی/سراسری کارگران شد، که یک سازمان چتری بود. این سازمان بلافاصله درگیر مبارزات کارگری شد و مورد حمله شدید کارفرمایان و دولت قرار گرفت. تحت فشار این دو نیروی اخیر، هر دو جنبش نامبرده از هم پاشیدند. جنبش تعاونی بریتانیا بعداً در دهه ۱۸۴۰ در راجدیل احیا شد، و به عنوان یک جنبش تعاونی مصرف موفقیت بزرگی یافت و با اتخاذ مشی‌ای مصالحه جویانه، یعنی تهدید نکردن بازار و کنار گذاشتن دموکراسی محل کار، برای خود جایگاه معتناهی ایجاد کرد. موفقیت بریتانیا منجر به تسلط فلسفه تعاونی مصرف بر بسیاری از جنبشهای تعاونی بین المللی و همچنین جنبش ایالات متحده در طول قرن بیستم شد، و این در حالی بود که تعاونی‌های کارگری و دموکراسی محل کار به قلمرو "روپاردازان غیر عملی و گروه‌های رادیکال" تبدیل شدند.

۴. معامله جدید (نیو دیل New Deal) و جنبش تعاونی

در اواخر سومین دهه از قرن بیستم، هنگامی که اقتصاد در ایالات متحده آغاز به فروپاشیدن کرد، جنبش تعاونی «خودیاری» که بر کمک متقابل و مبادله کالا تأکید داشت، به سرعت در میان بیکاران و پاره کاران گسترده شد. این جنبش به واقع یک جنبش توده‌ای خودجوش بود. تعاونیهای تشکیل یافته کالاهای مختلفی را هم برای مبادله و هم برای استفاده شخصی تولید می‌کردند، و مبادلات را بین کارگران و کشاورزانی سازماندهی می‌کردند که خود آنان برای دریافت سهمی از محصول در تولید آنها کار می‌کردند. این تعاونیها در بسیاری از مناطق در سراسر کشور ظهور کردند و به بخشی از زندگی روزمره بسیاری از مردم تبدیل شدند. پول کمیاب بود و این تعاونیها گاه از چک و سفته استفاده می‌کردند. در پایان سال ۱۹۳۲، سازمان‌های خودیاری در ۳۷ ایالت با بیش از سیصد هزار عضو تشکیل شده بودند. یک نظرسنجی در دسامبر ۱۹۳۴، ۳۱۰ گروه از تعاونیهای خودیاری را شمارش کرد که حدود دو سوم آنها در کالیفرنیا بودند و بیش از نیم میلیون عضو داشتند.

رکود بزرگ دهه ۱۹۳۰ و معامله جدید (نیو دیل) رابطه بین دولت و تعاونی‌ها را در ایالات متحده برای یک نسل تغییر داد. در حالی که جنبش تعاونی در میان مقامات منتخب مردم همیشه طرفداران محدودی داشت، اما دولت به طور کلی نهادی حمایت کننده از تعاونیها محسوب نمی‌شد. با "نیو دیل" بود که جنبش تعاونی آمریکا برای اولین بار در بالاترین سطح دولتی مورد حمایت قرار گرفت. نیو دیل همچنین حامی بزرگ جنبش کارگری بود و در عین حال به مقررات جالافتاده و مستحکم دولتی نظام سرمایه داری وفادار بود.

برنامه روزولت کمک بزرگی به تعاونیهای کشاورزان روستائی بود. اما تعاونیهای شهری جای شامخی در برنامه مذکور نداشتند. مقدم بر همه آنها، تعاونیهای کارگری تماماً از این برنامه کنار گذاشته شده بودند. نیو دیل خط جدائی را بر تعاونیهای قرار داده بود که سیستم دستمزد را به چالش کشیده بودند.

یکی از نخستین اقدامات نیو دیل ایجاد یک بخش "تعاونی‌های خودیاری" (بر اساس قانون فدرال برای کمکهای اضطراری)، برای ارائه کمک‌های فنی و کمک‌های مالی به تعاونی‌های خودیاری و انجمن‌های مبادله‌ای بود. "پروژه‌های جمعی" برنامه‌ای در کالیفرنیا بود که چندی از صنایع تعاونی مانند آسیابهای چوبی، یک کارخانه مونتاژ تراکتور،



فلینت، میشسگان، ۱۹۳۶: عکسی از "تحصن فلینت". بیش از ۱۳۶ هزار کارگر جنرال موتورز در این تحصن شرکت داشتند

یک کارخانه رنگ و کارخانه های جوراب بافی را شامل می شد. اگرچه قانون پیشگفته تصریح می کرد که از تسهیلات تولیدی فراهم آمده مبتنی بر این قانون، نمی توان در معاملات پولی استفاده کرد، اما گروه های تعاونی خودیاری معمولاً سعی می کردند هر آنجا که ممکن بود به مبادلات پولی دست بزنند، در عین حال که برای استفاده خودشان کالا تولید کنند. این کیفیت توانایی بسیاری از تعاونیهای خودیاری را برای آن که به واقع به عنوان تعاونی عمل کنند، تضعیف کرد، زیرا پول نقد مورد نیاز هر نهاد و هر کس بود. در برخی از موارد تعاونیهای تحت پوشش "قانون فدرال برای کمکهای اضطراری" می توانستند از صندوق مربوطه پول دریافت کنند، اما فقط برای تولید اقلامی که خود به آنها نیاز داشتند.

سازمان اعتبارات کشاورزی در سال ۱۹۳۳ برای کمک به تعاونی ها بانک هایی را تأسیس کرد که تأثیر بسیار مهمی بر جنبش تعاونی کشاورزان داشت. این سازمان، با یک بانک مرکزی و دوازده بانک منطقه ای، به سیستمی تحت کنترل اعضا برای تأمین نیازهای مالی، تلفن و برق تعاونیهای کشاورزی تبدیل شد. سازمان مذکور با سرمایه اولیه دولت راه اندازی شد و پس از آن به سازمانی خودیار فرارفت. بانکها اجازه نداشتند به تعاونیهای مصرف و صنعتی کمک کنند. تا پایان قرن بیستم بانکهایی که به تعاونیها کمک می کردند، به نهادی ضرور برای سازماندهی و تثبیت تعاونیهای کشاورزی باقی ماندند. در سال ۱۹۳۵ سازمان امنیت کشاورزی تأسیس شد، که در ابتدا بخشی از سازمان اسکان مجدد بود. سازمان اخیر مبارزه با فقر روستایی را به عهده داشت. سازمان امنیت کشاورزی با ایجاد ۲۵۰۰۰ تعاونی از انواع گوناگون به سازمانی حدود چهار میلیون کشاورز کم درآمد کمک کرد. اداره برق روستایی در سال ۱۹۳۵ برق رسانی تعاونی را در مناطق روستایی ترویج کرد. در آن زمان تنها حدود ۱۰ درصد از خانه های روستایی از این دست خدمات برخوردار بودند، اما تعاونی های برق محلی توانستند تا پایان سال ۱۹۳۹ از طریق وام های اداره برق روستائی تقریباً به ۳۰۰۰۰۰ خانوار یا ۴۰ درصد خانه های روستایی برق برسانند.

اگرچه حمایت نیو دیل از تعاونیهای کشاورزی در ترمیم اقتصاد روستایی در مواجهه با بحران بزرگ اثر محسوسی داشت، اما کنار گذاشتن تعاونیهای کارگری و شهری از این کمکها تنها به تداوم وضع کارگران در ناتوانی و وابستگی آنان به مسکنها و برنامه های کاری دولتی انجامید.

باوجودی که امکانات تولید صنعتی در سراسر کشور از کار بازمانده بودند، نیو دیل هرگز از این ایده حمایت نکرد که کارگران کنترل این صنایع را با حمایت و مشارکت دولت تحویل بگیرند و آنها را به عنوان تعاونی دوباره راه اندازی کنند. موج مشهور تصرف کارخانه ها توسط کارگران با هدف شناسایی اتحادیه ها برخاست. این موج در سالهای ۱۹۳۶-۱۹۳۷ با اعتصاب تحصن فلینت (Flint) علیه جنرال موتورز آغاز شد و طی آن اعتصاب کنندگان چندین کارخانه را به مدت ۴۴ روز اشغال کردند و موفق به دفع حملات پلیس و گارد ملی شدند. تحصن فلینت با به رسمیت شناختن اتحادیه کارگران متحد اتومبیل سازی توسط جنرال موتورز به پایان رسید. به دنبال این موفقیت، در سال ۱۹۳۷ موجی از تحصن ها برخاست که در آن بیش از ۴۰۰۰۰۰ کارگر، بسیاری کارخانه ها و محلهای کار دیگری را در سراسر کشور اشغال کردند. این موج با اعلام حکم دادگاه ها و هیئت ملی روابط کار دایر بر غیرقانونی بودن تحصنها و صدور اجازه اخراج اعتصاب کنندگان فروکش کرد و سرانجام خاتمه یافت. بسیاری از ابزارهای قدرتمند دیگری که کارگران آمریکایی در دهه ۱۹۳۰ برای تشکیل اتحادیه از آنها استفاده می کردند، در دهه های بعد از بین رفتند.

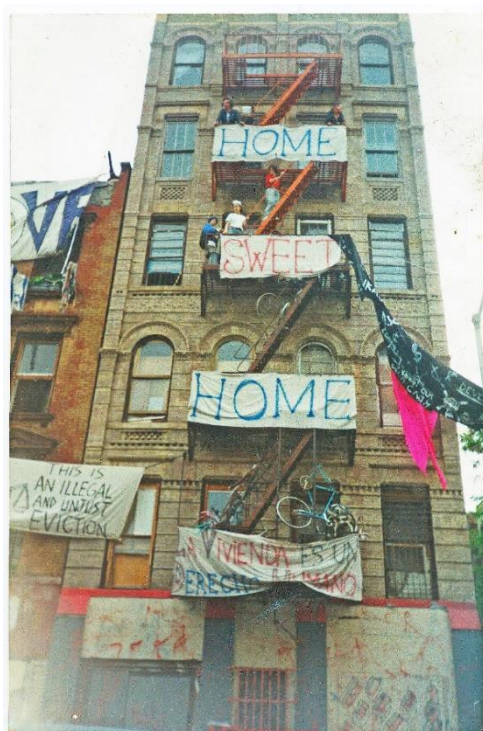
نیروهای ارتجاعی از همان شروع نیو دیل بطرز خستگی ناپذیری برای توقف آن کوشیدند و پس از جنگ جهانی دوم موفق شدند تکه تکه آن را برچینند. تعدادی اندکی از تعاونیها توانستند از جنگ گذر کنند و باقی نمانند. آنهایی که باقی مانده بودند، مورد هجوم "سگان مک کارتیس" قرار گرفتند و بسیاری از آنها از هرگونه ارتباط با جنبشهای اجتماعی "پاکسازی" شدند. مقررات دولتی در باره سرمایه، شرکتها و بازار یک به یک لغو شدند و این در حالی بود که سازمانهای کارگری

با وضع قوانین و مقررات جدید تضعیف و سرانجام از میان برداشته شدند. تعاونیهای کشاورزان خرد در قامت شرکتهای فزاینده کشت تجاری با دشمنی قهار روبرو شدند.

در دهه های ۶۰ و ۷۰ قرن گذشته نسل جدیدی از مردمان، با خلق ساختارها و تعاریف خاص خود، ملهم از یک جنبش سیاسی اپوزیسیونی نوین و به نوبه خود به عنوان نیروی این جنبش، به کشف مجدد تعاون، همکاری و جمع گرایی نائل شد. سالهای دهه ۶۰ به طریقی منحصر به فرد به منظری از آمریکا جان تازه ای بخشید که، اگرچه در آن زمان برای بیشتر افراد ناشناخته بود، اما قویاً رویاهای تعاونیهای قدیم را منعکس می کرد. این تعاونیها و جمعهای جدید، مانند گذشتگان، به مبارزه ای برای تثبیت هویت دوگانه خود – از سوئی به عنوان تعاونی "صاف و ساده" و از سوی دیگر به عنوان یک جنبش اجتماعی رادیکال برخاستند. مهمترین نقطه عطف برای تعاونیهای جریان اصلی در آن دوره، تأسیس بانک تعاون ملی تحت ریاست کارتر در سال ۱۹۷۸ برای خدمت رسانی به انواع تعاونیهای غیرکشاورزی بود.

اندکی پس از آن، کشور چند دههها چرخش طولانی به سمت راست را زیر ردای خفهکننده ریگانسیم و وعدههای دروغین آن برای رفاه از طریق سرمایه‌داری مقررات زدانی شده تجربه کرد... تا این که سرانجام در سال ۲۰۰۸ حباب ترکیب و اقتصاد سقوط کرد.

۵. جنبش [اشغال] خانه های شهری در نیویورک



یک آپارتمان اشغال شده

موفق ترین جنبش تعاونی رادیکال معاصر در ایالات متحده، یک جنبش محلی است که در چهار دهه گذشته جاری بوده و با روحیه الهام بخش مردمی شورشی رهبری می شده است: اشغال خانه های خالی شهری و ترمیم و استفاده از آنها در نیویورک که شکل یک جنبش تعاونی با سهام محدود را یافته است.

در اواسط دهه ۱۹۶۰، بسیاری از صاحبخانههای نیویورک ساختمانهای آپارتمانی خود در محلههای کم درآمد را رها کردند، زیرا این خانه ها را چندان سودآور نمی دانستند. در آن دهه و تا پایان آن سالانه به طور متوسط ۳۸۰۰۰ واحد مسکونی متروکه می شدند. مقامات شهر به دلیل عدم پرداخت مالیات این خانه ها و تخلفات جدی از مقررات مربوطه مالکیت آنها را به عنوان "آخرین صاحبخانه" به عهده گرفت. در سال ۱۹۶۹، گروهی از مردم ساکن خیابان ۱۰۲ شرقی در مانهاتن، که عمدتاً از خانوادههای پورتوریکویی تشکیل شده بودند، با اقدام مستقیم دو ساختمان را تصرف کردند و با تشکیل تعاونی مبتنی بر "سهام زحمت" شروع به بازسازی آنها کردند. این اقدام بلافاصله به جنبشی در محل و محلات همسایه فراوانید. در سال ۱۹۷۰ گروه های دیگری از مردم، با شعار "حق همگانی برای داشتن جایی برای زندگی" دست به تصرف خانه های خالی در خیابانهای ۱۵، ۱۱۱ و ۱۲۲ غربی، و در طول خیابان ۸۷ جاده کلمبوس زدند. مقامات شهر با بیرون راندن بیشتر ساکنان متحصن و اکشن نشان دادند،

اما اعتراض گسترده به این اقدام مقامات منجر به اعطای کنترل مدیریت برخی از ساختمانها به سازمانهای اجتماعی برای بازسازی آنها توسط خود "مستأجران" شد. چندین سازمان غیرانتفاعی توسعه تعاونی از جمله هیئت کمک به خانه های شهری (UHAB) تشکیل شدند و به سرعت به سازمانهایی مؤثر تبدیل شدند. در سال ۱۹۷۳، ۲۸۶ ساختمان به عنوان خانه های مشمول "اشغال خانه های شهری" در نظر گرفته شدند، اما موانع تأمین مالی برای بازسازی آنها موجب کاهش قابل توجه این تعداد شد و تنها ۴۸ گروه از ساکنان آتی ساختمانهای مورد نظر موفق به ایجاد تعاونیهای کم درآمدی با سرمایه محدود، و تصاحب خانه ها و بازسازی آنها شدند.

در دهه ۱۹۸۰، گروه هایی از مستأجران نیویورک بسیاری از عملیات "اشغال و اسکان" را رهبری کردند. آنها ابتدا ساختمانهای متروکه را "غیرقانونی" تصرف می کردند و دست به بازسازی خانه می زدند. تا سال ۱۹۸۱، شهر صاحب حدود ۸۰۰۰ ساختمان اشغال شده بود، که جمعاً شامل حدود ۱۱۲۰۰۰ آپارتمان بودند و حدود ۳۴۰۰۰ واحد از آنها اشغال شده بودند. به یمن تلاش گروههای کنشگر مسکن، به ویژه UHAB، سرانجام مقامات شهر برنامه [اشغال] خانه های

شهری را با فروش ساختمان‌ها به مستأجران ساکن آنها به ازای زحمت انجام شده و یک مبلغ نمادین، از طریق "سازمان همسایگان" یا یک سازمان توسعه غیرانتفاعی که غالباً کار بازسازی را مدیریت کرده بودند، قانونیت بخشیدند. تا سال ۱۹۸۴، در چارچوب "برنامه اجاره موقت به اشغال کنندگان" ۱۱۵ ساختمان به عنوان تعاونی مستأجران با سهام محدود خریداری شده و ۹۲ ساختمان دیگر نیز در دست رسیدگی قرار گرفته بودند. ساکنان این خانه‌ها از کمک‌های فنی، آموزش مدیریت و پشتیبانی همه جانبه UHAB برخوردار بودند. گروه‌های "خودمختار اشغال کننده" به اشغال ساختمان‌ها ادامه دادند، به طوری که در دهه ۱۹۹۰ حدود ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ ساکن منفرد در ۳۲ ساختمان در قسمت شرقی شهر همچنان خانه‌هایی را در اشغال داشتند. صدها تن از کارگرانی که از آمریکای لاتین به نیویورک آمده بودند، همراه خانواده هایشان خانه‌هایی را در بروئکس جنوبی اشغال کردند. اوائل این دهه واکنش مقامات شهر با "باد سیاسی دیگری که وزیدن گرفته بود"، دستخوش تغییر شد. برخی از ادارات شهر دست به اعمال محدودیتهایی برای اشغال کنندگان زدند و حتی بسیاری از آنان را از خانه‌ها بیرون کردند، اما برخی از گروه‌های اشغال کننده در برابر اخراج با موفقیت مقاومت کردند. در تداوم دهه ۹۰، مقامات شهر حمایت خود از اشغال کنندگان خانه‌ها را تجدید کرد. تا سال ۲۰۰۲ بیش از ۲۷۰۰۰ خانواده نیویورکی زیر چتر تعاونیهای کم درآمد در خانه‌های اشغالی زندگی می‌کردند. در طول ۳۰ سال گذشته، UHAB برای تبدیل موفقیت آمیز بیش از ۱۳۰۰ ساختمان به تعاونی‌های دارای سهام محدود تلاش کرده است. در حال حاضر ۴۲ ساختمان دیگر، شامل ۱۲۶۴ واحد مسکونی، تحت پوشش آن قرار گرفته‌اند، که بیشترشان در محلات هارلم و طرف شرق پائین شهر قرار دارند.



از اجتماعات "جنبش کارگران بی زمین"

جنبش [اشغال] خانه‌های شهری مبتنی بر حق سکونت جنبه قانونی یافته است. این حق معمولاً بر زمین‌های دولتی یا زمین‌های بی صاحب قانونی اعمال می‌شود. کسی، مثلاً اشغال کننده یک قطعه زمین، به ازای کار و زحمتی که در یک دوره زمانی معین، معمولاً ۱۰ سال، برای آباد کردن آن می‌کشد، مالکیت زمین یا خرا به دست می‌آورد. در بسیاری از موارد افرادی که دست به اشغال خانه می‌زنند و در آن ساکن می‌شوند، صاحب خانه می‌شوند. حقوق اشغال کنندگان و "اشغال نشینی" قرن‌هاست که بخشی از قوانین عمومی ایالات متحده و

بریتانیا را تشکیل می‌دهد و عمیقاً در تاریخ آمریکا جا افتاده است. با اشغال زمین یا خانه - که در قانون "تصرف نامطلوب" نامیده می‌شود - اشغال کننده آن را بدون اجازه اشغال از مالک قانونی تصاحب می‌کند. اشغال کنندگان با استناد به قانون "تصرف نامطلوب" برای تصاحب قانونی زمین یا ساختمان استفاده می‌کنند. ایده پس این حق این است که شخصی که آشکارا ملکی را برای مدت معینی در اشغال داشته و آن را بهبود بخشیده، بر آن حق مالکیت دارد، حتی اگر آن ملک در اصل به او تعلق نداشته بوده است. در سی روز اول اشغال، اشغال کنندگان قانوناً متخلف محسوب می‌شوند و مثلاً اگر صاحب قانونی‌ای وجود داشته باشد، آنها اقامه دعوی در دادگاه مجبور به تخلیه می‌شوند. اشغال کنندگان در طول این مدت، معمولاً از حضور دائمی در ملک می‌پرهیزند، در عین حال که به قدر کافی حضور دارند که بتوانند اقدام خود را مستند کنند. پس از سی روز، آنها به حق سکونت - یا حق اشغال کننده - دست می‌یابند. پس از آن در نیویورک چنین است که تنها با حکم دادگاه می‌توان آنها را بیرون کرد، در حالی که در این فاصله ساکنان متحصن دست به نوسازی و بهبود قابل توجه ملک می‌زنند.

اصل حق سکونت در سایر نقاط قاره آمریکا و حتی فراتر از حق مسکن به کار گرفته و جاری شده است. ایده اصلی انقلاب مکزیکی (۱۹۱۰-۱۹۱۷) "زمین از آن کسانی است که روی آن کار می‌کنند" بود و این مفهوم در قانون اساسی مکزیکی به عنوان سیستم ejido یا مالکیت اشتراکی گنجانده شده است. قانون اساسی برزیل (۱۹۸۸) می‌گوید که زمین‌هایی که غیرمولد باقی می‌مانند باید برای "عملکرد اجتماعی و وسیعتری" استفاده شوند. جنبش کارگران بی زمین برزیل (MST) از این حق قانون اساسی به عنوان مبنای قانونی برای اشغال زمینهای بسیاری بهره گرفت. جنبش کارگران بی زمین برزیل (MST)، به عنوان بزرگترین جنبش اجتماعی امروز در آمریکای لاتین با حدود ۱/۵ میلیون عضو، از سال ۱۹۸۵ زمین‌های بلااستفاده را به طور مسالمت آمیز اشغال کرده، بیش از ۳۵۰۰۰۰ خانوار را در ۲۰۰۰ شهرک

صاحب زمین کرده، و حدود ۴۰۰ انجمن تعاونی برای تولید کشاورزی، بازاریابی، خدمات، اعتبار، و همچنین ساخت خانه، مدرسه و درمانگاه ایجاد کرده است.

۶. جنبش اخیر اشغال کارخانه ها

همان مفهوم گری پست اشغال خانه های خالی، توسط جنبش "کارخانه ترمیم شده" به صورت اشغال کارخانه ها و دیگر امکانات کسب و کار در امریکای لاتین - مشخصاً در آرژانتین، برزیل، اوروگوئه، مکزیک و ونزوئلا - به کار گرفته شده است. بیشتر این موارد با اشغال کارخانه ها و کسب و کارهای بسته یا ورشکسته توسط کارگران و بستگانشان شروع شده اند و غالباً به عنوان تعاونیهای کارگری بازگشائی شده اند. بسیاری از آنها - خاصه در برزیل، اوروگوئه و ونزوئلا - مورد تأیید و حمایت دولت قرار گرفته اند. امروزه در آرژانتین بیش از ۲۰۰ کارخانه و شرکت اشغال شده وجود دارند که توسط تعاونیهای اداره می شوند که کارگران این مؤسسات تشکیل داده اند. بیشتر آنها مؤسسات اشغال شده سالهای بحرانی ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲ اند. آرژانتین، علیرغم برخورداری کمتر جنبش اشغال کارخانه ها از حمایت و تأیید دولتی، دارای بزرگترین و پربافتترین جنبش معاصر کارگری "اشغال کارخانه ها" در امریکای لاتین است.

موج اخیر اشغال کارخانه ها، پس از موج نخستین سالهای قرن حاضر، در سال ۲۰۰۷ در اونتاریو برخاست، زمانی که کارگران دست به اشغال سه کارخانه بسته شده زدند و صاحب آنها را مجبور به قرارداد پرداخت سنوات کار کردند. در



شیکاگو، ۲۰۰۸: اجتماع کارگران در برابر کارخانه در و پنجره سازی

بدو امر هیچ طرحی برای بازگشائی این کارخانه ها به عنوان تعاونی وجود نداشت. این ایده در سال ۲۰۰۸ در شیکاگو در امریکا پا گرفت. ۲۰۰ کارگر که عضو اتحادیه کارگران متحده صنایع برق بودند، دست به اشغال یک کارخانه در مجتمع بسته شده "دروپنجره سازی ریپابلیک" زدند، خواهان پرداخت حق تعطیلات و سنوات خود و ادامه عملیات کارخانه شدند. آنها را تنها سه روز پیشتر از بسته شدن کارخانه، از این بابت باخیر کرده بودند، در حالی که این امر برابر قوانین فدرال و ایالتی، حداقل ۶۰ روز پیشتر بایست انجام می

یافت. مدیریت همچنین از مذاکره با اتحادیه کارگران در باره بستن کارخانه پرهیز کرده بود. بانک امریکا و دیگر وام دهندگان به مجتمع مذکور، پس از ۶ روز اشغال کارخانه، توافق کردند که حد ۲ میلیون دلار از حقوق کارگران را بپردازند. در این فاصله کارگران راه بازگشائی کارخانه را پیشه کرده و به فکر ایجاد تعاونی کارگران افتاده بودند. آنها همچنین صندوقی به نام "پنجره های فرصت" را برای دریافت کمکهای فنی لازم تأسیس کرده و به مطالعه امکانات مختلف برای شروع مجدد تولید دست زده بودند. اما چنان که نماینده اتحادیه در آن زمان توضیح داد: "این واقعیت که یک جنبش واقعی و گسترده برای اداره شرکتها توسط کارگران در امریکا وجود ندارد، این گیزنه به مراتب دشوارتر از دیگر گزینه هاست".

به عوض بازگشائی کارخانه به عنوان یک تعاونی، شرکتی که متخصص ساخت پنجره های انرژی-کارآمد بود، کارخانه "دروپنجره ریپابلیک" را در ماه فوریه ۲۰۰۹ خرید و آن را بازگشود. یکی از سخنگویان اتحادیه کارگری اعلام کرد که کار تمامی کارگران بیکار شده در کارخانه بازگشوده ادامه خواهد یافت. با این حال اتحادیه کارگران متحد صنایع برق وضعیت جدید را موقعیت مناسبی برای ایجاد یک تعاونی کارگری تشخیص داد. به لحاظ تاریخی، بسیاری از اتحادیه های کارگری تعاونیهای کارگری را نوعی تضعیف موقعیت خودشان ارزیابی می کنند، زیرا، به زعم آنها، تعاونیها خط بین کارگران و مدیریت را کدر می کنند. جنبش کارگری، دستکم در سطح بین المللی، از این تلقی فاصله گرفته است. امروزه سازمان بین المللی کار (ILO)، وابسته به سازمان ملل، قویاً از تعاونیهای کارگری حمایت می کند و تعاون را بخشی از استراتژی برای نیل به اشتغال کامل به شمار می آورد. این سازمان با اتحاد بین المللی تعاون (ICA)، که جنبش بین المللی تعاون را نمایندگی می کند، همکاری نزدیکی دارد. گرچه جنبش نوین تعاونی در امریکا هنوز در مرحله جنینی به سر

می برد، اما از این پتانسیل برخوردار است که به یک جنبش واقعی تبدیل شود، جنبشی که فقدان آن کارگران کارخانه دروپنجره سازی ریپابلیک را ناکام گذاشت.

یکی از رویدادهای بسیار نویدبخش اخیر، همکاری بین اتحادیه کارگران متحد فولاد (USW) و بخش بین المللی تعاونی موندراگون (Mondragon International) است که در اکتبر سال ۲۰۰۹ اعلام شد. اتحادیه کارگران متحد فولاد بزرگترین اتحادیه آمریکای شمالی (امرکا و کانادا) است و تعاونی موندراگون، در باسک اسپانیا، بزرگترین گروه تعاونی های کارگری در جهان است. به گفته لئو دلیو جرارد، مدیر بخش بین المللی اتحادیه نامبرده، "این دو سازمان در حال بررسی طرق ممکن تشریک مساعی شان اند، و هدف تبدیل تعاونی های اتحادیه ها به مدل تجاری قابل دوامی است که



یکی از تظاهرات "اتحادیه کارگران متحد فولاد"، بزرگترین اتحادیه آمریکای شمالی، که در سال ۲۰۰۹ همکاری استراتژیکی را با تعاونی موندراگون آغاز کرد

بتواند مشاغل آبرومندی ایجاد کند، کارگران را توانمند سازد و حامی اهالی ایالات متحده و کانادا باشد." جرارد ادامه می دهد: "مکرراً دیده ایم که وال استریت شرکت ها را با تخلیه نقدینگی و دارایی هایشان، اضمحلال مشاغل و تعطیل کردن کارخانه ها، شیرۀ جوامع را می مکد. ما به یک مدل کسب و کار جدید نیاز داریم که دست به سرمایه گذاری روی کارگران و روی جوامع بزند." خوسو اوگارتۀ، رئیس مدیر بخش بین الملل موندراگون نیز می گوید: "دیدگاه های این دو مؤسسه، به عنوان مکمل های یکدیگر، می توانند شیوه های تولید در آمریکای شمالی را متحول کنند. ما احساس می کنیم این گام را با الهام و مبتنی بر مجموعه ارزش های مشترک خود با کارگران فولاد برمی داریم، که بارها و بارها ثابت کرده اند آینده متعلق به کسانی است که بینشها و ارزشها را با حیات انسانها پیوند می زنند و این هر سه را در اولویت قرار می دهند."

امروزه بسیاری از امکانات و تسهیلات تولیدی و کسب و کار در سراسر امریکا عاطل مانده اند، و این در حالی است که بیکاری افزایش یافته است. دولت، آینده نوه های ما را به رهن گذاشته است تا با مابه ازای ناچیزی، سیستم بانکی را نجات دهد؛ آن هم عمدتاً همان بانک هایی که مالکیت تسهیلات تولیدی غیر فعال را در اختیار دارند. به نظر نمی رسد گام بزرگی باشد اگر دولت امریکا، مثل مقامات شهر نیویورک، خود را "صاحب آخرین ملجاء" اعلام کند و درهای ده ها هزار کسب و کار تعطیل شده، کارخانه های خوابیده و گارگاه های بسته را، به ازای "تلاش منصفانه"، به روی تعاونی های کارگری باز کند. این اقدام محرک بزرگی است که اقتصاد به شدت به آن نیاز دارد.

۷. نتیجه

جنبش تعاونی امروزی قرن ها تاریخ را به دنبال خود دارد. در عین حال جنبش نوینی از یک نسل نو است. این جنبش، همچون هر جنبش اجتماعی دیگری، فراز و فرود دارد، سر برمی کشد و فروکش می کند. اهداف عمیق آن یک بار برای همیشه کسب نخواهند شد، زیرا جامعه مدام در حال تغییر است: تمام اهداف اجتماعی باید مدام تجدید گردند، و تمام جنبشهای اجتماعی باید از دوره های نوسازی گذر کنند.

برخی از گرایشهای کنونی در جنبش تعاونی، که به جهاتی با جنبش تعاونی تاریخی و تا نه چندان پیشتر از این متفاوت اند، به اختصار چنین اند. جنبش تعاونی:

- ۱- به رسالت خود دایر بر دموکراتیزه کردن محل کار بازگشته است؛
- ۲- ساختارهای تجربی حاصل از تحولات اجتماعی را در جذب می کند؛
- ۳- به عنوان بخشی از استراتژی رسالتمند سازمانهای غیرانتفاعی مختلف در درون آنها جا گرفته است؛
- ۴- کاراکتر جهانی خود را بسط داده و با تبدیل به جنبشی بین المللی تأثیر نیرومندتری را بر جنبشهای ملی به جا گذاشته است؛
- ۵- در کار برقراری اتحاد نزدیکی با جنبش کارگری است؛

۶- از سوئی با دست زدن به اشغال اماکن، زمین، مؤسسات کسب و کار و کارخانه ها، به کنشگری "کنش مستقیم" روی آورده است؛

۷- از سوی دیگر برای ایجاد فضای حمایتی و توانمندساز جهت توسعه تعاونی ها به جلب حمایت دولت اقدام کرده است؛

۸- به عنوان بخشی از یک استراتژی بین المللی برای سازماندهی مجدد اقتصاد جهانی، که در آن تعاونی بخشی پایدار را تشکیل می دهد، و کمک به ایجاد اشتغال کامل برای بیکاران و به حاشیه رانده شدگان در سراسر جهان، مورد حمایت سازمان ملل متحد قرار گرفته است.

* استارت آپ: شرکت یا پروژه ای که توسط یک پیشه ور برای جستجو، توسعه و اعتبارسنجی یک مدل کسب و کار مقیاس پذیر پیش برده می شود. در حالی که اصطلاح "بنگاهداری" به همه مشاغل جدید، از جمله خوداشتغالی و مشاغل که قصد ثبت خود را ندارند، اطلاق می شود، استارت آپ به مشاغل جدیدی اطلاق می شود که قصد دارند فراتر از بنیانگذاران انفرادی اولیه رشد کنند. استارت آپ ها در بدو امر با ابهامات و ناطمینانیهای بسیاری مواجه می شوند و میزان شکست بالایی دارند، اما تعداد کمی از آنها تا نیل به موفقیت و کسب جایی تاثیرگذار ادامه می دهند. (از ویکیپدیا)

تجربه تعاونی موندراگون

نوشته خابیر باراندیاران و خاویر لزاون

۱. مقدمه

شهر موندراگون (Mondragón) در ایالت باسک اسپانیا نام خود را به یکی از مهمترین تجربیات در سازماندهی تعاونیها و خودمدیریتی کارگران در سراسر جهان داده است. جنبش تعاونی موندراگون، که در سالهای دهه ۵۰ قرن گذشته بنیان نهاده شد، با استقرار یک برنامه آموزش فنی - حرفه ای آغاز شد و با ایجاد تعدادی شرکتهای صنعتی، به سرعت گسترش یافت. از آن پس، شبکه تعاونیهای موندراگون مداوماً گسترش یافته است: چه به لحاظ دامنه و گستره فعالیتهای اقتصادی اش و چه به لحاظ تعداد شرکتهائی که شامل می شده است. امروزه این مجموعه تعاونی، شامل بیش از ۱۰۰ شرکت، متجاوز از ۷۴ هزار کارگر و درآمد سالانه ای برابر ۱۲/۵ میلیارد اورو است (این داده ها مربوط به سال ۲۰۱۵ اند). موندراگون دربرگیرنده شرکتهای تعاونی متنوعی است: از کارگاه های تعاونی کوچکی با کمتر از ۱۰ عضو تا شرکتهای صنعتی بزرگی با هزاران کارگر در سراسر دنیا، و در کنار اینها مجموعه ای از سازمانهای پشتیبانی و امداد. موندراگون، با پایبندی محکم به شأن و منزلت هر فرد کارگر و حق حاکمیت کار، تجربه ای عینی از پتانسیل، تواناییها، گرفتاریها و ناکامیهای کار تعاونی را به دست می دهد که در انطباق دائم با شرایط و محدودیت های اقتصاد امروز که به طور فزاینده ای جهانی می شود، عمل می کند.

نوشته حاضر با مکتبی بر زمینه تاریخی شهر موندراگون در زمانی که نخستین تعاونیها در آن ایجاد شدند، و نگاهی به ارزشهای وقت که موجب پاگیری و تحرک تعاونیها می شدند، آغاز می شود. سپس ساختار سازمانی سیستم موندراگون را هم در سطح یک شرکت تعاونی منفرد و هم در سطح هماهنگی گروهی از شرکتهای تشریح می کند. پس از آن گسترش سریع تجربه موندراگون و بین المللی شدن برخی از بزرگترین تعاونیهای آن از سالهای دهه ۹۰ قرن گذشته به این سو تحلیل می شود. نوشته با تحلیل اثرات این روند بر تعادل بین فعالیت تعاونی از یک سو و مبنای سرمایه داری از سوی دیگر در امر سازماندهی تولید ادامه می یابد. سرانجام اثرات بحران اقتصادی ۲۰۰۸ و تداوم آن بر گروه موندراگون، و بر عملیات این سیستم منحصر به فرد از همبستگی درون-تعاونی تحلیل خواهند شد. نتایجی چند در باره چشم اندازهای آتی این تجربه دیرپا و پردامنه مالکیت کارگری و خودگردانی دموکراتیک پایان بخش نوشته خواهند بود.

۲. زمینه های بنیانگذاری و ارزشهای ناظر بر آن



100 Arizmendiarieta 1915-2015

پوستر به مناسبت صدمین سالروز تولد خوزه ماریا آریزمندیاریتا (۱۹۱۵ - ۱۹۷۶)

در سالهای دهه ۴۰ قرن گذشته اسپانیا کشوری بود با زخمی عمیق از یک جنگ داخلی مهیب، که تحت دیکتاتوری خشنی در فقر زندگی می کرد و به زور از بقیه جهان جدا نگه داشته می شد. انجمنهای سیاسی و اتحادیه های کارگری ممنوع شده بودند (الا "سندیکای عمودی" که آن هم توسط دولت تحریم شده بود). جامعه مدنی هر روزه در معرض پیگرد و نظارت تفصیلی پلیس قرار داشت. رژیم ژنرال فرانکو سیاست اختناق حتی شدیدتری را در ایالت باسک، واقع در شمال اسپانیا، اعمال می کرد و علیه هرگونه ابراز وجود نسبت به هویت باسک و سازمانهای اجتماعی خواهان خودمختاری این ایالت جز سیاست سرکوب پاسخی نداشت.

بر چنین زمینه ای بود که نخستین دانه های جنبش تعاونی موندراگون کاشته شدند. نیروی محرکه این جنبش کشیش جوانی به نام خوزه ماریا آریزمندیاریتا (José María Arizmendiarieta) بود، که در سال ۱۹۴۱ پس از تکمیل تحصیلاتش در "حوزه علمی ویتوریا"، که در آن زمان مرکز پیشرو اندیشه های جامعه گرایانه کاتولیکی

در اسپانیا بود، به شهر موندراگون آمد. موندراگون نیز، مثل دیگر شهرهای نزدیک آن در منطقه گیپوزکوا، ترکیبی از

یک سنت صنعتی در پیوندهای عمیق فرهنگی با مناطق روستائی درون این منطق بود. سنت صنعتی گفته شده از اوائل قرن بیستم به یمن تأسیس کارخانه قفل سازی یونیون و مدرسه فنی پا گرفته بود. آریزمندیاریتا با اتکا به این ترکیب خاص از ارزشهای جامعه گرایانه و کارآفرینی اقتصادی، انجام یک سری سرمایه گذاریهای تعاونی را برای تأمین تحصیلات و اشتغال بهتر در منطقه ترغیب و ابتکار کرد.

از دید روشنفکری، آریزمندیاریتا مبانی فلسفی و سازمانگرایانه اش را از مجموعه ای از مکاتب ایدئولوژیک زمانه اخذ کرده بود. در رأس این مکاتب آموزه های اجتماعی کلیسای کاتولیک قرار داشت، که با انتشار منشوری به نام "منشور نوین" (Rerum Novarum) در زمان پاپ لئوی سیزدهم در سال ۱۸۹۱ شأن کار و حق سازماندهی کارگران را تأیید کرده بود. آریزمندیاریتا عناصری از اندیشه های متفکران "شخصیت گرا"ی فرانسوی (به طور خاص ژاک ماریتین و امانوئل مونیر) را به این بستر فکری افزود و این مجموعه را با دو تجربه محلی در آمیخت:

- سنتهای سازمانیابی جمعی باسک، به ویژه آنهایی که در اطراف شهر ایبار شکل گرفته بودند. ایبار یک مرکز صنعتی برجسته و در حال شکوفائی بود که در طول دوره منتهی به جنگ داخلی اسپانی به قطبی برای فعالیتهای سوسیالیستی تبدیل شده بود،
- ارجحیت دادن به شکلهای تعاونی سازماندهی که شاخص فعالیتهای اتحادیه های ملی گرای باسک در دهه های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ بود.

کوشش اولیه آریزمندیاریتا بر استقرار یا بازسازی مؤسسات آموزشی محلی متمرکز بود. او در سال ۱۹۴۳ فعالیتهائی را که متوجه ایجاد یک مدرسه فنی - حرفه ای بودند، هدایت کرد و در سال ۱۹۴۸ دست به تأسیس یک انجمن فرهنگی - آموزشی بنام *لیگ آموزشی و فرهنگی* زد. اوج این فعالیتهای در سال ۱۹۵۲، با گشایش یک مدرسه فنی تازه و پررشته، واقع شد. این ابتکارات آموزشی به زودی جای خود را به فعالیتهای صنعتی سپردند. در سال ۱۹۵۶، گروهی از کارکنان

اتحادیه قفل سازان و دانشجویان سابق مدرسه حرفه ای - فنی پیشگفته دست به ایجاد نخستین تعاونی صنعتی زدند. این تعاونی کارگاههای *اولگور* (و بعدها *لوازم برقی خانگی فاگور*) نام گرفت و به تولید اجاق گاز و هیتر برقی اختصاص داشت. در خلال یک دهه بعد، تعداد فزاینده ای از تعاونیها در اطراف مندرآگون و شهرهای کوچک اطراف آن استقرار یافتند. تعاونیهای آراسات (۱۹۵۷)، اورسا (۱۹۶۱)، لانا (۱۹۶۲)، و ادرلان (۱۹۶۳) برخی از این ابتکارات تعاونی بودند، که غالباً خط تولید تعاونیهائی را که از قبل وجود داشتند، تکمیل یا تکرار می کردند.



مجسمه آریزمندیاریتا در صحن دانشگاه مندرآگون

این جنبش خیلی زود پا به عرصه هائی فراتر

از جوهر تولیدی خود گذاشت. گامهای کلیدی در توسعه آنچه بعداً به *گروه تعاونی مندرآگون* فراروئید، عبارت بودند از ایجاد سیستم تأمین اجتماعی در سال ۱۹۵۸، تأسیس یک مؤسسه اعتباری و بانک پس انداز تعاونی در سال ۱۹۵۹، و استقرار *گروه ولارکو* در سال ۱۹۶۵. این اقدام نخستین کوشش برای هماهنگی فعالیتهای شرکتهای منفرد و جداگانه بود، که مکانیسمی را برای همبستگی بین تعاونی ایجاد کرد. تعاونی مصرف/روسکی در سال ۱۹۶۹ تأسیس شد که در نهایت به بزرگترین شرکت گروه مندرآگون به لحاظ تعداد کارکنان تبدیل شد. در اوایل سالهای ۷۰ قرن گذشته برخی از تعاونیها، مثل *ایکرلان*، تصمیم گرفتند دست به فعالیتهای تحقیقات کاربردی بزنند و برخی از آنها، مثل *لکس*، اقدام به ارائه خدماتی حرفه ای کردند که هدف شان تأمین نیازهای تحقیق و توسعه شرکتهای صنعتی بود. زیرساخت آموزشی و تربیتی گروه در کنار باقی فعالیتهای گروه همچنان به رشد خود ادامه داد. در سال ۱۹۶۲ یک مدرسه پلی تکنیک جدید ایجاد شد و ابتکارات مختلفی در سطح آموزش عالی پیشه شدند که پس از ادغام، سرانجام در سال ۱۹۹۷ به تأسیس دانشگاه مندرآگون انجامیدند.

گرچه تجربه های اولیه در زندگی و فعالیتهای تعاونی عمیقاً با دیدگاه های اخلاقی و سازمانی آریزمندیاریتا عجین شده بودند، اما این تجبیبات مطلقاً از یک برنامه از پیش تعیین شده – یا حتی از یک فلسفه مدیریتی خاص – پیروی نمی کردند؛ بلکه آنها مقدماً شکلی از تجربه عملی بودند: تجربیاتی برای استقرار و تداوم فعالیتهای کارآفرینانه، که از منطری عدالتخواهانه به کارگر به عنوان انسان نظر داشتند و بر مدلهای آزموده و مستحکمی از خودگردانی جمعی اتکا داشتند. یکی از مشهورترین گفته های آریزمندیاریتا این بود که "یگانه پندار یا گفتار نیک آنی است که بتواند به کردار درآید". تجربه موندراگون، به مراتب به عنوان آزمایشی مداوم در کار و مدیریت تعاونی بهتر درک می شود، تا به عنوان نتیجه نوعی برنامه ریزی از قبل موجود.

در واقع، تنها در سال ۱۹۸۷، چندین دهه پس از تجربه تعاونیها و بیش از ده سال پس از مرگ آریزمندیاریتا (۱۹۷۶) بود که جنبش موندراگون دست به تدوین فلسفه خود زد. در این سال بود که نخستین کنگره تعاون (Co-operative Congress)* "اصول مقدماتی" راهنمای تجربه تعاونی موندراگون را، که سندی شامل دو اصل بود، به تصویب رساند.

گفته شد که در سال ۱۹۸۷، چندین دهه پس از تجربه تعاونیها و بیش از ده سال پس از مرگ آریزمندیاریتا (۱۹۷۶) جنبش موندراگون دست به تدوین فلسفه خود زد. در این سال بود که نخستین کنگره تعاون (Co-operative Congress)* "اصول مقدماتی" راهنمای تجربه تعاونی موندراگون را، که سندی شامل ده اصل بود، به تصویب رساند. اصول جنبش اینها بودند:

۱. عضویت آزاد: محدودیتی برای عضویت کسانی که می خواهند در تجربه موندراگون سهیم باشند، مشروط به احترام به اصول پایه ای آن، وجود ندارد؛
۲. سازمان دموکراتیک: برابری کارگران عضو تعاونی، که در انتخاب تمامی ارگانهای نماینده تعاونی مبتنی بر هر عضو یک رأی متجلی می شود؛
۳. اختیار کار: کار عامل تحول آفرین در جامعه و در وجود انسانی، و بنابراین پایه توزیع ثروت است؛
۴. جوهر ابزاری و تبعی سرمایه: سرمایه یک ابزار است و و باید تابع کار باشد؛
۵. خودمدیریتی: کارگران عضو تعاونی باید به امکانات و مکانیسمهای مشارکت در مدیریت شرکتها تجهیز شوند؛
۶. همبستگی در دستمزدها: پرداخت عادلانه و منصفانه مزد کار؛
۷. همبستگی درونی: تعهد به تعاونی در مناسبات با دیگر شرکتها تعاونی؛
۸. تحول اجتماعی: تعهد به تحول جامعه با پیگیری آینده ای آزاد، عادلانه و همبسته؛
۹. جهانگرایی: تجربه موندراگون بخشی از تلاشی وسیع برای صلح، عدالت و توسعه جنبش بین المللی تعاونی است؛
۱۰. آموزش: تعهد به تخصیص منابع انسانی و مالی لازم برای آموزش تعاونی.



این ده اصل، به عنوان ارزشهای پایه ای جنبش موندراگون، چکیده دیدگاه های گفته شده آریزمندیاریتا اند. البته ارزش این اصول به عنوان توصیف اخلاق عملی ده هاهزار کارگر سازنده تعاونیهای موندراگون، موضوع پیچیده تری است. هراس سائزاربیتوریا (Heras Saizarbitoria) در سال ۲۰۱۴ تحقیقی انجام داده است در این باره که اعضای "معمولی" تعاونی این اصول و منشور تعاونی را چگونه تفسیر می کنند. بنا به این تحقیق، فاصله قابل توجهی بین ایده آلهای منعکس در اصول فوق الذکر و زندگی

روزمره تعاونی وجود دارد. سائزاربیتوریا توضیح می دهد که اغلب کارگران عضو این یا آن اتحادیه، منشور تعاونی را خطابه ای سازمانی، بخشی از درآمد رسمی سازمان کلان موندراگون، ناظر به ایده تعاونی و نه در ارتباط مستقیم با تعاونی مشخص خودشان تلقی می کنند: خطابه ای کمابیش منفک از امور جاری تصمیم سازی روزمره. تایلور نیز در تحقیق مشابهی در سال ۱۹۹۴ چگونگی و حدود تأثیر منشور را در موضوع "کارایی" تصمیم سازی دموکراتیک در تعاونیهای موندراگون بررسی کرده است.

این فاصله بین آرمانها و زندگی سازمانی روزمره ابعاد نسلی پرقوتی دارد: در حالی که نسل بنیانگذار موندراگون، به این اصول دهگانه به عنوان بشارتی از یک زندگی تعاونی تجربه شده می نگرد، گروه های جوانتر اعضای تعاونی آنها را به طور فزاینده ای به عنوان بخشی از "خودنمایی" (عرض اندام) تعاونی موندراگون می فهمد. چنی (Cheney) نیز در گزارش تحقیق خود در باره موندراگون، که در سال ۱۹۹۹ انجام داده است، می نویسد: "تعهد" کارگر-صاحبان" به تعاونیها و تعاون هنوز بالنسبه قوی است. اما به نظر می رسد این تعهد رو به افول است، خاصه در کارگران جدید عضو تعاونیها، و تا حدودی در برخی بخشهای کارگران، که به "گارد قدیم" تعاونیها تعلق دارند."

با این حال، پیش از آن که در این راستا پیشتر برویم، لازم است نگاهی دقیق تر به ساختار سازمانی موندراگون و برخی از مهمترین تحولات گروه تعاونیها در سه دهه گذشته بیاندازیم.

۳. ساختار سازمانی

چنان که پیشتر متذکر شدیم، تحول جنبش تعاونی موندراگون با تعقیب طرح از پیش حاضر و آماده ای صورت نگرفت و بازتاب یک فلسفه مدیریتی ثابت و شکل گرفته نبوده است. ساختارهای سازمانی آن بارها متحول شدند و به تناسب تغییرات اثر اوضاع اقتصادی، افزایش شمار تعاونیها و گسترش دامنه فعالیتهاشان، تغییر یافتند. با این حال در اواخر سالهای هفتاد قرن گذشته، یک ساختار سازمانی نسبتاً جاافتاده شکل گرفته بود که شامل یک سری مکانیسمهای استاندارد مدیریتی می شد که برای تمام تعاونیهای موجود، و نیز به هنگام ایجاد تعاونیهای جدید، به کار گرفته می شد.

هر تعاونی موجودیتی خودمختار، و قانوناً مستقل داشت، و عضویت آن در گروه تعاونیهای موندراگون تماماً و همیشه امری به اختیار خودش بود. کارگران عضو شرکتی را ایجاد می کردند و به این عنوان به گروه می پیوستند، یا با پرداخت سهم عضویت فردی خود، به عضویت آن در می آمدند. میزان سهم عضویتها از این شرکت تا آن شرکت متغیر بوده و میزان آن توسط مجمع عمومی هر تعاونی تعیین می شده است. مجمع عمومی عالیتزین قدرت صاحب اختیار تعاونی است. مجمع به هر کارگر عضو امکان می دهد که بر پایه ای برابر – مبتنی بر اصل هر عضو یک رأی – در شکلهی به استراتژی شرکت، و در انتخاب ارگانهای هدایت کننده آن سهم گیرد.

اولین و مهمترین این ارگانه شورای حکام تعاونی است. این ارگان، متشکل از اعضای که در مجمع عمومی توسط کارگران انتخاب شده اند، ارگان دائمی مدیریت تعاونی است و وظیفه آن نظارت بر اجرای تصمیمات گرفته شده توسط مجمع عمومی است. یکی از مسئولیتهای کلیدی شورای حکام انتخاب و انتصاب مدیرکل تعاونی است. مدیرکل تعاونی در بیشتر موارد از منابع بیرون از تعاونی مفروض، و گاه حتی از شرکتهای غیرتعاونی، است. مدیرکل و مدیر عامل در تعاونیهای بزرگ و متوسط شورای مدیریت را شکل می دهند. این شورا عهده دار هدایت امور روزمره تعاونی است، و از آن این انتظار می رود که در انطباق با تصمیمات شورای حکام عمل کند.



۱۹۷۶، موندراگون – دیدار فیدل کاسترو، رهبر کوبا از کارخانه لوله سازی مجتمع تعاونیهای موندراگون

یک ارگان مهم دیگر در امر هدایت تعاونیها شورای اجتماعی آنهاست. این شورا، که متشکل از اعضای تعاونی است، توسط مجمع عمومی انتخاب می شود. شورای اجتماعی ارگانی مشورتی با وظیفه نمایندگی و دفاع از منافع اعضا به عنوان کارمندان شرکت مفروض است. انتظار از شورای اجتماعی این است که در برابر تمرکز

مدیریتی شورای حکام و شورای مدیریت نوعی وزنه مقابل ایجاد کند. اهمیت فوق العاده کارکرد این ارگان وقتی روشن می شود که توجه کنیم تعاونیهای موندراگون اتحادیه های کارگری را به نمایندگی از کارگران عضو به رسمیت نمی شناسند. با این حال قدرت شورای اجتماعی و اقتداری که با آن اعضا را به عنوان کارمند نمایندگی می کند، در تعاونیهای مختلف بسیار متغیر است. کاسمیر (Kasimir) به سال ۱۹۹۶ تحقیق جالب در باره مناسبات موندراگون و رزمندگی کارگری در منطقه انجام داده است.



در آخر باید از یک کمیسیون نظارت نام ببریم که در برخی از تعاونیها وظیفه دآوری و حسابرسی را به عهده دارد. البته امروزه کار حساس و تخصصی حسابرسی غالباً به شرکت‌های متخصص سپرده می شود.

ارگانهای نامبرده ساختارهای هدایت را در یکایک تعاونیهای موندراگون تشکیل می دهند، اما، همچون در هر ساختار دیگری و در هر سازمانی، زندگی سازمانی روزانه در درون این ساختارها اشکال ویژه بسیاری به خود می گیرد. هر تعاونی منفرد غالباً از فرهنگ متمایز و جاقفاده خود برخوردار است. برای مثال، سطح مشارکت کارگران

عضو در مدیریت روزانه تعاونی و هدایت شرکت، ای این تعاونی تا آن تعاونی بسیار متغیر است. در بسیاری از شرکت‌های تعاونی حضور در مجمع عمومی ندرتاً از ۵۰ درصد اعضا تجاوز می کند؛ مگر آن که تصمیمگیری در باره موضوعات استراتژیک مهمی - مثلاً تدوین طرحی برای تأسیس یک شرکت تابعه خارجی - در دستورکار مجمع باشد. در غیر این صورت، یا در صورتی که موضوع تغییری ناگهانی در منابع و امکانات شرکت - اعم از مثبت یا منفی - در میان نباشد، اخذ تصمیمات استراتژیک به شورای حکام سپرده می شود و تمایل این شورا بر آن است که تصمیمات مهم را در مشورت با شورای اجتماعی بگیرد. به عبارت دیگر، این کیفیت در حالت بهینه اش، سیستم کارآ و مثبتی برای دموکراسی نمایندگی کارگران است که در مقایسه با سطح مشارکت کارگران و قدرت تصمیم گیری آنان در بنگاه های سرمایه داری، نمی توان آن را شاهکار تلقی کرد.

همگی تعاونیهای متشکل در گروه موندراگون، علاوه بر تبعیت از معماری (ارشیتهکتور) استاندارد حاکم بر گروه، از یک سری ویژگیهای ساختاری برخوردار اند. شاید چشمگیرترین آنها تعهد پرداخت حقوق منصفانه است، که امروزه نسبت دیفرانسیل آن ۱ به ۹ است. تعاونیها همچنین مدل مدیریتی واحدی را اعمال می کنند که مدل مدیریت مشارکتی موندراگون نامیده می شود. این مدل، اصول کانونی تجربه موندراگون را به تفصیل مدون کرده و معیارهایی را برای طراحی روندهای مدیریتی در سازمانهای مختلفی که گروه موندراگون را تشکیل داده اند، عرضه کرده است.

تا و آخر دهه ۸۰ قرن گذشته تعاونیهای بر پایه جغرافیائی، و در برخی موارد نادر مبتنی بر قرابت‌های تاریخی یا فرهنگی، گروه‌بندی شده بودند. یک کارکرد اساسی حاکم بر موندراگون، اگرچه غیررسمی، توسط بازوی مالی آن در گروه جا افتاده است و آن اقدام مؤثر این بازوی مالی به عنوان واحد هماهنگ کننده گروه به عنوان یک کل است. در سال ۱۹۹۱ سیستم مناسبات بین تعاونیها در واحد جدیدی به نام *مجمع تعاونی موندراگون* رسمیت یافت. عضویت در مجمع تعاونی انتخاب داوطلبانه هر تعاونی منفرد بود و هست. در زمان تأسیس این واحد، بیش از ۱۰۰ تعاونی به آن پیوستند. این تعاونیها در سه بخش بزرگ گروه‌بندی شدند: مالی، تولید و توزیع. بعدها بخش چهارمی نیز به این بخشها افزوده شد: بخش دانش (شامل تحقیق، آموزش و خدمات حرفه ای). در سال ۲۰۰۸ نام مجمع از *مجمع تعاونی موندراگون* به *مجمع موندراگون* تغییر داده شد.

مجمع نامبرده برای هماهنگی عملیات گروه موندراگون یک سری ارگانهای مدیریتی فوق تعاونی و بین تعاونی را ایجاد کرده است. کنگره تعاونیها، عالیترین ارگان تصمیم گیرنده گروه موندراگون به عنوان یک کل است. این ارگان معمولاً هر چهار سال یکبار تشکیل می شود، اما کمیته دائمی، شورای کل یا ۱۵ درصد از کارگران عضو مجمع می توانند خواهان برگزاری کنگره فوق العاده شوند. هیئتهای نمایندگی اعزامی به کنگره، که شامل ۶۵۰ هیئت می شوند، توسط اعضای تمام اتحادیه ها انتخاب می شوند.

کمیته دائمی مجمع بر اجرای سیاستهای مصوب کنگره نظارت دارد. اعضای این کمیته توسط کنگره انتخاب نمی شوند، بلکه توسط ۴ "شورای بخش" - شورای ۴ گروه‌بندی پیشگفته - انتخاب می شوند. خود این شوراها از اعضای شورای حکام شرکت‌هایی اند که در بخش مربوطه عضویت دارند. هر یک از ۴ بخش (مالی، تولید، توزیع و دانش) یک هیئت نمایندگی در کمیته دائمی دارد، که تعداد آن متناسب تعداد اعضایی است که آن بخش در کل اعضای مجمع دارد.

شورای کل مجتمع ارگان اجرایی گروه تعاونیهاست. این شورا متشکل از دبیرکل شورا و ۴ معاون دبیرکل است. هر یک از معاونان یکی از بخشهای گروه را نمایندگی می کند. از پس از ایجاد مجتمع تعاونی موندراگون مباحثه زنده ای در باره تمرکز قدرت در ارگانهای اجرایی مجتمع جریان داشته است. شورای کل، و به ویژه معاونان دبیرکل دارای اختیارات وسیع و چنان سطحی از دسترسی به اطلاعات عملیاتی دارند، که پس گرفتن حساب از آنان و رسیدگی به تصمیمات آنان را برای کنگره، و به طریق اولی برای مجامع عمومی تعاونیهای منفرد، دشوار می کند. تذکر این نکته نیز مهم است که ارگان نظیر شورای اجتماعی تعاونیهای منفرد، در سطح مجتمع وجود ندارد. بسیاری از تحقیقات بر تمرکز مدیریتی شدید در ساختارهای مدیریت فوق تعاونی و فقدان یک قدرت متعادل کننده، غیر از کنگره کم تحرک، که قادر باشد تفسیر متفاوتی از رسالت و سمتگیری استراتژیک گروه به کرسی بنشانند، تأکید کرده اند.

از پس از تأسیس مجتمع تعاونیهای موندراگون در سال ۱۹۹۱، بعضی از تعاونیها راه جدائی از گروه را انتخاب کرده اند و در مسیری مستقل و خودیژه گام نهاده اند. در سال ۲۰۰۸ نیز دو تا از تعاونیهای بزرگ و موفق گروه - ایریزار (Irizar)، متخصص ساخت بدنه اتوبوس، و آ.ام.پ.او. (AMPO)، متخصص ساخت فولاد ضد زنگ و ریخته گری آلیاژ بالا - تصمیم گرفتند از گروه جدا شوند. ترک گروه و بازگشت به آن رویداد نادر و نامعمولی نیست. مثلاً او.ال.ام.آ. (ULMA) که به نوبه خود گروه تعاونی بزرگی است، در سال ۱۹۹۳ موندراگون را ترک کرد و پس از حدود ده سال، یعنی در سال ۲۰۰۲، دو باره به آن پیوست. این تغییرات در ترکیب جنبش تعاونی موندراگون بسادگی بیانگر این واقعیت اند که تعاونیهای منفرد، از طریق مجمع عمومی مربوطه شان، اساس بازیگران کاملاً مستقلی در گروه باقی می مانند.

چسبی که تعاونیها را به هم می چسباند، سوای عضویت رسمی آنها در گروه موندراگون، همانا تعهد آنها، و نیز اتکای آنها، به یک سری مکانیسمهای همبستگی بین شرکتی است. این مکانیسمها شامل اقلام زیر اند:

- سیستم مشترکی برای تأمین اجتماعی است، که توسط مجتمع تعاونی لاگون-آرو (Lagun- Aro) مدیریت می شود (طبق قوانین اسپانیا مشاغل شرکتهای تعاونی "خود اشتغالی" یا "خویش فرمائی" محسوب می شوند و بنابراین مشمول حمایت قانونی ایام بیکاری و سایر اشکال حمایت دولتی کارگران مزدی نمی شوند)؛
- دسترسی به اعتبارات بانک تعاونی؛
- و مهمتر از همه مکانیسمهایی که سود و تعهدات را در درون گروه تعاونیها بازتوزیع می کنند.

وقتی شرکتهای تعاونی می پیوندند، توافق می کنند که درصدی از سودشان را، که در بخشهای مختلف متفاوت است، به صندوق بین تعاونی واریز کنند. این صندوق به به هنگام بحران به حمایت از شرکتهای دست می زند و امکانات حرفه ای را برای ارتقاء کارگران فراهم می آورد. تعاونیها همچنین متعهد می شوند که برای کارگران شرکتهائی که دست به "اندازه کاهی" می زنند، کار ایجاد کنند. این جنبه از سیستم موندراگون به نحو بارزی از اثرات بحرانیهای اقتصادی در سطح کل اشتغال می کاهد.

در مجموع باید گفت که ترسیم موندراگون به طریقی سراسر است و تک وجهی ممکن نیست. مناسبات بین شرکتهای منفرد و گروه تعاونیها همیشه پیچیده همراه با تعادلی دینامیک بوده، که مستلزم رویکرد ویژه به هر تعاونی و تغییر مناسبات به فراخور زمان است. تورنیول سیستم موندراگون را به عنوان "نمونه ای حاکمیت شبکه در عمل" توصیف کرده است. این توصیف کوتاه مناسبی برای چیزی اساساً متعادل و در تحول دائمی است. به علاوه این واقعیت که اکثریت بزرگ تعاونیها در منطقه جغرافیائی کوچکی در مجاورت هم قرار دارند، به این معناست که شبکه های رسمی همواره با به شبکه های پر تاروپودی از مناسبات شخصی و خانوادگی پوشیده شده اند که رنگ و بوی خاصی را به زندگی سازمانی تعاونیها و روندهای مدیریتی در آنها می بخشند.

۴. بین المللی شدن موندراگون

تعاونیهای موندراگون در درون اقتصاد بسته اسپانی زاده شده و پا گرفته بودند. این اقتصاد فرصتهای محدودی را برای توسعه خارجی و بسیاری حمایتها را در برابر رقابت خارجی در اختیار این تعاونیها قرار می داد. در اواسط سالهای ۱۹۶۰ برخی تعاونیهای صنعتی، به ویژه آنها که در بخش ماشینهای صنعتی فعال بودند، پا به بازارهای خارجی نهادند. اما بین المللی شدن جدی گروه موندراگون تا سال ۱۹۸۶، که اقتصاد اسپانیا باز شد و این کشور به عضویت اتحادیه اروپا درآمد، و حتی تا تکمیل عضویت کامل اسپانیا در بازار واحد اروپا در سال ۱۹۹۲ تحقق نیافت.

با لیبرالیزه شدن اقتصاد اسپانیا موندراگون دست به انتخاب استراتژیک مهمی برای بین المللی کردن محصولات خود زد.

تعاونیه‌های صنعتی موندراگون از زمره نخستین شرکتهای اسپانیایی بودند که از امتیازات کامل فرصتی که بازار اروپا فراهم می آورد، بهره گرفتند. چهارمین کنگره موندراگون، منعقد در سال ۱۹۹۳، این رویکرد را به عنوان یکی از اولویتهای تعاونیه‌ها اعلام کرد. این تصمیم در طرح *استراتژیک تعاونیه‌های موندراگون برای بین المللی شدن*، که شورای عمومی موندراگون در سال ۱۹۹۴ تدوین کرد، انعکاس مستقیم یافت. این در زمانی بود که ایالت باسک زیر آوار شرکتهای صنعتی بزرگ خرد می شد و این درک در موندراگون به طور گسترده فراهم آمده بود که اگر تعاونی نتواند در بازارهای بین المللی با موفقیت به رقابت برخیزد، به سرنوشت مشابهی دچار خواهند شد. هدف اقتصادی مقدم تعاونیه‌ها، یعنی تأمین شغل ایمن و با کیفیت در اجتماعات محلی، نیازمند استراتژی فعالی برای بین المللی کردن موندراگون بود.

فرمولی که برای بین المللی کردن موندراگون انتخاب شد، آن را با چالشها و فرصتهایش ترسیم می کرد. شرکتهای بزرگی که در بازارهای اشباع شده داخلی فعالیت می کردند، استراتژی بین المللی سازی شان را بر انتقال ظرفیت تولید به کشورهای با دستمزد پایین از طریق شرکت های تابعه شان در این کشورها و حفظ عملیات با ارزش بالاتر در تعاونی های داخلی متمرکز کردند. در این رابطه نمونه کارخانه وسایل الکتریکی خانگی فاگور (Fagor)، که ما بعداً به تفصیل به آن خواهیم پرداخت، بسیار شاخص است.



خط تولید اجاق گاز کارخانه فارگو در موندراگون

در عین حال، بسیاری از تعاونیهائی که اساساً به عنوان تأمین کننده محصولات واسطه مورد نیاز شرکتهای چندملیتی عمل می کردند (کارخانه های فعال در تولید قطعات اتومبیل بهترین مثال برای این نوع کارخانه هاست)، مجبور بودند برای حفظ همجواری با مشتریان استراتژیک شان، تولید خود را کلاً به جای دیگری انتقال دهند. برای این که تصویری از ابعاد این روند به دست دهیم: در سال ۲۰۱۴ تعاونیه‌های موندراگون با شرکتهای وابسته به آنها صاحب هژده مؤسسه تولیدی در چین، ده تا در مکزیک، نه تا در جمهوری چک، ۷ تا در برزیل و ۶ تا در لهستان بودند. در برخی موارد گروه موندراگون به عنوان واسطه فعالیت های جدید بین المللی عمل کرد، به عنوان مثال، از طریق ایجاد پارکهای صنعتی در کنشان در چین و پونا در هند. چند تا از تعاونیه‌های صنعتی موندراگون از زمره رقابتی ترین و صادرات بنیان در میان شرکتهای

اسپانیایی اند. کمپانیهای چون اورونا (سازنده آسانسور)، فگور ادرلان (سازنده قطعات اتومبیل) یا دانوبوت (سازنده ابزار مکانیکی) - به عنوان مشتى از خروار - با موفقیت در بازارهای رقابتی بین المللی عمل می کنند. این کیفیت بر پایه تجربه ای میدانی حجتی است بر این که اصول تعاونی سازمانگری و مالکیت، از قابلیت رقابت با عالیترین استانداردهای فعالیت اقتصادی برخوردارند.

گسترش سریع بین المللی شدن موندراگون از دهه ۹۰ قرن گذشته به این سو منجر به تنوع در تیپ های عضویت تعاونیه‌های عضو آن، و عدم تجانس بیشتری در قراردادهای استخدامی در تعاونیه‌ها شده است. این چیزی است که به موضوع داغی در حال و آینده جنبش تعاونی شده است. علاوه بر تیپهای سنتی کارگر-عضو، تعاونیه‌ها دست به استخدام فزاینده کارگران، خاصه با قراردادهای کوتاه مدت، زده اند. این کارگران از حقوق و وظایف مربوط به اعضای تعاونیه‌ها برخوردار نیستند. در برخی موارد تعاونیه‌ها همچنین به استخدام کارگر-اعضائی "با حق محدود" دست می زنند. این اعضا از همان حقوق مشارکتی برخوردار اند که کارگر-اعضای دائمی. اما مشمول همان حمایتهای تأمین اجتماعی نمی شوند. اگر فقط کارگرانی را که توسط خود تعاونیه‌های عضو، و نه آنها که توسط شرکتهای وابسته به آنها، استخدام شده اند در نظر بگیریم، در حال حاضر کارگر-اعضا ۸۰ درصد کل نیروی کار شرکتهای صنعتی موندراگون را تشکیل می دهند. نسبت قابل توجهی از کارگران بدون موقعیت عضو در بخش توزیع، خاصه در تعاونی مصرف اروسکی، متمرکز شده است. گسترش سریع تعاونی اروسکی در بازار اسپانیا با خرید شرکتهای خرده فروشی و توزیع مواد غذایی سرمایه داری میسر شده است، که غالب کارگران آنها فقط کارمند اروسکی باقی مانده اند (حتی وقتی امکان عضویت آنان به عنوان کار-عضو در موندراگون برای آنان فراهم شده بوده است). امروزه حدود نیمی از ۳۶ هزار مستخدمان اروسکی کارگر-عضو موندراگون اند.

با این حال یک گروه چهارم از کارگران در استخدام موندراگون است که به بهترین وجهی می تواند پیامدهای ناخوشایند بین المللی شدن موندراگون را بیان کند: گروه کارگران شرکتهای تابعه موندراگون، اعم از شرکتهای داخلی یا خارجی. برابر آمار سال ۲۰۱۴، شرکتهای تابعه خارجی بیش از ۱۱۰۰۰ کارگر را در استخدام خود داشتند. اما این کارگران عضو یک تعاونی وابسته به موندراگون نیستند، یعنی صاحبان سرمایه شرکتهای متبوع خود نیستند و در تصمیم گیریهای شرکت تعاونی مادر نیز مشارکت ندارند. آنها در واقع کارگران مؤسسات سرمایه داری اند. باکایکا (Bakaikoa)، اراستی (Errasti) و بگیرستاین (Begiristain) یک دهه پیش خاطر نشان کردند که "شرایط و مناسبات کار در شرکتهای وابسته به موندراگون با جوهر مناسبات در شرکتهای مادر، یعنی به اصول تعاونی انطباق ندارد، بلکه به شرایط موجود در کشوری که شرکتهای مورد نظر در آن به فعالیت اشغال دارند، بستگی دارد. به عبارت دیگر گسترش تعاونی های موندراگون مثلاً در چین، برزیل یا جمهوری چک، تماماً مبتنی بر مناسبات متعارف سرمایه داری تحقق یافته است. در نتیجه، سیستم موندراگون الگوی سازمانی جدیدی را مبتنی بر مناسبات کاری و اشتغال دوگانه ایجاد کرده است که در آن، جدا از خود تعاونی ها، شرکت های وابسته با مناسبات متداول سرمایه داری نیز وجود دارند.



موزائیک قدرت مردم متشکل در تعاونیها

فاکتورهای بسیاری ظهور این مدل دوگانه تعاونی – سرمایه داری را توضیح می دهند. فاکتور نخست، این واقعیت که اصول قانونی ای که حاکمیت و مالکیت موندراگون را به موجب قوانین ایالت باسک تضمین می کنند، هیچ نظیری در دستگاه حقوقی خارجی ندارند. به علاوه در برخی موارد کارگران شرکتهای تابعه موندراگون - حتی در مواردی که امکان ایجاد تعاونی و تصاحب شرکت به آنان داده شده است - علاقه کمی نشان داده اند که صاحبان یک تعاونی باشند. این امر از آنان می طلبد که از خودشان سرمایه بگذارند، در مدیریت شرکت مسئولیت، و ریسک ضرر و زیان شرکت را بپذیرند.

تعاونیهای منفرد و گروه موندراگون به طور کل،

کوشیده اند مدل حاکمیت خود را در شرکتهای تابعه نیز جاری کنند. برخی از تعاونیها این شرکتها را تشویق کرده اند که به تعاونیهای مختلط (mixed co-operatives) تبدیل شوند. این اقدام قانونی، که در قانون ایالت باسک در باره تعاونیها نیز تصریح شده، به اعضای یک تعاونی اجازه می دهد که اکثریت آرا را در مجمع عمومی شرکت شان کنترل کنند و در عین حال فضای لام را برای حضور سرمایه گذاران خارجی در مجمع عمومی و در شورای کل فراهم آورند. این کیفیت اساساً امکان می دهد که یک تعاونی مادر یک شرکت وابسته آن شرکت را به تعاونی مختلط تبدیل کند و خود سهامدار [عمده] آن شرکت باشد، و بنابراین سرمایه گذاری اولیه خود را در عین خودمختاری فزاینده شرکت جدید تضمین کند. گروه موندراگون همچنین پذیرش عناصر مدل مدیریت شرکتی خود توسط شرکتهای وابسته را تشویق می کند و در برخی از موارد تعمیم بهترین روشهای حکمرانی را برای شرکتهای سرمایه داری که بخشی از شبکه موندراگون اند، تسهیل کرده است. با این حال این نیز واقعیتی است که تعاونیهای موندراگون توفیق چندانی در اشاعه و صدور ارزشها و مدلهای حکمرانی آن که به آنها هویتی متمایز بخشیده است، نداشته اند. این در حالی است که تعاونیهای مذکور از کارآئی بالائی در صدور تنولوژی و مدلهای مدیریت عملیاتی برخوردار بوده اند. به بیان دیگر بین المللی کردن تولید، قابلیتهای تعاونیهای موندراگون را برای تحقق اصول پایه ای آن در دیگر جوامع نسبت جامعه مبدأ سرعت بخشیده است. در این میان هدف ایجاد یک "شرکت چندملیتی دموکراتیک" دست نیافتنی باقی مانده است.

خلاصه این که بین المللی کردن جنبش موندراگون این جنبش را با مجموعه ای از چالشهای بسیار پیچیده درگیر کرده است. از سویی این روند شرایط جدیدی را برای موفقیت و گاه حتی بقای تعاونیهای منفرد فراهم آورده است و بسیاری از آنها با پشت سر گذاشتن چالشها خود را با شرایط لازم برای حضور در بازارهای متعدد تولید و توزیع در سراسر جهان تطبیق داده اند. از سوی دیگر روند مذکور این واقعیت را با صراحت بیشتری آشکار کرده است که حفظ مناسبات و مالکیت تعاونی در داخل غالباً وابسته به تشدید روشهای تولید سرمایه دارانه و بهره کشی از کار در خارج است. این کشاکش پایه ای در حال حاضر در کانون تجربه موندراگون قرار گرفته است. راهی که موندراگون برای رسیدگی به آن

پیشه کرده است، هویت آتی جنبش تعاونی موندراگون، و اهمیت آن را برای دیگر تجربیات سازمانگری تعاونی در سراسر جهان تعیین خواهد کرد.

۵. موندراگون در بحران

بحران اقتصادی کنونی به موندراگون نیز ضربت سختی وارد آورده است. شاید محسوس ترین عارضه این وضع، ورشکست شدن کارخانه وسایل برقی خانگی فاگور در سال ۲۰۱۳ باشد. کارخانه مذکور، به عنوان میراثدار مستقیم تعاونی اصلی اولگور، یکی از تعاونیهای پرچمدار گروه موندراگون با ۵۶۰۰ کارکن بوده است و با ۲۰۰۰ کارگر عضو بوده است. این کارخانه دارای ۱۸ مرکز تولید در ۶ کشور است. کارخانه فاگور در خلال یک دهه قبل از افول خود - در دوره رشد گسترده اش در بخش ساخت و ساز اسپانیا - ظرفیت تولید خود را به بیش از دوبرابر افزایش داد. در سال ۲۰۰۵ شرکت فرانسوی براند (Brandt) را خرید و به این ترتیب به پنجمین بزرگترین کارخانه تولیدکننده وسایل خانگی تبدیل شد.

واقعیت قابل توجه در مورد کارخانه فاگور نه تنها این است که یک شرکت تعاونی با چنان اهمیت و اندازه ای نمی تواند و نباید خود را در وضعیت مالی ناپایداری قرار دهد، بلکه این نیز هست که گروه موندراگون از طریق شورای عمومی خود از ارائه حمایت مالی لازم به آن خودداری کرد و یکی از بزرگترین و نمادین ترین تعاونی هایش را در دادگاهی که به ورشکستگی آن رسیدگی می کرد، به حال خود رها کرد. جالب این است که فروپاشی کارخانه فاگور در عین حال برخی از نقاط قوت گروه تعاونی موندراگون را به معرض نمایش گذاشت. پیش از تصمیم نهائی دایر بر اعلام ورشکستگی فاگور، کارگر-اعضای تمامی تعاونیهای موندراگون با کاهش قابل توجه حقوق شان برای برپا نگه داشتن فتگور توافق کردند. در ماه می سال ۲۰۱۳ کنگره تعاونیها ایجاد صندوقی با سرمایه ۷۰ میلیون اورو را برای تجدید سازمان کارخانه تصویب کرد. این صندوق بر پرداخت سهمیه توسط کلیه تعاونیای موندراگون استوار بود. فقط چند ماه پس از آن که شورای عمومی تصمیم گرفت دیگر وجوهی را به صندوق مذکور واریز نکند، مکانیسمها و اشکال دیگری از همبستگی بین تعاونی بروز یافتند. تعهد به یافتن کار برای کارگر-اعضای کارخانه، که کار خود را در اثر ورشکستگی کارخانه از دست داده بودند، شاخص ترین این اشکال بود. امروزه اکثریت کار-اعضای بیکار شده فاگور در دیگر تعاونیهای موندراگون به کار اشتغال دارند. البته شرایط برای هزاران کارکن تعاونی فاگور و کارگران شرکتهای وابسته به آن، که کارگر-عضو فاگور نبودند و در نتیجه تحت پوشش حمایت شبکه تأمین کار قرار نمی گرفتند، بسیار متفاوت بود.



اوایل دهه ۸۰ درآمد حاصل از صادرات در بخش صنعتی به ۲۲/۵ درصد و بیشتر بالغ شد

بحران کارخانه وسایل برقی خانگی فاگور بحث شایستگی و صاحب نظری مدیریت تعاونیها، سرعت و هدف بین المللی شدن و رابطه بین تعاونی های منفرد و گروه تعاونیها را - که از مدتها پیش و هر از گاهی در درون تعاونیهای موندراگون و در حاشیه اجتماعی بلا فصل آنها در می گرفت - زنده کرده است. البته این بحران تنها نمونه و بار اول از درگیری گروه موندراگون با وضعیت حاد اقتصادی نبوده است. در اواخر دهه ۷۰ قرن گذشته و در بیشترین سالهای دهه ۸۰ تعاونیهای صنعتی گروه با رکود بسیار سنگینی روبرو بودند. در آن زمان ای بحران در درجه اول از طریق [چاره های عمومی برای رفع] رکود فوق العاده شدید اقتصاد اسپانیا تعدیل شد (در سال ۱۹۷۶، بیش از ۱۰ درصد از کل تولید تعاونی ها به بازارهای خارجی راه یافت). ویلیام وایت و کاتلین وایت، در تحقیق کلاسیکی که در سالهای ۱۹۸۰ روی تعاونیهای موندراگون انجام دادند، به تفصیل به چالشهای رکود جهانی سالهای پایانی دهه ۷۰

برای جنبش تعاونی موندراگون و به ویژه برای کارخانه فاگور پرداختند. در آن زمان فاگور دست به تغییرات رادیکالی در مدیریت و شیوه عملیات خود زد. مهمترین این تغییرات اعمال سیاست جبرانی جدیدی نسبت به آن عده از کارگر-اعضای آن بود که "درآمد فردی" (بدیل موندراگون به جای دستمزد و حقوق) شان را به نتیجه اقتصادی فعالیت کارخانه مرتبط می کرد (تا آن زمان درآمد فردی کارگر-اعضا منحصرأ به تغییر شاخص قیمتها در اسپانیا برای مصرف کننده

مرتبط بود). از آن پس درآمد فردی در فاگور و در دیگر تعاونیها از طریق فرمول پیچیده ای محاسبه می شود که فاکتور کلیدی آن درآمدهای نقدی کارخانه – به عنوان معیاری ضمنی برای موفقیتهای اقتصادی آن – است.

به عبارت دیگر بحران های اقتصادی به طور قابل توجهی تجربه موندراگون را دگرگون کرده و تغییر شکل داده اند و قطعاً در دوره تعدیلهای کنونی نیز به طریق مشابه پیامدهای عمیقی بر سازمان و کردار جنبش تعاونی خواهند داشت. دشواریهای اقتصادی نه تنها آزمونی برای رقابت پذیری تعاونیهای منفرد و شایستگیهای ارگانهای مدیریت آنهاست، بلکه همچنین آزمونی برای قابلیتهای اخلاقی کارگر-اعضای آنها و پایداری شان به ارزشها و اصولی است که این تجربه همکاری را در شصت سال گذشته برانگیخته و برپا داشته است.

۶. بازسازی موندراگون

گروه موندراگون در سندی جدید، به تاریخ ۲۰۱۴، از جمله اهداف استراتژیک زیر را برای آینده بلافاصله خود تعریف کرده است:

- نیل به تجربه غنی تری از اصول و ارزشهای تعاونی، مبتنی بر مرکزیت فرد و کار در تعاون،
- تشویق اشکال مدیریت و رهبری بصیر و مطالبه گر، در عین هماهنگی با اصول و ارزشهای تعاونی،
- تشویق اشکال همبستگی تعاونی که زمینه ساز دگرگونی باشد و نه بستر تداوم واقعیتهای ناپایدار اقتصادی،
- باز کردن درهای تعاون به روی ابتکاراتی که می توانند با اهداف و ارزشهای گروه اشتراک داشته باشند،
- پیشبرد یک سیاست مرادداتی (کمونیکاسیونی) بازتر و شفافتر.

ایت تعهدات پژواک برخی از درسهای سختی اند که گروه موندراگون از دشواریهای اخیر خود استخراج کرده است و برخی تغییرات را که گروه در صدد اعمال آنها در سالهای آینده است، به دست می دهند. به عنوان مثال، اشاره به "تداوم واقعیتهای ناپایدار اقتصادی" اشاره واضحی است به ورشکستگی و نابودی کارخانه و سائی برقی خانگی فاگور، و قصد آن را دارد که اصل اساسی همبستگی تعاونی را مدام با عزم برای بازسازی تکمیل کند؛ حتی اگر این امر مستلزم پایان دادن به ابتکارات تعاونی بنیانی باشد که نشان داده اند قادر به رقابت در بازارهای مربوطه نیستند.

همچنان که پیشتر مطرح کردیم، این تحولات را باید در مسیر طولانی و دینامیکی بررسی و ارزیابی که از آغاز تاسیس موندراگون جریان داشته است. در واقع اگر موفقیت یک مؤسسه اقتصادی را با توانایی استوار آن بر اصل مالکیت کارگران و حکمرانی دموکراتیک، برای رقابت کارا و گسترش چشمگیر در بازار اقتصادی که ندام جهانی تر می شود، بسنجیم، می توانیم بگوئیم چالشهایی که موندراگون امروزه با آنها دست به گریبان است، تا حدی نتیجه موفقیتهای خود اوست.



این توانائی و دستاوردهای حاصل از آن به نوبه خود نه تنها موجب تغییر در خواسته ها و انتظارات کارگر-اعضای خود، بلکه همچنین موجب تغییر شرایطی شده اند که تعاونی های موندراگون باید تحت آن شرایط فعالیت کنند. امروزه، شصت سال پس از تأسیس تالرس اولگور، دیگر وجوه اندکی از بافتار سیاسی و اقتصادی ای باقی مانده است که دست یازیدن به چنین تجربه تعاونی رادیکالی را توجیه کند. در سال ۱۹۵۶ سرانه تولید ناخالص داخلی در اسپانیا به سختی ۴۰ درصد از متوسط کشورهای اروپای غربی تجاوز می کرد. در آن زمان

این کشور هم در سیاست و هم در اقتصاد از سایر نقاط جهان منزوی بود و از حاکمیت یک رژیم دیکتاتوری رنج می برد که هر نوع برآمد کارگری را سرکوب می کرد و هرگونه بیان هویت ملی باسک را توطئه و اغراض خاص تلقی می کرد.

در اواخر سالهای دهه ۵۰ قرن گذشته اسپانیا روند "لیبرالیزه کردن اقتصاد" را پیشه کرد که نهایتاً به گشایش بیشتر آن به جریانات اقتصاد جهانی انجامید. با مرگ فرانکو در ۱۹۷۵، کشور دچار یک تحول عمیق سیاسی شد. در سال ۱۹۷۹

باسک اساسنامه خودمختاری خود را تصویب کرد و اختیارات خودگردنی قابل توجهی را، به ویژه در سیاست های اقتصادی و مالی، به دست آورد. تحولات اجتماعی و اقتصادی کشور در دهه های بعدی بس چشمگیر بوده اند. امروزه تولید ناخالص داخلی سرانه در استان گیپوزکوا (Gipuzkoa)، که اکثریت قریب به اتفاق تعاونیهای گروه موندراگون در آنجا مستقر است، ۳۴ درصد بیشتر از میانگین آن در اسپانیا، و مهمتر این که ۲۸ درصد بیشتر از میانگین آن در تمامی کشورهای اتحادیه اروپا است. علاوه بر این ساختار تولیدی این ایالت - با تأکید بی تناسب آن در قیاس با کل اسپانیا بر تولیدات عالی، خدمات مهندسی و صادرات - با ساختار تولیدی در کل اسپانیا تفاوت بسیاری دارد. حتی در دوران رکود اقتصادی فعلی، وضعیت در گیپوزکوا و دیگر استانهای ایالت باسک بالنسبه بر وفق مراد است. مثلاً در زمان نگارش این مقاله، نرخ بیکاری در گیپوزکوا ۱۲ درصد است و این تقریباً نیم رقم متوسط در سراسر اسپانیا است. همه این حقایق تا حد زیادی مدیون فعالیت و موفقیت تعاونی های موندراگون است.

می توان گفت که تجربه موندراگون یک تجربه سعادتمند در جهانی است که در دهه های گذشته، یعنی در دوران حیات آن، با آشوبهای سیاسی و درگیری های خشونت آمیز بسیار همراه بوده است. اکنون چالش پیشروی تعاونی موندراگون انطباق با محیط اجتماعی و اقتصادی دینامیکی است که دیگر شباهتی به شرایط فقرزده و منزوی اولینی، که از مون تعاون را احباب می کرد و به آن نیرو می بخشید، ندارد. قابل انکار نیست که رفاه نسبی منطقه "روح تعاون" را فرسوده است. کارگر-اعضای تعاونیهای موندراگون اکنون چندان از دیگر اعضای اجتماعات شان متمایز نیستند: آنها نیز غالباً خواهان بهره مادی ناشی از مشارکت شان در تعاونیها - ایمنی شغلی، دستمزد بالاتر و از این دست - در ورای و مقدم بر تعهدشان به اصول و ارزشهایی اند که در بدو امر به تأسیس این تعاونیها راه بردند. یا دقیقتر بگوئیم، آنها تمایل دارند این دو بعد - یعنی نفع شخصی و تعهد به یک شرکت تعاونی - را جوهی مجزا و جدا از زندگی کاری خود تلقی کنند. تا آنجا که بزرگترین و قدیم ترین تعاونیهای گروه موندراگون مطرح اند، کارگر - اعضای جدید آنها به سازمانهایی پا می گذارند که سالها پیش از تولد آنان تأسیس شده اند و اکنون ابعادی بس بزرگتر از تعاونیهای را دارند که پیشینیان آنان ایجاد کردند. به علاوه کارگر-اعضای تعاونیها با همان روندهای تغییر فرهنگی و ایدئولوژیکی مواجه اند که دیگر اعضای جوامع شان. از کاراگا (Azkarraga) و همکارانش، در تحقیقی پیرامون تغییرات موندراگون، به این نتیجه رسیدند که «روند "وانهادن ایدئولوژی" (de-ideologization) تمام جامعه را و بنابراین نهادهای تعاونی را نیز، به عنوان عضوی از جامعه، متأثر کرده است.»

چنان که متذکر شدیم، موندراگون یک تعاونی یا حتی یک شرکت فوق تعاونی نیست. نسل نخست کارگر-اعضای آن غالباً برای توصیف کوششهای شان از این عبارت استفاده می کنند که "ما در تجربه ای برای تعاون شرکت کردیم". شاید این توصیف بهترین راه برای فهم موندراگون باشد: موندراگون نه به عنوان یک رشته شرکتهای جافتاده، یا به عنوان شرکتی با مدل سازمانی و فلسفه مدیریتی خاص و مشخص، بلکه به عنوان نوعی از عمل که به مرور زمان و به فراخور آن تغییر می کند، از دستاوردها و شکستهای مخصوص به خود برخوردار می شود، و در کمال خود تعهد بنیادین به قدرت رهانبخش انجمن گرایی تعاونی و مالکیت کارگری را تجسد و تحقق می بخشد.



یک کارگر-عضو و یک روبات در کنار هم، در کارخانه ای تعاونی در کازو (شمال توکیو)

انتقاد از کاستیهای این تجربه عملی یکی از مشخصه ها و عناصر شاکله تعاونیهای موندراگون ار بدو تأسیس آن بوده است، و ما در این نوشته برخی از برجسته ترین اهداف این رویکرد انتقادی را به دست داده ایم. و همین واقعیت که این رویکرد انتقادی وجود دارد و پابرجاست، توأمأً مبین قوتها و ضعفهای این جنبش است، زیرا یک رویکرد انتقادی جافتاده و پابرجا به این معناست که تحقق عملی تجربه موندراگون هنوز و همیشه می تواند مطابق با ایده، اصول و ارزشهایی باشد که شصت سال پیش، با ایجاد اولین تعاونی ها، تعیین شده بودند: یعنی این کیفیت ایده

آل که یک شیوه اقتصادی غیرسرمایه داری مبتنی بر درک شخصی گرا از کارگر هنوز زنده، و در کار تعاونی ها فعال است؛ حتی اگر گاهی اوقات پژواکی داشته باشد که به دشواری شنیده شود.

سواى موفقیت اقتصادی بسیاری از شرکتهای گروه موندراگون، شاید بتوان مهمترین دستاورد جنبش تعاونی موندراگون را چنین به دست داد: تداوم و عمر طولانی یک آزمون خودمدیریتی مشارکتی، و ارزش این آزمون به عنوان نمونه ای از هم پتانسیلها و هم دشواریهایی که هر تلاش مشابهی با آنها روبرو خواهد شد؛ در زمانه و در جهانی تحت سلطه مجموعه ای از ارزشهای بسیار متفاوت و اغلب ناسازگار.

* کنگره تعاون موندراگون: با "کنگره تعاون"، که به جنبش تعاونی بریتانیا تعلق دارد، اشتباه نشود. این کنگره سابقه طولانیتری از کنگره تعاون موندراگون دارد. نخستین کنگره تعاون بریتانیا در سال ۱۹۶۹ و در تعاقب سنتی برگزار شد که از سالهای دهه ۱۸۳۰ در بریتانیا آغاز شده بود.