

اتحادیه‌های کارگری در کشورهای پیشرفته سرمایه‌داری



دو مقاله از: ریچارد هایمن و اما سروینو

دفتر دوم



گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فدائیان خلق)

فهرست

پیشگفتار:	3
● اتحادیه های کارگری و معضل اقدام استراتژیک	
ریچارد هایمن	
چکیده	4
چالش ها و تغییرات	5
ظرفیت استراتژیک چیست؟	11
آموزش درون سازمانی	13
اکتیویسم اعضا، دموکراسی اتحادیه ای و سرمایه ی اجتماعی	16
اکتیویسم اعضا، دموکراسی اتحادیه ای و سرمایه ی اجتماعی	19
انگیزه، ایدئولوژی و اتوپیا	20
● ● استراتژی های اتحادیه های کارگری معطوف به کار نامتعارف	
اما سروینو	
مرکز اسپانیایی مطالعات تخصصی در علوم اجتماعی	
توضیح مترجم	24
چکیده	24
مقدمه	25
عواقب گسترش کار نامتعارف بر ظرفیت اتحادیه ها برای نمایندگی کارگران: یک بازنگری انتقادی	26
گسترده گی و تنوع تغییرات	29
عوامل نهادی و ساختار سازمانی اتحادیه ها	31
کنش استراتژیک	32
۲. استراتژی اتحادیه ها نسبت به کارگران نامتعارف: یک چارچوب تحلیلی	33
انواع استراتژی ها	33
۱. استراتژی فراگیر	33
۲. استراتژی نیمه فراگیر	33
۳. استراتژی بسته	34
مشوق ها برای نمایندگی کردن کارگران نامتعارف	34
عوامل نهادی و سازمانی	35
عوامل درونی	35
عوامل بیرونی	35
۳. اتحادیه های کارگری اسپانیا و کارگران نامتعارف	36
پشتوانه ی اصلی اتحادیه های کارگری در اسپانیا	36

- 37کارگران موقت.
- 38اثرات کار موقت بر ظرفیت نمایندگی اتحادیه های کارگری اسپانیا.
- 39استراتژی اتحادیه های کارگری در رویکرد نسبت به کارگران موقت.

برای تماس با نشریه «جنگ کارگری» می توانید با آدرس زیر تماس بگیرید:

sabosob@gmail.com

«جنگ کارگری» نشریه گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فداییان خلق) را می توانید در آدرس زیر ببینید:

<https://bepish.org/taxonomy/term/457>

پیشگفتار:

آیا آشنایی با مسائلی که امروزه اتحادیه ها و فعالان کارگری در کشورهای پیشرفته ی سرمایه داری با آنها مواجه اند، می تواند در گره گشایی از مسائلی که سندیکاها و فعالان کارگری [مستقل] در ایران با آنها درگیرند، به آنان یاری دهد؟ کم نبوده اند رهبران کارگری در کشورهای نامبرده، که امکان تلاش برای تحقق اهداف شان را در عالی ترین سطوح سیاسی رسمی نیز یافته اند. این در حالی است که نصیب فعالان کارگری مستقل در ایران جز حبس و محدودیت و محرومیت نبوده و نیست.

گفتنی نیست که تفاوت های عمیقی - هم در شرایط فعالیت، و هم در مسائل عینی موضوع فعالیت - برای یک فعال کارگری در ایران و دیگری مثلاً در آلمان وجود دارند. شرایطی که مشخصاً سلطه ی دیکتاتوری بر فعالیت کارگری در ایران تحمیل می کند و مسائل عینی که سطح تکامل سرمایه داری و سازمان یافتگی کارگران پیش روی فعالان کارگری می گذارند، شرایط و مسائل تماماً متفاوتی در قیاس با آلمان است. با این حال اشتراکات نیز وجود دارند. گسترش قراردادهای خارج از عرف قراردادهای جمعی، نااطمینانی فزاینده ی نیروی کار نسبت به آینده در قالب قراردادهای موقت و انفرادی، گسترش «خویش فرمائی» و ... اینها واقعیت های کدام یک از دو جامعه ی گفته شده اند؟ بروز تمایلات متفاوت بین این اشکال کار و اشکال سازمان یافته ی آن، و وضع غامضی که گاه این تمایل متفاوت در برابر فعالان کارگری می گذارد، واقعیت کدام یک از آنهاست؟

جنگ کارگری مبتنی بر تجربه ای قابل اتکا بر این است که آشنائی فعالان کارگری ایران با این دست تجربیات اتحادیه های کارگری در کشورهای پیشرفته ی سرمایه داری، یاور معنوی آنان در مبارزه ی دشوارشان برای سازمان یابی کارگران است.

بنابر این از این پس کوشش می شود این مطالب در یک مجموعه ی مستقل در اختیار خوانندگان نشریه ی «جنگ کارگری» قرار گیرد.

اتحادیه‌های کارگری و معضل اقدام استراتژیک

ریچارد هایمن

چکیده

امروزه عموماً پذیرفته شده که اتحادیه‌های کارگری برای پاسخگویی به چالش‌های درونی و بیرونی که در برابر آنها قرار گرفته‌اند، به استراتژی‌های نوینی نیازمنداند. بین‌المللی شدن اقتصاد فرار کارفرمایان را از ساختارهای ملی ناظر بر مقررات کار و استخدام بسیار آسان کرده است. آشکار شده است که این وضع توانایی دولت‌ها را برای دفاع از مدل‌های اجتماعی ملی به شدت تضعیف کرده؛ انتقالات بخشی و شغلی در عرصه‌ی کار و استخدام قدرت سنتی اتحادیه‌های کارگری را فرسوده کرده است. تغییرات اجتماعی و ایدئولوژیک نیز توأم با سمت‌گیری جمع‌گرای سنتی کارگران را تحلیل برده است. پس به چه معنا هنوز از اقدام استراتژیک اتحادیه‌های کارگری سخن گفته می‌شود و امکانات برای مدرن کردن این استراتژی کدام‌اند؟ مقاله‌ی حاضر به ویژه به ادبیات مربوط به یادگیری سازمانی، سرمایه‌ی اجتماعی و واژگان انگیزشی می‌پردازد تا بتواند چگونگی بهره‌برداری از اصول دوقلوی رهبری و دموکراسی را برای مقابله با چالش‌های سرمایه‌داری جدید استخراج کند.

اتحادیه‌های کارگری غالباً به عنوان سازمان‌های «ثانوی» و «میانجی» توصیف می‌شوند. آنها در



یکی از متفکرانی که نوشته‌های مربوط به اتحادیه‌های کارگری و آینده آنها بیشترین مراجعه را به او دارند، هنوز مارکس است؛ گرچه که قطعنامه پیشنهادی او به انترناسیونال اول زیر نام «اتحادیه‌های کارگری: گذشته، حال و آینده»، که به تصویب انترناسیونال هم رسید، تصویری از وضع اتحادیه‌های کارگری در «آینده» ترسیم می‌کند، که انطباق کمی با وضع کنونی آنها دارد.

عرصه‌ی صنعتی مکانیسم فرمالی از نمایندگی جمعی و جزاً – و نه تماماً – مستقل کارگرانی را متحقق می‌سازند، که همانا توسط کارفرما به طور جمعی سازماندهی شده‌اند. بنابراین ساختارهای سازمانی اتحادیه‌های کارگری غیر مستقیم بر پایه‌ی تقسیم کار کاپیتالیستی و اقدامات و ترجیحات کارفرمایان اعضایشان شکل گرفته‌اند. در عرصه‌ی اقتصادی – سیاسی نیز اهداف و روش‌های آنها بر پایه‌های مشابهی – ولو که در برخی موارد در تقابل و در واکنش نسبت به انتظامات نهادینه شده و مسلط – شکل گرفته‌اند. از هر دو منظر، علیرغم اعتراف غالباً

خالصانه ی بین المللی گرائی، حیطة ی عمل اتحادیه های کارگری اساساً در چارچوب های دولت – ملت محدود مانده است.

سرمایه داری مدام در کار بازسازی و تجدید شکل خویش است. به تصریح مارکس «بقای سرمایه داری مستلزم انقلاب دائم در تولید، اختلال بی وقفه در تمام مناسبات اجتماعی، و ابدی کردن نااطمینانی و پریشانی است... هر آنچه سخت و صلب می نماید ذوب می شود و به هوا می رود». البته از نظر تاریخی می توان از دوره های نسبتاً آرام و باقی تکانه های شدید تجدید ساختار سخن گفت. لحظه ی حاضر آشکارا یکی از دگرگونی های سیستمی است؛ و در این لحظه اتحادیه های کارگری دارند به طرز تئییکی کار آتش نشانان را انجام می دهند، به شدت به چالش های پیش روی «قانونیت صنعتی» مستقر واکنش نشان می دهند. آنها همچنین این اقدام را در نوعی خلاء استراتژیک انجام می دهند.

توصیف اتحادیه های کارگری به عنوان اکتورهای استراتژیک به چه معناست و آنها چگونه می توانند ظرفیت استراتژیکشان را ارتقاء دهند؟ اینها موضوعات مرکزی برای مباحث مطرح در این مقاله اند. قصد اولیه ی من در رویکرد این نوشته این بود که تجربیات مشخص اتحادیه های کارگری را در کشورهای مختلف بررسی کنم. بدون تردید ترجیح بسیاری از خوانندگان - و پنهان نگذارم همچنین ویراستاران - چنین رویکردی می بود. اما بعداً به این نتیجه رسیدم که برای روشن کردن درکمان از معنای استراتژی در بافتار اتحادیه های کارگری نیاز به کار بسیاری است، و نیز این که در نگاه وسیع تری به ادبیات مربوط به روندهای سیاسی - سازمانی با بسیاری از مفاهیم و ادله ی موجود مواجه می شویم که در تفسیری انتقادی می توانند از اهمیتی کلیدی برای سیاست گذاری اتحادیه های کارگری باشند. از این قرار تمرکز بر آنی شد که از این پس خواهد آمد.

چالش ها و تغییرات

تقریباً در سراسر اتحادیه ی اروپا، و جهان، اتحادیه های کارگری در موقعیت دفاعی قرار گرفته اند، از کاهش تعداد اعضا و کاهش «غلظت اتحادیه ای»، از افت مقام اجتماعی و در مؤثریت در نیل به اهداف پایه ای شان رنج می برند. بحث گسترده ای درباره ی لزوم مدرن کردن، بازسازی و باززائی اتحادیه های کارگری در همه جا جاری است. سیاست گذاران اتحادیه ها با مشارکتشان در سطح اروپا، هم در ارتباطات رسمی سازمانی و هم در شبکه های غیر رسمی، توجه فزاینده ای را به تجربیات دیگران در دیگر کشورها معطوف کرده اند.

آیا این نکته به معنای آن است که روندی از آموختن متقابل اتحادیه ها از یکدیگر در جریان است که برآیند آن متوجه نیل به «بهترین اقدام» در انتخاب اهداف و روش های اتحادیه هاست؟ دلایل برای تردید در پاسخ مثبت به این سؤال کم نیستند. به اختصار این که از این کشور تا آن کشور تفاوت های آشکاری در جوهر و دامنه ی چالش هایی که گریبان اتحادیه ها را گرفته اند، از صدر تا ذیل وجود دارند: تفاوت های عمیقی در ظرفیت های سازمانی اتحادیه ها برای پاسخگویی به این چالش ها، در سنن و بسترهایی که سمت گیری آنها را برای تغییر شکل می دهد.

اتحادیه های کارگری در قرن بیستم به عنوان اکتورهای ملی پا به سپهر مدنی نهادند. در بسیاری از کشورها نقش مقدم آنها، به عنوان طرفی برای قراردادهای جمعی، در سطحی ملی و سراسری جاری می شد. نگرانی اصلی آنها، به عنوان یک «شریک اجتماعی»، تأثیرگذاری بر اقتصاد کلان و

سیاست های اجتماعی دولت های ملی بود. در هر دوی این موارد پیش شرط های اثرگذاری آنها این بود که طرف های مقابل شان – جمع کارفرمایان و دولت – از حدودی خودمختاری در شکل دهی به مناسبات مربوط به دستمزدها برخوردار بودند. امروزه این خودمختاری، در اثر درهم آمیزی فزاینده ی اقتصاد جهانی شده، و در نمونه ی بارز آن در اقتصاد اروپا، به شدت زیر سؤال است. بسیاری از تحلیل گران جهانی شدن (یا حتی باریکتر از این، اروپایی شدن) را چالشی از بالا که چشم انداز قانونمندی در روابط کار در سطح ملی را محدود و محدودتر می کند، تشخیص داده اند و از این رو ظرفیت تنظیمی خود اتحادیه های کارگری را ناچیز می دانند. ناتوانی در نیل به افزایش واقعی دستمزدها و مزایای اجتماعی، که از زمره ی انتظارات مرسوم کارگران اند، به نوبه ی خود، موجبی برای از دست دادن اعضا و موقعیت اتحادیه ها دیده می شود.

هستند بسیار تحلیل گرانی نیز که با این دیدگاه مخالف اند. به زعم اشمید «جهانی شدن مفهومی است که هنوز مبهم و تعریف نشده باقی گذاشته شده است تا به سهولت بیشتری بتوان گروهی از نیروهایی را که منافع مشابهی را در کشورهای پیشرفته ی صنعتی تعقیب می کنند گرد هم آورد.» با این حال موفق ترین جنبش های اتحادیه ای معاصر (با معیارهای متعارف) در کشورهای با اقتصاد کوچک و باز سر



اتحادیه های جهانی: پاسخی به چالشهای اتحادیه ای؟

برآورده اند. تحقیقات گسترده نشان می دهند که جهانی شدن پدیده ای است هم اجتماعی و هم اقتصادی، و نیز این که افول دولت – ملت یک افسانه است. از این منظر اضمحلال دستاوردهایی که در دهه های پیشین نصیب اتحادیه های کارگری شد، ابداً اجتنابناپذیر نیست. این نکته مشخصاً یکی از گزاره های مطالعات وسیعی است که در غرب انجام شده اند: اتحادیه ها در آنجایی شکوفا می شوند که به نحوی نهادینه از نیروهای بازار ایزوله می شوند (خواه از طریق

سیاست های دولتی برای مدیریت مطالبات، یا حمایت های اساسی برای پوشش دادن به قراردادهای جمعی، و/یا از طریق نقش رسمی در دستگاه اداری ناظر بر رفاه). هر جا که اتحادیه ها از قدرتی نسبی برخوردار باشند، به خوبی قادر خواهند بود، در راستای محدود کردن اثرات مخرب جهانی شدن، بر سیاست های عمومی اثر بگذارند.

منطق این تفسیر آن است که شکاف بین جنبش های اتحادیه ای «قوی» و «ضعیف» احتمالاً رو به تعمیق است و به جای همگرایی بیشتر رو به واگرایی دارد.

به عنوان یک نتیجه ی تبعی، این دیدگاه بر آن است که حدت چالش های بیرونی پیشاروی اتحادیه ها - دقیقاً به این علت که این چالش ها به واسطه ی تصمیمات سیاسی عمل می کنند - متغیری وابسته به این یا آن کشور است.

اتحادیه ها در بیشترین کشورها در زمان شیوع تولید «فوردیسم» و خدمات عمومی متمرکز به بیشترین غلظت اتحادیه ای، و بنابراین اعتبار نمایندگی، دست یافتند. پیشتر از آن، توافقات جمعی در این یا آن بخش دستمزدها را از رقابت مصون می داشتند و تضمینی ولو جزئی در مورد «آرامش در محیط کار» به کارفرمایان می دادند. پس از آن هم مقامات دولتی غالباً دلیلی سیاسی می یافتند تا نمایندگی جمعی را تشویق کنند. همچنین قوت تیپیک اتحادیه ها بر کارگران دستی مرد تمام وقت، غالباً با قراردادهای کار دائمی استوار بود. اتحادیه ها هم در اغلب موارد یک کاراکتر بوروکراتیک و متمرکز را منعکس می کردند، و این در حالی بود که ایجاد همبستگی در میان نیروی کار با فرصت های محدود برای ارتقاء شغلی فردی، مشوق یک قاعده ی مشترک استاندارد برای استخدام بود.

تغییرات جمعیت شناختی، هم در کارگران و هم در کارفرمایان، روندهای انتظام دهنده ی جاقفاده را متزلزل کرده اند. محدود کردن بودجه ی عمومی و در برخی از کشورها پیشبرد وسیع سیاست خصوصی سازی، موجب تضعیف حاد سنگرهای گذشته ی بخش عمومی شده است. اندازه ی متوسط شرکت های خصوصی، قسماً به علت رواج بیرون سپاری بسیاری از فعالیت ها که پیشتر «در خانه» انجام می شدند، «آب رفته» و گرایش ضد اتحادیه ای و رویگردانی از انجمن های کارگری و قراردادهای جمعی، خاصه در شرکت های کوچک، تقویت شده است. در عین حال حتی شرکت های بزرگ نیز به نحو فزاینده ای به اعمال رژیم ها و سازمان های تولید و شرایط استخدامی خود ویژه ای روی آورده اند که یا انجمن های کارگری را به تسلیم وادارند یا به سیستمی دولایه برای عقد قراردادها دست یابند که در آن مذاکرات غیر متمرکز نقش مسلط را داشته باشند. به جهات معینی در پیوند با این روندها، در بیشتر کشورهایی که در گذشته از سنن اتحادیه ای ضعیفی برخوردار بوده اند، کاهش نسبی در بخش تولیدی و افزایشی در بخش خدمات خصوصی بروز یافته است. در تمامی این موارد، ساختار استخدامی که پشتوانه ی یک سیستم ملی استاندارد برای مناسبات استخدامی بود، جای خود را به قالب های «پسا فوردی» (post-Fordist) داده است که پیش فرض آن سیستمی چند پاره و گسسته، و غالباً بدون هر نوعی از قراردادهای جمعی، است.

تغییرات موازی در نیروهای کار تا حدودی پیامد و تا حدودی بازتاب دینامیسم‌های دیگری است، جز آنچه گذشت. به طور کلی امروزه شمار کارگران یقه سفید از کارگران یدی بسیار بیشتر شده است. تقریباً در تمام کشورها به لحاظ تاریخی تعداد کارگران یقه سفید به مراتب از کارگران یدی، که غلظت اتحادیه‌ای بالایی هم داشتند، کمتر بود. این واقعیت به میزان معینی از آن رو بود که چشم‌انداز پیشرفت شغلی انفرادی مانعی برای ارتقاء آگاهی جمعی بود، اما همچنین به این دلیل که بسیاری از اتحادیه‌های کارگری ملاحظات خاصی نسبت به پذیرش برخی گروه‌های شغلی داشتند که به عنوان مشاغل نزدیک به کارفرما شناخته می‌شدند. افتراق شغلی در بین کارگران یدی افزایش یافته و مرز واقعی بین کارگر یدی و کارگر فکری تقریباً محو شده است. رشد مشاغل فکری با زنانه شدن نیروی کار همراه شده است و



اوجگیری مبارزات اتحادیه‌ای کارگران آمریکایی در دهه 30 قرن گذشته

این در حالی بوده است که بسیاری از جنبش‌های اتحادیه‌ای در گذشته در جذب زنان ناموفق بودند یا کوشش مؤثری به این منظور و برای نمایندگی کارگران زن نمی‌کردند. یک روند دیگر، که تا حدودی در پیوند با این روند بوده، رشد مشاغل نیمه‌وقت و پاره‌وقت است. دیگر اشکال نامتعارف کار - از جمله قراردادهای موقت، کارگزاری، «خویش‌فرمایی وابسته» - که سابقه‌ی اتحادیه‌پذیری در هیچ کشوری را نداشته‌اند، رواج یافته‌اند. در بسیاری از موارد نیروی کار به لحاظ تعلقات اتنیکی نیز بسیار متنوع شده است و اقلیت‌های اتنیکی غالباً توسط اتحادیه‌ها نادیده گرفته می‌شده‌اند.

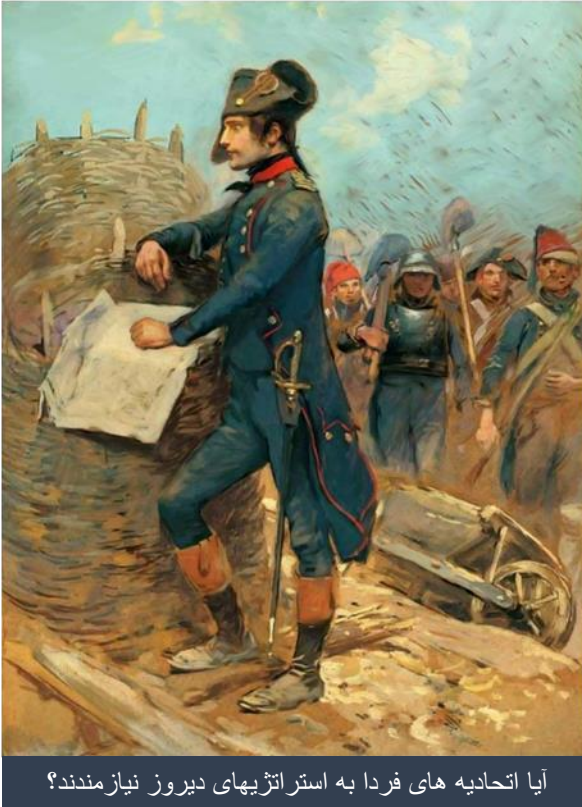
تا حدودی در ارتباط با این تغییرات در نیروی کار، اغلب ادعا می‌شود که کارگران در سمتگیری‌هایشان فردگرا شده‌اند یا به زبانی دیگر اینکه کار دیگر به خودی خود اهمیت چندانی در تعریف و تعیین هویت شخصی ندارد. هرچه جهان شخصی یک کارگر به آرزوها و انتظارات او از کار بیشتر شکل می‌دهد، این امکان که سامانی عمومی بتواند رضایت او را تأمین کند، بیشتر تضعیف می‌شود. به نظر بسیاری از تحلیل‌گران، پیامد این تغییر آن است که همبستگی دیگر دشوار شده است، یا دست کم اینکه دیگر نمی‌تواند به عنوان ارزشی که اتحادیه‌ی کارگری بر آن استوار شده بوده است، پایدار بماند.

اگرچه گرایش‌های فوق در بسیاری از کشورها جریان دارند، میزان تغییر در ساختارهای اقتصادی و استخدامی در این و آن کشور متفاوت است. اما همچنین واکنش اتحادیه‌های کارگری به این تغییرات نیز در کشورهای مختلف بسیار متفاوت بوده است. به نظر می‌رسد که موضوعات واحد به فراخور شرایط بومی این یا آن کشور از اعتبار و اهمیت کاملاً متفاوتی برخوردار می‌گردند، و این در حالی است که موضوعات آشکارا متمایز می‌توانند پیامدهای واحدی را به بار آورند. مشخص‌تر این که شکل‌گیری تاریخی نهادهای اتحادیه‌ای در یک کشور به موضوعاتی شکل می‌بخشد که به احتمال بسیار کشمکش‌های

بزرگ را برمی‌انگیزند. برای مثال در آمریکا مبارزات سال‌های دهه‌ی 30 و 40 قرن گذشته سیستمی را مستقر کردند که در آن تعاریف صلبی از مشاغل صورت می‌گیرد و حاوی سلسله مراتبی مبتنی بر ارشدیت برای مصونیت و ارتقاء شغلی است. در نتیجه کارفرمایان، بر خلاف سنت اروپایی، خواهان چنان اشکال منعطفی در سازماندهی کار می‌شوند که گاه مبارزات اتحادیه‌ای را در اساس به چالش می‌گیرد.

در آلمان، بر عکس وضعی که در آمریکا توصیف شد، فشار برای سازماندهی منعطف‌تر زمان کار و برای کسب اختیار بیشتر برای تعیین دستمزد در سطح شرکتی، گاه به درگیری با مفاهیم‌های جاافتاده و نهادینه شده‌ای چون «قرارداد دستمزد مناطق» می‌گردد. و بر عکس این وضع، در سوئد و ایتالیا، البته از طریقی بسیار متفاوت، مساوات طلبی به مؤلفه‌ی حیاتی و هویتی اتحادیه‌های کارگری تبدیل شده است. در این دو کشور، فشار برای افزایش فاصله‌ی دستمزدها در درون و در بین بخش‌های مختلف از سویی، و لغو قانون افزایش جبرانی دستمزدها (افزایش دستمزدها به تناسب تورم، به نحوی که قدرت خرید دست کم ثابت بماند و کاهش نیابد) از سوی دیگر، عواقب مخربی را به بار آورده‌اند که محتملاً در بافتار ملی دیگری بروز نمی‌یافتند.

این نکته با مباحثاتی که در سال‌های نخست قرن جاری، از جمله توسط نگارنده، درباره‌ی هویت اتحادیه‌های کارگری و ایدئولوژی‌ها طرح شدند و مثلث بازار، طبقه و جامعه را به بحث می‌کشیدند، مرتبط است. اتحادیه‌هایی، همچون اتحادیه‌های کارگری در بریتانیا، که منطق وجودی‌شان مقدمتاً بر کنترل بازار کار از طریق چانه‌زنی با کارفرمایان بر سر دستمزدها استوار است، نسبت به فرسایش قدرت چانه‌زنی اقتصادی اتحادیه‌ها حساسیت بیشتری نشان می‌دهند تا اتحادیه‌هایی، مثل اتحادیه‌ها در فرانسه، که سمت‌گیری‌شان عمدتاً متوجه بسیج کارگران است، اعم از آن که عضو اتحادیه باشند یا نه، تا به این وسیله برای افزایش حداقل دستمزد و مزایای اجتماعی به دولت فشار آورند.



آیا اتحادیه‌های فردا به استراتژیهای دیروز نیازمندند؟

هویت‌های موروثی/ سنتی همچنین بر مسیر محتمل برای بازسازی اتحادیه‌ها نیز مؤثراند. اتحادیه‌های کارگری به ندرت ممکن است که دست به تجدید نظر و تغییر تمام مفاهیم گذشته ناظر بر اهداف و شخصیت‌شان بزنند، به عوض آنها گزینشی عمل می‌کنند دست به انطباق می‌زنند و می‌کوشند اعضا و فعالان‌شان را متقاعد کنند که این تغییرات با ارزش‌ها و اهداف پایه‌ای نسل‌های پیشین همسازاند. از این رو مسیر «مدرنیزاسیون» غالباً مسیری وابسته به سیر طی شده‌ی قبلی است.

این که اتحادیه‌ها به چالش‌های درونی و بیرونی واکنش نشان دهند، و چند و چون این واکنش، به عامل دیگری نیز، که می‌توان آن را ظرفیت سازمانی نامید، وابسته است. این عامل را می‌توان به عنوان قابلیت فهمید که یک سازمان برای بهره‌گیری از فرصت‌های ممکن برای سبقت گرفتن از شرایط متغیر، تدوین سیاست‌های متجانس و اجرای مؤثر این سیاست‌ها، به عوض واکنش صرف در برابر شرایط متغیر، از خود نشان می‌دهد.

تئوریزه کردن و به دست دادن مؤلفه‌های مشخص و دینامیسم علت و معلولی (علّی) ظرفیت سازمانی کار آسانی نیست. اما این نکته برای هر ناظر مطلعی آشکار است که بعضی از جنبش‌های اتحادیه‌ای در اروپا به میزانی به مراتب بیشتر از دیگر اتحادیه‌ها از این ظرفیت برخوردارند. برای تشخیص این عامل شاید باید بر عناصر کلیدی مثل ساختار، هوشمندی، استراتژی و اثر بخشی تکیه و آنها را تعریف کنیم. ساختار، شاخصی از میزان اتحادیه‌گری در سطح یک کشور و درجه‌ی اتحاد یا تفرق آن در سازمان‌های رقیب است، و بنابراین می‌تواند به عنوان معیاری معتبر برای تجمع دیدگاه‌های مختلف در یک مجموعه مشخصه‌های واحد به کار آید. هوشمندی جزاً یک موضوع ناظر بر سازمان‌گری است: حدودی از دانش تخصصی در کار تحقیقات، آموزش و جمع‌آوری و پردازش اطلاعات، و ابزارهای اشاعه‌ی این دانش از مجاری سازمانی، که اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها از آنها برخوردارند. روشن است که ابزارهای اشاعه‌ی دانش گفته شده تا حدودی وابسته به منابع است. اما هوشمندی همچنین، و ای بسا مهمتر از جزء گفته شده، مبین میزانی است که دانش در تمام سطوح جنبش اتحادیه‌ای به عنوان عنصری اساسی از قدرت اتحادیه تلقی می‌شود.

استراتژی به آن دسته از سنن و رسومات سازمانی اتحادیه وابسته است، که علم و عمل را از مجرای تحلیل اوضاع، ارزیابی از گزینه‌های بدیل، برنامه‌ریزی مشخص برای نیل به اهداف، و قالب‌ها و اشکال مداخله‌ورزی اتحادیه به هم پیوند می‌زند. سرانجام مؤثریت جزاً ناظر بر مسئله‌ی حصول‌پذیری سیاست‌های اتحادیه بر زمینه‌ی اهداف آن است و جزاً مبین تجانس همه‌جانبه‌ی اهداف، مشخصاً در

درون یک اتحادیه و در میان اتحادیه ها است، که معمولاً با وجود یک اتوریته ی مرکزی به سهولت بیشتری حاصل می شود. مؤثریت جزاً هم مبین حدودی است که اعضا، و حتی به غیر اعضای آن، اولویت های استراتژیک اتحادیه را از آن خود می دانند، و آماده اند که برای تحقق آنها دست به عمل زنند. در فصول بعدی بر این ابعاد مکتب بیشتری شده است.

ظرفیت استراتژیک چیست؟

مفهوم استراتژی غالباً سرسری استفاده می شود. از زاویه ی ریشه شناسی، استراتژی یک استعاره ی (متافور) نظامی است که از کلمه ی یونانی برای «تام» مشتق شده است. استراتژی بر نقشه ای برای یک کارزار کامل یا یک جنگ کامل دلالت دارد. در این معنا استراتژی در برابر تاکتیک قرار می گیرد، که بر نقشه ای برای یک نبرد دلالت دارد. پس استراتژی مشخصاً نیازمند چشم اندازی برای بلند مدت است، اگرچه که ممکن است بر سر درونه و دوام کارزاری که اتحادیه ها درگیر آن خواهند بود، و بر سر این که آیا آنها مناقشات کاری را همچون یک جنگ می بینند یا نه، اختلاف نظر وجود داشته باشد.

ریشه ی لغوی کلمه ی استراتژی این را تداعی می کند که استراتژی ارتباط نزدیکی با امر رهبری دارد. این مفهوم غالباً کسانی را که متعهد به دموکراسی در اتحادیه اند، نگران و ناآرام می کند. این گفته ی میشلز (؟) معروف است که «کسی که از سازمان حرف می زند، در اساس از اولیگارشی می گوید» دموکراسی اتحادیه ای مشخصاً مستلزم چشم اندازی برای همه قسم اعضاست تا بتوانند به اولویت ها و برنامه های سازمان شان تحقق بخشند. دموکراسی اتحادیه ای همچنین مستلزم ساختارهای مناسب برای مشارکت و خلاقیت اعضا در سطوح مختلف، از صدر تا ذیل، است. با این حال، چنان که استریک می گوید، «به



سازماندهی مبتنی بر عدم تمرکز محض: زنبوران عسل بدون "ملکه"؟

نظر می رسد که صرف وجود یک خودمختاری عمومی در یک سازمان، نسخه ای «پلورالیستی» باشد برای اقدام جمعی واحدهای کوچکی که برای به چنگ آوردن منابع سازمانی و نفوذ سیاسی با همدیگر رقابت می کنند. چنین سازمانی هنوز فاقد ظرفیتی برای سنجش و کنترل نتایج اقدامات خویش در سطح کلان است.

عواقب یک دموکراسی غیر متمرکز، که غالباً به نفی دستاوردهای خود می انجامد، تنها در صورتی می توانند اعتلا یابند که از بالا به نحوی هماهنگ شده، تبیین شوند. مؤثر بودن

اتحادیه و اتحادیه گری مستلزم ظرفیتی برای درک و تفسیر، رمزگشایی، تقویت و باز تعریف مطالباتی کارگرانی است که توسط اتحادیه نمایندگی می شوند، به نحوی که وسیع ترین توافق و طرفداری بتواند حاصل آید. این یکی از کارکردهای رهبری است، و بالنتیجه پیش نیازی برای دموکراسی مشارکتی برای

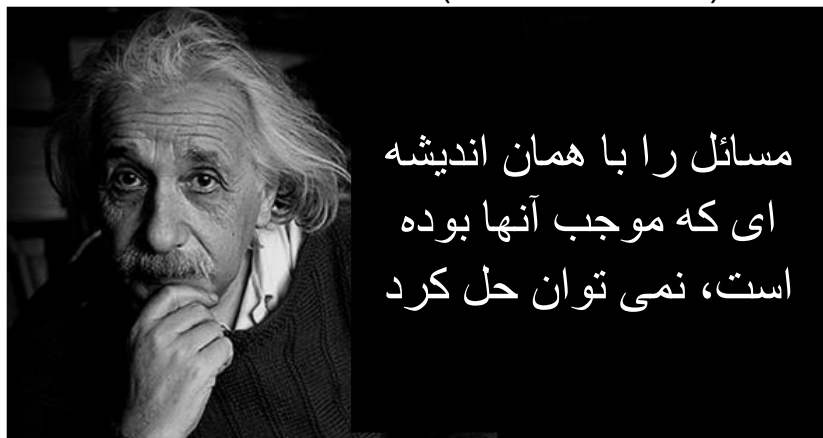
تأمین نتایج مطلوب. چنان که بارکر تأکید می‌کند «دارای اهمیت اساسی است که فرق بین رهبری اقتدارگرا و رهبری مقتدر و بین رهبری به عنوان نوعی سلسله مراتب و به عنوان یک روند یا کارکرد را تشخیص دهیم. او می‌نویسد: «رهبری در تمام سطوح و به انواع شیوه‌ها اعمال می‌شود... و نه فقط توسط کسانی که نام رهبر را یدک می‌کشند». در این ارتباط مکثی بر مفهوم گرامشی از «روشنفکری ارگانیک» در این جا دارای اهمیت است: این امکان هست که فعالان عمومی یک ظرفیت گسترده‌ی اطلاعاتی و تحلیلی را از خود بروز دهند، که آنان را بدون فاصله‌گذاری با دیگر همکارانشان، از آنان متمایز می‌کند. بنابراین دیالکتیک پیچیده‌ای بین رهبری و دموکراسی وجود دارد و باید وجود داشته باشد.

یکی از پایه‌ای‌ترین کوشش‌ها برای کاوش در ظرفیت استراتژیک اتحادیه‌ها، به معنایی که گذشت، مطالعه‌ی گانز در اتحادیه‌گرایی کارگران کالیفرنیا در سال‌های 60 قرن گذشته است. اتحادیه‌ی کارگران کشاورزی از منابع بسیار محدودی برخوردار بود اما این محدودیت را توسط آنچه گانز بر آن «سرشاری از منابع» نام نهاده است، جبران می‌کرد. این قابلیت حاصل کنش متقابل بین کیفیت‌های شخصی تیم رهبری اتحادیه و ساختارهای درونی اتحادیه بود. «تفکر استراتژیک غالباً انعکاسی و مبتنی است بر انگاره‌های ذهنی که بر نحوه‌ی واکنش رهبران به مسائل گذشته، توجه آنان به مسائل کنونی و پیش‌بینی‌شان از آینده استوار است. یک چنین اندیشه‌ورزی خلاقانه‌ای الزاماً امری جمعی است و به احتمال قوی در صورتی ممکن می‌شود که یک تیم رهبری با پس‌زمینه‌های مختلف و با طیفی از تجربیات سازمانی هدایت اتحادیه را به عهده داشته باشند. کمترین احتمال برای ثمر بخشی تفکر استراتژیک وقتی است که یک گروه یکدست از رهبران در مجاری بوروکراتیک جا خوش کرده باشد.

مشخصه‌های سازمانی که گانز برای ثمر بخشی تفکر استراتژیک برمی‌شمرد، عبارت اند از: «مشورت‌خواهی به انحاء مختلف، گردش منابع، و ساختارهای محاسبه‌پذیر و شفاف». هر جا که مجاری مؤثری از دیالوگ – هم دیالوگ عمودی و هم افقی – پیرامون اهداف و روش‌های فعالیت، و نیز مشارکت فعالان و عموم اعضا وجود داشته باشد، و این وقوف باشد که مؤثریت اتحادیه نهایتاً در گرو آمادگی اعضا برای مشارکت مالی و در اقدامات اتحادیه است، چشم‌انداز وسیعی برای ابتکارات استراتژیک گشوده خواهد بود. این نکته را هیری در بریتانیا و میلکمان در آمریکا مکرراً مطرح کرده‌اند: سازمان‌گری موفقیت‌آمیز مستلزم ارتباط متقابلی است بین رویکردهای «بالا به پائین» و «پائین به بالا».

آموزش درون سازمانی

اتحادیه های کارگری سازمان های کلکتیو اند. از این رو یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل استراتژی در مناسبات سازمانی، و به ویژه در سازمان های تیپیک سرمایه داری، بالقوه می توانند به کار اتحادیه های کارگری نیز بیایند. در خلال سه دهه ی اخیر ایده ی آموزش درون سازمانی توجه فزاینده ای را در آثار مربوط به مدیریت به خود جلب کرده است. طبعاً می توانیم برخی از پیش فرض های اساسی این ایده را مورد تردید و پرسش قرار دهیم: مثلاً (همان طور که در ادامه ی مطلب خواهیم پرسید)، نه تنها پیرسیم که مگر سازمان ها مثل یک تن واحد عمل می کنند، بلکه پیرسیم که مگر اصلاً سازمان ها عمل هم می کنند، و اگر آری، به چه معنا؟ روشن است که در سازمان ها، این افراد و گروه ها هستند که به نام سازمان عمل می کنند و معمولاً هم منابع سازمانی را برای عمل شان به کار می گیرند. اما این روندهای اجتماعی و سیاسی با انتساب عملی اساساً انسانی به آنها (یعنی مشخصاً آموزش) رمز آلوده و غیر شخصی می شوند.



مسائل را با همان اندیشه
ای که موجب آنها بوده
است، نمی توان حل کرد

از این قرار سازمان ها دقیقاً آن زمینه و بافتارهایی اند که آموزش می تواند در آنها جاری شود و اثر بخشی سازمانی می تواند - چنان که در زیر توضیح خواهم داد - وابسته به ظرفیت افرادی در درون آنها بستگی یابد که قادر اند در مجرائی جمعی، پاسخ مناسب به چالش های درونی را بیاموزند یا پاسخ به چالش های سپری شده را از اذهان بزدایند.

هوبر (1991) مرور مفیدی بر آثار مدیریتی معاصر دارد که به تشریح چهار مرحله یا بُعد آموزش درون سازمانی اختصاص دارد. اولین مرحله کسب دانش جدید است. دوم، انتشار و تعمیم آن در یک سازمان است (زیرا سازمان ها اغلب نمی دانند چه چیزی را می دانند). هرگاه اطلاعات و تجربه بین این و آن فرد و گروه، و بدون یک هماهنگی کلی پراکنده شود، ظرفیت آن اطلاعات و تجربیات اساساً نقصان می پذیرد. سومین مرحله تفسیر دانش حاصله است: معنا و مفهوم آن، دستچین کردن و پالایش الزامی آن از آنچه که می توان «اطلاعات بیش از حد زائد» نامید. سرانجام، برای اینکه آموزش از یاد نرود، حفظ سازمانی آن ضرور است، زیرا سازمان به خودی خود فاقد حافظه است. این هر چهار بعد در کار اتحادیه های کارگری دارای اهمیت آشکار و سرشار اند.

تمایز بین انواع و سطوح مختلف آموزش نیز دارای اهمیت است. باتسون بین «آموزش اولیه» و مرتبه عالی تر «آموزش ثانوی» تمایز قایل است. در آموزش اولیه، فرد با آزمایش و خطا مشکلات را حل می کند. راه حل صحیح بدون نیاز به آزمایش آن به کار گرفته می شود. اما در آموزش ثانویه، فرد یاد می گیرد که چگونه یاد بگیرد، و قادر است سریع تر راه حل ها را برای مشکلات جدید ابداع کند. باید افزود که باتسون تجزیه و تحلیل خود را بر رفتار حیوانات (و سپس انسان ها) استوار کرد، اما آرگریس و شاون خیلی زود تمایز مشابهی را در سازمان های تجاری تشخیص دادند؛ الا این که آنها نام این سطوح متمایز را «آموزش تک حلقه» و «آموزش دو حلقه» نهادند. آموزش نخست به معنای یادگیری استفاده

از روش های تعیین شده است. دومی، بررسی دقیق این رویه ها. معمولاً خط و مشی سازمانی دشواری هایی را برای آموزش در سطح دوم فراهم می آورد، زیرا این نوع آموزش به افرادی نیاز دارد، که در موقعیت های حساس عملیات سازمان قرار دارند و حاضراند سیاست ها و رویه های مرسوم کسانی را به چالش بکشند که در موقعیت های قدرتمندتری قرار دارند. «آموزش محتاطانه» این است که ساکت باشید. از این رو روندهای مرسوم سازمانی «پائینی» ها را به سرکوب شک و پنهان کردن اطلاعات و اکتفا به آموزش تک حلقه تر غیب می کنند. آموزش دو حلقه فقط در «موقعیت های حاد» میسر می شود.

بخش اعظم تألیفات درباره ی آموزش درون سازمانی چگونگی غلبه بر موانع آموزش ثانویه را نشان می دهد و خواننده را به این آموزش تشویق می کند. نوناکا (1994) به دو سؤال اساسی می پردازد: سؤال اول این که چگونه می توان دانش افراد درون یک سازمان را تعمیم داد و اجتماعی کرد، و سؤال دوم، که با سؤال اول هم بی ارتباط نیست، این که چگونه می توان دانش غریزی و مستتر را می توان صریح و واقفانه کرد. بخشی از پاسخ او این است که باید «اجتماعات تعاملگر» را ایجاد کرد؛ اجتماعاتی که افراد از طریق آنها تجربه شان را بر پایه اعتماد متقابل به اشتراک با دیگر اعضای آنها می گذارند، و یافته های جداگانه را تا یک کل منسجم ارتقاء می دهند. چگونه؟ یک پاسخ ممکن این است که بحران در یک سازمان می تواند «هرج و مرج خلاق» ایجاد کند و این به نوبه خود می تواند آموزش جمعی را ترغیب کند. پاسخ دیگر متکی به ابتکار افراد با اطلاعات اضافی (یا «اضافی» دارند) است که ممکن است این اطلاعات را به شیوه های ابتکاری کلیت و انسجام بخشند. پاسخ سوم این است که افراد در موقعیت های میانی در یک سازمان معمولاً ارتباط را، هم با «بالا» و هم با «پایین» تسهیل می کنند. نوناکا، به عنوان پاسخ آخر، به قیاس با نرم افزارهای کامپیوتری پیشنهاد می کند که چنین روندهایی (روندهای آموزشی) را با ساختن یک «ابر متن» تسهیل کنیم، که باید بتواند توانایی استراتژیک سازمان را در کسب، تعمیم، تفسیر و پالایش، و حفظ و انباشت دانش جدید به طور مداوم فراهم کند. این آخری به نهادهای غیر هیرارشیکی نیاز دارد که ترتیبات هیرارشیک تر مرسوم در فعالیت های روزمره را تکمیل کنند.

آیا می توان از چنین تحلیل هایی در کار اتحادیه های کارگری بهره برد، و اگر آری، چگونه؟ زول، تمایز اصلی ای را که باتسون تشخیص داده بود، به اتحادیه های کارگری - به عنوان «سازمان های با آموزش درونی» - بسط داده است. به نظر او اتحادیه ها در پاسخگویی واکنشی به چالش های خاص، آموزش اولیه را از خود نشان می دهند. سپس با تشخیص این نکته که مواجهه با چالش های جدید یک واقعیت روزمره است، و ابراز توانایی برای ایجاد ساختارها و روندهای درون سازمانی به نحوی که تأمل در مشکلات جدید و بحث جمعی برای یافتن پاسخ های مناسب را تسهیل کنند، آنها پا به مرتبه دوم آموزش می گذارند. اما زول ادامه می دهد که نیاز به یادگیری مرتبه سومی نیز هست و آن بررسی دقیق و تعریف مجدد استراتژی ها و ساختارهای آموزشی موجود در اتحادیه ها، و مهمتر از این ها همانا درکشان است از آنچه که یک اتحادیه ی کارگری هست و باید باشد. جذب و نمایندگی کارگرانی به مراتب متنوع تر از آنچه همین چند دهه قبل وجود داشت، مستلزم آن است که اتحادیه ها برای بقا و شکوفایی شان، مجدداً خودشان به عنوان سازمان بازیابند.

نوشته های اخیرتر درباره ی آموزش درون سازمانی تأثیر کمی در تحلیل وضع اتحادیه های کارگری داشته اند، اما به سادگی می توان اهمیت آنها را در کار اتحادیه ها دید. یکی از معدود نمونه های سیستماتیک این نوشته ها در زمینه ی اتحادیه ها مطالعه ی انجام شده توسط هوزارد و اوسترژن در سال

2002 درباره ی اتحادیه ی سوئدی کارگران یقه سفید بخش خصوصی (SIF) است. این دو محقق تصریح می کنند که تئوری های مربوط به آموزش سازمانی که در چارچوبی تمرکزگرا و مدیریت محور حاصل شده اند، گرایش دارند تنوع و کشاکش درونی را با دستاویز «هویت و هدف سازمانی» نادیده بگیرند. این مسئله در اتحادیه های کارگری - که بر خلاف سازمان های اقتصادی از مبانی صریح دموکراتیک برخوردارند، و رقابت گرایش های ایدئولوژیک در آنها به درجاتی مشروعیت دارد - حتی حادث است. هوزارد و اوسترژن متوجه نوعی انشقاق حاد بین دریافت های رهبران سراسری SIF از مفهوم «مدرنیزه کردن» شدند: دریافتی دایر بر ارائه ی خدمات فردبنیاد به کارگران و همگامی بیشتر با کارفرمایان از سویی، و از سوی دیگر دریافتی دایر بر پایبندی مستمر بیشتر رهبران محلی به ارزشهایی چون کلکتیویسم، همبستگی و (در صورت لزوم) مبارزه علیه کارفرمایان. محققان نامبرده این تباین ایدئولوژیک را «مانعی در راه آموزش درون سازمانی» ارزیابی کرده اند. البته برداشت دیگری هم وجود دارد دایر بر این که فعالان محلی تحلیل و تشخیص رهبران سراسری از وضع و استراتژی های پیشنهادی آنان را تماماً درک می کردند، اما استراتژی های پیشنهادی را استنتاجاتی اشتباه آمیز از تحلیل و تشخیص وضع ارزیابی و آنها را رد می کردند. نتیجه ی اصلی تحقیقات هوزارد و اوسترژن این است: «اتحادیه های کارگری در تدوین معانی، دیدگاه ها، ایدئولوژی ها و هویت ها دچار مشکل اند، اما اگر آموزش سازمانی روند دیالکتیکی در درون آنها باشد، آنگاه اختلافات ایدئولوژیک می توانند حتی به ارتقاء اندیشه و آموزش در آنها باشد و نه مانعی برای آموزش.»

دو نکته نهائی درباره ی آموزش درون سازمانی دارای اهمیت اند: اولین نکته منتج از نظر هوبر است دایر بر این که «سازمان ها غالباً نمی دانند چه می دانند». البته به معنای اکید کلمه سازمان ها طبعاً «نمی دانند»؛ زیرا دانش یک قابلیت انسانی است، ولو که دانش بسیاری افراد در درون یک سازمان ترکیب، ترویج و حفظ شده باشد. با این حال، تجربه ای که در سطوح معین یا در جاهای خاصی در یک اتحادیه - یا در هر نوع سازمان دیگری - مورد نیاز است، نمی تواند عمومیت یابد و حتی، چنان که آرگیریس و شاون معتقداند، ممکن است بر سر تعمیم تجربه های قابل اتکا مانع تراشی شود. به تحلیل گانز بازگردیم: «بنابر این کانال های مؤثر مرادواتی (کمونیکاسیونی) در درون اتحادیه ها - آنچه که کالپیر در زمینه ی دیگری، «قابلیت دیالوگ» می نامد - دارای اهمیت کلیدی اند». می توان به این گفته افزود که هر قدر که جدیترین چالش های امروزی متوجه جنبش های کارگری به مثابه یک کل واحداند، کانال های مؤثر درون اتحادیه ای، به شمول کانال های بین المللی، از اهمیت بیشتری برخوردار می شوند.



نکته‌ی قابل تأکید دوم این است که ما برای آن که بتوانیم بیاموزیم، باید بتوانیم آموخته‌های روتین و تثبیت شده و عقل مرسوم مان را «وآموزی» کنیم. حال در تحلیل‌اش از «آموزش اجتماعی» در سطح دولت، اظهار می‌کند که «سیاست‌گذاران معمولاً در چارچوب ایده‌ها و استانداردهایی کار می‌کنند که نه تنها اهداف سیاست و انواع وسیله‌هایی را که برای نیل به آن اهداف می‌توان به کار گرفت، بلکه همچنین ماهیت واقعی مسائلی را نیز، که به زعم آنان باید به آنها رسیدگی کرد، تعیین می‌کنند.» مطمئناً در مورد

سیاست‌گذاران اتحادیه‌ای نیز صادق است که «آنان در مواجهه با اوضاع جدیدی، که ممکن است توسل به تاکتیک‌های کهنه مناسب نباشد، تمایل دارند به نسخه‌های تکراری یا رفتارهای خوگرفته اتکا کنند». میلکمن ناکارایی رویکردهای سازمانی را که چند دهه‌ی پیش به طرز مؤثری در اتحادیه‌های صنایع بزرگ آمریکا به کار گرفته شدند، برای سازماندهی کارگران کم دستمزد بدون امنیت شغلی که هر دم بر تعدادشان افزوده می‌شود، نشان داده است. محیط‌های فاقد تجربه‌ی فعالیت‌های اتحادیه‌ای بزرگ، در سازماندهی این گروه کارگران- که غالباً به استخدام کارفرمایان خرد و دست دوم در می‌آیند- بیشترین موفقیت را داشته‌اند. اصطلاح «تله‌های شایستگی» در نوشته‌های مربوط به مدیریت بسیار رایج است، و منظور از آن مهارت در کاربرد روش‌هایی است که در گذشته به خوبی جواب داده‌اند، اما امروزه دیگر مثل مانعی برای نوآوری در شرایط جدید عمل می‌کنند. در اتحادیه‌های کارگری، خاصه آنهایی که از تاریخی طولانی برخوردارند، احترام گسترده برای «سابقه‌ی امر» و تشریفات جز به این معنا نیست که سنت‌های تمام نسل‌های پیشین غل و زنجیری محکم بر آموزش درون سازمانی می‌زند. راس و مارتین متذکر می‌شوند که «اتحادیه‌ها به سیر تاریخی‌شان وابسته‌اند و به لحاظ سازمانی توسط گذشته‌شان محدود می‌شوند. آنها تمایل دارند در جهاتی حرکت کنند که ایده‌ها، ارزش‌ها و عادات مشترک را تهدید نمی‌کنند و آموزش سازمانی در آنها غالباً به سمت موضوعات از مدت‌ها پیش دانسته کج می‌شود. برای غلبه بر این تعصب محافظه‌کارانه و تدوین استراتژی نوآورانه، غالباً به یک «ویرانگری سازنده» نیاز است.

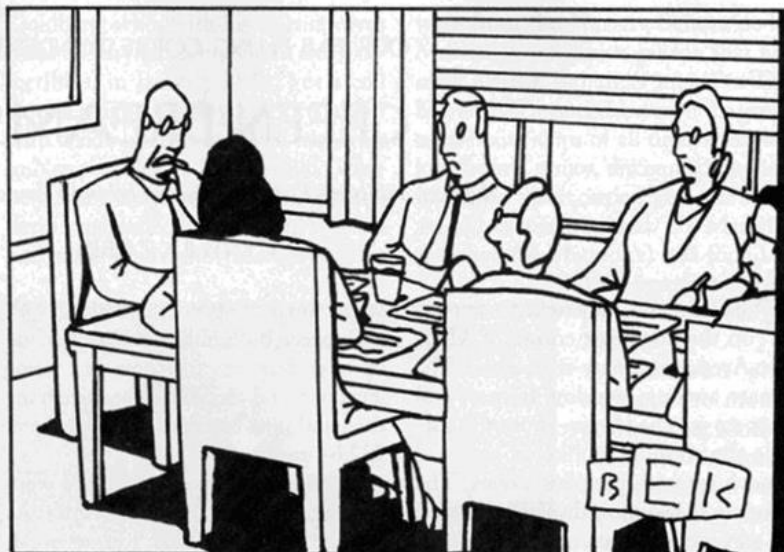
اکتیویسم اعضا، دموکراسی اتحادیه‌ای و سرمایه‌ی اجتماعی

منطق بحث قبلی این است که ظرفیت استراتژیک در اتحادیه‌های کارگری محصول مشترک دو عامل رهبری و دموکراسی درونی است. کیلبرگ در یک تحقیق کلاسیک که در سال 1983 انجام داد، ادعا کرد که مؤثرترین جنبش‌های اتحادیه‌ای آنهایی بوده‌اند که آگاهانه و تصریح شده، یک سازمان مرکزی قدرتمند (یعنی یک رهبری همساز) را با فعالیت‌های پر تلاطم محلی (یعنی مشارکت اعضا) ترکیب

کرده اند. این ترکیب یکی از توضیحات برای فهم اتحادیه گرایی استثنائی در سوئد بود. 20 سال بعد در سال 2003، لوسک و مورای، که به تحقیق در ابزارهای تجدید ساختمان قدرت اتحادیه های کارگری در عصر جهانی شدن و در مواجهه با اقتصاد بین المللی شده اشتغال داشتند، گزاره ی مشابهی را عرضه کردند. آنها مثلی را بین سه عامل ترسیم می کنند: 1- ظرفیت استراتژیک سازمان اتحادیه (قابلیت اتحادیه برای سیاست گذاری فعال و نه فقط در واکنش به اقدامات مدیریت)، 2- حیات دموکراتیک درونی اتحادیه (همبستگی درونی)، که به اعضا امکان می دهد که هویت شان را در سیاست هایی که از جانب آنها اخذ شده اند، ردگیری کنند، یا چنان که امروزه گفته می شود، این سیاست ها را «از آن خود» کنند، و 3- همبستگی بیرونی، یعنی حدودی که منابع و اشتراکات منافع سازمانی در ابعاد وسیع تر ملی و بین المللی امکان می یابند اولویت های محلی را شکل دهند و علیه فشارها برای لگدکوب رقابتی استانداردهای موجود عمل کنند. آنها نتیجه می گیرند که نیاز اتحادیه ها بنای سیکل دینامیک و قابل است از ظرفیت فعال پیشگیرانه، دموکراسی فعال و حمایت استراتژیک سطح بالا به عنوان پایه ای برای استراتژی مؤثر اتحادیه ای. به بیان آنان: «بیشتر و بیشتر آشکار می شود که این سه اهرم قدرت، همدیگر را تقویت می کنند».

لوسک در تحقیقی مبتنی بر تحقیق گفته شده، که در سال 2005 انجام داد، مطرح کرد که در اثر «رادیکال شدن تفاوت ها» نسبت به «همذات پنداری» کارگران با اتحادیه ها و اتحادیه گرایی بی توجهی شده است. هویت های واگرای اجتماعی مفاهیم سنتی جمع گرایی را به چالش می کشند و به فرسایش کادرهای مرجع سنتی می انجامند. تحقیق او درباره ی اعضای اتحادیه ها در کبک نشان داد کارگرانی که اتحادیه گرایی را به عنوان چاره ای برای شرایط مشخص خودشان تلقی می کنند، به اقرب احتمال آنهایی اند که حس مشارکت در سیاست گذاری اتحادیه و جهت گیری های آن را دارند. به تصریح لوسک: «دموکراسی یک بلوک ساختمانی ضرور در بنای هویت اتحادیه است».

ریچاردز مطرح می کند که «همبستگی کارگری» همواره پدیده ای مشروط بوده که می بایست بر بنیان های محلی ساخته شود. این گزاره در



وقت اش است کارگران جدیدی را استخدام کنیم. لازم نیست خبره تر باشند، اما باید با دیگران فرق داشته باشند

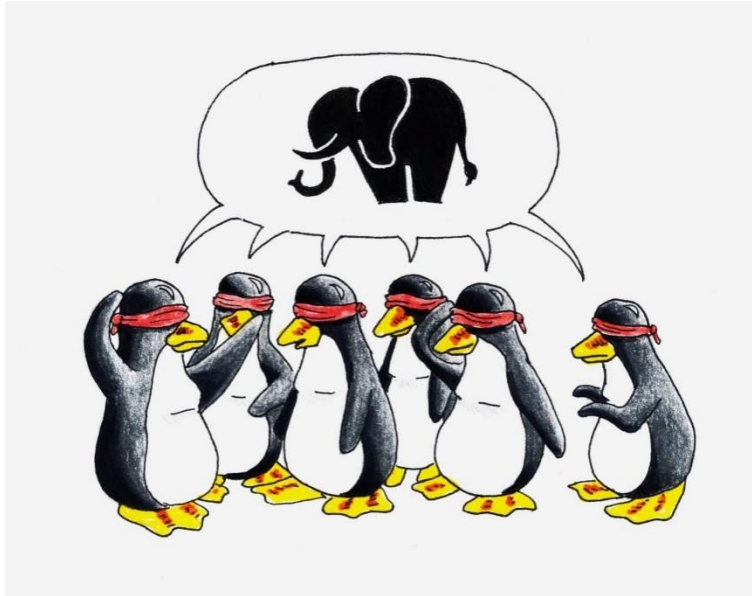
حال حاضر، که دوره ی روابط غیر متمرکز بین کارگر و کارفرما، تهدیدهای فزاینده ی محلی، نیروی کار تکه پاره شده، و تفوق شرکت هاست، اعتبار به مراتب بیشتری یافته است. در چنین اوضاعی و در حالی که کارگران محلی به نحو فزاینده ای به رقابت با کارگران دیگری کشانده می شوند، یک همبستگی تکه پاره شده ابداً همبستگی مؤثری نخواهد بود. عطف به نقطه ی شروع این فصل از نوشته، معنای این نکته این است

که برای نیل به یک استراتژی مؤثر اتحادیه‌ای، اکتیویسم محلی لازم است اما کافی نیست. حال سؤال این است: چگونه می‌توان به تکه پاره شدن همبستگی غالب آمد؟

در گذشته غالباً اتحادیه‌ها می‌کوشیدند با اعمال آنچه که «مقررات عمومی» نامیده می‌شد، یا آنچه که من به آن نام «همبستگی مکانیکی» داده‌ام، از بالای سر اعضای اتحادیه، بر تفاوت‌های فزاینده در اتحادیه غلبه کنند. اما «رادیکال شدن تفاوت‌ها» به این معناست که سرکوب تنوعات در دورن اتحادیه‌ها ناممکن است. تنوع باید پذیرفته شود. حتی بالاتر از این، باید آن را به فال نیک گرفت و از آن استقبال کرد. نکته این است که چگونه بتوان اعضای بالفعل و بالقوه‌ی اتحادیه را به لمس منافع مشترک، علیرغم تفاوت‌های موجود، رهنمون شد و تنش‌هایی را که غالباً ناشی از هویت‌های چندگانه‌ی خود آنهاست، به طریقی دمساز با جمع‌گرایی، حل و فصل کرد. این مهم مستلزم طرح پرسش‌های دشوار درباره‌ی ذهنیت و ذهنیت متقابل (Intersubjectivity) انسانی است. چنان که زول تأکید کرده است، تشدید تفاوت‌ها در شرایط و منافع، و سیالیت فزاینده‌ی نرم‌ها و ارزش‌های اجتماعی، تنها در صورتی به وحدت عمل مؤثر امکان می‌دهند، که اتحادیه‌های کارگری به «سازمان‌های گفتمانی» تبدیل شوند و در این جاست که مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی اهمیت پیدا می‌کند.

اکتیویسم اعضا، دموکراسی اتحادیه ای و سرمایه ی اجتماعی

سرمایه ی اجتماعی یک مفهوم «بدنام» و مسئله ساز است. پوتنام این مفهوم را با بار معنایی «دردسرساز و به لحاظ سیاسی بالقوه ارتجاعی» به کار برد و جا انداخت. نکته ی مرکزی پوتنام این است که اولاً افراد زمانی از سرمایه ی اجتماعی بهره می گیرند که در انواع شبکه های اجتماعی و سازمان های داوطلبانه مشارکت کنند. ثانیاً اینکه زندگی اجتماعی پر و پیمان به تقویت جامعه و سیاست می کند. از



بعضی جهات این برداشت از سرمایه ی اجتماعی با مفهوم اخیرتر، اما همچنان ناروشن جامعه ی مدنی همپوشانی دارد. منتقدان پوتنام نشان داده اند که قرائت او از سرمایه ی اجتماعی از نقش قدرت، نابرابری و طبقات در شکل دادن به فرصت های اجتماعی و اقتصادی افراد غفلت می ورزد، در مواجهه با محرومیت های اجتماعی مشوق رویکرد «قربانی را سرزنش کن!» است، و از تشخیص این واقعیت که شبکه های اجتماعی پر و پیمان غالباً برای سرکوب، حذف و قربانی کردن «غیرخودی ها» به کار گرفته می شوند، عاجز است.

با این حال مفهوم سرمایه ی اجتماعی، چنان که فیلد و پورتر نشان داده اند، از سابقه ی طولانی تری برخوردار است و به علاوه متفکرانی چون بوردیو، معنایی کاملاً متفاوت از معنای پوتنام، را از آن در نظر داشته اند. این نکته در مورد مفهوم مرتبط با آن، یعنی جامعه ی مدنی، که در تاریخ اندیشه دستخوش تفسیرهای متنوع و متضادی بوده، نیز صادق است. این نکته برای اتحادیه های کارگری چه اهمیتی دارد؟ به نظر من این نکته از آن جهت مهم است که یک اتحادیه ی کارگری سرزندگی خود را اساساً مدیون شبکه هایی از مناسبات اجتماعی است که اعضای بالفعل و بالقوه آن در آنها حضور دارند، و همانا کیفیت این مناسبات است که چهره ی انسانی اتحادیه و در نهایت ظرفیت آن را برای دست زدن به عمل شکل می بخشد. ایده ی سرمایه ی اجتماعی شاخصی برای توانایی سازمان اتحادیه برای نیل به این سرزندگی است. سرمایه ی اجتماعی، اگر اساساً به عنوان مفهومی جمعی، و نه فردی، دریافته شود، خواهد توانست دسترسی به منابع بالقوه ای را برای لایه های بالنسبه فاقد قدرت و مورد تبعیض در مقابله شان با لایه های به لحاظ اقتصادی و سیاسی مسلط، میسر سازد. از این منظر سرمایه ی اجتماعی پایه ای برای مقاومت است. این معنایی نیست که پوتنام و پیروان او، همچون لاو و مونی، در نظر دارند، اما قرابت هایی با تحلیل کلاسیک ویس دارد. ویس دموکراسی درونی اتحادیه های کارگری را نیرویی برای دموکراتیزه کردن وسیع تر حیات اجتماعی می دید، که به کارگران اجازه می دهد «پس گرفتن آنچه را که منفرداً ناممکن شده است، جمعاً میسر سازند».

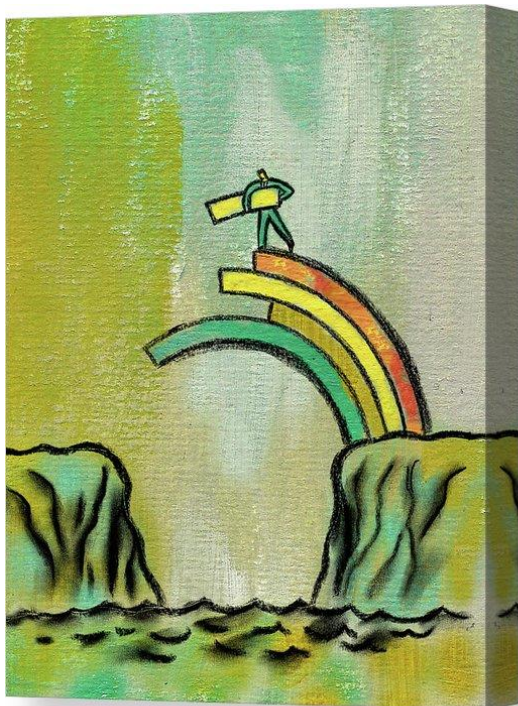
این بعد جمعی از سرمایه‌ی اجتماعی از جمله و به وضوح در تحقیقات دوفور و هگه، دیده می‌شود: «قابلیت نمایندگی تا حدودی مبتنی بر تعبیه‌های رسمی نهاده‌ی در اتحادیه‌های کارگری است، اما به همان میزان وابسته است به کیفیت مناسبات متقابل بین نمایندگان و موکلان آنها، به کیفیت نمایندگی نمایندگان در ارتباط با نگرانی‌های روزمره‌ی این کارگر و آن کارگر در مواجهه با موضوعاتی که از درون و بیرون محیط کار بر می‌خیزند. ارتباطات افراد در شبکه‌های دوستانه، از آنجا که غالباً پیش از سازمان‌های رسمی وجود دارند، می‌توانند تخته پرشی برای اتحادیه‌گرایی (یا برعکس رویگردانی از اتحادیه) و منبعی برای دیالوگ مؤثر گردند. این نکته در تحقیقات 40 سال پیش باتستون، که در یک کارخانه‌ی بریتانیا انجام داد، نشان داده شده است: رهبری اتحادیه موفق می‌شد که با ابتکار و هماهنگی در برگزاری مباحثات - از بخش فروش تا گروه‌های غیر رسمی کارگران که در اوقات فراغت و استراحت با هم غذا می‌خوردند یا ورق بازی می‌کردند، یا درباره‌ی مسابقات فوتبال روز گذشته بگو مگو می‌کردند - آمادگی برای دست زدن به عمل را در میان موکلان خود شکل دهد و به کار گیرد. فرانتاسیا تجربه‌ی مشابهی را در آمریکا، در کار پیوند بین گروه‌بندی‌های غیر رسمی و همبستگی اتحادیه‌ای گزارش کرده است.

جاری در تحلیلی از تجربه‌ی اتحادیه‌ها در آمریکا مطرح کرده است که برای ایجاد آنچه او «اتحادیه‌گرایی مبتنی بر سرمایه‌ی اجتماعی» می‌نامد، اتحادیه‌ها باید نقش تسهیل‌کننده‌ی مناسبات متقابل بین کارگران را به عنوان پایه‌ای برای ترمیم تعداد اعضا و نفوذشان به عهده گیرند. او اعلام می‌کند که «مدل اتحادیه‌گرایی سرویس‌دهنده»، که اعضا را به کارمندان تمام‌وقت اتحادیه وابسته می‌کند، عملاً شبکه‌ی ارتباطات متقابل و جمعی کارگران را تضعیف می‌کند و در نتیجه موجب خسران در سرمایه‌ی اجتماعی اتحادیه‌ها می‌شود. از بعضی جهات «مدل سازمانده» موجب احیای جمع‌گرایی در محیط کار می‌شود، اما این مدل تمایل دارد وابستگی به کارمندان را با وابستگی به عده‌ای کنشگر متعهد، که خود در معرض قربانی شدن یا فرسودگی مفرطاند، جایگزین کند. مدل بدیل او مبتنی بر یک شبکه‌ی اجتماعی رنگارنگ است، بدون مرزبندی بین بده بستان متقابل در موضوعاتی که دارای «اهمیت اتحادیه‌ای» اند و آنهایی که ظاهراً فاقد چنین اهمیتی‌اند. پیوند افراد در موضوعاتی از یک نوع می‌تواند متعاقباً به اشتراک عمل آنان در موضوعاتی از نوع دیگر گردد. تحقیقی که در سال 2005 در دو شاخه‌ی محلی از اتحادیه‌ی سراسری «کارگران صنایع غذایی» آمریکا انجام شد، نشان می‌دهد که این مدل کارآیی در جذب کارگران جوان و وارد کردن آنان به فعالیت‌های نه فقط اتحادیه، بلکه همچنین در کادر وسیع‌تر کنشگری سیاسی، را بهبود می‌بخشد.

انگیزه، ایدئولوژی و اتوپیا

موضوع اصلی این نوشته، چنان که گذشت، این بود که ظرفیت استراتژیک اتحادیه‌ی کارگری می‌تواند و باید از طریق گفتگو، دیالوگ و مباحثات داخلی تقویت شود. وقتی عضو «متوسطی» وجود نداشته باشد (صرف نظر از این که هیچگاه وجود داشته یا نه)، دیگر نمی‌توان به طرز ی مکانیکی سیاست یکنواختی را اعمال کرد. اتحادیه‌ها باید به طور فزاینده‌ای به سازمان‌های «گفتمانی» و «دیالوگی» تبدیل شوند و امکان تبادل نظر صریح پیرامون تفاوت‌های دم افزون داخلی را فراهم آورند. این نسخه البته خود بی‌مشکل و مسئله نیست. در هر اتحادیه‌ای هستند افراد و گروه‌هایی که از بقیه پر تحرک‌تراند و بهتر می‌توانند نظرات و علایق‌شان را ابراز کنند. دموکراسی رسمی در بسیاری از اتحادیه‌ها، سنتاً محلی

است که بر پایه ی آن برخی گروه ها یا بخش های خاص – مثلاً مردان، کارکنان تمام وقت، بومی ها، کارکنان ماهر و... – امر سیاست گذاری در اتحادیه را به تسلط خود در می آورند. امروزه ارتباطات الکترونیکی امکان مشارکت به مراتب گسترده تری را در مباحثات استراتژیکی فراهم آورده است، اما به گواهی تابلو اعلانات اتحادیه ها، تمایل فعال ترین شرکت کنندگان در این مباحث این است که مدافع مستقل یک برنامه ی متمایز باشند. از این رو دستیابی به دیالوگی از پائین به بالا، که واقعاً بخش بزرگی از اعضا را نمایندگی کند، همچنان یک چالش سنگین باقی می ماند.



یک پاسخ ممکن به این چالش این است که «اتحادیه گری مبتنی بر سرمایه ی اجتماعی» الزاماً به رساتر شدن صدای اعضا و مؤلفه هایی می انجامد که قدرت ابراز وجود کمتری برخوردارند. پاسخ دیگر این است که یکی از وظایف رهبری در مواجهه با مسائل و برای حل و فصل آنها، تبدیل مطالبات و اهداف خاص و رقابتی، به اهداف سیاسی عمومی تر از طریق باز تعریف منافع و مطالباتی است که به طرزی «خودجوش» به میان آمده اند. و در اینجا است که لازم می شود از صرف پروسه ی گفتگو و گفتگو فراتر رفت و به محتوی پرداخت. تکه پاره شدن هویت کارکنان و تعریف های فردی از منافع، ابداً یک تحول طبیعی نیست، بلکه نتیجه ی کوشش های مشخصی با انگیزه های سیاسی است برای تضعیف و حذف تأمینات اجتماعی

کارگران، و کشاندن آنان به میدان رقابت و کشمکش با دیگران. موضوع، ایجاد تغییر رادیکال در توازن قوا بین کار و سرمایه است. دوره (Dore)، نویسنده ای که به دراماتیزه کردن افراطی و لفاظی های چپ روانه متوسل نشده است، تعرض به اشتغال و حمایت های جا افتاده از کار در سطح ملی را نتیجه ی «نه فقط اهداف ناظر بر انعطاف پذیری در کار و افزایش کارایی»، بلکه همچنین «هدف سیاسی ای برای شکستن قدرت اتحادیه های کارگری و توان آنها برای اثرگذاری بر کارگران و جامعه» توصیف کرده است. به ارزیابی او «سیاست مدارانی که به مطالبات طبقات و مدیران قدرتمند برای تغییر قوانین پاسخ [مثبت] می دهند، ابداً دلواپس قوانین برای ایجاد شرایط مساعد در رقابت با دیگران نیستند، بلکه خود درگیر مبارزه ی طبقاتی اند.»

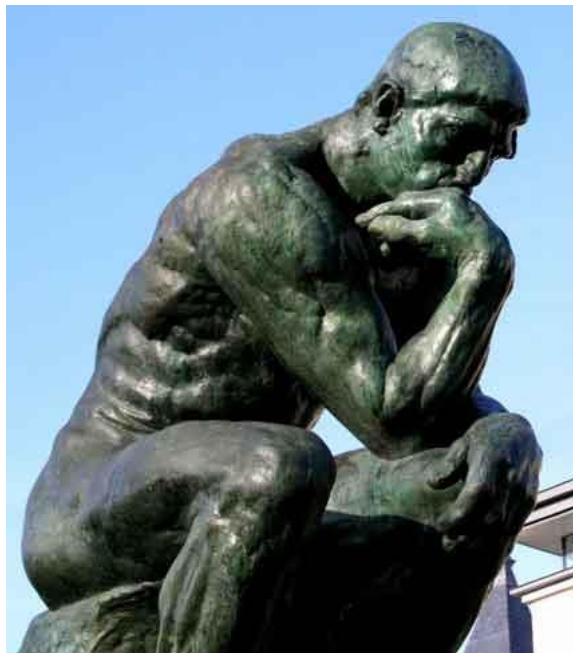
مبارزه ی طبقاتی توصیف خوبی برای «اجماع و اشنگتن» است و به علاوه به کار تشخیص و خصلت نگاری هواخواهان کنونی آن در اتحادیه ی اروپا هم می آید.

اقتصاد سیاسی برای دفاع از کارگران در محل کار، و به طریق اولی در سطح ملی و بین المللی باید به مقابله با منطق غالب در سیاست امروزی برخیزد؛ به این معنا که اتحادیه ها، به عنوان سازمان هایی که مدافع حقوق کاراند و برای مداخله در سیاست های مورد مناقشه می کوشند، باید به برداشت مجدد و نوینی از خودشان نائل آیند. این نکته مستلزم بازگشت اتحادیه ها به دعوی دیرین شان به عنوان «شمشیر

عدالت»، و معترض به تبعیض، ظلم و نابرابری است. این نکته همچنین لزوم همکاری – غالباً دشوار – با دیگر جنبش های اجتماعی را که هرگز از اعتباری همپایه ی اعتبار اتحادیه های کارگری برخوردار نیستند، در خود مستتر دارد. این نکته در کنه خود اتحادیه ها را به مثابه عاملی خارج از گود تعریف می کند که تا چندی پیش نقش عاملان داخل آن، دادن تسکین و پاداش بود.

موضوعات کلیدی در این جا عبارتند از ایده ها، زبان و امر بسیج. افول سازمان یابی اتحادیه ای تا حدودی معلول عوامل ایدئولوژیک است. اتحادیه های اروپایی زمانی شکوفا شدند و می توانستند شکوفا شوند که گفتمان مسلط در سیاست گذاری، وضع و استقرار مقررات جمعی، امنیت شغلی و تأمین رفاه دولتی را به امر بدیهی روزگار تبدیل کرده بود. تاخت و تاز ضد انقلاب ایدئولوژیک در سه دهه ی گذشته – که در کشورهای مختلف به درجات و سرعت متفاوتی پیش رفته است – اتحادیه های کارگری را به موضع دفاعی رانده است. در این اوضاع غالباً به اتحادیه ها به عنوان مدافعان منافع جالفتاده برخورد می شود: مدافع منافع آنانی که کمابیش از جای امنی در بازار کار و از دستمزدها و شرایط کاری نسبتاً خوبی برخوردارند؛ کسانی که در پروسه ی «نوسازی اقتصادی» در بیشتر موارد جز برندگان اند، یا دست کم از زمره ی بازندگان اصلی نیستند. اما اتحادیه ها باید خودشان و دیگران را متقاعد کنند که به اکثریت تعلق دارند، بازندگان را نیز همچون برندگان نمایندگی می کنند، و تلاش شان رساندن بازندگان به مقام برندگی است.

جنگ ایده ها جنگی بر سر کلمات نیز هست. انسان یک موقعیت را با فرهنگ [زبانی] معینی از دیگر موقعیت ها تشخیص می دهد و متمایز می کند و به اتکای همان فرهنگ محدود هم است که پیامدهای این یا آن رفتار را پیش بینی می کند: فرهنگ با ثباتی که در کوره ی بسیج گری آبدیده شده باشد، پیامدهای ممکن را با اقدام و عمل پیوند می زند. با این حال فرهنگ های بسیج گری که همچنان برای همه ی اعمال سنتی اتحادیه های کارگری حقانیت قائل اند، امروزه طنینی کهنه دارند. اتحادیه ها به فرهنگ زبانی مؤثری نیازمندند تا بتوانند برداشت های کارگران از اوضاعی را که موجب رنج آنان است، ریشه های مسائل آنان و راه حل های پیشنهادی شان به کارگران را «قالب گیری» (farming) کنند. برای مثال اگر کارگران پذیرای شرایط کاری نامساعدی باشند، یا تهدید تعطیلی محل کار نتیجه ی اجتناب ناپذیر عوامل اقتصادی غیر قابل کنترلی باشد، آنگاه مقاومت جمعی دیگر بیهوده خواهد بود. تحت چنین شرایطی سرزنش کارفرمایان یا دولت توسط اتحادیه ها، اگر خود اتحادیه ها دست کم تصویری از سیاست بدیل نداشته باشند، ولو که موفق به اعتراض شوند، اما دستاورد ملموسی نخواهند داشت. این هشدار است که نظیر آن را توراین در سال 1966 به اتحادیه ها داده بود.



تیلی نیز مشابه این هشدار را در سال 2006 با جنبش های اجتماعی – سیاسی که «کارنامه ی مشاجره ی» پر و پیمانی دارند، در میان می گذارد و این کارنامه را «مجموعه ای از اقدامات و اکسیون ها» توصیف می کند «که در گذشته ابداع شده و برای آینده نسخه نویسی می شوند، اما هرگز در معرض انتقاد و نوآوری واقع نشده اند». این می نویسد: «این قبیل کارنامه ها دارای سه عنصر کلیدی اند: 1- هویت، یعنی این گزاره که کسانی که درگیر اقدام اند، گروهی با منافع متمایزاند و ظرفیت آن را دارند که این منافع را با قدرت پیگیری کنند؛ 2- ثابت قدمی، یعنی این تأکید که گروه مورد نظر سزاوار آن است که همسان هر گروه اجتماعی- سیاسی دیگری، ولو به مراتب قدرتمندتر، جدی گرفته شود؛ 3- برنامه، به معنای مجموعه ای از مطالبات. به نظر تیلی هر سه این

عناصر تقویت کننده ی متقابل یکدیگراند. به واقع هم این منشور مفیدی است که می توان با آن نگاهی به اتحادیه های کارگری در اروپا انداخت. این اتحادیه ها در زمانی که از بیشترین قدرت برخوردار بودند، می توانستند به حق مدعی شوند که پشتوانه ی بزرگی را با یک هویت نیرومند جمعی نمایندگی می کنند، همچون اکتوری مؤثر جا پای ثابتی در سیاست ورزی و سیاست سازی اجتماعی از خود به جا می گذارند و مبین برنامه ای اند که بازتاب منافع عمومی است. این هر سه ادعا، در دوره های اخیر و در بسیاری از کشورها، تضعیف شده اند و ضعف هر یک از آنها متقابلاً به ضعف بیشتر دیگران انجامیده است. فرهنگ زبانی دیگری که مفاهیم هویت، ثابت قدمی و برنامه را در جنبش اتحادیه ای بازتعریف کند، یکی از اقدامات کلیدی برای بقا و بازگشت قدرتمند اتحادیه هاست.

در کادری وسیع تر، اتحادیه ها به کسب مجدد اعتبار خویش نیاز دارند. ما با جنگ ایده ها مواجه ایم، که غالباً جنگی یک طرفه است. اجماع گسترده ای، نه فقط در واشنگتن، بلکه همچنین در بروکسل شکل گرفته است، که «فضایل» جهانی شدن نئولیبرالیستی را می پذیرد، «رقابت پذیری» را نیرویی لجام گسیخته می داند و فرض اش بر این است که کار و کارگر باید خودشان را بر واقعیت های اقتصاد نوین وفق دهند. تاجر، نخست وزیر بریتانیا، عادت داشت بگوید «بدیلی وجود ندارد». اما راه های بدیل برای پیوند اقتصاد و جامعه، و کار و زندگی وجود دارند. بر اتحادیه های کارگری است که در خط مقدم برای یافتن این راه های بدیل باشند. اتحادیه های کارگری نیازمند بصیرت و حتی اتوپیای جدیداند تا همچنان بتوانند همچون عاملان تاریخ و نه موضوع تاریخ عمل کنند

استراتژی های اتحادیه های کارگری معطوف به کار نامتعارف

اما سروینو

مرکز اسپانیایی مطالعات تخصصی در علوم اجتماعی

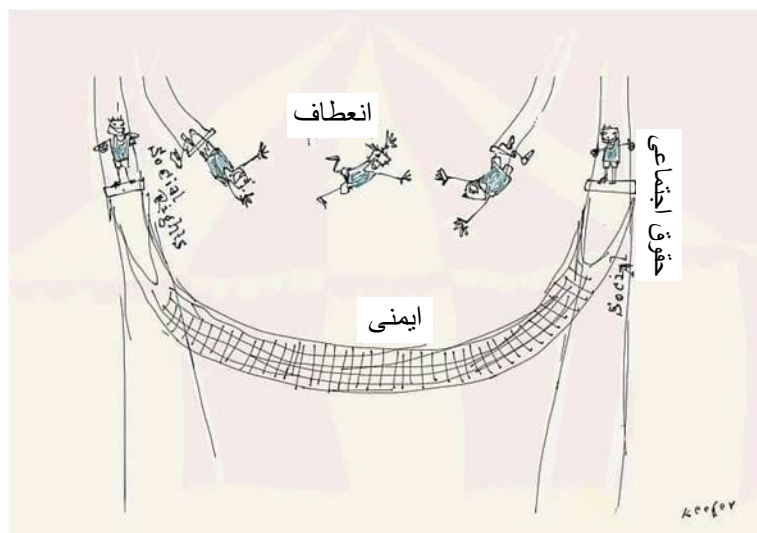
توضیح مترجم

1- این مقاله در سال 1999 انتشار یافته است. طبعاً در جهان پرتحرک کنونی و در عرصه ی تحول کار، گذشت 20 سال از انتشار مقاله برخی از نظرات و احکام مندرج در آن را از اعتبار انداخته است. اما اولاً توصیف مقاله از وضع کار و خاصه از گسترش کار «نامتعارف» (atypical) در پایان قرن گذشته، در خلال این مدت فقط قوت بیشتری یافته است؛ ثانیاً گسترش کار نامتعارف از زمره مشخصه های کار، در جامعه ی امروزی ایران است، آن هم در شرایطی که سندیکا در مرکز مطالبات سازمان خواهانه ی فعالان کارگری ایران نشسته است. از این رو مقاله نه فقط برای اطلاع از چالش های پیش روی اتحادیه های کارگری کشورهای اروپایی در پایان قرن گذشته هنوز معتبر است، بلکه همچنین به خاطر مشابهت های وضع در آن روز اروپا و امروز ایران - از زاویه ی گسترش کار نامتعارف - خواندنی است.

2- در ترجمه ی حاضر، نامتعارف به جای atypical به کار رفته و معنای آن در متن مقاله به دست داده شده است.

چکیده

در خلال سه دهه ی گذشته، کشورهای اروپایی تغییرات شگرفی را در بازارهای کار و اشکال



تولیدی شان از سر گذرانده اند. این روند علاقه به تحلیل آثار این تغییرات را بر سازمان یابی کارگران و سازمان گری اتحادیه های کارگری برانگیخته است. هدف این مقاله ادای سهمی در این عرصه با بررسی دو زاویه از آن روند است: 1- عواقب گسترش مشاغل نامتعارف بر توان و ظرفیت اتحادیه های کارگری برای نمایندگی، 2- استراتژی اتحادیه های کارگری معطوف به کار نامتعارف.

این نوشته ماحصل یک تحقیق کامل نیست، بلکه ارائه ی چارچوبی تحلیلی برای تحقیق در استراتژی های اتحادیه های کارگری معطوف به گروه های کارگرانی، غیر از پشته های متعارف و سنتی آنهاست.

مقدمه

هدف این نوشته ارائه ی نظری تئوریک و داده های تجربی درباره ی 1- عواقب گسترش مشاغل نامتعارف بر ظرفیت اتحادیه های کارگری برای نمایندگی [کارگران]، و 2- استراتژی های این اتحادیه ها در رویکردشان به این گروه از کارگران در کشورهای اروپایی است. منظور از مشاغل نامتعارف چیست؟ به قول جی. راجرز «کار نامتعارف را خیلی ساده تر می توان با آنچه نیست، و نه آنچه هست، تعریف کرد. کار نامتعارف آن دسته از اشکال کار را شامل می شود که با اشکال استاندارد کار متفاوت اند.» این اشکال از جمله شامل مشاغل موقت، مشاغل پاره وقت، «خویش فرمایی»، کار سیاه و از این قبیل اند.

این نوشته به سه بخش تقسیم شده است. در بخش اول، مروری انتقادی انجام می شود بر ادبیات و نوشته های اخیر که درباره ی اثرات کار نامتعارف بر توان و ظرفیت اتحادیه های کارگری در کشورهای اروپایی برای نمایندگی از کارگران انتشار یافته اند. بیشترین این نوشته ها ادعا می کنند که گسترش این نوع کار و استخدام، و دشواری هایی که اتحادیه های کارگری اروپا برای جلب حمایت کارگرانی متفاوت با پشته های شناخته شده و سنتی شان داشته اند، عامل اصلی بحران در این اتحادیه ها بوده است. نوشته ی حاضر بر این نظر است که این ادعاها بیش از حد کلی نگر و قطعیت باوراند. به منظور فهم عواقب واقعی کار نامتعارف برای اتحادیه های کارگری، باید به تحقیق عمیق در متغیرهای بسیاری دست زد؛ عمیق تر از آنچه ادعاها ی مذکور به این متغیرها پرداخته اند.

در بخش دوم نوشته، توجه بر استراتژی های اتحادیه های کارگری در رویکردشان به کار نامتعارف متمرکز شده و مشخصاً چارچوبی تحلیلی برای تحلیل این استراتژی ها ارائه شده است. این چارچوب برای بررسی عملکرد بعضی از متغیرهای مختلف الجبهت، این است که اتحادیه ها می توانند سه استراتژی مختلف را پیشه کنند: 1- استراتژی تماماً دربرگیر، 2- استراتژی جزأ دربرگیر، و 3- استراتژی حصارکش.

بخش پایانی نوشته دو موضوع کلیدی مورد بحث را، در یک تحقیق مشخص درباره ی اتحادیه های کارگری اسپانیا، به میان می کشد. در این بخش ابتدا عواقب گسترش مشاغل موقت روی میزان عضویت اتحادیه ای و مشارکت در انتخابات اتحادیه های اسپانیا تحلیل می شوند و سپس مبتنی بر چارچوب تئوریک ارائه شده در بخش دوم نوشته، استراتژی هایی که اتحادیه ها برای جلب «کارگران نامتعارف» به کار گرفته اند، بررسی شده اند.

عواقب گسترش کار نامتعارف بر ظرفیت اتحادیه ها برای نمایندگی کارگران: یک بازنگری انتقادی

هدف اتحادیه های کارگری دفاع از طبقه ی کارگر به مثابه ی یک کل است.^۱ طبق تحقیقات موجود



صحنه مشهور فیلم "عصر جدید"، اثر چارلی چاپلین، در نقد سیستم فورد

درباره ی اتحادیه های کارگری، در خلال دهه های منتهی به بحران اقتصادی سال های 70 قرن گذشته، وضع اقتصادی و سیاسی کار اتحادیه ها را در نیل به هدف تسهیل می کرد. از این منظر، یکی از فاکتورهای اقتصادی که در تحقیقات گفته شده بر آن تأکید می شود، نقش سیستم تولیدی فورد است. این سیستم اساساً مناسب تولید انبوه با روالی ثابت و تولیداتی استاندارد از طریق تقسیم کار به وظایف بسیار ساده است. در این

سیستم تعداد بسیاری کارگر ساده در کارخانه های بزرگ به کار گرفته می شدند. یک نواختی در شرایط کار و در بین کارگران، شرایط را برای اتحادیه ها نیز تسهیل می کرد تا سیاست هایی را برای نیروی کار به عنوان یک کل تدوین کنند و پیش ببرند، و حس و آگاهی طبقاتی نسبت به کار جمعی را در میان کارگران اشاعه دهند و تقویت کنند.

تا دهه ی 70 رشد اقتصادی یک گرایش عمومی تقریباً در تمام کشورهای پیشرفته بود. این واقعیت نیز کار اتحادیه ها را برای آن که منافع متضاد را با رویکردی توزیعی با هم آشتی بدهند، ساده می کرد. کارگرانی که دستمزدهای خوبی هم دریافت می کردند، می توانستند بدون دغدغه نسبت به شرایط کار دیگر کارگران خواهان افزایش دستمزدهای شان شوند.

مهمتر این که وضع سیاسی نیز برای اتحادیه وضع مساعدی بود. کار اتحادیه های کارگری در آن دوره از تصدیق و تأیید دولت ها برخوردار بود و به عنوان عنصری حیاتی در حفظ سیاست های اقتصادی کینزی نگریسته می شد. به همه ی این دلایل، اتحادیه های کارگری از این وضع مساعد برای پیشبرد سیاست هایی به نفع طبقه ی کارگر به مثابه ی یک کل بهره می بردند.

اما وضعیت اقتصادی تازه ای که به دنبال بحران نفت در آن دهه پدید آمد، کار را برای اتحادیه های کارگری در دفاع از کل طبقه ی کارگر بسیار دشوار کرد. مدل فوردی به اوج بحران رسیده بود. این سیستم تولیدی صلبیتی را در بازار کار ایجاد کرده بود که تحرک شرکت ها را برای انطباق با تغییرات بازار محدود می کرد. در نتیجه و از آن پس نیاز عاجلی به ابداع اشکال آلترناتیو تولید که بتوانند به سرعت به نوسانات اقتصادی واکنش نشان دهند، بر تولید مسلط شد. "انعطاف" خود را به عنوان شاخص اصلی که سیستم تولید باید داشته باشد، تثبیت کرد. زیر این کلمه توانائی مؤسسات سرمایه داری برای تجدید سازماندهی خود با پاسخ سریع به نوسانات اقتصادی در پیرامون آنها^۲ فهمیده می شد. طبعاً در تمام زمان ها شرکت ها ناگزیر به انطباق با اوضاع متغیر بوده اند، اما تجربه ی ویژه ی دهه های 70 و 80 قرن

گذشته آشکارا به شکل گرفتن تلقی و انتظاری عمومی انجامید که گویا تلاطمات و نوسانات و نااطمینانی ها در بازار کار وجهی دائمی از حیات اقتصادی آینده ی قابل پیش بینی را تشکیل می دهند.

اهمیت این وضعیت جدید این است که معیارهای مختلفی برای سنجش و ثبت انعطاف سیستم های تولیدی ابداع شده اند. این کیفیت کار را برای اتحادیه ها برای آن که به وظیفه شان در نمایندگی از کارگران عمل کنند، به شدت دشوار کرده است. برخی از محققان به این نکته اکتفا می کنند که اشکال جدید تولید نقش و تأثیر اتحادیه های کارگری را در محیط های کار تضعیف کرده و نوعی فرهنگ ضد اتحادیه ای را در میان کارفرمایان به بار آورده است. با این حال قدرت اتحادیه های کارگری در نتیجه ی تغییر در ترکیب نیروی کار نیز، که این خود ناشی از اعمال «انعطاف» است، کاستی گرفته است. آنچه می دانیم پشتیبانی اصلی اتحادیه های کارگری کارگران مرد یقه آبی در استخدام استاندارد (یعنی استخدام تمام وقت و دائمی) بوده اند. این در حالی است که در کشورهای اروپا، افزایش قابل توجهی را در شمار کارگران با کار نامتعارف، یعنی انواع مشاغل موقت و پاره وقت، شاهد بوده ایم. این انواع مشاغل جدید گویای وجود کارگرانی با شرایط کار متفاوت، با مطالبات و نیازهای جدیداند: کارگرانی که با پشتیبانی سنتی اتحادیه ها متفاوت اند. همچنین تمرکززدایی از تولید در شرکت های بزرگ و روی آوردن به شرکت های کوچک به پراکندگی بیشتر کارگران انجامیده است. به طور معمول نایم ترین مشاغل در شرکت های کوچک متمرکز شده اند، در حالی که کارگران به شرایط کار نسبتاً پذیرفتنی در شرکت های بزرگتری به استخدام درآمده اند. این واقعیت وضع را برای اتحادیه برای آن که بتوانند به نمایندگی از کارگران برخیزند، بسیار دشوار کرده است؛ خاصه در کشورهایی که اتحادیه های کارگری از قدرت بسیار محدودی در شرکت های کوچک برخوردارند.



عدالت برای سرایداران: نمونه ای از حرکت کارگران با "کار نامتعارف"

کار نامتعارف بیش از همه وضعیت کارگران زن و کارگران جوان را متزلزل می کند^{۱۷}. این واقعیت نیز به نوبه ی خود کار اتحادیه ها را برای جلب حمایت آنان دشوار می کند، زیرا این هر دو گروه کارگران دارای سطح پائینی از عضویت اتحادیه ای اند. تحقیقات قابل توجهی نشان داده اند که احتمال عضویت زنان در اتحادیه ها، نسبت به مردان، کمتر است. به علاوه کارگران جوان تغییرات فرهنگی و ایدئولوژیکی را نمایندگی می کنند که در خلال دهه های گذشته به وقوع

پیوسته اند. برخی از محققان بر این نظراند که آگاهی جمعی پیشین کارگران جای خود را به اخلاقیاتی فردگراتر داده است. در نتیجه هویت یابی ایدئولوژیک، که بیشتر در تعلق اتحادیه ای متجلی می شد، از بین رفته و رویکردی ابزاری نسبت به این قبیل سازمان ها بروز یافته است. این تغییر در اخلاقیات کارگری ضرورتاً به معنای تقلیل حمایت آنان از اتحادیه ها نیست، بلکه به معنای تغییر در محتوا و معنای این

حمایت است. این محققان نتیجه می گیرند که اگر اتحادیه ها خود را با انواع جدید مطالبات کارگران دمساز نکنند، خطر از دست دادن اعضا آنها را تهدید خواهد کرد.

علاوه بر این، در دهه های اخیر بسیاری از اتحادیه های اروپایی از نرخ بالای بیکاری و تورم به شدت رنج می بردند. در شرایط یک رکود اقتصادی دیرپا، کار اتحادیه برای تدوین سیاست های جامعی که درخور وضع عموم کارگران باشد، باز هم دشوارتر می شود. در برخی از موارد این دشواری از آن روست که با حاکمیت رکود اقتصادی، دفاع اتحادیه ها از منافع مستقیم اعضایشان، امکانات آنها را برای یافتن کار برای بیکاران محدود می کند، یا به بدتر شدن شرایط کار دیگر گروه های کار می انجامد.^۷

در نتیجه ی همی این تغییرات، در تحقیقات انجام یافته روی یک نکته اجماع گسترده ای وجود دارد: ظرفیت اتحادیه های کارگری برای نمایندگی از آنان در وضعیتی بحرانی است. این بحران در وجوه زیر انعکاس می یابد: 1- کاهش عمومی در نرخ عضویت اتحادیه ای در اتحادیه های کارگری اروپا، و 2- در این واقعیت که پشتوانه ی اتحادیه ها اساساً به کارگران صنعتی مرد، در قیاس با دیگر گروه های کارگری محدود شده است. از این رو بسیاری از اتحادیه ها به تبدیل شدن به سازمان های گروهی خاص از کارگران تهدید می شوند، در حالی که قاعده این بوده است که سازمان هایی برای کل طبقه ی کارگر باشند.

من، هم نظر با برخی از محققان، این گزاره را «بیش از اندازه ساده، کلی و یقینی» می دانم. اولاً این تعبیر از ظرفیت اتحادیه های کارگری برای نمایندگی از کل طبقه ی کارگر در دوره هایی قبل از دهه ی 70 قرن گذشته مبتنی بر نگاه ایده ی آلیزه شده ای به گذشته است، که در آن از منافع متجانس و از حسی دایر بر تعلق به یک طبقه ی واحد برخورداراند. این در حالی است که طبقه ی کارگر همواره منقسم بوده است. بنابراین وظیفه ی هماهنگ کردن منافع متمایز کارگران همواره پیش روی اتحادیه های کارگری و در استراتژی های آنها وجود داشته است. چنان که هایمن می نویسد: «وظیفه ی اتحادیه ها همیشه هماهنگ کردن و آشتی دادن منافع متنوع و متعلق به گروه های ویژه بوده است. ایجاد همبستگی در بین کارگران همواره پروژه ای بوده است که در بهترین حالت فقط به طور ناقص به انجام می رسیده است. در واقع در اغلب موارد وحدت استراتژیک در درون جنبش های اتحادیه ای فقط با اعمال اولویت های گروه هایی از کارگران بر دیگران ممکن به دست می آمده است».

با پرتو این نگاه تغییراتی که در خلال سه دهه ی اخیر رخ داده اند، مسئله ی جدیدی، یعنی مسئله ی نمایندگی کارگران توسط اتحادیه ها، را ایجاد نکرده اند، بلکه آن را پیچیده تر و حل آن را دشوارتر کرده اند.

به علاوه زمینه و بافتار خاصی که اتحادیه ها در آن عمل می کنند، هنوز به کفایت مطالعه نشده است. متغیرهای نهادی، فکتورهای سازمان گرانه، و تغییرات در بازارهای کار، از این تا آن کشور، از این تا آن منطقه، و از این تا آن بخش تولیدی، گاه بسیار متفاوت اند. بنابراین برای درک این که وضع جدید اقتصادی چگونه بر ظرفیت نمایندگی اتحادیه ها مؤثر افتاده است، لازم است به مطالعاتی دست زد که این قبیل متغیرها را نیز منظور کنند. پس با کمی مکث بر جزئیات ببینیم فاکتورهای با اهمیت کدام اند.

گسترده گی و تنوع تغییرات

غالب تحلیل های انجام شده از عواقبی که تغییر در مناسبات کار برای اتحادیه ها به بار آورده است، بسیار کلی اند. این تحلیل ها توجه کافی به تنوع، دامنه و سیالیت این تغییرات در کشورهای مختلف اروپا نشان نمی دهند. برای مثال، اقداماتی که در کشورهای مختلف برای منعطف کردن بازار کار صورت یافته اند، بسیار متفاوت اند. در برخی از آنها، مثلاً در بریتانیا، اقدامات بسیار عمیق بوده اند. در حالی که در برخی دیگر از این کشورها، از جمله در اسپانیا، انعطاف در بازار کار هنوز به درجات کمی حکم فرما شده است. به علاوه انواع اقدامات صورت گرفته نیز بسیار متفاوت بوده اند. بعضی از کشورها به اقداماتی دست زده اند که هدف انطباق شرایط



تظاهرات علیه قراردادهای "صفر ساعته": قراردادی که به موجب آن کارفرما از هرگونه تعهد برای دادن کار به کارگر، ولو یک ساعت در ماه، معاف است

کار با الزامات تولید را در یک شرکت معین تعقیب می کرده اند، مثلاً ساعات کار منعطف، وظایف منعطف یا محل کار و جغرافیای منعطف. این نمونه از اقدامات را می توان در آلمان مشاهده کرد. برعکس، کشورهای دیگری شرایط کار را با تغییر قوانین ناظر بر استخدام و اخراج کارگران «منعطف» کرده اند. اسپانیا نمونه ی خوبی از این دسته کشورهاست. در اسپانیا مهمترین سیاست برای منعطف کردن بازار کار همانا تثبیت استخدام موقت بوده است.

نتیجتاً تغییرات ناشی از این اقدامات در شرایط کار، استخدام و نوع استخدام اکیداً تابع دامنه و جوهر این اقدامات بوده اند.

به همین ترتیب، کار نامتعارف یا ناستاندارد نیز می تواند اشکال متفاوتی را بپذیرد: مشاغل موقت، مشاغل پاره وقت، خویش فرمایی، کار سیاه و... تمام این انواع مشاغل در مجاری متفاوتی بسط یافته اند و آثار متمایزی را بر شرایط استخدام در کشورهای مختلف اروپا به جا گذاشته اند. به طریق اولی، تغییرات در شرایط کار نیز از این تا آن کشور یکسان نبوده اند.

خاصه با تحقیقات وسیعی که روی تحول دو شکل کار نامتعارف، یعنی مشاغل موقت و پاره وقت، انجام شده است، این تحقیقات نشان می دهند که تحول گفته شده در کشورهای اروپایی بسیار متنوع بوده است. در عرصه ی مشاغل پاره وقت، ما از سال های نیمه ی دوم دهه ی 80 قرن گذشته به بعد شاهد افزایش این مشاغل در تمام کشورهای عضو اتحادیه ی اروپا بوده ایم. البته سطح مشاغل پاره وقت، به معنای نسبت مشاغل پاره وقت به کل مشاغل، از این کشور تا آن کشور تفاوت قابل ملاحظه ای داشته است. سطح این مشاغل مشخصاً در کشورهای هلند بیشتر از 38 درصد، بریتانیا و سوئد حدود 25 درصد و در دانمارک حدود 22 درصد، یعنی بسیار بالا، و در یونان بیشتر از 5 درصد، اسپانیا 8 درصد، ایتالیا 7 درصد و پرتغال نزدیک به 9 درصد، یعنی بسیار پایین بوده است. در مورد مشاغل موقت، اگرچه تعداد این

مشاغل نیز در سراسر اتحادیه ی اروپا افزایش داشته، اما در برخی از کشورهای عضو، نسبت مشاغل موقت به کل مشاغل سیر نزولی داشته است. این سیر مشخصاً در یونان محسوس بوده است.

کار نامتعارف همچنین می تواند اشکال متنوعی را در قراردادهای کار به خود گیرد. استخدام پاره وقت عنوانی مشترک برای استخدام در موقعیت های متفاوت است: کار در بخشی از وقت روزانه، بخشی از هفته، بخشی از ماه، یا همچنین بخشی از سال. شغل مربوطه می تواند موقت باشد یا ثابت، یعنی کارگر از کار یک پاره وقت در هفته برای مدت طولانی مطمئن باشد، یا برای مدت غالباً کوتاهی (موقتاً) شغل پاره وقتی داشته باشد. این نکته طبعاً در مورد مشاغل موقت هم صادق است. یعنی مشاغل موقت نیز از نظر قرارداد کار موقعیت های متنوعی دارند: مثلاً قراردادهای با مدت معلوم، «استخدام سیال»، و استخدام حسب مورد و تصادفی^{vi}. لازم به تأکید نیست که مشخصه های ویژه ی هر یک از این اشکال و شرایط کار در هر یک از آنها متفاوت است.

برای درک عواقب این قبیل مشاغل بر توان و ظرفیت نمایندگی اتحادیه های کارگری، مهم این است که بتوان تمایزات کارگران این قبیل مشاغل را با کارگران صاحب مشاغل استاندارد عضو اتحادیه ها تشخیص داد و تحلیل کرد. چنین تمایزاتی خیالی نیستند، بلکه واقعیت دارند. کار نامتعارف، در قیاس با کار استاندارد، معمولاً با شرایط کار نامطمئن و متزلزل همراه است: دستمزدهای پائین، نااطمینانی از مدت کار، محرومیت از تأمین اجتماعی و... البته این وضع همه جاگیر نیست و در برخی از کشورها قانون حمایت از این گروه کارگران و حقوق برابر آنان را با دیگر گروه های کارگران تضمین کرده است. بنابراین کار نامتعارف الزاماً به معنای کار نامطمئن نیست.

پس «کار نامتعارف الزاماً به معنای کار نامطمئن نیست». این سوی رابطه نیز صادق است، یعنی کار نامطمئن هم الزاماً به معنای کار نامتعارف نیست. مشاغل پاره وقت غالباً توسط زنان انجام می شوند. اکثریت زنان این نوع کار را ترجیح می دهند^{vii}. شرایط کار در مشاغل پاره وقت قاعدتاً نسبت به مشاغل استاندارد بدتر است. علت این واقعیت هم روشن است: به علت دستمزدهای کمتر و نیز به این علت که صاحبان مشاغل پاره وقت غالباً از حق مزایای اجتماعی محروم اند. در ارتباط با مشاغل موقت، اگرچه باز زنان بیشتر از مردان در معرض آثار این نوع مشاغل اند، اما عامل متمایز کننده ی اصلی همانا سن کارگران است و نه جنسیت آنان. مشخصاً کارگران جوان کسانی اند که بیشترین عواقب مشاغل موقت متوجه آنان است. به طور کلی ترجیح کارگران شاغل در این نوع مشاغل، به مشاغل ثابت است. اما «دست آنان کوتاه و خرما بر نخیل»: واقعیت این است که توفیقی برای یافتن کار مورد نظرشان در بازار کار نمی یابند. این در حالی است که اکثریت آنان از توانایی بالاتری نسبت به آنچه برای کارشان لازم است برخوردارند. به علاوه بیشتر کارگران مشاغل موقت در حال حرکت از این شغل به آن شغل و از وضعیت داشتن کار به بیکاری اند. این از آن روست که کارفرمایان حاضر به عقد قرارداد ثابت برای کارهای با «طبیعت موقت» نیستند و ترجیح شان این است که خسارت احتمالی را با اخراج کارگران جبران کنند. این واقعیت موجب حس نااطمینانی در کارگران نسبت به ادامه ی کارشان است. بنابراین روشن است که شرایط کار پاره وقت و موقت، بسیار متفاوت اند. البته در جهات کلی و اصلی شرایط کار برای کارگران این دو نوع شغل، فقیرانه و شکننده است، اما نیازها و مطالبات آنان دقیقاً یکسان نیستند.



چنان که رابری متذکر می‌شود «تنوع فاکتورهایی که سطح و الگوهای کار ناستاندارد و نامطمئن تحت تأثیر آنها شکل می‌گیرد، باید موجب تردید در ایده‌های ساده‌نگرانه‌ای باشد که مدعی گرایش‌های واحد در پهنه جهانی به جانب کار منعطف‌اند. از این بابت تفاوت‌های قابل توجهی حتی بین کشورهای عضو جامعه اقتصادی اروپا وجود دارد؛ در سیستم‌های

صنعتی‌شان، در سیستم‌های مقررات‌گذاری برای بازار کار، و در سیستم‌های بازتولید اجتماعی و تأمین درآمدشان. این تفاوت‌ها بر میزان و وزن مشاغل ناستاندارد و نامطمئن اثر محسوسی دارند.» در نتیجه دامنه، طبیعت و علل تأثیر مشاغل نامتعارف بر توان و ظرفیت اتحادیه‌ها برای نمایندگی، بر طبق مشخصه‌های ویژه‌ی چنین مشاغلی متغیر است. معقول است بپذیریم که کارگران موقت محتملاً کمتر از کارگران پاره‌وقت^{viii} به حمایت اتحادیه‌ها اقدام می‌کنند، زیرا زمانی که آنان در یک مؤسسه می‌گذرانند، غالباً کوتاه است و از این رو علاقه‌ی آنان برای پیوستن به اتحادیه یا حمایت آن از یک اتحادیه کاهش می‌یابد، و نیز از آن رو که این نوع شغل در مؤسساتی شایع است که حضور اتحادیه‌ها محدود است. اما این نیز فرض معقولی است که نوع حمایت کارگران موقت از اتحادیه‌ها با نوع حمایت کارگران پاره‌وقت از آنها متفاوت است. احتمالاً کارگران موقتی که تصمیم می‌گیرند به یک اتحادیه بپیوندند، با تعهد اکیدی نسبت به اتحادیه چنین نمی‌کنند، و چندان محتمل نیست که آنان اعضای فعالی برای اتحادیه باشند. علت روشن است: اولاً کارگران موقت وضع شغلی و استخدامی ناامنی دارند، ثانیاً ترس از اخراج توسط کارفرما به دلیل حمایت از اتحادیه، در میان کارگران موقت محسوساً گسترده‌تر است.^{ix} این‌ها صرفاً فرضیه‌های آزموده نشده‌ای‌اند، اما کمک می‌کنند تا تنوع آثاری که انواع کار نامتعارف می‌توانند بر اتحادیه‌ها داشته باشند، نمایانده و درک شود. در این زمینه البته هنوز کار تحقیقی بسیار کمی انجام شده است.

عوامل نهادی و ساختار سازمانی اتحادیه‌ها

در امر تحلیل اثرات مشاغل نامتعارف بر ظرفیت اتحادیه‌های کارگری برای نمایندگی، به ندرت این دو متغیر در نظر گرفته می‌شوند. این در حالی است که حتی اگر دامنه و تحول مشاغل نامتعارف در کشورهای مختلف اتحادیه‌ی اروپا یکسان هم می‌بود، باز هم اثرات آنها بر اتحادیه‌ها به علت نقش عوامل نهادی و سازمانی متفاوت می‌بود.

اولاً شاخصی که معمولاً برای تحلیل سطح نمایندگی اتحادیه‌ها از آن استفاده می‌شود، «غلظت عضویت» (نسبت بین تعداد اعضای اتحادیه به تعداد کارگران در یک کارخانه، رشته، بخش، ...) است. با این حال این همیشه بهترین شاخص نیست. قدرت اتحادیه‌ها در کشورهای مثل اسپانیا و فرانسه، اساساً از انتخابات درون اتحادیه ناشی می‌شود. بنابراین برای آن که اثرات واقعی صاحبان مشاغل نامتعارف را در این کشورها بر توان نمایندگی اتحادیه‌ها درک کنیم، لازم است که نه فقط درجه‌ی تعلق (عضویت)

آنان را بلکه تمام وجوه منتج از این عضویت، و مشخصاً میزان مشارکت آنان در انتخابات اتحادیه را نیز در نظر داشته باشیم.

ثانیاً معنای حمایت از یک اتحادیه در کشورهای مختلف متفاوت است. مثلاً در مقایسه با دیگر کشورها، عضویت اتحادیه‌ای در فرانسه و ایتالیا، متضمن سطح بالاتری از کنشگری و مبارزجویی نیز هست. به احتمال قوی طریقی که در این کشورها توان نمایندگی اتحادیه‌ها تحت تأثیر برآمد کارگران مشاغل نامتعارف قرار می‌گیرد، طریقی متفاوت از دیگر کشورها خواهد بود. بنابراین یک تحلیل مقایسه‌ای از این موضوع باید معانی مختلفی را نیز که انواع متفاوت حمایت از اتحادیه‌ها در هر کشور به خود می‌پذیرد، در نظر گیرد.

ظرفیت نمایندگی اتحادیه‌ها همچنین به قوت وابسته به ساختار سازمانی اتحادیه است. آن اتحادیه‌هایی که نقش مهمی را در هر دو سطح ملی و محلی (شرکتی) ایفا می‌کنند، در موقعیت گاه به مراتب بهتری برای جلب حمایت کارگران قرار دارند. برعکس، در جاهایی که قدرت اتحادیه‌ها اساساً در یک مرکز یا در سطح محلی متمرکز شده است، حمایت کارگران با دشواری قابل توجهی کسب می‌شود. بنابراین اثرات برآمد کارگران مشاغل نامتعارف

همچنین به ساختار سازمانی اتحادیه‌های کارگری در هر کشور نیز بستگی دارد.



کنش استراتژیک

تحقیقاتی که بر بحران نمایندگی در اتحادیه‌های کارگری تأکید دارند، در اغلب موارد بسیار قطعیت‌گرا (دترمینیستی) اند. اما برخی دیگر از تحقیقات بر آن‌اند که اتحادیه‌ها هنوز فضای مانور بسیاری دارند. چنان‌که لیسینک (Leisink) می‌نویسد:

«محدودیت‌های حاکم بر عمل اتحادیه‌ها هر چه باشد، همیشه برخی چشم‌اندازها برای کنش استراتژیک باقی می‌مانند. کنش اتحادیه‌ای می‌تواند در بسیاری از مواقع پاسخی به فشارهای بیرونی باشد، در عین حال که این پاسخ می‌تواند موجب نوسازی نیز بشود؛ از جمله در اهدافی که اتحادیه پیش روی خود گذاشته است یا روش‌هایی که برای نیل به آن اهداف پیشه کرده است.»

بنابراین از نظر این گروه محققان ظرفیت اتحادیه‌ها برای آن که کارگرانی را در بیرون از قلمرو پشتیبانی سنتی‌شان نمایندگی کنند، بستگی تامی به قابلیت‌های آنها برای تدوین استراتژی‌های نو دارد. تحقیقات چندی نشان داده‌اند که این نکته واقعی و ممکن است. همانا در برخی از موارد اتحادیه‌ها قادر شده‌اند حمایت کارگران یقه سفید، کارگران زن، کارگران پارهموقت و موقت را با تأمین خدمات مورد مطالبه‌ی این گروه‌های متفاوت از کارگران، جلب کنند. به عبارت دیگر این نکته مؤید آن است که «استراتژی می‌تواند موجب تمایز باشد».

هدف از این بخش از نوشته‌ی حاضر روشنی بخشیدن به بعضی از مسائل یافته شده در تحقیقات انجام یافته پیرامون اثرات درآمد کار نامتعارف بر ظرفیت نمایندگی کارگران توسط اتحادیه‌های کارگری بود. به نظر نگارنده، بسیاری از این تحقیقات توجه لازم و کافی را به متغیرهای برشمرده – شاخص‌های ویژه‌ی کار نامتعارف، بافتار نهادی اتحادیه‌ها، ساختار سازمانی آنها و کنش استراتژیک اتحادیه‌های کارگری - نشان نداده‌اند.

۲. استراتژی اتحادیه‌ها نسبت به کارگران نامتعارف: یک چارچوب تحلیلی

در این بخش به این سوال مرکزی می‌پردازم که استراتژی‌های اتحادیه‌ها نسبت به کارگران متعارف چیست. هدف از این بخش از نوشته، ارائه‌ی چارچوبی برای تحلیل این استراتژی‌هاست. پیش از آن که به متغیرهایی بپردازم که به زعم من مهمترین متغیرها برای استوار کردن هر استراتژی‌اند، ابتدا سه نوع مفروض استراتژی را معرفی می‌کنم.

انواع استراتژی‌ها

۱. استراتژی فراگیر

در این حالت، استراتژی اتحادیه‌های کارگری متوجه دفاع از منافع کارگران نامتعارف با همان وسعت و قوتی است که از منافع پایگاه سنتی‌شان دفاع می‌کنند. بنابراین سیاست‌های این دست از اتحادیه‌ها اهمیت واحدی را برای این دو گروه کارگران قائل می‌شود و دفاع از رفاه عمومی طبقه‌ی کارگر مقدم بر منافع کوتاه مدت کارگران متعارف قرار می‌گیرد. به علاوه در زمان بحران‌های اقتصادی، این اتحادیه‌ها آماده‌اند تا کاهش امتیازات پایگاه‌های سنتی‌شان را به نفع کارگران نامتعارف بپذیرند.

۲. استراتژی نیمه فراگیر

در این حالت دفاع از کارگران نامتعارف جایی ثانوی در سیاست‌های اتحادیه را اشغال می‌کند و اولویت اصلی اتحادیه دفاع از منافع پایگاه سنتی آن خواهد بود. دفاع از منافع کارگران نامتعارف شامل همه‌ی موارد نخواهد شد، بلکه به موضوعات مشخصی محدود خواهد شد.



بست نشینی کارگران در حمایت از کارگران نامتعارف در خیابانهای سئول به دعوت فدراسیون و کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری کره

۳. استراتژی بسته

در این حالت دفاع از منافع کارگران نامتعارف منفی است یا حداکثر این که در سیاست های اتحادیه یک جای فرعی دست چندم را اشغال می کند.

چه چیز تدوین این یا آن استراتژی را توسط یک اتحادیه توضیح می دهد؟ من معتقدم که استراتژی اتحادیه های کارگری از یک طرف به مشوق هایی که آنها می توانند به کارگران نامتعارف عرضه کنند، و از طرف دیگر به بافتارهای نهادی و سازمانی آنها بستگی دارد. تحلیل استراتژی اتحادیه ها باید همزمان این هر دو عامل را در نظر گیرد. در غیر این صورت تحلیل ناقصی از کار در خواهد آمد. بنابراین این وضع می تواند پیش آید که اتحادیه ای، علیرغم داشتن مشوق های لازم برای دفاع از منافع کارگران نامتعارف، اما به دلیل فقدان بافتارهای نهادی و سازمانی مختص به آن، قادر به چنین اقدامی نباشد؛ یا برعکس، علیرغم وجود بافتارهای مناسب، به دلیل فقدان مشوق های لازم، از حرکت بازماند.

پس حالا می توان پرسید: «تحت چه شرایطی ممکن است اتحادیه ای به نمایندگی کردن از کارگران نامتعارف علاقمند باشد؟ کدام عوامل مشوق ها را برای نمایندگی این گروه از کارگران توسط اتحادیه ها تقویت یا تضعیف می کنند؟» نیز این سوال: «کدام عوامل نهادی و سازمانی اتحادیه ها را در سمت گیری آنها در قبال کارگران نامتعارف تحت تأثیر قرار می دهند؟»

مشوق ها برای نمایندگی کردن کارگران نامتعارف

کارهای تحقیقاتی بسیاری بر این گزاره پا می فشردند که سیاست های اتحادیه های کارگری منحصرأ در راستای دفاع از منافع اعضای آنها، و نه هیچ گروه دیگری از کارگران، سمت گیری می کنند. اما این گزاره نکته ی ساده ای را در نظر نمی گیرد و آن این که ممکن است رهبران یک اتحادیه علایق دیگری جز دفاع انحصاری از منافع اعضای آن داشته باشند؛ علایقی که می توانند ایدئولوژیک یا سازمانی باشند.

هدف اعلام شده اتحادیه های «طبقه بنیان» دفاع از منافع کل طبقه است. بنابراین الزام وفاداری به این هدف ایدئولوژیک می تواند مشوق مهمی برای اتحادیه ها در دفاع از کارگران نامتعارف باشد. به عبارت دیگر قصور در این امر را عدول از یکی از اصول پایه ای شان تلقی کنند.

به علاوه، اتحادیه ها در پی گسترش و استحکام سازمان شان نیز هستند. بنابراین علاقه ی بیشتری به نمایندگی کردن از کارگران نامتعارف نشان خواهند داد اگر این نمایندگی به تقویت آنها یا دستکم ممانعت از کاهش قدرت شان بیانجامد. این کیفیت می تواند بروز کند اگر (۱) تعداد کارگران نامتعارف که به حمایت از اتحادیه برخوانند خواست به کفایت زیاد باشد؛ (۲) با وجود شمار نسبتاً کم کارگران نامتعارف، حمایت آنان از یک اتحادیه موجب امتیازاتی برای آن اتحادیه در رقابت با اتحادیه های رقیب گردد؛ (۳) کارگران مورد نظر چالشی برای نقش ایفا شده توسط اتحادیه در یک صنعت معین باشند؛ (۴) اگر چشم پوشی از این کارگران اتحادیه را با تهدید ترک حمایت یا عضویت بخشی از اعضای آن، و مشخصاً ایدئولوژیک ترین اعضای آن، روبرو کند.

عوامل نهادی و سازمانی

چنان که در بالا اشاره شد، بافتارهای نهادی و سازمانی نیز در درک استراتژی های اتحادیه های کارگری متوجه کارگران نامتعارف دارای اهمیت بسیارند. بنابراین در اینجا بر آن عواملی که به زعم من در این چارچوب دارای بیشترین اهمیت اند، می پردازم. برای سهولت بیان، این عوامل را به دو مقوله ی کلی تقسیم کرده ام: عوامل درونی، که منبعت از سازمان اتحادیه اند، و عوامل بیرونی که از نهادها و سازمان هایی غیر از اتحادیه ناشی می شوند.

عوامل درونی

استراتژی های اتحادیه های کارگری متوجه کارگران نامتعارف وابسته به آن است که این استراتژی ها منافع اعضای آنها را چگونه و تا چه میزان تحت تأثیر می گیرند. در صورتی که اعضای یک اتحادیه در



این یا آن استراتژی خنثی برای موقعیت کاری خودشان حس کنند، آنگاه نمایندگی اتحادیه از کارگران نامتعارف دشوار خواهد شد. چنین وضعی می تواند پیش آید اگر دفاع از منافع کارگران نامتعارف مستلزم فداکاری اعضای اتحادیه باشد. درست برعکس، در صورتی که دفاع از منافع کارگران نامتعارف با منافع اعضا همجهت باشد، نمایندگی از کارگران نامتعارف تسهیل خواهد شد.

سازمان درونی اتحادیه های کارگری نیز می تواند استراتژی آنها را در رویکرد به سوی کارگران نامتعارف تحت تأثیر قرار دهد. این حالت می تواند پیش آید که ساختار سازمانی یک اتحادیه برای نمایندگی از کارگران نامتعارف مناسب نباشد، مثلاً به این دلیل که ساختارهای مذکور در بخش ها و شرکت هایی که این گروه کارگران پرشمارند، به کفایت قدرتمند نیستند؛ یا مثلاً به این دلیل سطوح متفاوت سازمان اتحادیه از هماهنگی لازم برای انجام چنین وظایفی برخوردار نیست.^x

عوامل بیرونی

همچنین وجود رقابت در بین اتحادیه ها نیز می تواند بر استراتژی ها در رویکرد به کارگران نامتعارف مؤثر افتد. بنا بر برخی تحقیقات، رقابت بین اتحادیه ها می تواند به آنجا بیانجامد که این سازمان ها فعالیت شان را بر دفاع از منافع اعضای شان متمرکز کنند. بنابراین در وجود رقابت های بین اتحادیه ای، امکان نمایندگی از کارگران نامتعارف تضعیف می شود. با این حال در برخی از موارد آشکار شده است که این رقابت در راستای دفاع از منافع کارگران نامتعارف مثبت عمل کرده است.^{xi} تأثیر رقابت های بین

اتحادیه‌ها بر استراتژی آنها نسبت به کارگران نامتعارف نیاز به مطالعه‌ی عمقی به مراتب بیشتری، که تا کنون انجام شده است، دارد.

آمادگی کارفرمایان برای مذاکره با اتحادیه‌های کارگری نیز عامل بیرونی دیگری است که قطعاً باید در نظر گرفته شود. نمایندگی از کارگران نامتعارف تسهیل خواهد شد اگر که کارفرمایان آماده‌ی مذاکره با اتحادیه‌ها باشند. برعکس اگر کارفرمایان خواهان مذاکره با اتحادیه بر سر شرایط کار کارگران نامتعارف نباشند، آن گاه نمایندگی از این کارگران توسط اتحادیه‌ها دشوار خواهد شد.^{xii}

بنابراین استراتژی اتحادیه‌های کارگری در رویکرد نسبت به کارگران نامتعارف از یک سو به ترکیبی از مشوق‌های مختلف و از سوی دیگر به بافتار نهادی و سازمانی آنها، بستگی دارد. پس استراتژی فراگیر را در زمان و مکانی می‌توان سراغ گرفت که اتحادیه‌ها اولاً از مشوق کافی برای نمایندگی کارگران نامتعارف بهره‌مند شوند، و ثانیاً عوامل نهادی و سازمانی امکان چنین استراتژی را فراهم آورده باشند. یک استراتژی نیمه فراگیر زمانی عرضه می‌شود که اتحادیه‌ها از مشوق لازم برای حمایت از کارگران نامتعارف برخوردار شوند، اما بافتار نهادی و سازمانی آنها مانع از عملی شدن کامل این حمایت باشند. در این حالت نمایندگی از کارگران نامتعارف موردی و ناکامل خواهد بود. سرانجام، یک استراتژی بسته زمانی بروز می‌یابد که اتحادیه یا ابداً مشوقی در نمایندگی این گروه از کارگران نداشته باشد، یا در صورت داشتن مشوق، مطلقاً فاقد عوامل نهادی و سازمانی مناسب برای نمایندگی از کارگران نامتعارف باشد.

۳. اتحادیه‌های کارگری اسپانیا و کارگران نامتعارف

شکلی از کار نامتعارف که از اواسط دهه‌ی ۸۰ قرن گذشته به این طرف در اسپانیا بیشترین اهمیت را پیدا کرده است، قرارداد کار موقت است. تنها در عرض هشت سال (از ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۵) سهم این شکل استخدام به عنوان کسری از کل استخدام‌ها از ۱۵ درصد به ۳۵ درصد رسید. کدام عوامل می‌توانند پاسخ این سؤال باشند که چرا نرخ استخدام‌های موقت در اسپانیا از هر کشور اروپایی دیگری بالاتر است؟ دلایل چنین افزایش حیرت‌انگیزی این است که «قراردادهای با مدت معین با کاستن از هزینه‌ی اخراج‌ها، میزان انعطاف – یعنی دست باز کارفرما برای پایان دادن به قرارداد معین – را افزایش می‌دهد و این نیز به نوبه‌ی خود امکانات تطبیق شرکت‌ها را با نوسانات اقتصادی تقویت می‌کند.»^{xiv-xiii}

هدف این بخش نهایی از نوشته‌ی حاضر در اولاً تحلیل اثرات استخدام‌های موقت بر ظرفیت اتحادیه‌های کارگری اسپانیا برای نمایندگی کردن کارگران است و ثانیاً تعیین عوامل زمینه‌سازی است که می‌توانند بر تحول استراتژی‌های مؤثر افتند که این اتحادیه‌ها در رویکردشان به سوی کارگران پیشه کرده‌اند.^{xv} برای پاسخ به این سؤالات لازم است بدانیم کارگران موقت کدام کارگران‌اند، اعضای اتحادیه کارگری کدام، و تفاوت‌های بین این دو گروه کارگران کدام.

پشتوانه‌ی اصلی اتحادیه‌های کارگری در اسپانیا

شاخص‌های قدرت نمایندگی اتحادیه‌های کارگری در اسپانیا یکی میزان عضویت و دیگری نتایج انتخابات اتحادیه‌هاست.^{xvi} بین این دو شاخص تفاوت‌های مهمی وجود دارند. عضویت اعضا مبین تعلق و تعهد

آنان به سازمان اتحادیه است. در حالی که رأی دادن در انتخابات به یک اتحادیه فقط مبین ترجیح آن اتحادیه به دیگر گزینه ها برای ۴ سال آینده است. عضویت عامل مهمی در تأمین مالی اتحادیه هاست. در حالی که نتیجه ی انتخابات اتحادیه ها تأمین کننده ی وزن آنها در مذاکره با کارفرما بر سر قراردادهای جمعی و دیگر موضوعات کارگری است. میزان عضویت کارگران در اتحادیه در اسپانیا پایین و حدود ۱۵ درصد است. در اروپا این میزان یکی از پایین ترین هاست. اما مشارکت در انتخابات اتحادیه ها بسیار بالاست: به طور متوسط بین ۷۵ تا ۸۰ درصد کل جمعیت شاغل. از این رو است که اتحادیه های کارگری اسپانیا سازمان های رأی دهندگان تلقی می شوند و نه سازمان های اعضا.

بنابراین پشتهای اتحادیه ها در اسپانیا هم اعضای آنها و هم رأی دهندگان به آنها را شامل می شود. متعهدان به اتحادیه گروه بسیار متجانسی را تشکیل می دهند، که هسته ی اصلی آن شامل کارگران مرد بین ۳۰ تا ۴۰، دارای قرارداد کار دائم است. اما انتخاب کنندگان اتحادیه ها گروه نامتجانسی را تشکیل می دهند. میزان مشارکت در انتخابات اتحادیه ها در میان زنان، همچون مردان، در تمام بخشهای اقتصاد و در تمام شرکت هایی که در آنها انتخابات برگزار می شود، بسیار بالاست. از این رو سخن گفتن از یک شرکت کننده ی تپیک در انتخابات اتحادیه ها ناممکن است.

مشخصه ی اصلی اعضای اتحادیه ها و رأی دهندگان به آنها این است که هر دو گروه از کارگران دارای قراردادهای دائمی تشکیل می شوند. طبق تحقیقی که سال ها پیش زیر نام «ساختار، زندگینامه و آگاهی طبقه ی کارگر» انجام شده است، ۸۸ درصد اعضای اتحادیه ها یا کارمند دولت (۵۲/۲ درصد) یا از زمره ی مزدبگیران دارای قرارداد دائمی (۳۵/۶ درصد) بوده اند. از سوی دیگر بیش از ۸۵ درصد رأی دهندگان به اتحادیه ها کارگرانی بوده اند که دارای قرارداد کار دائمی اند.

کارگران موقت

استخدام موقت در اساس متوجه کارگران یدی - به خصوص کارگران زن و جوانان - با توانایی های

محدود برای انجام کارهای ساده است. این کارگران علی القاعده در بخش خصوصی، به مراتب بیشتر از بخش دولتی، حضور دارند. استخدام موقت اگرچه در تمام بخش های اقتصاد رو به افزایش بوده، اما خاصه در بخش کشاورزی و صنایع ساختمانی تقریباً عمومیت دارد.

شرایط استخدامی این گروه از کارگران بسیار نامطمئن و مبهم



۱۸ می ۲۰۱۸: تظاهرات هزاران کارگر موقت "آمازون" در اسپانیا به شرایط کار حاکم بر آنان: استثمارشدگان بدون حق

است. قرارداد موقت غالباً مدت بسیار کوتاهی دارد و به ندرت به یک قرارداد دائمی تبدیل می شود. این وضع به سطح بالایی از جابجائی از یک کار موقت به یک کار دیگر، و محکومیت کارگران به ماندن دائمی بر سر کار موقت انجامیده است.

کارهای موقت علی القاعده با دستمزدهای پائین همراه اند. مطابق برخی تحقیقات دستمزد کارگران موقت، برای انجام کار واحد، بین ۸/۵ تا ۱۱ درصد از دستمزد کارگران ثابت کمتر است.

علاوه بر این ها، استخدام موقت با شرایط کار بد و دشوار پیوند خورده است. توان پائین کارگران موقت برای اعتراض و آرزومندی شان برای کسب کار دائم آنان را، در قیاس با کارگران دائم، به پذیرش شرایط کار بد و دشوار سوق می دهد. این نکته توضیح درصد بالاتر حوادث کار در بین کارگران موقت نیز هست.

مقایسه ی کارگران موقت و اعضای تیپیک اتحادیه ها، نشان می دهد که کارگران موقت و این ها دو گروه بسیار متفاوت از کارگران اند. تمایز بین این دو گروه از موقعیت متمایز استخدامی آنان و شرایط کارشان ناشی می شود. اهمیت این نکته هنگامی آشکارتر می شود که می بینیم تفاوت شرایط استخدامی موجب مطالبات متفاوت و حتی گاه متعارض آنان می گردد. اولویت های کارگران دائم امنیت شغلی و دستمزدهای بالاتر است. در مقابل، اهداف عینی کارگران موقت نیل به کار دائم است. این تمایز، خاصه در زمان بحران اقتصادی، گاه به تعارض نیز می انجامد.

اثرات کار موقت بر ظرفیت نمایندگی اتحادیه های کارگری اسپانیا

ورود قابل ملاحظه ی گروه دیگری از کارگران، غیر از پشتوانه ی جا افتاده ی اتحادیه های کارگری، در بازار کار می تواند ظرفیت نمایندگی اتحادیه ها را در وجوه و اشکال زیر تحت تأثیر گیرد:

○ گزاره ی 1: اثرات کمی. ورود مشاغل موقت هم از میزان عضویت و هم از آرای اتحادیه ها کاسته است.

○ گزاره ی 2: اثرات کیفی. ظرفیت نمایندگی اتحادیه ها، به علت ناتوانی آنها برای حمایت از کارگرانی غیر از پشتوانه ی جا افتاده شان، تضعیف شده است.

داده های موجود در ارتباط با گزاره ی اول حاکی از آن اند که میزان حمایت از اتحادیه های کارگری توسط کارگران کاهش نیافته است، بلکه حتی افزایش یافته است. میزان عضویت در اتحادیه ها در تمام بخش های تولیدی، خاصه در بخش کشاورزی، صنعت و نیز در بخش خدمات، فزونی داشته است. همچنین میزان مشارکت در انتخابات اتحادیه ای، در خلال یک دهه ی پایانی قرن گذشته از 75/4 درصد به 80/7 درصد رسیده بوده است^{xvii}. بنابراین نمی توان مدعی شد که ورود کارگران موقت به بازار کار موجب تضعیف حمایت طبقه ی کارگر از اتحادیه های کارگری در اسپانیا بوده است. تنها می توان گمان زد که اگر اتحادیه های کارگری به کارگران موقت توجه بیشتری می داشتند، حمایت کارگران از اتحادیه ها نسبت به سطح کنونی بیشتر می بود.

با این حال، داده های موجود گزاره ی دوم را تأیید می کنند. این داده ها نشان می دهند که حمایت کارگران موقت از اتحادیه ها در سطح بسیار نازلی قرار دارد. در ابتدای همان دهه ی گفته شده، درصد اعضای اتحادیه ها که به مشاغل موقت اشتغال داشتند، فقط 12 درصد بود و فقط 15 درصد آرای داده شده در انتخابات اتحادیه ها متعلق به کارگران موقت بود.

بنابراین اتحادیه‌های کارگری اسپانیا قادر به تأمین حمایت لازم از کارگران موقت نبوده‌اند. این واقعیت یک چالش واقعی را در برابر این سازمان‌ها برای تحکیم ظرفیت نمایندگی‌شان قرار می‌دهد، زیرا: 1- امروزه کارگران موقت سهم بزرگی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، 2- مطالبات و نیازهای این گروه از کارگران غیر از مطالبات و نیازهای کارگران حامی جالفتاده‌ی اتحادیه‌ها نیستند.

حمایت محدود از اتحادیه‌ها در میان کارگران موقت را می‌توان مبتنی بر شرایط کاری که این کارگران با آن مواجه‌اند، توضیح داد. از یک طرف استخدام موقت در بخش‌هایی بیشترین میزان را دارد که حضور اتحادیه‌ها در آنها بسیار محدود است^{xviii}. از سوی دیگر هراس از اخراج نزد کارگران موقت، موجب آن است که درصد بیشتری از آنان، تمایل ضعیفی برای پیوستن به اتحادیه‌ها و رأی دادن به آنها از خود نشان دهند. با این وجود، این فقط جزئی از مسئله است. اگر شرایط کار تنها دلیل آنان برای عدم عضویت در اتحادیه‌ها و عدم شرکت در انتخابات اتحادیه‌ها می‌بود، نبایست موضع کارگران موقت در قیاس با دیگر گروه‌های کارگری نسبت به اتحادیه‌ها چندان متفاوت می‌بود. اما این درست وضع واقع است. تحقیقات، و مشخصاً تحقیقات انجام یافته توسط پولویجا، نشان می‌دهند که موضع کارگران موقت نسبت به اتحادیه‌های کارگری در قیاس با کارگران ثابت منفی‌تر است. به عبارت روشن‌تر کارگران موقت نه تنها به اتحادیه‌ها نمی‌پیوندند و به آنها رأی نمی‌دهند، بلکه موضع چندان مثبی هم نسبت به این سازمان‌ها ندارند.

استراتژی اتحادیه‌های کارگری در رویکرد نسبت به کارگران موقت



هدف از این بخش آخر نوشته‌ی حاضر، از یک سو ارائه‌ی مشوق‌های ایدئولوژیک و سازمانی‌ای است که اتحادیه‌های کارگری اسپانیا می‌توانند برای ایفای نقش نمایندگی کارگران موقت در نظر داشته باشند؛ و از سوی دیگر ترسیم بافتار نهادی و سازمانی اتحادیه‌گرایی در اسپانیا است.

آیا اتحادیه‌ها از انگیزه‌های لازم برای نمایندگی کارگران موقت برخوردارند؟ این سؤال اولی است که باید به آن پاسخ

گفت. به زعم نگارنده، اتحادیه‌های کارگری اسپانیا از هر دو انگیزه‌ی ایدئولوژیک و سازمانی برای ایفای این نقش برخوردارند. هر دو اتحادیه‌ی سراسری اسپانیا (UGT و CCOO) همیشه خود را به عنوان سازمانی مدافع کل طبقه‌ی کارگر معرفی کرده‌اند. بنابراین این اتحادیه‌ها در وجه ایدئولوژیک دارای انگیزه برای نمایندگی کارگران موقت هستند.

اتحادیه‌های گفته شده از انگیزه‌های سازمانی برای این مهم نیز برخوردارند. در درجه‌ی اول کارگران موقت بخش بزرگی از کل نیروی کار را تشکیل می‌دهد. حمایت از این گروه کارگران می‌تواند موجب تقویت کاملاً چشمگیر قدرت اتحادیه‌ها در امر نمایندگی کارگران گردد. به علاوه در خلال دو دهه‌ی

اخیر استخدام ثابت جای خود را مدام بیشتر و بیشتر به استخدام موقت سپرده است^{xix}. اهمیت کمی مشاغل موقت و تقلیل نسبی مشاغل ثابت بنیان، انگیزه های سازمانی اتحادیه ها برای نمایندگی از کارگران موقت است.

من در ارتباط با بافتارهای نهادی و سازمانی، سه عامل دیگر را نیز در نظر می گیرم که دفاع از کارگران موقت را تسهیل کرده اند. از یک سو، در دو دهه ی آخر قرن گذشته دو اتحادیه ی سراسری نامبرده در تدوین سیاست های مشترک با هم همکاری داشته اند. خاتمه ی مجازی رقابت اتحادیه ای در سطح ملی می تواند به اثرگذاری بیشتر استراتژی های اتحادیه ای بیانجامد. از سوی دیگر رشد انفجاری استخدام موقت، اجماعی را در عرصه ی سیاسی و اجتماعی برای کاهش این نوع استخدام موجب شده است. بر این زمینه برای اتحادیه ها ساده تر خواهد بود تا پیرامون شرایط کار بهتر برای کارگران موقت به مذاکره با کارفرمایان و دولت اقدام کنند.

با این وجود دو عامل نیز هستند که می توانند نمایندگی مورد بحث را دشوار کنند. تعارض بین منافع کارگران ثابت و کارگران موقت یکی از آنهاست. ترس اتحادیه های کارگری از تضعیف حمایت اعضای جافاده ی آنها در صورتی که دفاع از منافع کارگران موقت، به معنای بدتر شدن شرایط کار گروه نخست باشد، می تواند دلیلی برای امتناع از تدوین یک استراتژی فراگیر بوده باشد.

ساختار سازمانی اتحادیه ها مانع دیگری را برای نمایندگی کارگران موقت تشکیل می دهد. حضور اتحادیه ها در شرکت های کوچک و آژانس های کاریابی، که در آنها عقد استخدام های موقت رواج دارد، سخت محدود است.

با در نظر گرفتن تمام این عوامل، استراتژی ممکنه توسط اتحادیه های کارگری اسپانیا در رویکرد نسبت به کارگران موقت می تواند یک استراتژی نیمه فراگیر باشد. اتحادیه ها از انگیزه های ایدئولوژیک و سازمانی برای نمایندگی از کارگران موقت برخوردارند، اما ترس از تنزل حمایت پشتیبان جافاده و دشواری های دسترسی به شرکت هایی که محل حضور بیشترین کارگران موقت است، می تواند به محدودیت واقعی در دفاع از این گروه کارگران گردد.

این نکته البته فقط گزاره ای است که در واقعیت باید آزموده شود.

i- منظور از کار استاندارد کار تمام وقت و دائمی است.

ii- اتحادیه های "خودغرض" (کورپوراتیست) منحصراً از منافع گروه خاصی از کارگران دفاع می کنند. این دست اتحادیه ها در این تحقیق منظور نشده اند.

iii- در باره معنای "انعطاف" انبوهی نوشته انتشار یافته است. پرنفوذترین رویکرد به موضوع انعطاف کار همانی است که در آثار اقتصاد کلاسیک صورت گرفته است. طبق این رویکرد بازار کار زمانی منعطف است که در مواجهه با تغییر در عرضه یا تقاضای کار، تعادل مجدد را با تعدیل دستمزدها و شرایط استخدامی تحقق بخشد! بنابراین مدافعان این رویکرد از چنان سیستم تولیدی دفاع می کنند که اجازه دهد دستمزد و دیگر حقوق کار در هماهنگی با بازار نوسان کنند.

iv- برخی از تحقیقات مشارکت محدود زنان در اتحادیه های کارگری را با عدم تمایل آنان برای ماندن در بازار کار توضیح داده اند. اما محققان دیگری بر عدم توانایی اتحادیه ها برای جلب حمایت زنان - به سبب نوع کاری که غالباً نصیب زنان می شود، یعنی مشاغل موقت و نیمه وقت - انگشت گذاشته اند.

v- ما شاهد پدیده ای هستیم که به آن نام سیستم "دوالیستی" داده شده است: سیستمی که خسارات گروه های سازمان یافته با قدرت فزاینده را با ایجاد یا گسترش جمعگرایی آکثورهای اقتصادی معینی در فضای تولیدی معین جبران می کند؛ آکثورهایی که از سازمان مؤثر و در واقع از منابع اساسی یا حتی انگیزه لازم برای تحول این دست سازمانها برخوردار نیستند.

- vi- قرارداد با مدت معین ناظر بر توافقی است بین کارگر و کارفرما، برای یک مدت زمان معین. معمولاً مدت قرارداد با انجام کار معینی تعیین شده است. در قراردادهای با مدت معین معمولاً دستمزد نیز تعیین می شود. در استخدام سیال مدت کار قطعی نیست اما طبعاً موقت و به اختیار کارفرماست. در استخدام حسب مورد استخدام کاملاً تصادفی است و وابسته به سطح فعالیت در بخش خصوصی.
- vii- چنین نیست که کارگران پاره وقت از شغل شان به دلیل پاره وقت بودن رضایت داشته باشند. تعداد کارگرانی که به مشاغل پاره وقت رو می آورند، به این علت که دست شان به کار تمام وقت نمی رسد، روبه افزایش بوده است.
- viii- فرض من در اینجا این است که مشاغل پاره وقت، دائمی اند.
- ix- در این جا من فقط چگونگی تأثیر شرایط کار بر حمایت از اتحادیه ها را در نظر دارم. با این حال این نیز ممکن است که شدت حمایت از اتحادیه ها توسط کارگران پاره وقت، که غالباً زن هستند، در اثر فاکتورهای دیگری چون تعهدات آنان برای نگهداری از کودک و کار خانگی دست پائین گرفته شده باشد.
- x- بنا به تحقیقات ساسکس، کاهش دستمزدها برای افزایش استخدام در صورتی ممکن است که قراردادهای جمعی به طریقی هماهنگ شده در سطوح مختلف اتحادیه ها عقد شده باشند.
- xi- تحقیقات ایریزو نشان می دهند که چگونه استراتژی ای که این یا آن اتحادیه، در قیاس با یک اتحادیه رقیب، برای عرضه حمایت بیشتر تدوین می کند، شامل دفاع از منافع کارگران موقت نیز می شود.
- xii- در تحقیقات ایریزو به مثالهای متعددی از تأثیر این متغیر بر ظرفیت نمایندگی اتحادیه های کارگری برمی خوریم. در یکی از شرکتی که او دست به تحقیق در آنها زده است، کارفرما تمایلی به مذاکره با اتحادیه ها بر سر کاهش دستمزدها به ازای تبدیل قراردادهای موقت به قرارداد قطعی ندارد. دلیل این بود که مدیران پیش بینی کرده بودند که شرکت در کوتاه مدت با زیادی نیروی کار مواجه خواهد شد.
- xiii- هزینه های اخراج کارگران با قرارداد کار ثابت حدود 20 تا 45 روز از آخرین حقوق به ازای هر سال سابقه کار است. در حالی که هزینه اخراج کارگران موقت فقط 12 روز حقوق به ازای هر سال، و در بسیاری از موارد، برابر هیچ است.
- xiv- طبق نظر برخی از محققان افزایش سریع قراردادهای کار موقت در اسپانیا ناشی از هزینه های بالای اخراج کارگران ثابت بوده است. حفظ شرایط کاری کارگران ثابت از طریق کاهش امنیت کار کارگران موقت ممکن می شده است. این واقعیت را برخی محققان "انعطاف در مرزهای کار" نام نهاده اند و این عبارت اصطلاح را چنین توضیح داده اند: اعمال فشارهای ناشی از نوسانات اقتصادی بر کارگران موقت به جای کارگران ثابت. نتیجه این تاکتیک انشقاق در بازار کار اسپانیا بین این دو گروه از کارگران است.
- xv- اتحادیه های کارگری اسپانیا که در این نوشته به آنها ارجاع داده شده است، دو مهمترین اتحادیه کارگری در اسپانیا، یعنی اتحادیه سراسری کارگران اسپانیا و کنفدراسیون کمیسیونهای کارگری اند.
- xvi- انتخابات اتحادیه ها هر چهار سال یک بار برای انتخاب نمایندگان کارگران در محل کار، برگزار می شود.
- xvii- بنا به تحقیقات انجام شده، این حمایت بیشتر از اتحادیه ها، در اثر رشد اقتصادی در دهه گفته شده و به دلیل روی آوری مستقیمتر اتحادیه ها به کارگران در نتیجه تمرکززدایی از روند قراردادهای جمعی بوده است.
- xviii- استخدام موقت مشخصاً در شرکتهای کوچک بسیار رایج است؛ جایی که حضور اتحادیه ها در آنها بسیار مشکل است. بخشی از این قراردادهای موقت هم توسط آژانسهای کاریابی عقد می شوند، که حضور اتحادیه ها در آنها فوقالعاده دشوار و پیچیده است.
- xix- این روند جایگزینی بیش از همه متوجه کارگران ثابت کم مهارت بوده است.