

از جهان کار

در باره کار بی ثبات



کراچی، ۲۰۱۷: کارگران پاکستان در اعتراض به کار بی ثبات در شل
به کار بی ثبات در شل پایان دهید!

گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فدائیان خلق)

اردیبهشت ۱۴۰۱ (آوریل ۲۰۲۲)

توضیح

کلمه precarious به معنای بی ثباتی، نااطمینانی، یا تزلزل برای بیان تغییراتی که در دهه های اخیر در مناسبات کار و انواع آن، خاصه در کشورهای پیشرفته سرمایه داری رخ داده اند، بسیار مرسوم شده است. از این قرار کار بی ثبات یا بی ثبات کاری، به انواع کاری اطلاق می شود که مبتنی بر قراردادهای ثابت کار و شامل سایر حقوق آن نیستند، و کارگر بی ثبات به کارگرانی اطلاق می شود که به این انواع کار اشتغال دارند.

بسیاری از پژوهشگران و کنشگران دنیای کار این پدیده را به تحولات اخیر ناشی از پیشرفتهای تکنولوژیک (اتوماتیزاسیون و رباتیزاسیون) و جهانی شدن زنجیره های تأمین و سلطه نئولیبرالیسم نسبت می دهند. هستند همچنین کسانی که کار بی ثبات را قاعده ای برای انواع کار در تاریخ سرمایه داری می دانند.

دفتر حاضر مجموعه ای شامل دو مقاله در باره کار بی ثبات است. مقاله نخست با مکتب بر پژوهشهای نظری، تفاسیر مختلفی را که از نقش کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری توسط محققان اجتماعی-اقتصادی، حقوقی و اخیراً توسط مورخان، و محققان فمینیسم و پسااستعمار ارائه شده اند، با هم مقایسه می کند. دومین مقاله بر تجربیات عملی یک فعال اتحادیه ای در این باره اتکا دارد. کوشش هر دو مقاله پاسخگویی به این سؤال است: "آیا کار بی ثبات محصول شرایط تاریخی خاصی مانند پست فوردیسم و نئولیبرالیسم است یا یک قاعده واقعی در نظام سرمایه داری؟"

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

کار بی ثبات: قاعده یا استثنا در سرمایه داری؟

۱	۱. خلاصه
۱	۲. مقدمه
۲	۳. بازاندیشی کار و سرمایه در قرن ۲۱
۴	۴. تثبیت قاعده، خلق استثنا
۶	۵. تردید در قاعده، ساختارشکنی استثنا
۸	۶. قاعده مندی "استثنا"
۱۰	۷. نتیجه

کارگران جهان متحد شوید!

۱۳	۱. چکیده
۱۲	۲. وداع با کار؟
۱۲	۳. یک طبقه کارگر جهانی شونده
۱۳	۴. منادیان همبستگی فراملی
۱۴	5. پیش به سوی یک انترناسیونال جدید
۱۸	

کار بی ثبات: قاعده یا استثنا در سرمایه داری؟

تاریخ نگری به یک مباحثه امروزی، یک منظر جنسیتی جهانی

نوشته الویسا بتی

۱. خلاصه

آیا کار بی ثبات محصول شرایط تاریخی خاصی مانند پست فوردیسم و نئولیبرالیسم است یا یک قاعده واقعی در نظام سرمایه داری، و این به اصطلاح «مدل اشتغال استاندارد» است که در واقع استثنائی تاریخی است؟

این مقاله تفاسیر مختلفی را که از نقش کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری در دو دهه گذشته توسط محققان اجتماعی-اقتصادی، حقوقی و اخیراً توسط مورخان، و محققان فمینیسم و پساستعمار ارائه شده اند، با هم مقایسه می کند و در برابر هم می نهد. هدف این بحث اثبات نسبیت مفاهیم قاعده و استثنا است، چنان که در چارچوب های نظری خاص و رقابتی مورد بحث مقاله توسط محققان مذکور تعریف شده اند. مقاله با بررسی روند اختراع یک قاعده (یعنی مناسبات استخدامی استاندارد) و تضعیف این مناسبات در دوره های اخیر، قصد دارد تغییری را که در سیستم های دانش رخ داده است، نشان دهد: منظور تغییر منتج از تقویت رویکرد جهانی و جنسیتی به تاریخ کار از آستانه هزاره جدید به این سو در زمینه های اجتماعی و تاریخی است. به تبع این بررسی، درک نقش کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری به عنوان یک قاعده، مدل هژمونیک درک جهان اجتماعی را به چالش می کشد، و زوایا و گونه های متعدد پدیده پایداری را آشکار می کند، که دیگر به عنوان یک استثنا قابل تشخیص و تصدیق نیست.

۲. مقدمه

در یک مباحثه نسبتاً اخیر که به «مسئله کار» در نظام سرمایه داری معاصر اختصاص داشت، جان برمن، جامعه شناس، و مارسل فان در لیدن (Marcel Van der Linden) صراحتاً بر وجود کار بی ثبات و نقش آن در گذشته و حال سرمایه داری انگشت گذاشتند. آنها صریحاً «مناسبات استخدامی استاندارد» را به عنوان یک قاعده در تاریخ سرمایه داری زیر سؤال بردند و مفاهیمی چون بی ثبات کاری، کار غیررسمی و ناامن را مفاهیمی مرسوم در تاریخ، و به عنوان قاعده واقعی پردوامی در مناسبات استخدامی اعلام کردند.



به کار بی ثبات خاتمه دهید! تظاهرات کارگران فیلیپینی برای کار منظم

رویکرد اروپایی و «مدل اشتغال استاندارد» غربی، تا سالهای پایانی دهه نخست هزاره فعلی نقش مهمی در مفهوم سازی و تعریف کار بی ثبات به عنوان یک استثنا داشته است. تنها در دهه گذشته بوده که از این مفهوم برای بررسی شرایط کار در جنوب جهانی استفاده شده و در نتیجه در مفهوم کلی نقش تاریخی این پدیده تغییر ایجاد شده است. از آن پس، این رویکرد که به کار بی ثبات به عنوان قاعده واقعی سرمایه داری نگریسته شود، تدریجاً میدان یافته است. نظریه های انتقادی فمینیستی و رویکردهای جنسیتی، همراه با دیدگاه های جهانی و پساستعماری، سهمی حیاتی در ارزیابی مجدد از نقش «بی ثباتی» و برعکس آن، «ثبات»، در تاریخ سرمایه داری ادا کرده اند،

و استثنایی بودن اولی و همه جایی بودن و همه گاهی بودن دومی را زیر سؤال برده اند.

هدف نوشته حاضر، با پیروی از دیدگاه ارائه شده توسط برمن و فان در لیدن، بررسی بحث در مورد نقش کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری است. با توجه به ادبیات فراوان در مورد کار بی ثبات و بی ثبات کاری، تمرکز این مقاله منحصر بر مطالعاتی است که به صراحت و مستقیماً به مفهوم نقش کار بی ثبات پرداخته و آن را از زمره قاعده ها یا استثنائات

دانسته اند. مقاله همچنین به جان سختی "روابط استخدامی استاندارد" به عنوان یک اصطلاح اختراعی اما مفید برای مقایسه می‌پردازد، زیرا بحث در مورد نقش کار بی ثبات و کار مبتنی بر "مناسبات استخدامی استاندارد" در هم تنیده شده است. نوشته به زاویه وجودی کار بی ثبات، که معمولاً از مفهوم کار یا سرمایه‌داری استخراج می‌شود، نمی‌پردازد.

این مقاله تفاسیر مختلفی را که از نقش کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری در دو دهه گذشته توسط محققان اجتماعی-اقتصادی، حقوقی و اخیراً توسط مورخان، و محققان فمینیسم و پسااستعمار ارائه شده اند، با هم مقایسه می‌کند و در برابر هم می‌نهد. هدف این بحث اثبات نسبیت مفاهیم قاعده و استثنا است، چنان که در چارچوب‌های نظری خاص و رقابتی مورد بحث مقاله توسط محققان مذکور تعریف شده اند. اختراع مفهوم قاعده (برای "مناسبات استخدامی استاندارد") و فرسایش و شکسته شدن این مناسبات در دوره های اخیر، همچنین انعکاس تغییری است که هم در سیستم دانش، از رویکردی اروپامحور به یک رویکرد جهانی تر، و هم در تقسیم کار بین المللی رخ می‌دهد: جایی که در آن کشورهای غربی دیگر نقش اصلی را بازی نمی‌کنند.

۳. بازاندیشی کار و سرمایه در قرن ۲۱

در بررسی مباحث مربوط به کار بی ثبات و نقش آن در تاریخ سرمایه داری نمی‌توان مفاهیم "کار" و "سرمایه" [و بنابراین "سرمایه داری"] را بدیهی دانست، زیرا این مفاهیم در طول تاریخ سرمایه داری دستخوش تغییرات بسیاری در ساختار، شکل و محتوای شان شده اند. ایلین بوریس (Eileen Boris)، پژوهنده تاریخ کار و فمینیست، در یکی از آخرین پژوهشهایش پیرامون مناسبات اجتماعی حاکم بر بی ثباتی، بر اهمیت تحلیل تحول مفهوم کار و همچنین "هر آنچه برای اشتغال اهمیت دارد" تأکید می‌کند. آندریا کوملوسی، یک مورخ فمینیست دیگر که به مطالعه تاریخ جهان اشتغال دارد، در تحلیلی جامع از سرمایه داری، مناسبات کار و کارفرما و کار بی ثبات در ارتباط با هم، کار مزدی ثابت را به عنوان نوع مسلط کار در سرمایه داری تاریخی و معاصر، زیر سوال می‌برد و انواع دیگر کار، به شمول کار بی ثبات را، انواع مسلط کار ممکن اعلام می‌کند.

پژوهندگان دیگری چون دیتو (De Vito)، بوریس و کسلر-هاریس (Kessler-Harris) نیز، در پژوهشهایشان بر این نکته انگشت گذاشته اند که چرخشهای جهانی و جنسیتی در تاریخ کار، موجب تغییر ساختار کار و سپس بازتعریف مفاهیم "کار" و "غیرکاری" (اوقات نامرتب به کار: non-work) به وسیعترین و محدودترین معنا شده بوده اند. تا همین چند دهه پیش نوع ایدئال کار "کار (آزاد) دستمزدی" در صنعت بود که در اروپای غربی و آمریکای شمالی یک قاعده تلقی می‌شد. رسمی شدن مفهوم "کار" بر تعریف خود طبقه کارگر تأثیر گذاشت و موجب گسترش معنایی آن شد. این گسترش معنایی به یمن مورخان فمینیست و جهانی کار حاصل شد.



میدان جمهوری، پاریس، ۲۰۱۶: "این یک بحران نیست، این خود سیستم است"

چنان که رویکردهای غیر غربی نشان داده اند، عادی شدن کار "آزاد" دستمزدی در اروپای غربی و آمریکای شمالی منجر به بیرون ماندن طیف گسترده ای از فعالیتهای مربوط به معیشت و تولید مثل از قلمرو مفهوم کار شده بوده است. فعالیتهای بدون درآمد منظم و دستمزد، بدون زمان کاری کاملاً تعریف شده و محل کار مشخص، همگی "غیر کاری" محسوب شدند، زیرا این فعالیتهای انحرافانی از مدل قاعده مند کار تلقی می‌شدند.

به مرور و با تثبیت بیشتر این مناسبات، این مدل قاعده شده در

جریان فوردیسم به مدل فراگیر تبدیل شد. با توجه به سلطه تولید انبوه صنعتی، "کار" برای آن که کار با قاعده یا نرم تلقی شود، در واقع می‌بایست ثابت و تمام وقت باشد. این "واقعیت" باز هم به بیرون ماندن گروه های وسیعی از کارگران، و بیشتر از همه زنان، از قلمرو "کار" مناسب می‌انجامید. تعجب آور نیست که قاعده مند سازی "کار" به عنوان یک رابطه

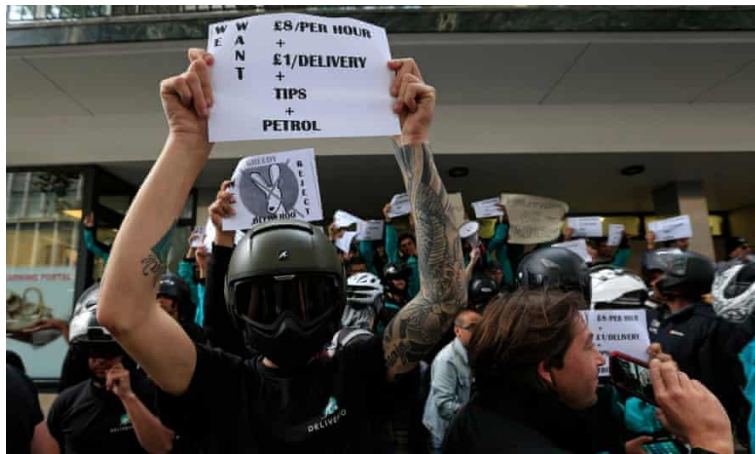
شغلی تمام وقت و پایدار زمانی به اوج خود رسید که نظام فوردیسم گرفتار بحران شده بود. چنان که برخی از محققان همچون جسوپ (Jessop) و گامبینو (Gambino) تاکید کرده اند، یک تعریف جامع از نظام فوردیسم و همچنین مناسبات کاری رایج در آن، تنها در تضاد با ظهور یک پارادایم جدید پسافوردیسم فرموله شده است.

روند قاعده مند سازی و رسمیت بخشی به "کار"، که با ابداع "مدل و مناسبات اشتغال استاندارد" به عنوان یک مدل جهانی به اوج رسید، پیش زمینه لازم برای درک این زاویه از بحث در مقاله حاضر است که چه نوع کاری به عنوان کار بی ثبات در آن مورد تحقیق قرار گرفته است. از آنجا که بحث در مورد کار بی ثبات تا همین اواخر عمدتاً در امریکا و اروپای غربی متمرکز بود، جای تعجب نیست که نوع کار مورد تحقیق تقریباً منحصر به کار مزدی "آزاد" و رسمی در بخش های صنعتی و خدماتی است.

بحث در مورد کار غیررسمی، سیاه، سایه، بدون قرارداد و از این قبیل، به تازگی و به یمن کوشش پژوهشگرانی که به کار بی ثبات از منظری جهانی و "جنوب جهانی" نگاه می کنند، با بحث در مورد کار بی ثبات گره خورده است. با بسط معنای "کار" به نحوی که ناظر بر جهان پراپادتر و گسترده تری شامل کارگران مرد و زن، و به ویژه کارگران غیررسمی در جنوب جهانی و اقتصادهای پیرامونی گردد، باید مفهوم خود را از بی ثباتی و بی ثبات کاری، همراه با نقش آن در سرمایه داری، بازتعریف کنیم.

باید توجه داشت که سرمایه داری مفهوم بحث برانگیزی است. کتاب "سرمایه داری: ظهور مجدد یک مفهوم تاریخی"، تألیف تورگن کوکا (Jürgen Kocka) و مارسل فان در لیدن (Marcel Van Der Linden) تحولات و کاربردهای گوناگون این مفهوم را، از قرن نوزدهم به این سو، توضیح می دهد. علاقه مجدد به سرمایه داری و تاریخ آن، تحت تأثیر پدیده های تاریخی معاصر همچون بحران جهانی اقتصاد در سال ۲۰۰۸، می تواند پاسخ این سؤال باشد که چرا نتایج اغلب مطالعات پیرامون نقش کار بی ثبات در تحول سرمایه داری، در همین یک دهه اخیر انتشار یافته اند.

به نظر می رسد مباحثات اخیر و بیشتر در باره سرمایه داری، از چند نقطه نظر همگی با کار بی ثبات مرتبط بوده اند. اولاً برخی از مؤلفان بر رابطه محکم بین انواع جدید کار بی ثبات و روندهای بحران و بازسازی سرمایه تاکید کرده اند. صحت این ارتباط هم در جریان بحران سالهای ۷۰ قرن گذشته و هم در جریان بحران جهانی ۲۰۰۸ به اثبات رسیده است، و ای بسا که مطالعات بعدی تأثیر بحرانهای ۱۹۲۹ و اواخر قرن نوزدهم را نیز در بروز انواع بیشتری از کار بی ثبات آشکار کنند. برخی از پژوهشگران کار بی ثبات را به عنوان محصول خاص تحولات "اخیر"، "بالغ"، "پیشرفته"، "نئولیبرالی" و ... سرمایه داری تلقی کرده اند، در حالی که بیشتر آنان برای فهم نقش آن از منظر بلندمدت تاریخی کوششی نکرده اند.



لندن، اوت ۲۰۱۶: اعتراض دوچرخه رانان "دلیورو" برای مزد

ثانیاً برای بررسی نقش کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری، وجود انواع مختلف سرمایه داری باید مد نظر قرار گیرد. کتاب "گونه های سرمایه داری"، تألیف پیتر هال و دیوید سوسکیس (David Soskice) نمونه های پراهمیتی از انواع ممکن وجود سرمایه داری را، که در برش معینی از زمان و چه در تاریخ، به دست داده است. با این حال، آثاری که در نوشته حاضر بررسی شده اند، رابطه بین گونه ها یا انواع سرمایه داری و کار بی ثبات هنوز به کفایت تشریح نشده است. در این آثار مبحث کار بی ثبات آشکارا از مباحث مربوط به اشکال متنوع سرمایه داری تفکیک شده است.

پژوهشگرانی که به صراحت به "سرمایه داری" استناد کرده اند، در اکثر موارد بین انواع مختلف سرمایه داری تمایزی قائل نمی شوند، البته معمولاً کادر مرجع مستتر در آثار محققان اروپای غربی و تا حدودی آمریکائی، دید "شمال مرکز" آنان است. با این حال، پژوهشگران اخیرتری هم هستند که با هدف "استانی کردن" کار بی ثبات غربی، به وضوح به سرمایه داری جهانی و تغییرات (حداقل) همزمان آن در قاره ها و زیرقاره های مختلف اشاره می کنند.

از سوی دیگر، از نقطه نظر فمینیستی جنسیتی کردن روابط تولیدی سرمایه داری برای فهم کامل ماهیت فراگیر کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری، دارای اهمیت حیاتی است. وسکو زنانه شدن بسیار کار بی ثبات را نشان می دهد و رابطه بین جنس/جنسیت از یک طرف، و از طرف دیگر کار موقتی، نیمه وقت، قراردادهای "خویش فرمائی"، مزایای اجتماعی محدود، دستمزدهای کم، شرایط کاری بد، ... را بررسی می کند تا دریابد چرا و چگونه کار بی ثبات تا به این پایه زنانه شده است.

مادام که مباحثه پیرامون کار بی ثبات "شمال مرکز" و "فاقد جنسیت" بود، مفهوم محدودی از کار حاکم بود و سرمایه داری امریکائی - اروپای غربی کادر مرجع تقریباً انحصاری آن مباحثات بود، اگرچه که این نکته همیشه تصریح نمی شد. بنابراین سرمایه داری غربی نیز، همراه با کار دستمزد آزاد به عنوان یگانه بروز کار بی ثبات، عمومیت یافته و به نرم تبدیل شده بود. رویکردهای جهانی، جنسیتی و پساستعماری در دهه اخیر، با تحقیق اشکال کار بی ثبات فراتر از کار دستمزد آزاد و بررسی تنوع کار بی ثبات در درون انواع مختلف سرمایه داری، در بسط این مباحثه سهم به سزائی داشته است.

۴. تثبیت قاعده، خلق استثنا

در سالهای آغازین هزاره جدید (۲۰۰۴) یک نظرسنجی گسترده در مورد کار بی ثبات در اروپا، که به فرموده کمیسیون اروپا انجام شد، وجود یک مرجع، اغلب ضمنی را به یک استاندارد یا هنجار یا قاعده در کشورهای اصلی اروپایی نشان داد، که "در پیوند با آن، تمام مناسبات شغلی و کاری خاص ارزشگذاری یا به سادگی نامگذاری می شوند". مثلاً در کشورهای فرانسه، آلمان، ایتالیا و اسپانیا هر استخدام متداول یا استاندارد با یک نوع قرارداد مخصوص به خود زیر عنوان "قرارداد ثابت با حمایت قانونی مندرج در قانون کار" مرتبط می شد. برعکس در بریتانیا، فقط یک مفهوم گسترده از آنچه که یک رابطه استخدامی "متداول" فهمیده می شود، وجود داشت، اما معادل قانونی ای برای آن وجود نداشت.

در اواخر دهه ۹۰ قرن گذشته پژوهش جامع دیگری در باره تحول کار و آینده قانون کار، زیر نام "گزارش سایپوت"، و به فرموده کمیسیون اروپا انجام گرفته بود. این پژوهش، با تحلیل تغییرات واقع در قوانین کار کشورهای اروپایی بین سالهای دودهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، به صراحت وجود یک مدل استخدامی را، که همان استخدام دائمی و تمام وقت باشد، مدل نمونه وار یا استاندارد اعلام می کرد، و تحقیق در تحول "اشکال جدید" استخدام همچون استخدام موقت و نیمه وقت عملاً یکی از اهداف اصلی آن بود. بنابراین این انواع استخدام به عنوان انحرافات از قاعده اجتماعاً مورد ترجیح، یعنی استخدام استاندارد، تلقی می شدند و همه آنها زیر مفهوم "کار بی ثبات" قرار می گرفتند و این در حالی بود که گزارش پژوهش نامبرده کار بی ثبات را به درستی و دقت مفهوم گزاری نکرده بود.



کراچی، ۲۰۱۷: کارگران پاکستان در اعتراض به کار بی ثبات در شل

یک دهه پیشتر از آن اولین تحقیقی که در باره کار بی ثبات و تحلیل آن انجام شده بود، تعریف دقیقی به دست داده بود از آنچه در غرب در خلال به اصطلاح دوره طلایی قرن بیستم قاعده تلقی می شد. آشکار است که ثبات و تداوم کار، همراه با حمایتهای لازم در مرکز تمام تعاریف از "مناسبات استخدام استاندارد" قرار داشتند. بنا به نظر راجرز، اقتصاددان توسعه و از صاحب منصبان پرسابقه سازمان بین المللی کار "مناسبات استخدامی استاندارد که تحت حمایت قانون یا قراردادهای جمعی حاصل شد، درجه ای از ثبات و

تداوم را در روابط کاری تأمین کرد، کارگران را در برابر اعمال و شرایط کاری غیرقابل قبول اجتماعی محافظت کرد، حقوق و تعهدات معینی را ایجاد کرد، و هسته ای را برای ثبات اجتماعی فراهم آورد؛ ثبات برای حمایت از رشد اقتصادی".

راجرز همچنین از نخستین کسانی بود که کار بی ثبات را به عنوان مناسباتی در انحراف ای "قاعده" ای که در سطر گذشته از زبان او اعلام شد، تعریف کرد. کار بی ثبات مناسباتی تلقی می شد با مفهومی بسیار نسبی، که گویا فقط به عنوان معارضی برای یک "استاندارد یا قاعده"، یعنی "مناسبات استخدامی استاندارد"، قابل تعریف است. تصادفی نبود که، حتی

پیش از آن که مفهوم "کار بی ثبات" عمومیت یافته باشد، اصطلاحاتی چون "غیراستاندارد"، یا "نامرسوم" برای اشکال "جدید" کار استفاده می شدند. در واقع اصطلاحات گفته شده به روشنی این را تداعی می کردند که کارهای مورد دلالت شان از طبیعت استثنائی برخوردارند و قاعده چیز دیگری است. خود راجرز چنین تأکید می کرد: "... با این حال دوباره بحث در مورد کار بی ثبات باب شده است. در حالی که در یکی دو دهه اخیر، آگاهی فزاینده ای از تداوم اشکال کار "نامرسوم" یا "غیر استاندارد" و رشد این اشکال وجود داشته است. ساده تر آن است که روشن کنیم کار نامرسوم چه نیست تا آن که بگوئیم چه هست. کار نامرسوم مجموعه ای از اشکال کار در انحراف از کار استاندارد را پوشش می دهد.

چنان که از آثار محققان علوم اجتماعی-اقتصادی و حقوقی غربی و اروپایی، که در مورد استفاده از مفهوم کار بی ثبات تحقیق داشته اند، آشکار است، دقیقاً از دهه ۱۹۹۰ است که اشکال ظاهراً "جدید" کار - قراردادهای "نامرسوم" یا "غیر استاندارد" در انحراف از کار "استاندارد" یا "قاعده مند" - به طور فزاینده ای با ترم "بی ثبات" نیز نامیده شدند. در واقع در این آثار، بی ثباتی و بی ثباتی شغلی پدیده جدیدی تلقی می شد که در نتیجه مقررات زدایی از قانون کار و قانونیت بخشی به "کار انعطاف پذیر"، که از اوایل دهه ۱۹۸۰ در اروپای غربی و آمریکای شمالی پا به میدان گذاشت، بروز یافته بود.

رویکردی که شرح آن گذشت، بر آن بود که به انتقاد از روند "منعطف سازی" مناسبات کار برخیزد، که در سالهای ۱۹۸۰ زیر لوای به اصطلاح "انقلاب نئولیبرالیستی" تبلیغ می شد. این رویکرد خاصه به یمن مطالعات اجتماعی و حقوقی در سالهای ۱۹۹۰ به رویکرد هژمون تبدیل شد. مطالعات مذکور ایده مناسبات منعطف را، که خود چالشی مثبت در برابر مدل استخدام استاندارد سفت و سخت میراث سیستم فورد بود، نشانه گرفته بودند. محققان ایتالیایی نیز که به حلقه های تنوریک موسوم به کارگرگرا (Operaismo) و پساکارگرگرا تعلق داشتند، در انتقادشان از سطح جدید استثمار و کیفیت زندگی کارگران در دوران پس از فورد، کار بی ثبات را به عنوان محصولی متعلق به این دوران، یعنی دوران پس از فورد، تلقی کردند.



کارگران، معلمان، پرستاران، هنرمندان، زنان، جوانان، مهاجران، ...

برخی پژوهشگران مناسبات کار، با نگاه به انعطاف بازار کار هم به عنوان یک امکان و هم به عنوان یک الزام، تصویر متفاوتی را از گذار "مناسبات استخدامی استاندارد" ترسیم کردند. جرارد بوش امکان جدیدی را برای تحقق "مناسبات استخدامی استاندارد" در کشورهای اروپای غربی پیش کشید، که در آن منافع متفاوت افراد، شرکتها و جامعه در تعادل با یکدیگر اند و سیستم امنیت اجتماعی با کارآئی اقتصادی پیوند خورده است. او این امکان جدید را "چارچوب منعطف برای تنوع خودسازمانگر" توصیف می کرد. به زعم او این مدل می تواند بدیلی برای مقررات زدایی از بازار کار و مقابله با اشاعه اشکال "غیراستاندارد

مناسبات استخدامی" باشد. با این حال او هیچگاه این اشکال را کار بی ثبات نام نداد.

پیتر اوئر (Peter Auer) و ساندترین کازز (Sandrine Cazes)، با حمایت سازمان بین المللی کار، تاب آوری "مناسبات استخدامی استاندارد" را در کشورهای پیشرفته غربی بررسی کردند و دقیقاً بر موضوع ثبات شغلی انگشت نهادند. طبق تحقیقات آنان "در آغاز هزاره جدید مشاغل باثبات در تمام بازارهای کار اروپا غالب و در بیشترین آنها در حال افزایش اند." آنها می افزایند: "با این وجود، تاب آوری مناسبات استخدامی باثبات، به دلیل درک فزاینده از ناامنی بازار کار و نارضایتی فزاینده کارکنان، حتی کارکنان "باثبات" از کیفیت مشاغلی که به عهده دارند، نیازمند یک بررسی عمیق تر است." در این تحقیق کار بی ثبات، اگرچه به عنوان یک پدیده به درستی مفهوم گذاری نشده بود، اما به عنوان پیامد اصلی گسترش مشاغل موقت و کم دستمزد تعریف شده بود.

کوتاه این که به جز راجرز، که به خوبی می دانست کار بی ثبات نه پدیده ای جدید است و نه غربی، اکثر تحقیقات اجتماعی - اقتصادی و حقوقی دهه ۱۹۹۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰ در مطالعه کار بی ثبات رویکردی اروپامحور و بی التفات به جهات جنسیتی را پیشه کردند و همین رویکرد را ادامه دادند: رویکردی مبتنی بر وجود "مناسبات استخدامی استاندارد" در به

اصطلاح "عصر طلایی سرمایه داری"، که به رغم منشأ اکیداً غربی و حتی محدود به اروپای غربی، معمولاً به عنوان یک واقعیت جهانی و همیشگی تلقی می‌شد. بر این اساس، طبعاً کار بی‌ثبات به عنوان پدیده‌ای استثنایی و نوظهور در مناسبات کاری مرسوم و استاندارد تعریف می‌شد. تنها از نیمه دوم دهه اول ۲۰۰۰ است که رویکردهای جدید شروع به چالش این ایده کردند؛ البته باید تأکید کنم که مباحثات ویژه در مورد نیروی کار خانگی و ناظر بر تمديد قوا، که در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ جریان یافتند، در به چالش کشیدن محوریت «مدل اشتغال استاندارد» نقش بسزایی ایفا کردند.

۵. تردید در قاعده، ساختار شکنی استثنا

در پانزده سال اخیر برخی از محققان، با فرارفتن از رویکردهای تنگ بینانه‌ای که شرح شان گذشت، سهم به سزایی در درک نقش کار بی‌ثبات در تاریخ سرمایه داری ادا کرده‌اند. بعضی از آنان با بسط گستره جغرافیایی موضوع تحلیل و کاربرست یک چشم انداز تاریخی بلندمدت به شمول دوگانه فورسزم و پسافوردیسم، "مدل استاندارد استخدام" را به عنوان شکل مرسوم و نرمال مناسبات استخدامی زیر سؤال بردند. با ملاحظه جهان جنوب، و نه فقط جهان شمال، "مدل استاندارد استخدام" به ناگهان به استثنائی تاریخی و تقریباً منحصر به مشخصه‌های غربی و حتی کشورهای اروپای غربی تبدیل شد، در حالی که کار بی‌ثبات به عنوان نرم یا قاعده تاریخی در تاریخ طولانی سرمایه داری چهره کرد.

برت نیلسون (Brett Neilson) و ند روسیتر (Ned Rossiter) از زمره نخستین کسانی بودند که استثنا بودن کار بی‌ثبات را مورد تردید قرار دادند، و مطرح کردند که کار بی‌ثبات باید با عباراتی نسبی در تمام تاریخ سرمایه داری فهمیده شود. به نظر آنان "کار بی‌ثبات تنها زمانی که در برابر نرم‌های فوردی و کینزی قرار گیرد، پدیده‌ای بی‌قاعده به نظر خواهد رسید". با کاربرست چشم اندازی وسیع‌تر و طولانی‌تر پیش‌زمینه لازم برای درک این موضوع را فراهم خواهد آورد که فوردیسم، و همراه با آن "مناسبات استخدامی استاندارد" یک استثنای واقعی سرمایه‌داری در "اپیزودی" تصادفی‌تر و کوتاه‌تر از آنچه تصور می‌شد، بوده است. نیلسون و روسیتر در عین حال خود با مینا قرار دادن مفهوم پیچیده‌ای از سرمایه داری، تأکید می‌کنند که چگونگی کار بی‌ثبات با اشکال گوناگون سرمایه داری مرتبط است. به نظر آنها در واقع



تورنتو، کانادا، ۲۰۱۸: "نه به کار بی‌ثبات"

نمی‌توان نه فوردیسم و نه کل سرمایه داری را به عنوان پدیده‌هایی همگن دید، زیرا هر دوی آنها مبتنی بر بافت ملی، جغرافیایی-فرهنگی، تاریخی و نیز تجربیات نهادینه شده‌ای شکل گرفته‌اند. این دو محقق با ملاحظه کار بی‌ثبات به عنوان قاعده تولید و بازتولید سرمایه‌داری "یا به عنوان" قاعده‌ای که مرزهای بین تولید و بازتولید سرمایه‌داری را محو می‌کند"، نقد فمینیستی از تحلیلهای فارغ از جنسیت روند رانده شدن کارگران به "بی‌ثبات کاران" را نیز پذیرفته‌اند.

برمان (Bremman) و ون در لیندن (Van Der Linden) با اتخاذ یک چشم‌انداز صریح جهانی، کار بی‌ثبات را در کنار کار غیررسمی و ناامن قاعده‌ای واقعی در مناسبات کاری جهانی، نه تنها در آخرین مرحله سرمایه داری بلکه نیز در عصر طلایی آن در قرن بیستم می‌دانند. به زعم آنان تنها کشورهای که به طور کامل از "مناسبات استخدامی استاندارد"، آن هم در یک بازه محدود، یعنی در ربع سوم قرن بیستم، بهره‌بردند، کشورهای غربی بودند. در آن سالها ارائه حقوق مبتنی بر تأمین اجتماعی (همچون مرخصی استعلاجی و زایمان با حقوق، بیمه درمانی، حقوق بازنشستگی، مزایای بیکاری و از کارافتادگی) و همچنین افزایش دستمزد، حقوق کار و ثبات شغلی، برای کاهش نابرابری‌ها و ارتقاء استانداردهای زندگی مردم در سطحی که قبلاً هرگز سابقه نداشت، دارای اهمیت فوق‌العاده بود. برمان و ون در لیندن ایده همگرایی بین کشورهای غربی و جنوب جهانی را تا ارتباط بین گسترش کار غیررسمی و ناامن بسط می‌دهند و می‌نویسند: "این همانا غرب است که به احتمال قوی از بقیه تبعیت می‌کند و نه بقیه از غرب".

اولر بک (Ulrich Beck)، جامعه‌شناس آلمانی، از جمله اولین کسانی بود که روایت توسعه‌گرا را معکوس کرد. طبق این روایت کشورهای در حال توسعه باید مسیر صنعتی شدن و مصرف انبوه را که پیشتر توسط کشورهای پیشرفته پذیرفته و طی شده است، دنبال کنند. نامبرده عبارت "برزیلی شدن غرب" را ابداع کرد و به این ترتیب بر غیررسمی شدن متزاید شرایط کار در کشورهای غربی و همگرایی غیرمنتظره این شرایط با روال غیررسمی و بی‌ثبات کار در

اقتصادهای پیرامونی جنوب جهانی انگشت گذاشت. او کار بی ثبات را به عنوان مشخصه عمومی آخرین مرحله سرمایه‌داری می‌فهمد و بر وجود انواع کار بی ثبات تأکید می‌کند.

همگرایی جهانی در مناسبات استخدامی همچنین یکی از ارکان تحلیلی است که توسط سارا موزوئتسا (Sara Mosoetsa)، جوئل استیلرمان (Joel Stillermann) و کریس تیلی (Chris Tilly) در موضوع ویژه‌ای که به کار بی ثبات از منظری جهانی اختصاص داده شده است، مطرح شده است. نامبردگان به لطف دیدگاه تاریخی - جامعه‌شناختی شان، به بررسی اشکال کار بی ثبات در آفریقای جنوبی، هند، مکزیک، چین و ایتالیا پرداخته‌اند و توجه خاصی به تلاقی بین روند غیررسمی سازی کار و اشکال کار غیررسمی نشان داده‌اند. آنها کار بی ثبات را نه تنها به عنوان قاعده سرمایه‌داری اعلام می‌کنند، بلکه گسترش آن در دوره‌های اخیر را به عنوان "بازگشت" به وضع معمول پس از وقفه‌ای که در دوره فوردریسم در چندین کشور - و نه در همه جا - رخ داده بود، تفسیر می‌کنند. آنها همچون نیلسون و راسیتر، تأکید دارند مدتهای مدیدی است که کار بی ثبات در اشکال و انواع مختلف در جنوب جهانی واقعیت داشته است.

یک تحقیق تاریخ دیگری، که اخیراً انجام شده است، نشان‌دهنده وجود اشکال کاری در فازهای مختلف سرمایه‌داری است، که ما امروز آن اشکال را با برچسب "کار بی ثبات" مشخص می‌کنیم. این اشکال از منظر بلندمدت تاریخی نیز نافذ است. استثنای بودن کار بی ثبات و رابطه انحصاری آن با پسافوردیسم و نئولیبرالیسم اند. از تحقیقات انجام یافته توسط سوفی بو (Sophie Beau) روی فروشگاه‌های بزرگ لیون و توسط آگوستو د بندتی (Augusto De Benedetti) در مورد تولید دستکش در ناپل نیز تداوم اشکال نسبتاً مشابهی از کار بی ثبات در فاصله قرن نوزدهم و اواسط قرن بیستم، علیرغم تغییرات عمیق در سازمان کار و تولید، به وضوح آشکار می‌شود. تحقیق مارک لولکس (Marc Leleux) نیز، که به اشکال کار بی ثبات در جریان توسعه صنعتی تجربه شده در شمال فرانسه، یعنی از اواسط قرن ۱۹ تا اوایل قرن ۲۰ اختصاص دارد، مبتنی بر همین دیدگاه است. تحقیقات کریستین دی ویتو (Christian De Vito) پا را از کشورهای غربی و کار بی دستمزد فراتر گذاشته و کار بی ثبات را در کشورهای اسپانیایی آمریکا در اواخر دوران استعمار و پساستعمار بررسی و محرز کرده است. نگاه او متوجه میزان انعطاف‌پذیری و بی‌ثباتی تجربه شده توسط انواع مختلف کارگران غیرآزاد - از جمله کارگران محکوم به بیگاری و نیز بردگان خانگی - بوده است.



اکتبر ۲۰۲۱، تایلند: زنان علیه کار بی ثبات

فمینیست‌ها و محققانی که مقوله‌های جنسیت و همپوشاندگی (Intersectionality) را پذیرفته‌اند، با زیر سؤال بردن "الگوی استخدامی استاندارد" به عنوان یک رابطه شغلی عادی حتی در کشورهای غربی در دوران به اصطلاح طلایی قرن بیستم، به شکستن این برداشت که کار بی ثبات پدیده‌ای استثنائی مختص به حال حاضر است، کمک شایانی کرده‌اند. این محققان آشکار کرده‌اند که در دوره ۱۹۴۵ تا ۱۹۷۵ "الگوی استخدام استاندارد" به عنوان قاعده برای کار تبدیل شد، در حالی که هرگز کل نیروی کار را در غرب دربر نمی‌گرفت.

زنان و مهاجران، به ویژه، اما همچنین گروه‌های خاصی از کارگران مثل کارگران کشاورزی، بردگان و سایر کارگرانی که به نحوی مقید بودند، نیز هرگز به طور کامل در چنین مدلی ادغام نشدند.

بیش از یک دهه پیش، آنجلا میتروپولوس (Angela Mitropoulos)، نظریه پرداز سیاسی، از دیدگاه فمینیستی و ناهمجنسگرایانه‌ای استدلال کرد که "تجربه اشتغال منظم، تمام وقت و دائمی که مبین بارزترین و مکررترین جنبه فوردریسم است، یک استثنا در تاریخ سرمایه‌داری است. این تجربه انبوهی از کار خانگی بدون دستمزد توسط زنان و استثمار بیش از حد در مستعمرات را نادیده می‌گیرد". به این ترتیب او با تأکید بر نقش کسانی، مثل زنان و کارگران در جنوب جهانی، که از استانداردهای فوردریسم بی بهره مانده‌اند، به شکستن تصویر مثبت از شرایط کار در دوران فوردریسم کمک می‌کند و به علاوه استثنائی بودن آن را آشکار می‌سازد. او یکی از اولین کسانی بود که ادعا کرد "کار بی ثبات قاعده سرمایه‌داری است" و "افزایش کار بی ثبات در سالهای اخیر در واقع کشف آن در میان کسانی است که انتظارش را نداشته‌اند".

در همین راستا، لیه وسکو (Leah Vosko)، اقتصاددان سیاسی فمینیست، نیز با بررسی کار بی ثبات در درازای تاریخ مناسبات جنسیتی در جریان تولید سرمایه داری، به این نتیجه رسیده است که کار بی ثبات به هیچ وجه نمی تواند به عنوان یک استثنا در نظر گرفته شود. تحقیق او روی صنعت امداد در کانادا نشان می دهد که ساختار "روابط استخدامی استاندارد" در عصر فوردیسم بسیار جنسیتی بود. این واقعیت، که به جداسازی زنان و راندن آنان به بخشهای حاشیه ای تمایل آشکاری داشت، خود را با درجات به مراتب بیشتری از ناپایداری و بی ثباتی در کار زنان نشان می داد. بنابراین از دیدگاه فمینیستی "الگوی استخدام استاندارد" نابرابری های جنسیتی را تقویت کرد و مدل اشتغال "مرد نان آور" را همراه با موقعیت متزلزل زنان در کار مزدی بازتولید کرد. با این حال، افول "مناسبات استخدامی استاندارد" به کاهش نابرابریهای جنسیتی در بازار کار یا کاهش درجات حادثر بی ثباتی زنان کمکی نکرد. از نظر وسکو برای بازنگری در مناسبات شغلی جدید به یک مدل اقتصاد سیاسی فمینیستی نیاز است، و "بازگشت به مدل اشتغال استاندارد، که بسیار جنسیتی است، دیگر گزینه مناسبی نیست".

جودی فاج (Judy Fudge) و رزماری اوون (Rosemary Owen) نیز، به سیاق محققان عرصه حقوق، ایده کار بی ثبات همچون یک پدیده جدید در حیات سرمایه داری را مورد تردید قرار داده اند. آنها این گزاره را پیش می کشند که که "کشف" کار بی ثبات در دهه ۱۹۸۰ با کاهش "مناسبات استخدامی استاندارد" در میان مردان همراه بود، زیرا زنان حتی قبل از آن نیز اشکالی از بی ثباتی شغلی را تجربه کرده بودند. به گفته فاج و اوون، ادعای جدید بودن کار ناپایدار نتیجه یک رویکرد چشم بسته جنسیتی است که توسط محققان و سیاست گذاران اتخاذ شد. اینها بودند که به "مناسبات استخدامی استاندارد" به عنوان یک قاعده نگاه می کردند، در حالی که این مناسبات در واقع تنها گروه خاصی از کارگران مرد را که به کار در بخش تولیدات سنگین اشتغال داشتند، مشخص می کرد. گسترش کار بی ثبات همراه با به اصطلاح "زنانه شدن جهانی کار" موجب تغییراتی در هنجارهای قانونی شده است. فاج و اوون با مطالعه رابطه بین کار بی ثبات و تغییر هنجارهای قانونی نشان می دهند که قوانین و سیاستهای ملی در طول تاریخ نقشهای جنسیتی در کار را وسیعاً و عمیقاً تقویت کرده اند: بر اساس این قوانین زنان شاغل معمولاً در مشاغل موقتی تر، بی ثبات تر و متزلزل تر استخدام می شده اند.



زنان علیه کار بی ثبات

ایده "مدل اشتغال استاندارد" همچون یک قاعده، در سطح تجربی نیز با مطالعاتی که بر دیدگاه جنسیتی-تاریخی اتکا دارند، دستخوش تردید و نفی شده است. این مطالعات با بررسی تجربه زنان و مهاجران در کار بی ثبات وجود اشکال تولید و شرایط کاری مختلف اما همزمان را در هر دو دوره فوردیسم و پسافوردیسم، و درجات این اشکال را نشان می دهند. صفیه الیسه شوکت (Saffia Elisa Shaukat) به وضوح نشان داده که چگونه از دهه ۱۹۵۰ تا کنون، بی ثبات کاری شاخص شرایط کار و زندگی کارگران فصلی ایتالیایی، که به

سوئیس مهاجرت کرده اند، بوده است. مطالعات خود من در مورد کارگران زن ایتالیایی در ۶۰ سال گذشته نیز نشان داده است که تقسیم کار جنسی و تبعیض مبتنی بر جنسیت تا چه میزان در کانون و ذات جنسیتی کار بی ثبات قرار داشته است و شرایط کار زنان را در تمام بخشهای اقتصادی مشخص می کرده است؛ خواه در جوامع صنعتی و خواه در جوامع فراصنعتی.

۶. قاعده مندی "استثنا"

از نقطه نظر جنوب جهانی، کار تقریباً همیشه کار بی ثبات بوده است. رونالد مانک (Ronald Munck) با نقد اصالت و اهمیت ایده "پرکاریا" (بی ثبات کار) که گای استندینگ (Guy Standing) ابداع کرد*، سهم قابل توجهی را در درک نقش کار بی ثبات در طول تاریخ سرمایه داری فراتر از کشورهای غربی ادا کرده است. نقد مونک از نوشته های مربوط به کار بی ثبات (و بی ثبات کاران) یک نقد اساسی است: نقطه مرجع تجربی آن عمدتاً شمال محور است؛ زیرا، چنان که خود او تصریح می کند، "شمال جهانی شناخت اندکی از آنچه با اصطلاح "کار بی ثبات" توصیف شده، دارد در حالی که

کار بی ثبات همیشه در جنوب جهانی معمول بوده است. از یک دیدگاه جهانی، از آنجا که فوردیسم/ دولت رفاه/ مدل کینزی «استثنائاتی بر قاعده» بودند، به عنوان مفاهیمی برای سنجش وضع در جنوب جهانی فاقد اعتبار و اهمیت اند. با این حال، اهمیت دولت پسااستعماری در جنوب جهانی، در شکل دادن به تجربه جنوب از کار بی ثبات نمی تواند دست کم گفته شود.

عدم امکان ترجمه گفتمان کار بی ثبات به عنوان توصیفی عام از کار معاصر در مقیاس جهانی به وضوح در مواجهه با واقعیت‌های جنوب جهانی پدیدار شد، زیرا مفهوم بی ثباتی - چه از نظر تحلیلی و چه از نظر سیاسی - در تقابل با افول فوریسم و دولت رفاه در شمال ساخته و پرداخته شده است. به گفته مونک، نیلسون-روسیتز و دیگران، مفاهیم بی ثباتی شغلی و کار بی ثبات، باید بر متن و زمینه ای فهمیده و مفهوم بخشی مجدد شود که در آن "مدل استخدام استاندارد" هرگز مبین مناسبات استخدامی استاندارد نبوده و برعکس، کیفیات غیررسمی کار همیشه معمول و مسلط بوده اند.

محققانی که از منظر جنوب جهانی و پسااستعماری به موضوع کار بی ثبات پرداخته اند، بر لزوم برقراری پیوندی بین بحث غیررسمی کردن کار و گفتمان کار بی ثبات تأکید کرده اند. به زعم آنان از این طریق است که می توان قاعده مندی تام و تمام کار بی ثبات را خارج از کشورهای غربی در بستری تاریخی دریافت. تحقیق رابطه بین کار بی ثبات و کار غیررسمی به ویژه برای مقایسه بین شمال و جنوب نیز دارای اهمیت است، زیرا کار غیررسمی که همواره شاخصی برای کشورهای جنوب جهانی بوده است، اکنون در شمال جهانی نیز گسترش می یابد. آندریاس اکرت (Andreas Eckert) با پیروی از این رویکرد به این نتیجه می رسد که همانا در اثر قاعده مند شدن کار بی ثبات در غرب است که روند همگرایی بین مناسبات کار در کشورهای غربی و افریقائی اتفاق افتاده است. او این فکر کمابیش رایج را که بر طبق آن افریقا به دلیل غلبه مناسبات کار غیررسمی نمی تواند جزئی از نظام مرسوم سرمایه داری باشد، به نقد می کشد زیرا "مناسبات کار غیررسمی و کار بی ثبات به نحو روزافزونی در بسیاری از کشورهای جهان به قاعده تبدیل شده اند".



نایروبی (کنیا)، آوریل ۲۰۱۹: زنان در پرتو همبستگی علیه کار بی ثبات

استفانو پترونکارو (Stefano Petrungaro) با مطالعه بازار کار کشورهای جنوب شرقی اروپا قاعده مندی ادعائی برخی انواع و اشکال مناسبات کار قراردادی در این کشورها را نقد می کند. او می نویسد: "در اقتصاد پیرامونی کار غیررسمی، در بافتار پیچیده ای متشکل از کار و غیرکار (non-work)، هسته اصلی مناسبات کار را تشکیل می دهد. پترونکارو این فکر را که کار دستمزدی بخش صنعتی قاعده مناسبات کار است، مورد نقد قرار می دهد و مناسبات کار را مناسباتی که در تاریخ سرمایه داری "کلاً به ندرت منظم"

بوده اند، تعریف می کند. از این رو او اصل وجود یک قاعده در کشورهای پیرامونی را مورد تردید قرار می دهد و می نویسد: "از این طریق است که می توان دریافت آیا کار بی ثبات در این دست کشورها حتی قابل تصور یا امکان پذیر است یا خیر" از نظر پترونکارو کار بی ثبات فقط به عنوان واقعیتی در میانه کار و غیرکار قابل فهم و مفهوم گزاری است.

بی ثباتی در سرمایه داری از منظر فمینیستی نیز واقعیتی جدیدی نیست. به گفته ایزابل لوری (Isabelle Lorey)، نظریه پرداز فمینیست، "در واقع کار بی ثبات به اصطلاح نئولیبرالی در تاریخ سرمایه داری صنعتی از سابقه ای طولانی برخوردار است. محرومیت مداوم و مدید زنان و مهاجران از تأمین اجتماعی، مبتنی بر هنجار نان آور مذکر، این تاریخ طولانی را آشکار کرده است. تفاوت در این است که امروزه دیگر کار بی ثبات به "حاشیه های نظام سرمایه داری محدود نمی شود و طبقه متوسط به اصطلاح سفید را نیز تحت تأثیر قرار داده است. لوری با اقتباس از نظریه جودیت باتلر (Judith Butler) به صراحت اعلام می کند که "کار بی ثبات نه استثناء، بلکه قاعده مناسبات کار در نظام سرمایه داری است".

به همین ترتیب فاطمه الطیب (Fatima El-Tayeb) نیز با اتخاذ یک دیدگاه جنسیتی و پسااستعماری خاطرنشان می کند که "کار بی ثبات نشانه ای از بحران سرمایه داری متأخر نیست، بلکه عنصر ساختاری بلند مدت نظام سرمایه داری مدرن است". او به ویژه نشان می دهد که چگونه جوامع غیرغربی عرصه برجسته روند بی ثبات کاری بوده اند، و نیز این که

این روند کارکرد مهمی در تضمین بقای خود سرمایه داری داشته است. کارل-اولریک شیروپ (Carl-Ulrick Shierup) و مارتین باک یورگنس (Martin Bak Jørgense) با بررسی رابطه بین مهاجرت، کار بی ثبات و سیاست، این فرضیه را مطرح می کنند که کار بی ثبات نشان دهنده "عنصر اساسی بی نظمی (و نظم) جدید جهانی است" که در آن مهاجران جهانی به عنوان یک "موتور محرک" کار غیررسمی عمل می کنند. به علاوه به نظر آنان "کار بی ثبات همچنین یک استراتژی نظام سرمایه داری است که به یک قاعده هژمونیک بسیار مناقشه آمیز تبدیل شده است".

سانفورد شرام (Sanford Schram)، دانشمند علوم سیاسی، نیز در روشنی بخشیدن به کار بی ثبات به عنوان یک قاعده در کشورهای غربی، که غالباً استثنا تلقی شده و گویا فقط اکنون به یک قاعده در سرمایه داری مدرن تبدیل شده، سهم قابل اعتنائی دارد. او با مطالعه وضع در ایالات متحده نشان می دهد که چگونه این "قاعده جدید" برای گروه های به حاشیه رانده شده در این کشور، مانند آمریکایی های آفریقایی تبار، هرگز جدید نبوده است. از این رو سرمایه داری نئولیبرال قرن بیست و یکم یک سیستم کاملاً جدید نیست، بلکه چهره جدیدی از "سرمایه داری معمولی" است که شاخص همیشگی آن سطح بالایی از کار بی ثبات است. از یک منظر اکید مارکسیستی نیز، بی ثبات کاری یک ویژگی ساختاری در وضع طبقه کارگر در سرمایه داری است. جان بلامی فاستر (John Bellamy Foster) و جمیل جونا (Jamil Jonna) ریشه مفهوم کار بی ثبات را در اندیشه های سوسیالیستی قرن نوزدهم ردگیری می کنند و در این ارتباط اهمیت آثار انگلس، مارکس و موریس را نشان می دهند. کار بی ثبات به عنوان عنصر تعیین کننده موجودیت و مبارزات طبقه کارگر در دوره های طولانی دیده می شود و ارتباط نزدیکی با مفهوم "ارتش ذخیره" کار دارد. در حالی که ارتش ذخیره کار در جهان کنونی از نیروی کار مهاجر از کشورهای فقیر، کارگران کشورهای بلوک شوروی سابق و چین تشکیل شده است، طبقه کارگر جهانی جدید "گرفتار مسابقه ای رو به قعر شده است: واقعیتهای معنای جدیدی از کار بی ثبات را ایجاب می کند".



کراچی، پاکستان، اکتبر ۲۰۱۷: تجمع کارگران علیه کار بی ثبات در شل

علیرغم محدودیت های مفهوم کار بی ثبات در مطالعات میدانی، این مفهوم به طور فزاینده ای در دهه گذشته در سطح جهانی برای بررسی شرایط کار در مرحله پایانی سرمایه داری به کار گرفته شده است، و بیشتر و بیشتر به عنوان مفهومی کاملاً متضاد با "کار شایسته" که توسط سازمان بین المللی کار طرح و تبلیغ می شود، به کار گرفته شده است. تأثیر این امر بر استراتژیهای شرکت های چندملیتی ناظر بر شرایط کارگران و بر زنجیره کار جهانی کالاها و خدمات، از زمره نتایج بی ثبات

کاری در قرن بیست و یکم است. تحقیقات تطبیقی بسیاری وجود دارند که گسترش کار بی ثبات را در کشورهای کمونیستی سابق در دوران گذار از اقتصاد برنامه ریزی شده به بازار، در آمریکای لاتین، آسیا و آفریقا بررسی کرده اند. علاوه بر جامعه شناسی، مردم شناسی، قوم نگاری و جغرافیا نیز سهم بسزائی در درک انواع بی ثباتی در سرمایه داری معاصر داشته اند.

۷. نتیجه

تلقی از کار بی ثبات به عنوان یک قاعده در نظام سرمایه داری و فهم از ثبات شغلی – همراه با فوردیسم و "مدل اشتغال استاندارد" به عنوان یک استثنا، هم از زاویه تئوریک و هم از منظر سیاسی پیامدهای متعددی دارد. اولاً، این رویکرد مستلزم نگاه محتاطانه تری به اصطلاح عصر طلایی قرن بیستم، در کوشش برای درک ویژگیهای آن، هم از نظر سیاسی و هم از نظر اجتماعی-اقتصادی، است. به نظر می رسد در این ارتباط رویکرد عمومی جنسیتی برای فراتر رفتن از گفتمان معیار گزار فوردیسم رویکرد مفیدی باشد. این رویکرد نشان داده است که گفتمان مذکور یک مدل اروپامحور و ناتوان از دیدن جهات جنسیتی در مناسبات کار است. بازاندیشی دوره ۱۹۴۵-۱۹۷۵ از طریق یک دیدگاه عمومی جنسیتی، موجب تردید در ثبات شغلی ادعایی است که در آن دوره گسترش یافت، اما شامل زنان، مهاجران و کارگران حاشیه ای در کشورهای غربی و همچنین کارگران جنوب جهانی نمی شد. این رویکرد همچنین می تواند به درک این نکته کمک

کند که وجود این بازیگران تا چه اندازه برای تثبیت تدریجی پروتئاریای مرکزی غرب (کارگران مرد بزرگسال بومی) در دوران فورديسم مؤثر بوده است.

علاوه بر این تشخیص کار بی ثبات به عنوان قاعده کار در سرمایه داری معاصر موجب بازنگری کامل در پلاتفرم اساسی حقوق اجتماعی است که به شرایط کارگران اختصاص دارد. در واقع، در برخی از کشورهای غربی، مادام که مقررات رفاهی مطرح اند، هنوز و همچنان مدل معیارگزار فورديسم در کار است. کارگران با کار بی ثبات غالباً از زاویه حقوق اجتماعی به عنوان "دیگر گروه های کارگر" منظور می شوند؛ یعنی کارگرانی که از امکانات رفاهی مشابهی که برای "کارگران استاندارد" (کارگران با قراردادهای ثابت تمام وقت) تضمین شده، برخوردار نیستند. تحقیقی که اخیراً به ابتکار سازمان بین المللی کار انجام یافته تاکید دارد که اقدامات قانونی طراحی شده برای حمایت از کارگران بی ثبات هنوز مبتنی بر "مدل استخدام استاندارد" اند و این ما را از چاره اندیشی برای مقررات کاری جدید و چارچوب های نظارتی در شمال و جنوب جهانی باز می دارد.

به عبارت کلی تر، بحث در مورد کار بی ثبات به عنوان قاعده یا استثنا در سرمایه داری، قدرت گفتمان معیارگزاری چون "مدل استخدام استاندارد" را در شکل گیری درک و تعریف پدیده های تاریخی مانند کار بی ثبات و بی ثباتی شغلی به اثبات رسانده است. این بحث به وضوح نسبیت قاعده ها را نشان داده است. قاعده ها و استثنائات بر اساس یک چارچوب نظری هژمونیک تعریف می شوند. آنها بر اساس شواهد تجربی متفن ساخته نشده اند، بلکه بر اساس گفتمانهای معیارگزاری که منعکس کننده مدل های اجتماعی-فرهنگی خاصی هستند، که در زمان و مکان معینی غالب اند، ساخته می شوند. قاعده سازی مدل استثنایی، مانند مدل استاندارد اشتغال و فورديسم نیز به شرایط ذهنی و عینی بازیگران اجتماعی درگیر در این فرآیند بستگی دارد. در واقع، استثنایی بودن مدل استخدام استاندارد و نیز قاعده بودن کار بی ثبات در تاریخ سرمایه داری به لطف رویکردی غیرهژمونیک آشکار شده است، و قاعده معیارگزاری را که قبلاً از طریق روش های تجربی و نظری بدیهی فرض می شد زیر سؤال برده است.

کارگران جهان متحد شوید!

نوشته رونالدو مونک (Ronaldo Munck)

۱. چکیده

جنبش کارگری معاصر که زمانی پیشاهنگ نظم نوین اجتماعی تلقی می شد، اکنون توسط بسیاری از محققان و کنشگران پیشرو به عنوان یادگاری از گذشته دیده می شود. اما آنان در اعلام آغاز پایان جنبش کارگری نباید چنین عجل باشند. جهانی سازی به جای آن که "آغاز پایان" کار سازمان یافته را دیکته کند، فرصت های جدیدی را برای بازیافت و تغییر دامنگستر اتحادیه های کارگری و نیز خود جنبش کارگری به ارمغان آورده است. مهمتر از همه این که جهانی شدن اتحادیه ها را واداشته تا برای تحقق همبستگی فراملی بین کشورها و بخش ها، خارج از فضای دولتی فکر و عمل کنند. این اتحادیه گرای فراملی نوظهور، در صورت تداوم، حاوی بذرهایی یک جنبش جهانی جدید است: یک انترناسیونالیسم جدید که فراتر از نیروی کار گسترش می یابد و همه آنانی را که برای یک گذار بزرگ در تلاش اند، در بر می گیرد.

۲. وداع با کار؟

با توجه به وضع کنونی جنبش کارگری، فعالان مورد نظر ممکن است بپرسند "چه جنبشی؟" به واقع نیز، جنبش کارگری پرجنب و جوش گذشته - زمانی که کارگران در کشورهای صنعتی کارخانه های خود را سازماندهی کردند - با هجوم جهانی شدن نئولیبرالی فروکش کرده است. این عقب نشینی می تواند تجدید فراخوان مارکس، یعنی "کارگران جهان متحد شوید!" را عجیب به نظر آورد، و کنگره بین المللی کارگری مؤسس نخستین انترناسیونال در سال ۱۸۶۴ را یک رویای دون کیشوتی بنماید. خوش بینی انترناسیونالیستی انترناسیونال دوم در پایان قرن نوزدهم و انترناسیونال سوم در اوایل قرن بیستم، دایر بر نزدیک بودن پیروزی کار، در تضاد تندی با بدبینی امروز نسبت به جنبش کارگری، و پوسته توخالی باقیمانده از انترناسیونال سوسیالیستی است. احزاب "کارگری" که زمانی وعده قدرت بخشیدن به کارگر معمولی را می دادند، اکنون غالباً در مقام عاملان ریاضت اقتصادی و متحدان سرمایه جهانی عمل می کنند.

در اواسط قرن بیستم، در حالی که ایده آلیسم انترناسیونالیستی تا حد زیادی رنگ باخته بود، نیروی کار در سطح ملی قوت گرفت. دهه هفتاد، سه دهه پس از جنگ جهانی دوم - زمانی که کارگران از حقوق و حمایت های اجتماعی قابل توجهی در آمریکا و اروپا برخوردار شدند - برای اقشار بالایی طبقه کارگر "دوران طلایی" نامیده شد. احزاب سوسیال دموکرات و حتی احزاب محافظه کار، دولتهای رفاهی قدرتمندی ایجاد کردند و کارگران در سراسر اقیانوس اطلس شمالی، همراه با کارفرمایان و دولتها، در تنظیم سیاستهای اقتصادی جایگاهی ارزشمند و تضمین شده یافتند.



آوریل ۲۰۱۰، آتن: اعتراض مردم یونان علیه سیاستهای ریاضت کشی

در اثر مبارزات کارگری برای تثبیت خود، ایجاد همبستگی و حمایت از اعضا، انواع گوناگونی از اتحادیه ها و اتحادیه گرای پدید آمده است. در آغاز جنبش کارگری "اتحادیه گرای اقتصادی" غلبه داشت. این مدل، که فعالان امروزی بیشتر با آن آشناوند، متوجه تضمین قیمت بالاتری برای کالایی است که اقتصاددانان مارکسیست آن را "نیروی کار" می نامند. این رویه بازاربنیاد و سیاست گریز، چالش محدودی را برای وضع موجود ایجاد می کرده است. به عنوان یک بدیل، بسیاری از اتحادیه های کارگری برای تحقق خواسته هایشان از

طریق "اتحادیه گرای سیاسی" به دولت روی آوردند. بدیل نهائی "اتحادیه گرای اجتماعی" است، که در جستجوی همبستگی ممکن در پهنه جغرافیایی، الزاماً بین محلهای کار و در اجتماعات گسترده تر بوده است.

این هر سه رویکرد در دهه های ۸۰ و ۹۰ قرن گذشته شاهد افول قدرت خود بودند. گویا حرکت فرازنده کارگری در مواجهه با اختلالات ناشی از جهانی شدن متوقف شده باشد. ریاضت اقتصادی، خصوصی سازی و سیاستهای پولی ناظر بر کاهش تورم، برای اتحادیه ها در سراسر جهان ویرانی به بار آورد. جمله معروف مارگارت تاچر - "هیچ آلترناتیوی

وجود ندارد" - فقط یک شعار نخبگان محافظه کار نبود، بلکه یک روحیه فراگیر در جامعه بود. با کاهش عضویت در اتحادیه های کارگری و از بین رفتن پیوند بین اتحادیه ها و احزاب سیاسی مترقی، این سؤال برای بسیاری از کنشگران و محققان مطرح شد که آیا "جنبش کارگری" هنوز وجود دارد یا خیر. مبارزه جویی اقتصادبنیان پس از جنگ جهانی دوم دستاوردهای سیاسی مشخصی به بار نیاورد، و فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی و پیروزی سرمایه داری این احساس را به جای گذاشت که تهدیدهای قابل اتکای یک سیستم اقتصادی بدیل برای سرمایه داری در هم شکسته اند.

در نتیجه، بسیاری از فعالانی که برای تحول جهانی مبارزه می کنند، اکنون برآنند که جنبش کارگری دیگر سهم چندانی در سیاست ترفیخواهان ندارد. اما این باور نادرست است. از منظری دیگر، جهانی سازی به جای این که ناقوس مرگ کار باشد، به احیای آن کمک کرده است، اتحادیه ها را به چالش می کشد تا شیوه های جدید سازماندهی را پیشه کنند و فراتر از فضاها و دولتی بیاندیشند. اتحادیه های کارگری، به جای نگاه به درون، آغاز به پیوستن به مجموعه وسیعتری از نیروهای اجتماعی کرده اند، که در برابر ایدئولوژی بازار آزاد نولیبرالیستی و سیاست ریاضت اقتصادی توده ها و مکنات بیشتر نخبگان، دست به مقاومت زده اند. آینده جنبش کارگری در گرو تکامل این دیدگاه سیستمی نوپاست.

۳. یک طبقه کارگر جهانی شونده



یک طبقه کارگر جهانی شونده

پس از فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی، بخش های وسیعی از جهان که پیشتر تحت حاکمیت رژیم های سوسیالیستی دولتی یا سرمایه داری دولتی قرار داشتند، زیر نفوذ سرمایه جهانی درآمدند. اگر سرمایه را به عنوان یک رابطه اجتماعی بین صاحب سرمایه و کارگر درک کنیم، آنگاه گسترش جهانی سرمایه طبعاً باید به گسترش جهانی طبقات کارگر منجر شود. همین طور هم شد. بین سال های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۶ تعداد کارگران در سراسر جهان بیش از دو برابر شده و از ۱٫۵ میلیارد به ۳٫۲ میلیارد نفر رسیده است.

تغییر در ترکیب نیروی کار جهانی نیز این افزایش کمی را همراهی کرده است. مثلاً به علت این که بیشتر رشد کمی طبقه کارگر در به اصطلاح جهان در حال توسعه رخ داد، توزیع جغرافیایی [نیروی کار] تغییر کرد و این در حالی بود که نیروی کار در کشورهای توسعه یافته تر یک کاهش جزئی را تجربه کرد. نیروی کار زنان در اکثر کشورها در تمام سطوح درآمدی رشد کرده است. ترکیب شغلی نیروی کار نیز با رشد سریع در بخش خدمات دستخوش تغییرات چشمگیری شده است، در حالی که بخشهای کشاورزی، معدن و تولیدی [سنگین] همچنان شاهد کاهش مشاغل مربوط به خود در سرتاسر جهان بوده اند.

اما، علیرغم این دگرگونی سریع در نیروی کار جهانی، بسیاری از پدیده های پیش بینی شده به وقوع نپیوسته اند. ما شاهد "پایان کار" نبوده ایم و همگی مان به کارگرانی با تسلط به تکنولوژی پیشرفته تبدیل نشده ایم. در تأثیر اتوماسیون بر جهان کار نیز اغراق شده است. درست است که روباتها در برخی بخشها جایگزین انسان شده اند، و در برخی دیگر از بخشها تولیدوری نیروی کار انسان را افزایش داده اند. اما تکنولوژیهای جدید، کلاً مشاغل جدیدی را ایجاد کرده اند؛ به این دلیل که این مشاغل پاسخگوی تقاضا برای کالاها و خدمات جدیدی اند.

به همین طریق، ایجاد شمار عظیمی از مشاغل صنعتی نیز، حداقل همپا و همسان افزایش تحرک سرمایه و سرمایه گذاری، یکی دیگر از ویژگیهای جهانی شدن است. به عنوان مثال، رشد مشاغل صنعتی در چین، منبع ۴۰ درصد از تولید ناخالص داخلی این کشور است. هفتاد درصد کارگران در کشورهای در حال توسعه، در بخش کشاورزی باقی مانده اند. به ازای هر کارگری که جذب به اصطلاح "اقتصاد دانش بنیان" می شود، تعداد بسیار بیشتری از کارگران در شالیزارها یا در شعبات مکنونالد فوق استثمار می شوند. بیش از ۲ میلیارد کارگر در سرتاسر جهان در بخش غیررسمی بی ثبات کار می کنند، بی آن که قانون از آنان حمایت کند، و بدون آن که به شبکه تأمین اجتماعی و آموزش دسترسی داشته باشند.

منظره جدید بازار کار جهانی حداقل حاوی دو نتیجه است: اولاً نشان می دهد تحلیلگرانی که بر افول نهایی نیروی کار اصرار داشتند، اشتباه می کرده اند. آنان در شور و شوق برای شکوفائی جامعه مدنی جنبش های "جهانی دیگر ممکن است"، نیروی کار سازمان یافته را غالباً به عنوان یادگاری از گذشته صنعتی از قلم انداختند. با این حال، از سال ۲۰۰۰ سازماندهی فراملی کارگری در حال افزایش بوده و ساختارها و تکنیکهای سازماندهی جدیدی را تجربه و ایجاد کرده است. ثانیاً، اگرچه به استثنای چند بخش محدود، هنوز یک بازار کار واقعاً جهانی پدید نیامده است، اما آنچه که می توانیم آن را شرایط کاری رایج جهانی بنامیم، پا به عرصه وجود نهاده است. مثلاً گسترش کار بی ثبات، یعنی شرایطی را که زمانی عمدتاً به جهان به اصطلاح در حال توسعه محدود می شد، در نظر بگیرید. امروزه شرایط حاکم بر روی کل زمین حامی تدبیر یک استراتژی فراملی برای نیروی کار و تأسیس یک عامل معتبر تحولخواه برای مبارزه با سرمایه داری جهانی شده جدید است.

۴. منادیان همبستگی فراملی

تحولات فزاینده در جهان کار این برداشت مرسوم نیروهای ترقیخواه را به چالش می کشد که گویا جهانی شدن نئولیبرال تماماً یک فاجعه بی سابقه برای کارگران، اتحادیه های کارگری و جنبش کارگری بوده است. البته موانع پیشروی سازماندهی کارگران چالش های سنگینی را ایجاد می کند. تحرک فزونی گرفته سرمایه منجر به افزایش شدید جابجایی، برونسپاری و برون مرزی کار شده است. شرکت های چندملیتی می توانند در برابر درخواست کارگران برای دستمزد بیشتر یا تلاش دولتها برای افزایش مالیات تهدید به بستن کارخانه ها کنند. مدیران شرکت های چندملیتی حتی می توانند کارخانه های خود را به رقابت در برابر یکدیگر بکشانند، بین آنها رفت و آمد کنند و مدیران و کارگران محلی را وادارند تا در رقابتی قهقرائی و بی انتها، هر یک در برابر دیگری از مطالباتش بکاهد. در عین حال، افزایش تحرک نیروی کار منجر به افزایش مهاجرت شده است، وضعی که اگر کارگران مهاجر در برابر نیروی کار بومی قرار گیرند، می تواند به تهدیدی برای دستمزدها و شرایط کار منجر شود. در این صورت کارفرمایان می توانند بین کارگران بر حسب نژاد، قومیت و زبان شکاف بیاندازند و پایه های همبستگی لازم برای سازمانیابی آنان را تضعیف کنند.



۲۰۱۸، اعتصاب کارکنان رایان ایر: همبستگی کارگری بی مرز است

در جهان به سرعت در حال تغییر و به هم پیوسته ما، کارگران با این موانع و بسیاری موانع دیگر روبرو اند. با این حال، تأکید صرف بر موانع به سادگی نوعی بدبینی را موجب می شود. جهانی شدن می تواند همچنان که درهائی را می بندد، درهائی را نیز بگشاید. مثلاً در ابتدایی ترین سطح، جهانی شدن ارتباطات به مقابله با یکی از مهیب ترین موانع در برابر اقدام مشترک جهانی برخاسته است. کارگران از ایمیل، رسانه های اجتماعی و دیگر پلتفرمهای آنلاین - از این ابزارهای بسیار کارا تر - برای سازماندهی در سراسر کشورها بهره

می گیرند؛ تصور کنید یک قرن پیش را که تلاش می کردید یک اعتصاب فراملی را سازماندهی کنید. علاوه بر این، ارتباطات جهانی شده همبستگی را تقویت می کند، زیرا کارگران می توانند از این طریق شرح حال یکدیگر را ببینند، بشنوند و به اشتراک بگذارند. با نگاهی به آینده، پیشرفت در نرم افزار ترجمه می تواند به پر کردن شکاف زبانی کمک کند و در نتیجه راه های جدیدی را برای گفتگوی میان فرهنگی باز کند. ای بسا سرمایه داری جهانی شده پایه و اساس طبقه کارگر جهانی جدید را، نه تنها در شرایط مادی هستی آن، بلکه همچنین برای نیل به آگاهی، فراهم آورده باشد.

اتحادیه گرائی فراملی می تواند اشکال مختلفی بپذیرد. این نوع سازمانیابی می تواند به عمل در میان مدیران اجرائی اتحادیه یا در میان پایگاه مردمی آن دست زند، کما این که سازماندهی می تواند متوجه محل کار باشد یا بر اساس همکاری با سازمان های غیردولتی در کمپینهای موضوعی شکل گیرد. اتحادیه گرائی فراملی موفق این ظرفیت را دارد که از پیچیدگیها گذر کند و در سطوح مختلفی عملکرد داشته باشد. اتحادیه های فراملی مشخصاً با سازماندهی اقدامات فراملی کارگری، تشکیل ساختارهای فراملی جدید و تقویت همبستگی با کارگران مهاجر در جامعه خودی، از جهانی شدن به نفع خود بهره گرفته اند.

وقتی یک شرکت فراملیتی مراکز تولید خود را در سراسر کشورها می پراکند، در نتیجه نیروی کار را توزیع می کند. گسترش جغرافیایی نیروی کار نیز به نوبه خود نقاط اتکای اهرم اقدام برای سازماندهی نیروی کار را در برابر شرکت افزایش می دهد. این واقعیت را کارگران شرکت هواپیمایی ارزان قیمت ایرلندی رایان ایر به خوبی درک می کنند. مایکل اولری مدیر عامل رایان ایر، از همان زمان تأسیس آن در سال ۱۹۸۴، از مخالفان سرسخت سازمانیابی اتحادیه ها بود، اما کارگران ترجیح دادند به او وقعی ننهند. آنها در اواسط سال ۲۰۱۸ دست به اعتصاب زدند. اعتصاب از ایرلند شروع شد و سپس در سراسر اروپا گسترش یافت. مطالبات کارگران افزایش دستمزد، اشتغال مستقیم و قراردادهای کار دسته جمعی منطبق با قوانین کار ملی بود. مدیریت که از موقعیت فراملی خود برای قرار دادن کارگران در برابر یکدیگر بیشترین استفاده کرده بود، حال با نیروی کار سازمانیافته فراملی متحد روبرو می شد.

کارگران همچنین با مشارکت با متحدان شان در حلقه های مختلف زنجیره تولید، که در سطح جهانی گسترده است، قدرت خود را نشان داده اند. کمپین ضد بیگاری در صنعت پوشاک نشان داد که چگونه اقدام مستقیم دانشجویان در ایالات متحده می تواند از سازماندهی کارگران در هندوراس حمایت کند. معمولاً کارگران بخش پوشاک در زنجیره های تولید جهانی در مقایسه با شرکت های پرتحرک و پرسود مانند نایک ضعیف تلقی می شوند. اما دقیقاً این دست شرکتها در برابر تحریمها آسیب پذیر اند. اتحادیه های فراملی متمرکز بر یک صنعت یا کشور خاص، قدرت قابل توجهی در تنظیم سهم بازار و در نتیجه تقویت تقاضاها در نقطه تولید دارند.



اکتبر ۲۰۲۱، تایلند: زنان علیه کار بی ثبات

چشم انداز اقتصادی جدید، علاوه بر امکان اقدامات خاص، باعث ایجاد ساختارهای سازماندهی جدیدی نیز شده است، زیرا اتحادیه های کارگری متوجه شده اند که روش های قدیمی عمل دیگر نمی توانند کافی باشند. در دهه ۱۹۶۰، دبیرخانه/اتحادیه های بین المللی که امروزه به نام فدراسیون اتحادیه جهانی یا GUF شناخته می شود، از تشکیل شوراهای شرکت های جهانی شروع به پاسخگویی به افزایش شمار شرکت های چندملیتی و گسترش جهانی آنان کرد. شورا شرکت جهانی برای اولین بار توسط کارگران متحد خودرو و بنیاد بین المللی فلزکاران تأسیس شد و فعالیتهای اتحادیه های کارگری ملی مختلف را در عملیات یک شرکت چندملیتی هماهنگ کرد. با این حال، بعداً آشکار شد که این شوراها قادر به

ایجاد ثبات و تداوم مورد نیاز برای دستیابی به قدرت چانه زنی جمعی فراملی نیستند؛ امری که اتحادیه ها امیدوار بودند در سطح جهانی بسط دهند.

در دهه ۱۹۹۰، اتحادیه بین المللی استراتژی خود را از ترویج "مقررات رفتار" داوطلبانه در شرکت های چندملیتی و گنجاندن "بند های اجتماعی" (به شمول حقوق کار) در موافقتنامه های تجاری، به تدوین توافقنامه هایی مطالبه محور و جامعتری زیر نام "چارچوب جهانی برای موافقتنامه ها" (GFA) تغییر داد. این چارچوب، که بیان همبستگی کارگری فراملی است، عملیات جهانی یک شرکت را به استانداردهای کار دفتر مرکزی، که معمولاً در اروپا مستقر است، پیوند می دهد و دمساز می کند. مطابق این پیوند، نتایج به دست آمده برای کارگران یک شرکت فراملی در جایی که نیروی کار قویتر است، به شعبه ای از آن شرکت که در آن نیروی کار ضعیفتر است، تعمیم می یابند. تا سال ۲۰۱۵، ۱۵۶ توافقنامه طبق این چارچوب جهانی در سرتاسر جهان امضا شدند که عمدتاً بر شرایط اصلی محل کار و حق چانه زنی جمعی تمرکز داشتند.

تحولاتی مانند "چارچوب جهانی برای موافقتنامه ها" نتیجه درک این واقعیت بودند که تکیه بر چانه زنی جمعی قدیم که در سطح ملی انجام می گرفت، دیگر به بن بست رسیده است، و این که کارگران به استراتژیها، تاکتیکها و روشهای سازمانی جدید نیاز داشتند. بسیاری از رهبران اتحادیه های کارگری، با توجه به ناکافی بودن شیوه های سازماندهی به روال سابق، دست به فراخوان برای همبستگی جهانی زدند. آنها "وضعیت ویژه" نیروی کار را در کنار دولت و

کارفرمایان، یعنی همان سه جانبه گرائی معروف ابداع شده توسط سازمان بین المللی کار، را زیر سوال بردند. آنها به درستی مطرح کردند که اگر سرمایه اکنون خود را عمدتاً به عنوان یک بازیگر فراملی سازماندهی می کند، اتحادیه های کارگری بین المللی نیز باید "جهانی عمل کنند".

یکی از جلوه های مهم این تغییر، ظهور اتحادیه های جهانی است. در سال ۲۰۰۸، کارگران متحد فولادکار در ایالات متحده با "اتحادیه متحد"، بزرگترین سازمان کارگری در بریتانیا و ایرلند ادغام شدند. اتحادیه جدید، با نام کارگران متحد، تقریباً ۳ میلیون کارگر را در صنایع فولاد، کاغذ، نفت، مراقبت های بهداشتی و حمل و نقل نمایندگی می کرد. مجتمع نفت "بریتیش پترولیوم" و غول فولاد (ArcelorMittal) هر دو شرکتی فراملیتی اند. اکنون، کارگران آنها نیز فراملیتی اند و از قرار گرفتن در برابر یکدیگر در مذاکرات خودداری می کنند. کارگران [صنایع] دریانوردی، که از نوعی "انترناسیونالیسم ذاتی" برخوردارند، گام های مشابهی برداشته اند. در سال ۲۰۰۶، در واکنش به جهانی شدن صنعت کشتیرانی، اتحادیه ملی افسران حمل و نقل دریایی، هوانوردی و کشتیرانی در بریتانیا یک مشارکت رسمی با اتحادیه کارگران دریایی هلندی ایجاد کردند. این دو واحد نام خود را به ترتیب به Nautilus UK و Nautilus NL تغییر دادند. دو سال بعد، کارگران این شرکت را یک قدم فراتر بردند و به ایجاد یک اتحادیه فراملی واحد رای دادند: Nautilus International. در سال ۲۰۱۵، کارگران متحد اتومبیل سازی در ایالات متحده و IG Metall در آلمان نیروهای خود را برای ایجاد مؤسسه کار ماوراء آتلانتیک متحد کردند. تمرکز کار این مؤسسه بر مسئله نمایندگی کارگران خودرو در کارخانه های تولیدکنندگان خودرو آلمانی در ایالات متحده بود. در طول یک دهه، با عنایت رهبری اتحادیه های کارگری به فرصت های عینی حاصل از جهانی شدن، فراملی گرایی به جریان فعالیت اصلی اتحادیه های کارگری رسوخ کرده است.



سلفی جمعی از کارگران مهاجر به سنگاپور با دو تن از رهبران "مرکز کارگران مهاجر" و وزیر کشور سنگاپور

قابل ذکر است که دورنگرترین اتحادیه ها با کارگران مهاجر نه به عنوان یک تهدید بلکه به عنوان یک فرصت رفتار می کنند. اتحادیه های کارگری با پیش کشیدن آرمان و مطالبات مشترک با کارگران مهاجر، نقش دموکراتیک خود را با ادغام کارگران مهاجر در اتحادیه ها و مبارزه با نیروهای سیاسی تفرقه افکن و نژادپرست تعمیق بخشیده اند. در سنگاپور و هنگ کنگ، اتحادیه های تحت حمایت دولت، توفیق قابل توجهی در جذب کارگران مهاجر داشته اند؛ امری که متضمن نفع متقابل است. در مالزی، اتحادیه بین المللی کارگران ساختمان و چوبکار، کارگران مهاجر موقت را برای کار در کنار اعضای "عادی"

اتحادیه استخدام می کند. اتحادیه ها می توانند از طریق چنین اقدامات مثبت و پیشگیرانه ای با استراتژی "تفرقه بیانداز و حکومت کن"، که اتکای اساسی سیاست ضداتحادیه ای بر آن است، مقابله کنند.

علیرغم این نقاط روشن، طبعاً تضادها و دام های بسیاری نیز وجود دارند که مانع از حرکت رو به جلو سازمانیابی فراملی کارگری می شوند. عدم تطابق بین ابعاد نامحدود چالش سازمانیابی فراملی و پیچیدگی آن از سویی، و از سوی دیگر منابع محدود موجود همچنان یک مشکل مزمن است. همچنین، سازماندهی موفقیت آمیز لایه های جدید کارگران ممکن است ظرفیت اتحادیه ها را برای دست زدن به عمل به دلیل مشکلات بسیج نیروی کار غیررسمی یا بی ثبات جهانی کاهش دهد. این مشکلات برای یک جنبش کارگری چابک و استراتژیک حل نشدنی نیستند، اما باید به جد به آنها توجه داشت و پرداخت.

تداوم این خیزش در سازماندهی فراملی الزامی نیست. حفظ این روند و تضمین موفقیت آن مستلزم بازنگری عمیق در نقش اتحادیه های کارگری است. به صراحت بگویم، تصویر رایج امروزی از جنبش اتحادیه ای که آن را "فرسوده، مردانه و کهنه" توصیف می کند، خالی از حقیقت نیست.

تعداد اعضای اتحادیه ها کاهش یافته است: چیزی کمتر از هفت درصد نیروی کار جهانی عضو یک اتحادیه است، آن هم در بخشهایی از اقتصاد که گرچه بسیاری شان از بالاترین سطح تشکل اتحادیه ای برخوردار اند، اما در حال زوال نیز

هستند. بسیاری از اتحادیه‌های کارگری به جای سازماندهی کارگران سازمان نایافته، به ویژه آنهایی که در بخش غیررسمی یا بی ثبات کار می کنند، هنوز رویکردی تنگ ناظر بر دفاع از منافع اعضای فعلی خود دارند. به علاوه اتحادیه های کارگری بین المللی هنگام سازماندهی نیروی برای مقابله با سرمایه فراملی، اغلب این کار را به شیوه های منسوخ انجام می دهند، مثلاً هنوز می کوشند سیستم سه جانبه گرائی "شرکای اجتماعی" (کارگران، کارفرمایان و دولت)، یعنی این میراث اروپایی پس از جنگ جهانی دوم، را در سطح جهانی نهادینه کنند.

با این حال باید تصریح کرد که هیچ قانون آهنینی بر نحوه واکنش اتحادیه های کارگری نسبت به یک بحران حاکم نیست. در اثر یک بحران، ممکن است چشم اندازهای جدیدی پدیدار شوند، اتحادیه های جدیدی شکل گیرند و رهبران آینده نگر تازه نفسی پا به میدان بگذارند. اگر "کار" را یک جنبش اجتماعی بدانیم، آنگاه باززایی دائمی آن را درک خواهیم کرد. جنبش بین المللی کارگری از اواسط دهه ۱۹۹۰ به این سو، گرچه هنوز خسته و فرسوده از ویرانگریهای شب دیرپای نئولیبرالی بود، اما به آرایش و صف بندی مجدد خود برخاسته است. مبارزات این جنبش از اقدامات نامیدانه نیروهای پشت جبهه به کمپینهای سازمانگرا نه هماهنگ و فعال ارتقاء یافته اند. کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری اکنون ۲۰۷ میلیون کارگر را در ۱۶۳ کشور سازماندهی کرده است. فدراسیونهای اتحادیه های جهانی (GUF) پیشگفته تقریباً ۲۰۰ میلیون عضو در بخشهای کلیدی اقتصاد جهانی مانند معدن، فلزکاری، حمل و نقل، فولاد، ساختمان، غذا و خدمات عمومی دارند. این مجموعه اتحادیه های جهانی نشان می دهد که نیروی کار، آن چنان که برخی امیدوار بودند و برخی دیگر نگران، ناپدید نشده است. با این حال، ساختارها به خودی خود، و به ویژه در زمانی که از کمبود مزمن منابع رنج می برند، موجد یک جنبش اجتماعی نخواهند شد.



آوریل ۱۹۲۳: پوستر به مناسبت ۵۹مین سالگرد جنبش بین المللی اتحادیه ای

همزمان با روندهای گفته شده، اتحادیه های کارگری ملی با تجدید سازماندهی خود در بسیاری از کشورها، به بازیگران اجتماعی و سیاسی مهمی تبدیل شده یا دارند می شوند. یکی از نمونه های امیدوارکننده را می توان در بهبود قابل توجه اتحادیه کارگران حمل و نقل و بخش عمومی اوگاندا (ATGWU) یافت، که در اثر خصوصی سازی و قوانین ضداتحادیه ای در دهه ۱۹۸۰ تقریباً از بین رفته بود. تعداد اعضای اتحادیه در سال ۲۰۰۰ به ۲۰۰۰ نفر کاهش یافت. اکنون با گذر اتحادیه به سازمان کارگران حمل و نقل غیررسمی، و با حمایت فدراسیون بین المللی کارگران حمل و نقل، تعداد اعضای آن به بیش از ۶۰۰۰۰ نفر افزایش یافته است. این اتحادیه روندهای درونی خود را به طور قابل توجهی دموکراتیک کرده است. در اندونزی، بهبودی به ظاهر معجزه آسا نسبت به دوره سوهارتو - از اواخر دهه ۱۹۶۰ تا اواخر دهه ۱۹۹۰، زمانی که اتحادیه های این کشور از ضعیف ترین اتحادیه های آسیای جنوب شرقی بودند - رخ داده است. از سال ۲۰۰۰، آنها با دگرگون کردن مجموعه اقدامات خود به یکی از قویترینها در منطقه تبدیل شده اند: پایه گذاری ائتلافهای گسترده با سازمان های غیردولتی، همکاری با گروه های کارگری غیررسمی، و تأثیرگذاری بر سیاستهای دولت.

تجدید حیات مؤثر اتحادیه های کارگری موضوع بحث هم در محافل دانشگاهی و هم در محافل سیاسی است. درست به دلیل این که اتحادیه ها با هم فرق دارند، واکنشهایشان نسبت به جهانی شدن، به بسته شدن فضای مذاکره ملی و به کاهش عضویت نیز متفاوت است. هیچ راه یگانه ای برای پیشرفت وجود ندارد. جهتگیریهای کلیدی اقداماتی چون جذب کارگران عرصه های تازه - از جمله و به تأکید کارگران مهاجر به عنوان یک گزینه بدی - ایجاد ائتلاف با سایر جنبشهای اجتماعی، و تشدید اقدامات همبستگی بین المللی را شامل می شود. اتحادیه های کارگری در همه جا (اگرچه نه همه آنها) دوباره به مردم خود روی می آورند، ارتباطات خود را بهبود می بخشند و به جای نگاه به درون، به بیرون می نگرند. جنبش اتحادیه های کارگری به عنوان بخشی از یک مبارزه عمومی برای دموکراسی آغاز شد و امروزه اصول جنبش جهانی عدالتخواهی می تواند همان معنائی را داشته باشد که شعارهای انقلاب فرانسه در روزگار خود داشت.

جنبش بین المللی اتحادیه ای، هم یک جنبش اجتماعی فراملی در حال شکل گیری است و هم یک سازمان نمایندگی کارگران در میدان مشخص مبارزه. ساختارهای دموکراتیک این جنبش، تمرکز آن بر دنیای کار، و طبیعت "عضوبیان" اش، موجب تمایز آن از سازمانهای غیردولتی است که در زمینه برابری جنسیتی، حقوق بشر، یا حفاظت از محیط زیست مبارزه می کنند. با قاطعیت نسبی می توان گفت که جنبش کارگری برای مدتی طولانی باقی خواهد ماند، زیرا نمایندگی جمعی کارگران، طبعاً با تکامل اشکال سازمانی آن، ضرورتی فعلاً پایدار است. و این در حالی است که بسیاری از گروه های مدافع زودگذر اند.

با این اوصاف، جنبش کارگری از جنبشهای اجتماعی و سازمانهای غیردولتی خویشاوند بسیار آموخته است و به میزان فزاینده ای در حال پیوستن به جنبش گسترده "جهانی شدن بدیل" است. جنبش اتحادیه های کارگری بین المللی مطمئناً انگیزه "جهانی شدن" را دارد (حتی اگر فقط برای بقا باشد)، و از این ظرفیت نیز برخوردار است. این جنبش می تواند و می خواهد نقشی مرکزی و فزاینده در دستیابی به درجاتی از نظم اجتماعی در گستره جهانی سرمایه داری در دهه های آینده ایفا کند. در واقع باید هم که چنین کند.

در مراحل شکل گیری جنبش کارگری، اتحادیه ها فعالانه به مسائل سیاسی گسترده تر آن روز، به ویژه فراخوان برای حق رأی همگانی پرداختند. دلیلی وجود ندارد که این دست نگرانیهای بزرگتر نتوانند دوباره در دستور کار جنبش کارگری قرار گیرند، و دلیل بسیار خوبی وجود دارد - همانا در هم آمیزی دلایل اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی - که آن نگرانیها ستون فقرات جنبش را تشکیل دهند. سازماندهندگان پیشاهنگ جنبش کارگری، برخلاف اتحادیه گرانی پیش ورانه، که بعداً پا گرفت، تقسیم بندیهای مبتنی بر مهارت یا نژاد را به رسمیت نمی شناختند. این سنت سازماندهی کارگری که به عنوان اتحادیه گرایی اجتماعی، "سازماندهی عمقی" یا "اتحادیه گرایی جنبش اجتماعی" شناخته می شود، در حال بازگشت است. گسترش آن می تواند فصل جدیدی را در مبارزه مداوم کارگری علیه سرمایه داری بگشاید.

۵. پیش به سوی یک انترناسیونال جدید



نظم جهانی ما که از بالا جهانگستر شده، در تب و تاب یک پاسخ جهانگستر از پایین، یک انترناسیونال جدید به منظور دگرگونی سیستم در قرن بیست و یکم است. اتحادیه های کارگری با پوشش جهانی و استراتژی جهانی خود می توانند در این خصوص نقشی محوری ایفا کنند، اما انترناسیونال امروزی دیگر نمی تواند فقط محدود به اردوی کار باشد. برای ارائه جایگزینی منسجم برای خشونت، کوتاه نگر و هرج و مرج سیاسی حاکم بر وضعیت موجود، اتحادیه های کارگری باید با طیفی از دیگر جنبشهای فراملی، که برای تغییر سیستماتیک برای غلبه بر بحرانهای اقلیمی، تأمین امنیت غذایی، حقوق زنان یا مردمان بومی، عدالت نژادی و تخفیف شکاف درآمدها مبارزه می کنند، پیوند بخورند.

این انترناسیونال جدید چگونه خواهد بود؟ مدل های گذشته انترناسیونال قالبهای مناسبی برای دنیای پیچیده، در هم تنیده و به سرعت در حال تغییر کنونی نیستند. الگوی "فوروم اجتماعی جهانی" نیز ناکافی است، زیرا فوروم مذکور همچنان در قید دیدگاهی است که نه بر اقدام، بلکه به گردهمایی متکی است و از این رو نتوانسته است جنبشهای اجتماعی فراملیتی عمده، به ویژه جنبش کارگری، را دربرگیرد.

جنبش کارگری باید در کانون چنین تلاشی قرار گیرد، زیرا استثمار نیروی کار همچنان و همچون در گذشته، هسته اصلی مناسبات تولید سرمایه داری است. اما کارگران تنها محرکهای تحول اجتماعی نخواهند بود. پیش از آن که نیروی کار بتواند پتانسیل کامل خود را در شرایط بین المللی برای چالش های قرن بیست و یکم به کار گیرد، باید در میان همه نوع تقسیماتی - از قبیل کارگران رسمی و غیررسمی، زن و مرد، بومی و مهاجر، شمال و جنوب - پل ایجاد کرد. در این باره بسیاری از سازمانهای غیردولتی، بشردوستانه و سازمانهای وابسته به ملل متحد نقش دارند: در درون اتحادیه ها، گروه های حمایت از مهاجران کارگران مهاجر را گرد هم آورده اند. گروه

های زنان دیدگاه فمینیستی را به اتحادیه های کارگری آورده اند. گروه های محیط زیستی به شکلگیری اتحادهای سبز/قرمز اولیه کمک کرده اند. با این حال، در نهایت، تنها نیروی کار سازمانیافته فراملی می تواند وزنه ای متعادل در برابر سرمایه سازمان یافته فراملی باشد.

این وظیفه دشواری به نظر می رسد، اما تعاملات بیشمار جهانی در درون و در بین جنبشهای اجتماعی در حال بارور کردن بذرهای بین المللی جدید اند. اولویت کنونی ایجاد پایه های کار مشترک و سیاست وحدت در تنوع است که جنبشهای اجتماعی قدیم و جدید را درگیر می کند و در مقیاسهای بزرگ جغرافیائی عمل می کند. طبعاً یک مکانیسم هماهنگ کننده می تواند در آینده نیز پدیدار شود. این وظیفه حول موضوعات خاصی به تأکید بیان می شود. اینها موضوعاتی هستند که نیازمند پاسخی جهانی اند؛ مثل مبارزه برای نجات اقلیم، برابری جنسیتی، سازماندهی کارگران فقیر، و کاهش مصائب مهاجران و پناهندگان.

یک انترناسیونال جدید به یک دیدگاه مشترک نیز نیاز دارد. اتحادیه ها و متحدان آنها، مشابه جنبشهای اجتماعی مرفقی، می توانند با تکیه بر مانیفستها و منشورهای موجود، بر سر یک منشور جدید برای عمل، متشکل از اقدامات اصلاح طلبانه رادیکال با طنین فراملی، اجماع ایجاد کنند. آنها می توانند به جای پیش گرفتن یک روند متمرکز، کار را همچون مجموعه ای از تعاملات شبکه ای پیش ببرند. از این قرار منشور مورد نظر مشروعیت خود را از طریق تأیید رهبری اتحادیه و نخبگان روشنفکر به دست نمی آورد، بلکه از سوی اعضای اتحادیه، فعالان میدانی، و جنبشهای اجتماعی متحد تأیید شود، که همگی غارتگریهای سرمایه داری جهانی شده را به چالش کشیده اند.

دستورکار برنامه ای منشور برای رسیدگی به نگرانیهای همه کارگران – زن و مرد، شهری و روستایی، فنی کاران فنون پیشرفته و کارگران غیررسمی، از شمال تا جنوب – تدوین و تعیین می شود. یک لیست آغازین می تواند شامل خواست روز شش ساعت کار برای کاهش استرس کاری و در عین حال توزیع عادلانه کار، حقوق جهانی کار، از جمله حق اعتصاب و شرکت در اقدامات همبستگی بین المللی، سیاستهایی برای کاهش مصائب کارگران مهاجر، بی ثبات کاران، خویش فرمایان، و بیکاران باشد.

این مجموعه نخستین خواسته متعاقباً می تواند تکمیل شود و با جلب حمایت بخشها و جنبشهای گسترده تر، ساخته و پرداخته گردد؛ زیرا ما در راستای یک برنامه انتقالی یکپارچه عمل می کنیم تا ما را به فراسوی نظم اجتماعی شکست خورده کنونی رهنمون شود. از این تلاش سازمانیافته، که با کمپینهای موازی تکمیل می شود، انترناسیونال پدید خواهد آمد که به آن نیاز داریم؛ جایی که در قلب آن، کارگران متحد جهان ایستاده اند.