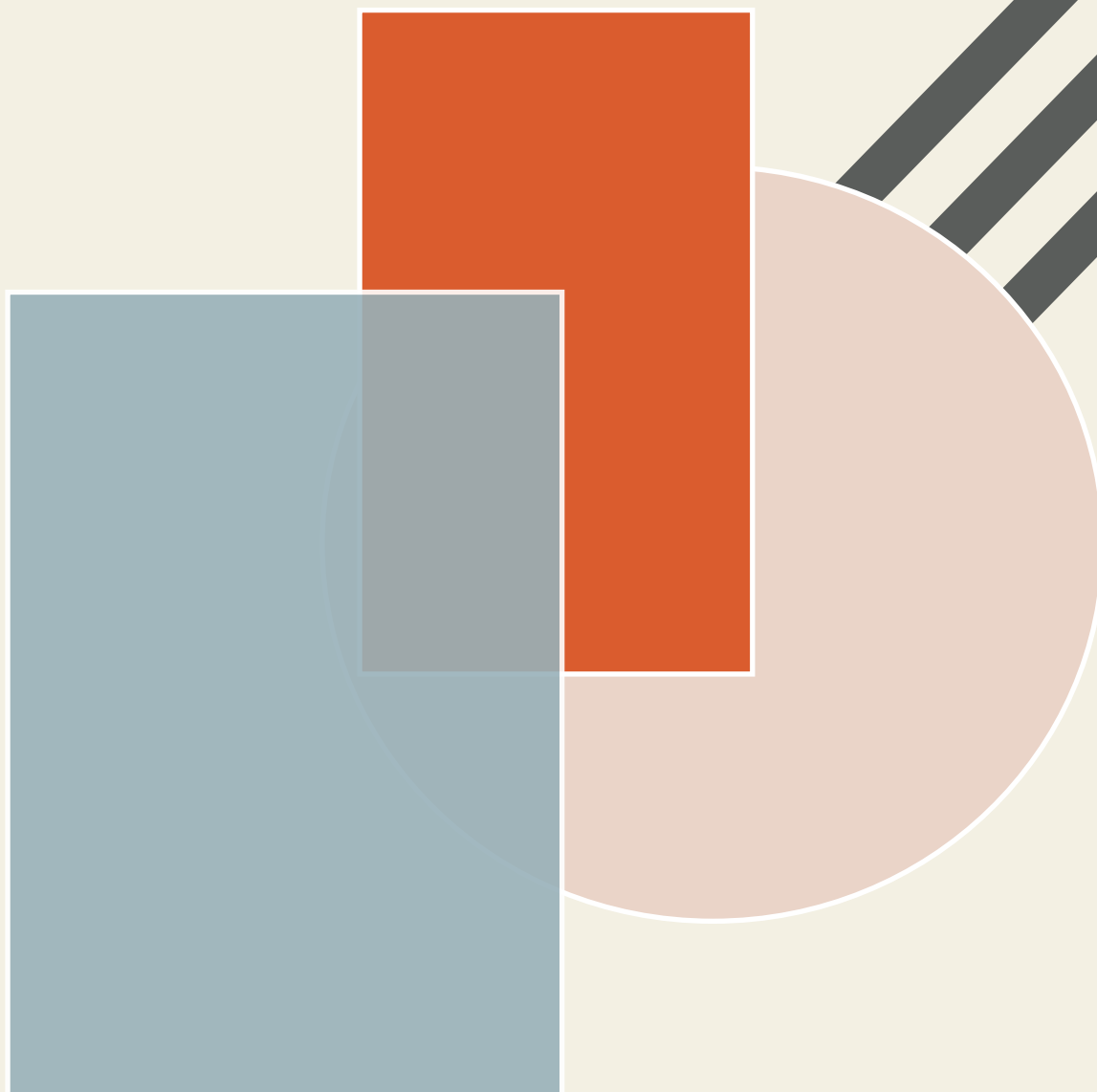


آزمون‌گری در نوسازی اتحادیه‌ها: چالش‌ها، نمونه‌ها، و درس‌ها

ترجمه و تلخیص

داوطلب

WWW.DAVTALAB.ORG



پاییز ۱۴۰۴



آزمون‌گری در نوسازی اتحادیه‌ها:

چالش‌ها، نمونه‌ها، و درس‌ها

Experimenting for union renewal: challenges, illustrations and lessons

گردآورندگان: ملانی لاروش و گرگور ماری

Mélanie Laroche and Gregor Murray

مرکز آموزشی اتحادیه‌های کارگری اروپا

ترجمه و تلخیص: داوطلب



WWW.DAVTALAB.ORG

پاییز ۱۴۰۴



فهرست:

۴	پیش‌گفتار
۵	مقدمه
۷	بخش اول: آزمون‌گری برای نوسازی اتحادیه‌ها
۸	فصل ۱: آزمون‌گری و نوسازی اتحادیه‌ها
۱۷	فصل ۲: مطالعات موردی در زمینه آزمون‌گری اتحادیه‌ها
۲۳	بخش دوم: رویارویی با دولت‌های نولیبرال
۲۴	فصل ۳: به چالش کشیدن اصلاحات قانون کار با عاملیت اخلاقی: پاسخ کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بنین به تغییرات نهادی مورد مناقشه
۳۱	فصل ۴: نوسازی اتحادیه در فضای مقرراتی دولت محلی در بریتانیا: چگونه سقوط یک شورای شهر به بروز مجدد اثرگذاری اتحادیه منجر شد
۳۶	فصل ۵: پل‌زدن: تشکیل ائتلافی از اتحادیه‌ها به منظور بهبود شرایط کاری کارگران بخش کشاورزی در ولز
۴۳	بخش سوم: مواجهه با اقتصاد قطعه‌واره گیگ (مشارکتی)
۴۴	فصل ۶: بازگشت به فرستنده: چگونه یک اتحادیه پستی کانادایی، مجموعه راهبردهای خود را برای ارتباط با کارگران پلتفرمی نوسازی کرد.
۵۰	فصل ۷: وقتی سندیکالیسم خرد با سندیکالیسم کلان تلاقی می‌کند: تجربه‌های نوآورانه و تعاملی برای غنابخشی به راهبردهای اتحادیه‌ای در مواجهه با پیک‌های تحویل غذای اپ‌ها در بلژیک
۵۷	فصل ۸: وضع مقررات و سازمان‌دهی کارگران پیمانی پلتفرمی (گیگ) از دهه ۱۹۷۰ به این سو: مورد مالک رانندگان ^۱ در نیوساوت‌ولز، استرالیا
۶۳	بخش چهارم: ابتکارات زنجیره ارزش از جنوب به شمال و بر عکس
۶۴	فصل ۹: قدرت کارگر در بخش چای سری‌لانکا: چگونه اتحادیه‌های کارگری در مسیر پیگیری برای شرایط بهتر کار مقیاس را از سطح ملی به سطح جهانی بردند (و دوباره به سطح ملی برگرداندند)
۷۰	فصل ۱۰: جست‌وجو برای لباس‌های پاک‌تر: استفاده از جمع‌آوری نظام‌مند داده‌ها برای ارتقای سازمان‌دهی کارگران و مطالبه‌گری در بخش بین‌المللی صنعت پوشاک
۷۷	فصل ۱۱: ترویج تشکیل اتحادیه کارگری مستقل و دموکراتیک در مکزیک: چگونه پروژه کالیس CALIS بر توافق تجاری قاره‌ای و همبستگی اتحادیه‌های صنفی کانادا مکزیک اثر می‌گذارد

۱. رانندگانی که با خودرو متعلق به خودشان کار می‌کنند.



- بخش پنجم: گسترش دستور کار اتحادیه** ۸۵
- فصل ۱۲: مشاغل اقلیمی نیویورک: ائتلافی اقلیمی به رهبری کارگران ۸۶
- فصل ۱۳: خرید خدمات با نظرداشت ارزش اجتماعی و استانداردهای کار در بریتانیا: ۹۲
کارزار «مراقبت اخلاقی» (تامین خدمات مراقبتی با رعایت اصول اخلاقی) اتحادیه یونین (UNISON) برای خدمات عمومی برون‌سپاری‌شده
- فصل ۱۴: توجه به سلامت روان در مرکز فعالیت‌های اتحادیه: ۹۹
یک کارزار منحصربه‌فرد اتحادیه‌ای از سوی اتحادیه کارمندان خدمات عمومی اُنتاریو
- بخش ششم: نوآوری در رویکردها و روش‌های اتحادیه** ۱۰۷
- فصل ۱۵: جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار»: ۱۰۸
تجربه‌ای از بسیج نیروها در تقاطع جنبش‌های اجتماعی «قدیم» و «جدید»
- فصل ۱۶: شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کپک: ۱۱۴
حمایت هم‌تایان در قلب تشکل‌یابی مبتنی بر مجاورت
- فصل ۱۷: تقویت احساس تعلق کارگران به اتحادیه در یک اتحادیه صنفی چینی: ۱۲۰
چگونه بهبود دموکراسی در درون اتحادیه‌ها می‌تواند منشا اثر باشد
- بخش هفتم: ابتکارات جدید برای جلب مشارکت همبستگی‌های تازه** ۱۲۵
- فصل ۱۸: آزمون‌گری با آموزش و کارآموزی حرفه‌ای دوگانه در آستوریاس، اسپانیا: ۱۲۶
نقش گفت‌وگوی اجتماعی منطقه‌ای در فضای نامطلوب
- فصل ۱۹: تمرکز دوباره بر برابری در محل کار: ۱۳۱
مبارزه کارگران فولادسازی کپک برای «بازگرداندن» بیرونی‌ها به «داخل»
- فصل ۲۰: اختلال استراتژیک و تلاش برای نوسازی دائمی اتحادیه از طریق آزمون‌گری مداوم: ۱۳۷
مورد سازمان اِلا^۲، یک کنفدراسیون اتحادیه‌ها در باسک
- بخش هشتم: آزمون‌گری چه درسی درباره احیاء اتحادیه‌ها به ما می‌دهد؟** ۱۴۵
- فصل ۲۱: آزمون‌گری چه درسی درباره احیاء اتحادیه‌ها به ما می‌دهد؟ ۱۴۶

۲. سازمان همبستگی کارگران باسک (ELA)

مقدمه مترجم

آزمون‌گری در نوسازی اتحادیه‌ها: چالش‌ها، نمونه‌ها و درس‌ها کتابی که در دست دارید تصویری منحصر به فرد از تلاش اتحادیه‌های کارگری در سراسر جهان برای بازآفرینی خویش در دل یکی از بی‌ثبات‌ترین دوران‌های معاصر است؛ دورانی که در آن خصوصی‌سازی شتابان، اقتصاد پلتفرمی، تضعیف قوانین کار، فشارهای ریاضتی، تغییرات اقلیمی، و گسترش اشکال متنوع کار بی‌ثبات، بنیان‌های سنتی سازمان‌دهی کارگری را به چالش کشیده‌اند. این کتاب با گردآوری ۱۸ مطالعه موردی از کشورهای متنوع شمال و جنوب، نشان می‌دهد که اتحادیه‌ها چگونه از طریق «آزمون‌گری» یعنی دست‌زدن به ابتکار عمل‌های نو، یادگیری جمعی و اصلاح مستمر توانسته‌اند راه‌های تازه‌ای برای بقا، مقاومت و نوسازی بیابند.

این نسخه فارسی ترجمه‌ای تحت‌اللفظی از متن اصلی نیست. کنش‌آکادمی کوشیده است کتاب را به صورت آزاد، با گزینش و تلخیص هوشمندانه ترجمه کند تا خواننده ایرانی بتواند به جای درگیری با حجم زیاد داده‌ها، مفاهیم اصلی و درس‌های کاربردی کتاب را با روانی و شفافیت بیشتری دریافت کند.

برخی فصل‌ها، بسته به نیاز مخاطب ایرانی، بازنویسی توضیحی، ساده‌سازی مفهومی، خلاصه‌سازی بخش‌های تکراری یا فشرده‌سازی تحلیلی شده است، بی‌آنکه ساختار استدلال و پیام اصلی نویسندگان مخدوش شود. این روش به‌ویژه برای متونی که ماهیت «گزارش تجربی» یا «تحلیل سیاستی» دارند، به درک بهتر و استفاده عملی‌تر خوانندگان کمک می‌کند.

نکته دیگر آن است که این کتاب صرفاً یک گزارش تحقیقی نیست؛ ترکیبی از پژوهش، روایت، تجربه زیسته فعالان، و تحلیل راهبردی است. از این‌رو، در ترجمه سعی کرده‌ایم لحن هر فصل را بر اساس جایگاه نویسنده آن حفظ کنیم؛ از گزارش‌های میدانی گرفته تا تحلیل‌های نظری و روایت‌های مشارکتی. در واژه‌گزینی نیز بر ثبات مفاهیم کلیدی (چون نوسازی اتحادیه، آزمون‌گری، اقتصاد پلتفرمی، زنجیره ارزش، گفت‌وگوی اجتماعی و...) پای فشرده‌ایم تا خواننده بتواند از ابتدا تا انتهای کتاب، یک چارچوب معنایی واحد را دنبال کند. همچنین به دلیل کاربردی بودن کتاب، تلاش شد متن برای فعالان صنفی و کارگری، پژوهشگران، و ... روان و قابل استفاده باشد.

ساختار روابط کار در ایران، مانند بسیاری از نقاط جهان، با چالش‌هایی روبه‌روست که بخش بزرگی از آن‌ها در این کتاب موضوع مطالعه قرار گرفته‌اند:

- ✍ گسترش قراردادهای موقت
- ✍ برون‌سپاری خدمات و پیمانکاری لایه‌لایه
- ✍ بی‌ثباتی شغلی و دستمزدی
- ✍ فاصله میان کارگران رسمی، پیمانی، پروژه‌ای، پلتفرمی و فصلی
- ✍ ضعف سازوکارهای مشارکت و گفت‌وگوی اجتماعی
- ✍ فشارهای ناشی از سیاست‌های نولیبرالی بر خدمات عمومی
- ✍ تغییرات تکنولوژیک و تحول در ماهیت سازمان‌دهی کار

مطالعه تجربه‌های کشورهای دیگر، از بنین تا بریتانیا، از مکزیک تا سری‌لانکا، و از کانادا تا چین، به ما نشان می‌دهد که بسیاری از بحران‌هایی که امروز کارگران ایرانی تجربه می‌کنند، پدیده‌هایی جهانی‌اند و در نقاطی از جهان اتحادیه‌ها توانسته‌اند با خلاقیت، ائتلاف‌سازی، بازسازی ساختاری، و اتکا به قدرت جمعی کارگران با آن‌ها مقابله کنند. این کتاب نشان می‌دهد که نوسازی اتحادیه‌ها نه یک شعار، بلکه مجموعه‌ای از راهبردهای عملی، قابل انتقال و قابل تطبیق است.

در ایران، انجمن‌های کارگری و صنفی اعم از تشکل‌های رسمی مانند شوراهای اسلامی کار، ... و تشکل‌های غیررسمی اما مستقل مانند شورای هماهنگی کانون‌های صنفی فرهنگیان، سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه و ... با بحران‌های چندگانه ساختاری مواجه هستند:

- ✎ کاهش پوشش نمایندگی در میان کارگران رسمی و غیررسمی
- ✎ رشد سریع کار پلتفرمی و فقدان ابزارهای دفاع جمعی برای این گروه
- ✎ محدودیت ابزارهای چانه‌زنی و کاهش قدرت قراردادهای دسته‌جمعی
- ✎ چالش‌های امنیت شغلی، حداقل دستمزد و استانداردهای ایمنی
- ✎ فشار تورمی و بحران معیشت
- ✎ کاهش مشارکت نسل جوان در تشکل‌ها
- ✎ دوپارگی میان «خودی‌ها» و «غیرخودی‌ها» در بدنه نیروی کار

درس‌هایی که این کتاب ارائه می‌کند می‌تواند برای کنشگران کارگری و صنفی ایرانی الهام‌بخش باشد:

- ✎ چطور می‌توان با منابع محدود، شیوه‌های نوین سازمان‌دهی خلق کرد؟
- ✎ چگونه می‌توان میان کارگران رسمی و غیررسمی، یا بخش عمومی و خصوصی، پل زد؟
- ✎ نقش داده‌ها، پژوهش میدانی و تشخیص مسئله در قدرت‌بخشی به اتحادیه چیست؟
- ✎ چگونه می‌توان هم‌زمان به بحران‌های معیشتی و بحران‌های نوپدید مانند سلامت روان، تبعیض جنسیتی، یا تغییرات اقلیمی پاسخ داد؟
- ✎ و مهم‌تر از همه، چگونه می‌توان «آزمون‌گری» را به بخشی طبیعی از فرهنگ سازمانی تشکل‌ها تبدیل کرد تا تغییر از درون ممکن شود؟

اهمیت این کتاب در این است که نشان می‌دهد نوسازی اتحادیه‌ها نه امری انتزاعی، بلکه فرایندی زنده، تدریجی، مشارکتی و مبتنی بر یادگیری مداوم است. انتشار فارسی آن تلاشی است برای پیوند زدن تجربه‌های جهانی با نیازها، دشواری‌ها و امیدهای جنبش کارگری و صنفی ایران. امید که این اثر بتواند در مسیر گفت‌وگو، همبستگی و بازاندیشی جمعی یاری‌رسان باشد.

سرسخن ناشر

آزمون‌گری برای نوسازی اتحادیه‌ها: چالش‌ها، نمونه‌ها و درس‌ها

گردآوردگان: ملانی لاروش و گرگور ماری

اتحادیه‌های کارگری در سراسر جهان با طیفی از دگرگونی‌ها و اختلال‌ها روبه‌رو هستند که ساختارها، شیوه‌ها و استراتژی‌های سنتی آن‌ها را دچار بی‌ثباتی کرده است. این کتاب رویکردی تازه را معرفی می‌کند که محور آن آزمون‌گری به‌منظور پاسخ‌گویی به این تغییرات است. با اتکا به تحلیل‌های عمیق از نمونه‌های نوآوری اتحادیه‌ها در کشورهای گوناگون و صنایع متنوع، گروهی از پژوهشگران برجسته یافته‌های خود را از این ابتکارهای نوسازی گزارش می‌کنند و از آن‌ها درس می‌گیرند. گردآوری و مقایسه این تجربه‌ها امکان شناسایی مجموعه‌ای از یافته‌های غنی و میان‌رشته‌ای را فراهم می‌سازد که برای پیشبرد چنین ابتکارهایی مفید هستند.

فصل‌های آغازین کتاب چارچوب نظری و مرور کلی هجده مطالعه موردی را عرضه می‌کنند. در فصل‌های بعدی، این مطالعات به‌صورت موضوعی گروه‌بندی شده‌اند: مواجهه با لیبرالیسم نو، اقتصاد پلتفرمی و مشاغل موقتی، ابتکارهای زنجیره ارزش میان شمال و جنوب، گسترش دستور کار اتحادیه‌ها، نوآوری در شیوه‌های کنشگری و سازمان‌دهی، و توسعه اشکال تازه‌ای از همبستگی و فراگیری اجتماعی مطالعات موردی این مجموعه محدوده جغرافیایی گسترده‌ای را در بر می‌گیرند. از اقتصادهای نوظهور در آفریقا، آسیا و آمریکای لاتین گرفته تا نمونه‌هایی از اروپا، آمریکای شمالی و استرالیا. برای تسهیل مقایسه و دسترسی بیشتر خوانندگان، همگی این نمونه‌ها بر اساس الگوی پژوهشی مشترکی تنظیم شده‌اند.

در فصل پایانی، درس‌های کاربردی مربوط به سه محور به شرح زیر استخراج و ارائه شده‌اند:

۱. توانمندی‌های راهبردی لازم برای آزمون‌گری

۲. گسترش و تنوع‌بخشی به حوزه‌های کنش اتحادیه‌ای

۳. شروط موفقیت در اجرای آزمون‌گری‌ها

این مجموعه نشان می‌دهد که اصول بنیادین ماموریت اتحادیه‌ها یعنی ترویج عدالت شغلی و دستیابی به کار شایسته همچنان حیاتی است، هرچند در معرض تهدید قرار دارد. رویکرد آزمون‌گری چشم‌اندازی عملی فراهم می‌کند تا ابعاد گوناگون خلاقیت و تاب‌آوری کارگران و اتحادیه‌ها را بکاوییم. هدف از این کار الهام بخشیدن، برانگیختن، پایش و گسترش فرایند نوسازی اتحادیه‌ها در سراسر جهان است.



پیش‌گفتار

مرکز آموزشی اتحادیه‌های کارگری اروپا (ETUI) بازوی پژوهشی و آموزشی مستقل کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری اروپا (ETUC) است و در زمینه مطالعات کار و مسائل اجتماعی-اقتصادی فعالیت دارد. این مؤسسه با اتحادیه‌های کارگری، دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاران همکاری می‌کند تا از چانه‌زنی جمعی، گفت‌وگوی اجتماعی و تقویت ایده وحدت اجتماعی اروپا حمایت کند. منظور از ایده وحدت اجتماعی اروپا مجموعه سیاست‌ها، اصول، و نهادهایی است که در اتحادیه اروپا به منظور پیشبرد عدالت اجتماعی، برابری، حقوق کارگران و رفاه در سراسر اروپا طراحی و اجرا می‌شوند.

تیم پژوهشی مطالعات جهانی‌شدن و کار به سرپرستی ملانی لاروش و گرگور ماری از دانشگاه مونترآل، انتشار مجموعه‌ای از مطالعات موردی درباره آزمون‌گری با تاکید بر احیاء اتحادیه‌ها را به مرکز آموزشی اتحادیه‌های کارگری اروپا پیشنهاد داد. این پیشنهاد با ماموریت مرکز کاملاً هم‌سو بود و گامی در جهت تقویت قدرت کارگران به شمار می‌رفت.

کتاب حاصل، نگاهی تازه و عملی به احیاء و نوسازی اتحادیه‌ها از مسیر «آزمون و خطا» ارائه می‌دهد. در این فرآیند، اتحادیه‌ها برای یافتن راه‌حل‌های تازه در برابر مشکلات پیچیده دست به تجربه‌گری می‌زنند. پژوهشگران این مجموعه، که بسیاری از آنان خود فعال یا همکار اتحادیه‌ها هستند، نتایج کارشان را به شیوه‌ای کاربردی ارائه داده‌اند که برای اتحادیه‌ها قابل استفاده و آزمایش باشد.

هرچند کتاب راه‌حل جادویی ارائه نمی‌دهد، اما مملو از ایده‌های الهام‌بخش و قابل اجراست و نشان می‌دهد که احیاء و نوسازی تنها یک مسیر ندارد بلکه متناسب با شرایط گوناگون، راهبردهای متفاوتی می‌طلبد. ویراستاران در فصل پایانی ۱۲ درس کلیدی از این تجربه‌ها استخراج کرده‌اند که مبنای پژوهش‌ها و آموزش‌های آینده مرکز قرار می‌گیرد.

بارت فن هرکه

مدیر بخش پژوهش، مرکز آموزشی اتحادیه‌های کارگری اروپا



مقدمه

ملانی لاروش و گرگور ماری

این کتاب از اتحادیه‌های کارگری، پژوهشگران و کنشگران اجتماعی دعوت می‌کند تا درباره آینده اتحادیه‌های کارگری ببینند. موضوع محوری، نوسازی و بازآفرینی است؛ از سازمان‌دهی‌های نوآورانه و بهبود خدمات گرفته تا گفت‌وگوی اجتماعی فراگیر، تقویت حکمرانی درونی، افزایش تاب‌آوری، برابری و همبستگی در مسیر هدف مشترک. نگاه اصلی نویسندگان، آزمون‌گری است؛ یعنی اتحادیه‌ها با آزمون و خطای دموکراتیک به دنبال شکل‌های تازه سازمانی و انواع جدیدی از کنش جمعی می‌روند تا نیرویی نو بیابند.

اتحادیه‌ها با محیطی پرتلاطم روبه‌رو هستند: جهانی‌سازی و واژگونی آن، تحولات فناورانه، بحران اقلیمی، فشارهای مهاجرتی، همه‌گیری‌هایی نظیر کرونا، بی‌ثبات‌سازی کار^۳ با برون‌سپاری و بازترکیب‌بندی زنجیره‌های تامین، و ظهور عوام‌فریبی. این عوامل بازار کار را دگرگون کرده‌اند و توان اتحادیه‌ها را برای سازمان‌دهی، نمایندگی و چانه‌زنی فراگیر به چالش می‌کشند. چهار آینده محتمل برای اتحادیه‌ها مطرح شده است: نخست، رانده‌شدن به حاشیه که از جمله نشانه‌های کاهش اعضا و فرسودگی شیوه‌های سازمان‌دهی است. دوم، یک دوگانه‌سازی خطرناک که در آن اتحادیه‌های موجود از حقوق و مشاغل اعضای فعلی خود دفاع می‌کنند و افراد غیرعضو نادیده گرفته می‌شوند. مسیر سوم جایگزینی تدریجی اتحادیه‌های کارگری از سوی سازمان‌های دیگر نظیر سازمان‌های مردم‌نهاد، جنبش‌های اجتماعی، آژانس‌های دولتی، و کارفرمایان است. و بالاخره، آخرین احتمال نوسازی یا بازآفرینی از راه ائتلاف‌ها و ابتکارهای تازه است که اتحادیه‌ها را به کنشگرانی قدرتمند، دموکراتیک، و نماینده واقعی کارگران تبدیل کنند تا بتوانند در شمال و جنوب جهان، کارگران را سازمان‌دهی و به آنان خدمت کنند. این کتاب بر سناریوی امیدبخش چهارم تمرکز دارد.

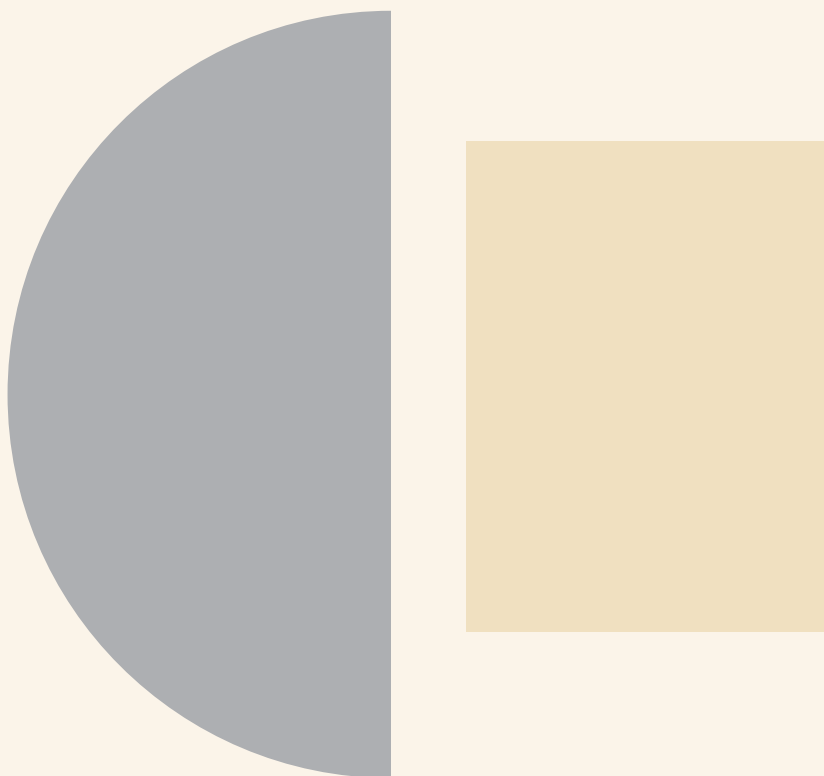
۳. Feasure work: به معنای برون‌سپاری کارهای عمده و محوری یک شرکت به شرکت‌های کوچک‌تر (شرکت‌های پیمانکاری).

این چشم‌انداز با پروژه گسترده‌تری به نام آزمایش نهادی برای کار بهتر پیوند خورده است که مولفان و ویراستاران این کتاب پیش‌تر مشغول به آن بودند. پروژه فعلی به‌عنوان دنباله طبیعی پروژه پیشین، در چارچوب همکاری بین‌المللی مرکز پژوهش‌های بین‌دانشگاهی جهانی‌شدن و کار (CRIMT) و با پشتیبانی مرکز آموزشی اتحادیه‌های کارگری اروپا (ETUI) پیش می‌رود. هر دو ابتکار بر یادگیری از تجربه‌های نوسازی، گسترش و تکثیر آن‌ها و اشتراک بهترین رویه‌ها تأکید دارند. پروژه CRIMT بیش از ۱۸۰ پژوهشگر و ۲۰ مرکز جهانی را گرد هم آورده است. در این چارچوب، ده‌ها نمونه آزمون‌گری در حوزه تنظیم و بازتنظیم کار بررسی شده و همواره این پرسش مطرح بوده است که چه چیزی کار را بهتر یا بدتر می‌کند؛ و در این میان بر اهمیت نقش صدای جمعی کارگران مکرراً تأکید شده است.

همه مطالعات موردی این کتاب با همراهی خود اتحادیه‌ها تدوین شده‌اند و از این‌رو هم مشروعیت و هم ارزش عملی دارند. هدف آن است که اتحادیه‌ها ابزارهایی برای مدیریت بی‌ثباتی، پیش‌بینی تغییر و اقدام تحول‌آفرین بیابند. بخش نخست چارچوب نظری و مروری بر ۱۸ مطالعه موردی ارائه می‌دهد. بخش‌های بعدی به موضوعاتی چون رویارویی با دولت‌های نئولیبرال، اقتصاد پلتفرمی، ابتکار عمل‌های مربوط به زنجیره ارزش بین شرکت‌های واقع در نیم‌کره شمالی و جنوبی و برعکس، گسترش دستورکارها، نوآوری در شیوه‌ها و شکل‌های تازه فراگیری و همبستگی می‌پردازند. گستره جغرافیایی مطالعات موردی شامل کشورهای چین، سریلانکا، هند و مکزیک تا استرالیا، بلژیک، کانادا، اسپانیا، بریتانیا و ایالات متحده است.



آزمون‌گری برای نوسازی اتحادیه‌ها





فصل ۱

آزمون‌گری و نوسازی اتحادیه‌ها

گرگور ماری

مقدمه

نوسازی اتحادیه به فرایندهایی گفته می‌شود که برای احیای جنبش کارگری از راه بازسازی توان سازمانی و نهادی انجام می‌گیرد. در چند دهه گذشته، اتحادیه‌های کارگری با کاهش اعضا، تضعیف قدرت چانه‌زنی و دشمنی فزاینده کارفرمایان و دولت‌ها روبه‌رو بوده‌اند. در پاسخ به این وضعیت، بسیاری از اتحادیه‌ها در سراسر جهان به دنبال راه‌های تازه‌ای برای حفظ نقش و اعتبار خود رفته‌اند و با شیوه‌ها و راهبردهای گوناگون دست به آزمون زده‌اند تا این روند را برعکس کنند. این فصل، «آزمون‌گری» را به‌عنوان چارچوبی مفهومی برای درک نوسازی اتحادیه معرفی می‌کند و توضیح می‌دهد که اتحادیه‌ها چگونه می‌کوشند روش‌های قدیمی را کنار بگذارند، راه‌های تازه را بیازمایند و نوآوری‌ها را گسترش دهند یا به بخشی پایدار از ساختار خود تبدیل کنند. استدلال اصلی این است که آزمون‌گری در سطح سازمانی و نهادی ابزاری سودمند برای درک چالش‌های اتحادیه‌ها، راهبردهای آن‌ها و درس‌هایی است که می‌توان از این فرایندها برای احیای جنبش کارگری آموخت.



۱. نوسازی اتحادیه

در دهه‌های اخیر، اتحادیه‌ها با مجموعه‌ای از بحران‌ها روبه‌رو شده‌اند: کاهش شمار اعضا، تضعیف قدرت چانه‌زنی، محیط سیاسی خصمانه و مشارکت رو به کاهش کارگران. بسیاری از کارگرانی که عضو اتحادیه نیستند نیز نسبت به ساختارهای سنتی اتحادیه احساس بیگانگی می‌کنند. این عوامل در چرخه‌ای معیوب به افول سازمانی انجامیده و هم ظرفیت و هم مشروعیت اتحادیه‌ها را کاهش داده‌است.

از این‌رو، نوسازی اتحادیه شامل فرایندهایی است که هدفشان دمیدن انرژی و پویایی تازه در جنبش کارگری است. هدف این است که توان سازمانی و نهادی بازسازی شود تا اتحادیه‌ها بتوانند همچنان از شان و کرامت کارگران دفاع کنند، شرایط کاری بهتری فراهم آورند و شهروندی اقتصادی و اجتماعی را ارتقا دهند.

پژوهشگران چهار موج اصلی در راهبردهای نوسازی را شناسایی کرده‌اند:

الف. نوسازی سازمانی:

نخستین مجموعه تلاش‌ها بیشتر بر نوآوری‌های فنی متمرکز و ملهم از پژوهش‌ها درباره شرکت‌ها و نوآوری‌های سازمانی بود. این تلاش‌ها اغلب به استراتژی‌های مدرن‌سازی ساختاری نگاه می‌انداخت؛ استراتژی‌هایی همچون برنامه‌ریزی استراتژیک، تکنولوژی، ارائه خدمات تازه به اعضا، مدیریت بهتر منابع انسانی و فراهم‌ساختن شرایط لازم برای نوآوری. بدین ترتیب، تمرکز اصلی بر نوآوری‌ها و چگونگی پیاده‌سازی آنها بود.

ب. ساختارها و سازمان‌دهی:

موج دوم بر بازناندیشی در ساختارهای اتحادیه برای سازگاری با چشم‌انداز صنعتی جدید تاکید داشت. این رویکرد شامل ادغام اتحادیه‌ها، اصلاح ساختارهای درونی و تمرکز بیشتر بر جذب و سازمان‌دهی اعضا بود. هدف این بود که سازمان‌های نمایندگی قوی‌تر، راه را برای نوسازی هموار کنند.

ج. کنش جمعی و ابزارهای عمل:

رویکرد سوم بر تنوع بخشی به ابزارهای اتحادیه‌ای تاکید داشت. اتحادیه‌ها فراتر از چانه‌زنی سنتی، سازمان‌دهی اجتماعی، ائتلاف‌های سیاسی، کارزارهای فراملی و شراکت‌های صنعتی را آزمودند. گسترش ابزارهای عمل راهی برای تقویت حضور سیاسی و وفاداری اعضا تلقی شد.

د. پرکردن شکاف بین خودی‌ها و غیرخودی‌ها:

در سال‌های اخیر، تلاش‌های نوسازی بر شکاف میان «خودی‌ها» و «غیرخودی‌ها» متمرکز بوده است. غیرخودی‌ها گروه‌هایی هستند که به‌طور تاریخی به حاشیه رانده شده یا از عضویت در اتحادیه‌ها کنار گذاشته شده‌اند: زنان، جوانان، مهاجران، کارگران، اقلیت‌های جنسی و جنسیتی و کارکنان دارای مشاغل ناپایدار. در اینجا راهبرد نوسازی در پی آن است که منافع این گروه‌ها در روایت اتحادیه‌ها گنجانده شود و موضوعات گسترده‌تری همچون دیجیتالی‌شدن، تغییرات اقلیمی و نابرابری‌های منطقه‌ای مورد توجه قرار گیرد.

این چهار رویکرد درهم‌تنیده‌اند و هر نسل از راهبردها اغلب به نسل بعدی راه می‌برد. هیچ‌یک به‌تنهایی کافی نیستند؛ بلکه شبکه‌ای از آزمون‌گری را می‌سازند که در آن اتحادیه‌ها پیوسته در واکنش به بحران و شرایط عدم قطعیت نوآوری می‌کنند.

با وجود نتایج نابرابر، این تلاش‌ها نشان می‌دهد که نوسازی برای بقا ضروری است. بدون بسیج نیرو، اتحادیه‌ها نمی‌توانند انتظار تغییرات مطلوب از سوی دولت‌ها یا کارفرمایان داشته باشند. ساختن ائتلاف‌ها و توسعه ابزارهای تازه مقابله، همچنان راهبردی حیاتی به‌شمار می‌آید.

این پژوهش‌ها در نهایت نشان می‌دهند که نوسازی باید به‌منزله یک روند آزمون‌گری درک شود: فرایندی که طی آن اتحادیه‌ها راه‌های تازه را می‌آزمایند، نتایج را می‌پذیرند و از موفقیت‌ها و شکست‌ها درس می‌گیرند.



۲. آزمون‌گری برای نوسازی اتحادیه‌ها

آزمون‌گری در پیچه‌ای مفید برای درک واکنش اتحادیه‌ها به بی‌ثباتی و آشفتگی فراهم می‌آورد. آزمون‌گری به جای تمرکز صرف بر تغییر نهادی از بالا به پایین، آزمون‌گری فرایندهای پایین به بالا تاکید می‌کند؛ جایی که اتحادیه‌ها راهبردهای سازمانی تازه را می‌آزمایند، کارایی آن‌ها را می‌سنجند و گاه می‌کوشند آن‌ها را نهادینه سازند.

این فرایند سه بُعد دارد:

الف. منابع آشفتگی:

اتحادیه‌ها با شوک‌های ناشی از دگرگونی‌های جهان خارج، به‌ویژه در عرصه تنظیم مناسبات کار و استخدام، روبه‌رو می‌شوند که رویه‌های تثبیت‌شده را به چالش می‌کشند. این آشفتگی‌ها عدم قطعیت می‌آفرینند و اتحادیه‌ها را وادار می‌کنند به دنبال گزینه‌های جایگزین باشند.

ب. آزمون‌گری سازمانی:

در واکنش به این وضعیت، اتحادیه‌ها راهبردهای تازه را امتحان می‌کنند، ساختارها را بازآرایی می‌کنند، شبکه می‌سازند، هویت‌های نو را بسیج می‌کنند و گاهی از فناوری برای ایجاد همبستگی بهره می‌گیرند. این آزمایش‌ها می‌تواند ترکیبی از شیوه‌های قدیم و جدید باشد.

ج. آزمون‌گری نهادی:

هنگامی که تغییرات سازمانی امیدبخش باشند، اتحادیه‌ها ممکن است بکوشند آن‌ها را گسترش دهند یا در چارچوب‌های نهادی وسیع‌تر نهادینه کنند. این امر مستلزم دگرگونی هنجارها، قواعد و فهم‌های موجود در سطوح محلی، ملی یا بین‌المللی است.

تعامل میان آزمون‌گری سازمانی و نهادی حیاتی است. برخی آزمون‌گری‌ها ممکن است منفرد و محدود باقی بمانند، در حالی که برخی دیگر ممکن است عامل تغییر نهادی گسترده‌تری شوند. پایداری این آزمون‌گری‌ها غالباً نیازمند شرایط نهادی حمایت‌گرانه است، اما اتحادیه‌ها ناگزیرند با مقاومت بازیگرانی که به وضع موجود پایبندند نیز مقابله کنند.



۳. چالش‌های تنظیم کار و اشتغال: منابع آشفتگی

اتحادیه‌ها به این دلیل به سوی آزمون‌گری سوق داده می‌شوند که نظام‌های موجود تنظیم کار دیگر با واقعیت هم‌خوانی ندارند. می‌توان هفت منبع اصلی آشفتگی در ساختار اتحادیه‌ها را شرح داد:

الف. فناوری‌های اختلال آفرین:

پلتفرم‌های دیجیتال، اتوماسیون [خودکارسازی] و هوش مصنوعی، انواع بسیاری از کار را تکه‌تکه و آنها را به صورت مجازی اجرا می‌کنند. پلتفرم‌هایی چون اوبر و آمازون در حال بازنویسی ساختار شرکت‌ها، ماهیت سازمان‌دهی کار، و شکل معاصر رابطه کاری هستند. در نتیجه این تحولات، مرز میان کار مزدی و بی‌مزد، کار و غیرکار، یا وظایف انسانی و رباتیک مخدوش شده است. هرچند این فناوری‌ها مقررات سنتی را تضعیف می‌کنند، اما فرصت‌هایی تازه برای سازمان‌دهی و مقاومت جمعی نیز ایجاد می‌کنند.

ب. بحران و گذار اقلیمی:

گذار جهانی به سوی اقتصادهای پایدار، اصلاحات و تغییرهای عمیقی در صنایع و اجتماع‌ها را می‌طلبد که شکل فعلی حکمرانی کار برای آن آماده نیست. این گذار فرصت‌هایی برای مشاغل سبز و توسعه مهارت‌ها فراهم می‌آورد، اما اتحادیه‌ها را در برابر چالش آشتی‌دادن امنیت شغلی با ضرورت‌های زیست‌محیطی قرار می‌دهد.

ج. تهدیدهای بهداشتی همه‌گیر:

همه‌گیری کووید-۱۹ کار را در مقیاسی بی‌سابقه مختل کرد و آسیب‌پذیری کارگران، به‌ویژه در میان اقلیت‌ها را آشکار ساخت و همچنین اهمیت دوباره مداخله دولت را نشان داد. برخی اتحادیه‌ها واکنش‌های نوآورانه‌ای توسعه دادند و در بحبوحه بحران، ابزارهای عمل خود را بازتعریف کردند.

د. جداسازی ساختار شرکت‌ها:

مالی‌سازی، فشارهای ناشی از جهانی‌سازی و آزادسازی بازارها به ساختاربندی مجدد مرزهای درونی و بیرونی شرکت‌ها انجامیده است. برون‌سپاری کار، انتقال بخش خدمات به خارج، قطعه‌قطعه کردن محل کار به لایه‌های متعددی از شرکت‌های پیمانکاری، و زنجیره‌های تامین جهانی، شرکت سنتی را متلاشی، و قوانین کار و ساختارهای چانه‌زنی موجود را تضعیف کرده است. این وضعیت اتحادیه‌ها را ناگزیر کرده که شکل‌های تازه‌ای از نمایندگی کارگران و خواست دموکراسی در محل کار را بیازمایند.

ه. تغییر شکل شبکه‌های جهانی تولید:

تجارت آزاد و زنجیره‌های تامین جهانی، تنظیم کار را به سطوح فراملی و فروملی منتقل کرده است. اتحادیه‌ها با چالش‌هایی روبه‌رو هستند، اما فرصت‌هایی نیز برای سازمان‌دهی فراملی در کارزارهایی مانند پوشاک، مزارع و تولید صنعتی در کشورهای مختلف به دست آورده‌اند.

و. دگرگونی نقش دولت:

حکمرانی نئولیبرال در دهه‌های اخیر نهادهای حمایتی کار را تضعیف کرده است. با این حال بحران‌هایی چون کووید-۱۹ و تغییرات اقلیمی نقش محوری دولت در حمایت از کارگران و شکل‌دادن سیاست صنعتی را دوباره زنده کرده است. این دوگانگی هم‌چالش و هم‌فرصت‌هایی تازه برای آزمون‌گری اتحادیه‌ها ایجاد می‌کند.

ز. تحولات در هویت، همبستگی و ارزش‌ها:

تقسیمات اجتماعی میان «خودی‌ها» و «غیرخودی‌ها» مشروعیت اتحادیه‌ها را تضعیف می‌کند. با این حال هویت‌های جمعی نو - که اغلب از دل جنبش‌های اجتماعی و شبکه‌های دیجیتال پدید می‌آیند - فرصت‌هایی برای اتحادیه‌ها در جهت ایجاد همبستگی میان گروه‌های متنوع فراهم می‌آورد.

این آشفتگی‌ها اتحادیه‌ها را به دوره‌های طولانی آزمون‌گری وادار می‌کنند، زیرا آن‌ها می‌کوشند راهبردهای خود را تنظیم کنند، متحدان تازه بیابند و نقش خویش را از نو تعریف کنند.

4. Unbundling

۴. آزمون‌گری به‌عنوان چارچوبی مفهومی

آزمون‌گری را می‌توان رویکردی عمل‌گرایانه برای حل مسئله در شرایط عدم قطعیت دانست. این رویکرد به جای فرض مسیرهای نهادی ثابت، بر آن تمرکز دارد که بازیگران چگونه در محیط‌های پویا راه‌حل‌ها را می‌آزمایند، با شرایط سازگار می‌شوند و از تجربه خود می‌آموزند.

ویژگی‌های کلیدی این رویکرد عبارت‌اند از:

✎ **پاسخ‌های تکرارشونده:** اتحادیه‌ها پیوسته راه‌حل‌ها را می‌آزمایند، پیامدها را بازتاب می‌دهند و راهبردها را تطبیق می‌دهند.

✎ **راه‌حل‌های موقت:** این راه‌حل‌ها ممکن است موفق شوند، شکست بخورند یا به شکلی غیرمنتظره تحول یابند.

✎ **فرایندهای جمعی و مشورتی:** آزمون‌گری غالباً نیازمند همکاری میان بازیگرانی با منافع متفاوت است.

این دیدگاه با نظریه‌های کلاسیک تغییر نهادی که بر اصلاحات از بالا به پایین تاکید دارند متفاوت است. در عوض، آزمون‌گری بر این باور است که اتحادیه‌ها و دیگر بازیگران اغلب باید خلاق باشند و بداهه‌پردازی کنند و میراث‌های گذشته را با نوآوری‌های تازه ترکیب کنند، بی‌آنکه تضمینی برای موفقیت وجود داشته باشد.

بنابراین، آزمون‌گری راهی برای فهم این است که اتحادیه‌ها چگونه از دل بحران عبور می‌کنند، شیوه‌های تازه می‌آفرینند و گاه چارچوب‌های نهادی را بازسازی می‌کنند. این رویکرد بر نقش فعال اتحادیه‌ها حتی در شرایط دشوار تاکید دارد و نشان می‌دهد که کارگران تنها قربانیان منفعل بازسازی نتولیبرالی نیستند، بلکه کنشگرانی فعال در خلق صورت‌بندی‌های بدیل و جایگزین هستند.



۵. فرایندهای آزمون‌گری

فرایند آزمون‌گری را می‌توان در چند مرحله توصیف کرد:

الف. آشفستگی:

شوک‌های بیرونی ابزارها و رویه‌های تثبیت‌شده اتحادیه‌ها را به چالش می‌کشند.

ب. جست‌وجوی راهبردهای تازه:

اتحادیه‌ها گزینه‌های جایگزین را بررسی می‌کنند، غالباً با ترکیبی از شیوه‌های قدیم و جدید.

ج. بسیج منابع و متحدان:

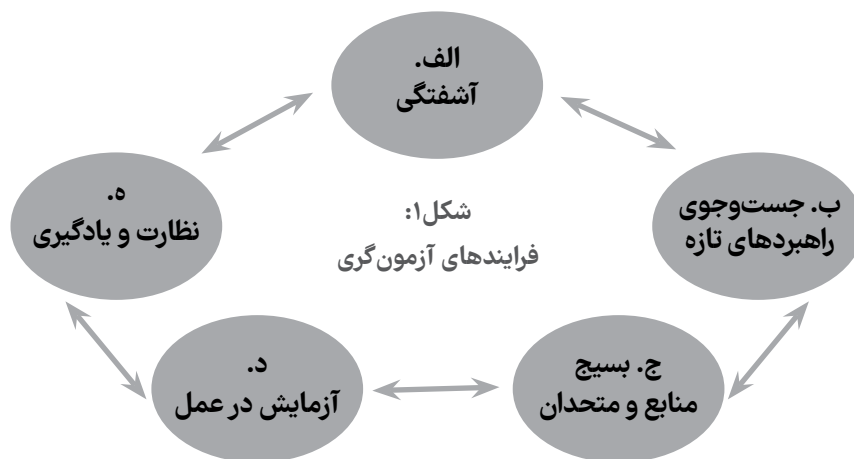
موفقیت در آزمون‌گری مستلزم دسترسی به منابع سازمانی، مالی، حقوقی و فناورانه و نیز ایجاد ائتلاف‌ها است.

د. آزمایش در عمل:

اتحادیه‌ها رویکردهای تازه را می‌آزمایند؛ گاه آگاهانه و عامدانه و گاه تحت تاثیر شرایط اضطراری.

ه. نظارت و یادگیری:

نتایج ارزیابی می‌شود؛ اتحادیه‌ها بازاندیشی می‌کنند، راهبردها را اصلاح می‌کنند، موفقیت‌ها را توسعه می‌دهند یا شکست‌ها را کنار می‌گذارند.



این چرخه نشان می‌دهد که آزمون‌گری فرایندی مداوم و واکنشی است. آزمون‌گری سازمانی ممکن است در صورت وجود شرایط حمایت‌گرانه به آزمون‌گری نهادی منجر شود. با این حال، تعارض‌ها اجتناب‌ناپذیرند: برخی کنشگران اتحادیه در برابر تغییر مقاومت می‌کنند و برخی دیگر بر نوآوری اصرار می‌ورزند. مدیریت این تنش‌ها برای موفقیت اتحادیه حیاتی است.



۶. انواع آزمون‌گری

دو نوع کلی از آزمون‌گری را می‌توان از هم متمایز ساخت:

الف. آزمون‌گری نئولیبرالی:

اصلاحات بازار، برون‌سپاری و مقررات‌زدایی شرایطی ایجاد کرده‌اند که در آن کارفرمایان و دولت‌ها شکل‌های تازه و غالباً استثمارگری از کار را می‌آزمایند. اتحادیه‌ها معمولاً با امتیازدهی واکنش نشان داده و نظام‌های دوگانه‌ای را پذیرفته‌اند که در آن کارگران قدیمی از حمایت برخوردار می‌مانند در حالی که تازه‌واردها با شرایط کاری بدتر روبرو می‌شوند.

ب. آزمون‌گری ترکیبی:

در مقابل، اتحادیه‌ها نیز به آزمون‌گری ترکیبی دست زده‌اند؛ یعنی پیوند دادن سنت‌های قدیم با شیوه‌های نو برای مقاومت در برابر فشارهای نئولیبرالی. این تلاش‌ها اغلب شامل نوعی «بریکولاژ»^۵ یا ترکیب خلاقانه منابع در دسترس برای توسعه راهبردهای نو است. آزمون‌گری ترکیبی می‌تواند اشکال تازه‌ای از سازمان را پدید آورد و شکل و ساختار تازه‌ای به نهادها بدهد و چشم‌اندازهای امیدبخش‌تری برای نوسازی عرضه کند.

آزمون‌گری‌های ترکیبی بسته به زمینه سیاسی، ترکیب اعضا و میراث نهادینه‌شده متفاوت‌اند. برخی در سطح سازمانی باقی می‌مانند، در حالی که برخی دیگر به تغییرات نهادی منجر می‌شوند. این فرایندها ناهموار، مورد مناقشه و اغلب شکننده‌اند، اما همچنان در کانون نوسازی و بازسازی اتحادیه‌ها قرار دارند.

۷. نتیجه‌گیری

آزمون‌گری چارچوبی نیرومند برای درک نحوه مواجهه اتحادیه‌های کارگری با آشفتگی و عدم قطعیت ارائه می‌دهد. این دیدگاه، اتحادیه‌ها را صرفاً در حال افول نمی‌بیند بلکه بر نقش فعال آن‌ها در آزمودن راهبردهای تازه، سازگاری با نتایج و تلاش برای نهادینه‌سازی نوآوری‌ها تأکید می‌کند.

از طریق آزمون‌گری سازمانی و نهادی، اتحادیه‌ها می‌کوشند توان خود را بازسازی کنند، با گروه‌های متنوع پیوند برقرار کنند و شرایط کار بهتری را برای نسل‌های آینده تضمین کنند. این فرایندها پیچیده، نابرابر و اغلب مورد مناقشه‌اند، اما کماکان برای چشم‌انداز نوسازی اتحادیه‌ها ضروری هستند.

5. bricolage



فصل ۲

مطالعات موردی در زمینه آزمون‌گری اتحادیه‌ها

ملانی لاروشی و گرگور ماری

در این فصل خلاصه‌ای از دیدگاه‌ها و مطالعات موردی در باره آزمون‌گری در اتحادیه‌ها ارائه می‌شوند. این مطالعات موردی از پروژه بزرگتر آزمون‌گری نهادی برای کار بهتر که با مشارکت مرکز پژوهش‌های بین‌دانشگاهی جهانی‌شدن و کار (CRIMT) انجام شده گرفته شده‌اند. این پروژه تحقیقاتی روش‌ها و الگوهای برای ثبت و تحلیل موارد آزمون‌گری در حوزه‌های مختلف دنیای کار فراهم کرده‌است.

همان‌طور که این مطالعات موردی نشان می‌دهند، انواع دگرگونی‌های مقرراتی بر اتحادیه‌ها اثر گذاشته و به فروپاشی ساختارهای سنتی، راهبردها و شیوه‌های عملکرد منجر شده‌است. در عین حال، این مطالعات خلاقیت برای تطابق با شرایط در حال تغییر و نیز تاب‌آوری اتحادیه‌ها را نیز نشان می‌دهند. کنشگران کارگری در پی یافتن راه‌های نو برای بقا، مقاومت، و بهبود شرایط خود و بازتعریف فضاهای سازمانی و نهادی هستند.

در این مجموعه ۱۸ مورد گوناگون از مبارزه، مقاومت و نوآوری اتحادیه‌ها گردآوری شده که هدف آن، استخراج درس‌هایی از تجربه‌های موفق و ناموفق است تا شناخت بهتری از عوامل مؤثر بر موفقیت یا شکست نوسازی اتحادیه‌ها به دست آید.

برای دسترس‌پذیری بیشتر، نویسندگان از قالبی مشترک برای ارائه مطالعات استفاده کرده‌اند، تحلیل‌ها را کوتاه و روشن نوشته‌اند، از بحث‌های نظری گسترده پرهیز کرده و متون را به گونه‌ای تنظیم کرده‌اند که خوانندگان و فعالان اتحادیه‌های کارگری بتوانند به‌طور مستقل از هر مطالعه در تصمیم‌گیری‌های راهبردی خود بهره‌گیرند.

۱. الگوی تحلیلی برای مطالعات موردی آزمون‌گری و نوسازی اتحادیه‌ها

تمام مطالعات مربوط به آزمون‌گری اتحادیه‌ها بر پایه الگویی مشترک تنظیم شده‌اند تا فهم و مقایسه آن‌ها آسان باشد. هر مورد با مقدمه‌ای کوتاه و شرحی از ماهیت و اهمیت تجربه آغاز می‌شود. سپس اطلاعاتی درباره اتحادیه یا سایر نقش‌آفرینان، زمان و مکان وقوع، و شرایط تاریخی و صنعتی ارائه می‌گردد. در ادامه نوع اختلال‌هایی که باعث آغاز آزمون‌گری شده (مانند تغییرات فناورانه، اقلیمی، همه‌گیری، سیاست‌های دولتی یا دگرگونی در ارزش‌ها و هویت‌ها) و پیامدهای ناشی از آن بررسی می‌شود. بخش‌های بعد نوع و روند آزمون‌گری را شرح می‌دهند این‌که از کجا آغاز شد، چه تفاوتی با راهبردهای پیشین داشت و چگونه در مراحل مختلف پیش رفت. سپس آثار آن بر اتحادیه، بر تنظیم روابط کار و بر کیفیت کار (از نظر خطرپذیری، استقلال و جنبه‌های دموکراتیک) بررسی می‌شود. در پایان، مهم‌ترین نتایج و درس‌های کاربردی برای نوسازی اتحادیه‌ها آورده شده است. هدف این الگو، آسان‌سازی دسترسی، مقایسه و درک عمیق‌تر تجربه‌های متنوع مربوط به اتحادیه‌ها است.

۲. رویارویی با نولیبرالیسم

در سال‌های اخیر، یکی از چالش‌های اصلی اتحادیه‌های کارگری، مقابله با سیاست‌های نولیبرالی دولت‌ها بوده است. در بسیاری از کشورها، اتحادیه‌ها با استفاده از ترکیبی از روش‌های قدیمی و راه‌های نو توانسته‌اند ساختارهای تازه‌ای برای دفاع از حقوق کارگران ایجاد کنند.

در کشور بنین، کنفدراسیون سندیکاهای کارگری با تکیه بر کنش اخلاقی در برابر اصلاحات کار نولیبرالی ایستاد و مدلی تازه از عدالت اجتماعی و مشارکت کارگری ارائه کرد. بریتانیا از زمان انتخاب مارگارت تاچر به مقام نخست‌وزیری در بریتانیا در سال ۱۹۷۹، به یکی از الگوهای اصلی نولیبرالیسم تبدیل شد؛ به‌ویژه از نظر خصوصی‌سازی خدمات عمومی. اتحادیه کارکنان خدمات عمومی بریتانیا (UNISON) که نمایندگی کارکنان بخش‌های عمومی نظیر دولت، بهداشت و درمان، آموزش، خدمات و کارهای داوطلبانه را بر عهده دارد، توانست پس از شکست سیاست‌های خصوصی‌سازی، دوباره نقش خود را در تنظیم روابط کار و دفاع از منافع اعضا تقویت کند. در ولز نیز اتحادیه UNITE با همکاری دولت محلی، نهادی جدید برای تعیین حقوق و شرایط کار کشاورزان پایه‌گذاری کرد.

این تجربه‌ها نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها در برابر سیاست‌های نولیبرالی، می‌توانند با خلاقیت، همکاری و بازتعریف نقش خود، مسیر تازه‌ای برای تقویت دموکراسی صنعتی و عدالت اجتماعی بیابند.



۳. مواجهه با اقتصاد «گیگ» [مشارکتی] و قطعه‌وارگی دنیای کار

در اقتصاد «گیگ» یا مشارکتی، بیشتر کارگران به صورت ظاهراً مستقل کار می‌کنند و مشمول قوانین سنتی کار نیستند؛ به همین دلیل، سازمان‌دهی جمعی آنها بسیار دشوار است و اتحادیه‌ها برای دفاع از آنها باید روش‌های تازه‌ای پیدا کنند.

در کانادا، اتحادیه کارگران پست با استفاده از منابع و تجربه‌های قدیمی خود توانست نخستین اتحادیه را در یک شرکت بزرگ تحویل غذای اینترنتی تشکیل دهد. در بلژیک، اتحادیه‌ها با ترکیب دو روش محلی و ملی، نهادی جدید به نام «فریلنسر (خویش‌فرما)‌های متحد» ایجاد کردند تا صدای مشترک کارگران پلتفرمی باشند. در استرالیا هم اتحادیه رانندگان کامیون قوانین قدیمی را دوباره فعال کرد تا از دستمزد و امنیت شغلی رانندگان پیمانکار محافظت کند.

این نمونه‌ها نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها می‌توانند با خلاقیت و سازگاری، حتی در دنیای متغیر کار دیجیتال، اشکال تازه‌ای از همبستگی و دفاع جمعی از کارگران ایجاد کنند.

۴. آزادی انجمن در زنجیره‌های ارزش جهانی: از جنوب به شمال و بازگشت دوباره

اتحادیه‌های کارگری کشورهای جنوب جهانی در تحقق ابتدایی‌ترین حقوق کارگری با موانع جدی روبه‌رو هستند؛ از سلطه شرکت‌های چندملیتی در زنجیره‌های ارزش جهانی گرفته تا محدودیت‌های دولت‌های محلی. در چنین شرایطی، بسیاری از دولت‌ها درک روشنی از نقش اتحادیه‌ها در بهبود شرایط کار ندارند و بنابراین، مسئله یافتن سازوکارهای مؤثر در سطح ملی و فراملی برای بهبود شرایط کارگران بسیار دشوار است.

در سری‌لانکا، اتحادیه‌های کارگران چای با بهره‌گیری هم‌زمان از قدرت‌های محلی و بین‌المللی از جمله ائتلاف با احزاب سیاسی، همکاری با اتحادیه‌های جهانی و استفاده از سازوکارهای سازمان بین‌المللی کار توانستند برای بهبود مسکن، آموزش و منزلت کاری کارگران اقدام کنند. در هند، پروژه‌های بین‌المللی به رهبری جین جنکینز و همکارانش با گردآوری و تحلیل داده‌های دقیق از نقض حقوق کارگران پوشاک، به بهبود توان سازمان‌دهی اتحادیه‌ها و کارزارهای جهانی نظیر کارزار پوشاک پاک^۶ برای دفاع از آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی کمک کرد.

6. Clean Clothes Campaign



در مکزیک، پروژه ملی مرکز حمایت از آزادی اتحادیه‌ها (CALIS) با همکاری اتحادیه‌های کانادایی و حمایت دولت کانادا، در چارچوب نسخه جدید توافق تجارت آزاد آمریکای شمالی (نفتا ۲) تاسیس شد تا از طریق ایجاد مراکز منطقه‌ای نمایندگی کارگران مکزیکی را از طریق اتحادیه‌های مستقل تقویت کند. اگر چه این تجربه هنوز در آغاز راه است، پیروزی‌های چشمگیری در سازمان‌دهی اتحادیه‌ها به دست آورده‌است و نمونه خوبی از حمایت فرا-مرزی و همکاری بخش عمومی خصوصی در حمایت از آزادی انجمن در دل توافق تجارت آزاد است.

این سه نمونه نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها در کشورهای جنوب جهانی، با وجود محدودیت‌های سیاسی و نابرابری‌های ساختاری، از همبستگی شمال-جنوب بهره گرفته‌اند تا ظرفیت‌های محلی خود را تقویت کنند و از طریق همکاری با نهادها و اتحادیه‌های بین‌المللی، آزادی شکل و حقوق کارگران را پیش ببرند.

۵. گسترش دستور کار اتحادیه‌ها

در گذشته، فعالیت اتحادیه‌ها بیشتر بر چانه‌زنی جمعی و مسائل سنتی کار تمرکز داشت، اما با تغییر شرایط، اتحادیه‌ها تلاش کرده‌اند موضوعات گسترده‌تری را در دستور کار خود بگنجانند از جمله تغییرات اقلیمی، ارزش اجتماعی خدمات عمومی و سلامت روان کارگران. بحران اقلیمی بی‌شک معضل وجودی دوران ما است. قصور در مواجهه با مسئله انتشار گازهای کربنی آینده فاجعه‌باری در پی خواهد داشت اما امنیت شغلی اعضای اتحادیه‌ها، به ویژه کسانی که شغل‌شان به سوخت‌های فسیلی وابسته است، ممکن است در معرض تهدید قرار بگیرد و این موضوع کار تصمیم‌گیری را برای رهبران اتحادیه دشوار می‌کند. در نیویورک، اتحادیه‌های کارگری با همکاری دانشگاه کرنل ائتلافی تشکیل دادند تا نشان دهند مقابله با تغییرات اقلیمی می‌تواند با ایجاد شغل‌های پایدار و حفظ امنیت شغلی همراه باشد. در بریتانیا، اتحادیه UNISON با کارزار «مراقبت اخلاقی» تلاش کرد شرایط کاری کارکنان خدمات بهداشتی و مراقبتی را بهبود بخشد و بر کیفیت خدمات و کرامت کارگران تاکید کند. در کانادا نیز اتحادیه کارکنان خدمات عمومی اُنتاریو (OPSEU) برنامه‌ای برای ارتقای سلامت روان در محیط کار اجرا کرد تا فشارهای روانی و فرسودگی شغلی کاهش یابد و سلامت روان به عنوان بخشی از حق کار ایمن به رسمیت شناخته شود.

این نمونه‌ها نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها در حال تغییر رویکرد خود هستند و با پرداختن به مسائلی مانند محیط زیست، خدمات اجتماعی و سلامت روان، نقش فعال‌تری در بهبود کیفیت زندگی کاری و اجتماعی اعضای خود ایفا می‌کنند.



۶. نوآوری در شیوه‌ها و روش‌های اداره اتحادیه

تحول در دستور کار اتحادیه‌ها ضرورت نوسازی در روش‌ها و الگوهای کنش جمعی را نیز آشکار کرده است. سه مطالعه زیر به نمونه‌هایی از این نوآوری‌ها می‌پردازند: شکل‌های تجربی و خلاقانه بسیج نیروها، نقش پشتیبانی هم‌تایان در سلامت روان، و نقش دموکراسی درونی برای تقویت کارآمدی و ظرفیت اتحادیه‌ها.

در ایالات متحده، جنبش مبارزه برای حداقل دستمزد ۱۵ دلاری (Fight for 15) به رهبری اتحادیه بین‌المللی کارکنان بخش خدمات (SEIU)، یکی از مهم‌ترین نمونه‌های بسیج نوین کارگری بود. این جنبش با الهام از جنبش‌های اجتماعی مانند جنبش اشغال وال استریت (#Occupy) و جنبش جان سیاهان مهم است (#BlackLivesMatter)، با کنش‌های افقی و خودجوش، مسئله دستمزد پایین را به موضوعی عمومی بدل کرد. ترکیب منابع سنتی اتحادیه با شیوه‌های مدرن اعتراض، راه را برای شکل‌گیری نسل تازه‌ای از سازمان‌دهی کارگران در آمریکا گشود.

در کانادا، فدراسیون کارگران کیبک (FTQ) شبکه‌ای از نمایندگان اجتماعی ایجاد کرد تا از طریق حمایت هم‌تایان به مشکلات روانی و فشارهای شغلی کارگران بپردازد. این تجربه نوعی «اتحادیه‌گرایی نزدیک به مردم» را احیا کرد که بر همبستگی، عدالت اجتماعی و دموکراسی در محیط کار تأکید دارد و سلامت روان را به بخشی از وظیفه جمعی اتحادیه تبدیل کرد. در چین که اتحادیه‌های کارگری اغلب به مدیریت وابسته‌اند، یک اتحادیه صنعتی با بهبود دموکراسی درونی موفق شد حس تعلق کارگران را تقویت کند. انتخاب نمایندگان محلی و آموزش شبکه‌ای از فعالان کارگری، موجب شد اعضا اتحادیه را واقعاً نماینده خود بدانند؛ موضوعی که برای نوسازی اتحادیه‌ها در چین و سایر کشورها حیاتی است.

این سه تجربه نشان می‌دهند که نوآوری در کنش جمعی از مبارزات خیابانی گرفته تا حمایت روانی و اصلاح ساختارهای درونی می‌تواند اتحادیه‌ها را زنده‌تر، دموکراتیک‌تر و به دغدغه‌های واقعی کارگران نزدیک‌تر کند، هرچند تثبیت این نوآوری‌ها در ساختارهای رسمی کماکان چالشی جدی است.



۷. ابتکارهای تازه برای فراگیرشدن و ایجاد همبستگی‌های نو

یکی از چالش‌های مهم امروز اتحادیه‌ها، پدیده‌ای است که ویسر آن را دوقطبی‌شدن می‌نامند؛ یعنی تمرکز اتحادیه‌ها بر اعضای موجود خود که معمولاً دارای مشاغل ثابت و امن هستند در حالی که بخش بزرگی از نیروی کار، شامل کارگران موقت، پیمانی و بی‌ثبات، از نمایندگی اتحادیه‌ای محروم مانده‌اند. سه تجربه زیر تلاش‌هایی هستند برای پر کردن این شکاف میان خودی‌ها (اعضای موجود) و غیرخودی‌ها (کارگران غیرعضو) و ایجاد همبستگی‌های نو.

در استان آستوریاس اسپانیا، اتحادیه‌ها با بهره‌گیری از سنت گفت‌وگوی سه‌جانبه اجتماعی، طرحی برای آموزش توامان فنی حرفه‌ای و کارآموزی ایجاد کردند تا جوانان بیکار را آموزش دهند و کمبود نیروی کار در بخش فلزکاری منطقه را جبران کنند. این تجربه نمونه‌ای است از کاربرد ابزارهای سنتی اجتماعی برای حل مسائل نو، مانند بیکاری جوانان.

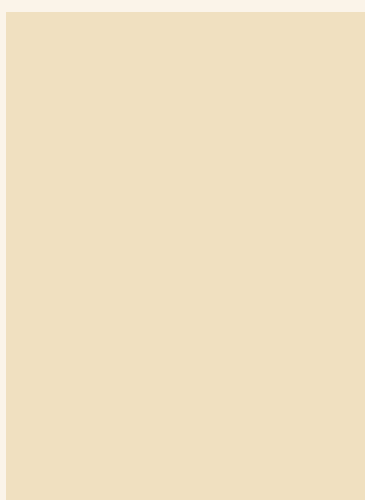
در کبک کانادا، اتحادیه کارگران فولاد پروژه‌ای را آغاز کرد تا با محوریت برابری در محیط کار، اختلافات مزدی و شغلی میان اعضا را از میان بردارد و گروه‌های جدیدی چون کارگران پیمانکاری، موقت و دانشجویی را دوباره به اتحادیه بازگرداند. این برنامه با ترکیب ابزارهای چانه‌زنی، آموزش، اصلاحات حقوقی و ائتلاف‌های اجتماعی، نسلی تازه از اعضا را به جنبش اتحادیه‌ای پیوند داد.

در منطقه باسک جنوبی اسپانیا، کنفدراسیون ELA با سابقه‌ای طولانی در بخش صنعت، با بحرانی وجودی روبه‌رو بود که تجدید حیات اتحادیه را با مشکل مواجه ساخته بود: فاصله میان اعضای اتحادیه که عمدتاً مردان دارای شغل ثابت و استاندارد در صنایع تولیدی بودند و زنان کارگر با مشاغل کم‌درآمد و بی‌ثبات در خدمات عمومی و خصوصی که فاقد هر نوع نمایندگی در اتحادیه‌ها بودند. این اتحادیه طی سه دهه، با بازسازی ساختارها و رویه‌های خود، سیاست نوسازی مداوم از طریق آزمون‌گری مستمر را پیش گرفت تا بتواند گروه‌های جدید کارگری را در خود جای دهد و فرهنگ تحول‌پذیری را نهادینه کند.

این سه نمونه نشان می‌دهند که در شرایط تنوع فزاینده نیروی کار، اتحادیه‌ها برای حفظ مشروعیت و همبستگی باید فعالانه هدف مشترکی بیابند و گفت‌وگوی درونی تازه‌ای بسازند، نه آن‌که تنها بر پایه ساختارهای گذشته پیش بروند. چنین تجربه‌هایی می‌توانند درک تازه‌ای از نقش اتحادیه‌ها و ارزش‌های دموکراتیک کارگری به دست دهند.



رویارویی با دولت‌های نولیبرال





فصل ۳

به چالش کشیدن اصلاحات قانون کار با عاملیت اخلاقی

پاسخ کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بنین به تغییرات نهادی مورد مناقشه

نوشته آرمل برایسی آدان هون می

مقدمه

این نمونه نشان می‌دهد که چگونه کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بنین (CSTB) که بیشترین تعداد اعضا در میان همه اتحادیه‌های کشور را دارد، در برابر اصلاحات قانون کار دولت تالون ایستادگی کرده است. این اصلاحات پس از پیروزی پاتریس تایلون در انتخابات دسامبر ۲۰۱۶ و در قالب برنامه موسوم به «برنامه اقدام دولت» طراحی شد و شامل مجموعه‌ای از سیاست‌های نولیبرالی با هدف خصوصی‌سازی گسترده اقتصاد و تغییرات نهادی و قانونی در آن بود.

کنفدراسیون CSTB این اقدامات را دیکتاتوری و غیرقابل قبول در یک نظام دموکراتیک دانست و چارچوب مقاومت خود را بر پایه باورها و هنجارهای اجتماعی تاریخی مارکسیستی بنا کرد. این تجربه نشان می‌دهد که چگونه اندیشه‌های هنجاری و شناختی می‌توانند مسیر اصلاحات نهادی را شکل دهند یا محدود کنند، و اهمیت نقش اخلاقی اتحادیه‌های کارگری در برابر تغییرات ساختاری دولت در یکی از کشورهای آفریقایی جنوب صحرا را که در آن‌ها معمولاً لیبرالیسم با دموکراسی در تعارض است به عنوان نمونه برجسته می‌سازد.



۱. مروری کوتاه بر مورد آزمون‌گری

موضوع این مطالعه بررسی این نکته است که چگونه یک سازمان کارگری در بنین در برابر سیاست‌های عمومی نولیبرالی و مخل دولت واکنش نشان داد. کنفدراسیون CSTB با تکیه بر سنت فکری و تاریخی مارکسیستی و باورها و هنجارهای مرتبط با آن، در برابر این اصلاحات نهادی ایستاد. این نمونه اهمیت و مشروعیت کنش اخلاقی اتحادیه‌های کارگری را در برابر تغییرات قانونی اقتدارگرایانه در بستر آفریقای جنوب صحرا یعنی جایی که لیبرالیسم اقتصادی در تضاد با دموکراسی صنعتی قرار دارد، نشان می‌دهد. در این مطالعه چهار محور اصلی الگوهای فکری، نگرش عمومی، برنامه‌ها و چارچوب‌های تحلیلی بررسی می‌شود تا نشان دهد این اتحادیه چگونه در برابر تغییرات نهادی نولیبرال در نظام قانون کار بنین مقاومت کرده است.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

در این ماجرا سه گروه نقش داشتند: کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بنین در نقش قهرمان اصلی، سایر اتحادیه‌های کارگری که کمابیش حامی اصلاحات بودند و دولت تالون که این اصلاحات را تحت به اصطلاح طرح اقدام دولت کلید زده بود. اختلاف اصلی بین دو گروه اتحادیه‌ها در نوع ارتباطشان با برنامه دولت بود. کنفدراسیون CSTB به شدت با اصلاحات پیشنهادی مخالف بود و شش اتحادیه دیگر که تحت عنوان «منشور وحدت اتحادیه‌های کارگری» با هم متحد شده بودند از اصلاحات دولت پشتیبانی می‌کردند و آن را تلاشی پیشرو در جهت سازمان‌دهی اتحادیه‌ها می‌دانستند. برای CSTB اولویت دفاع از حقوق کارگران بوده و نوعی خط ضد امپریالیستی و انقلابی را دنبال کرده و با هر نوع رفتار فرصت‌طلبانه و اصلاح‌طلبانه که با همکاری نظام سرمایه به ویژه بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول مرتبط باشد، مخالفت کرده است.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آنها روبرو شد

پس از پیروزی پاتریس تایلون در انتخابات ریاست‌جمهوری، دولت او در دسامبر ۲۰۱۶ برنامه‌ای پنج‌ساله با عنوان «طرح اقدام دولت» برای اجرای اصلاحات نولیبرالی گسترده آغاز کرد. هدف این برنامه توسعه ظرفیت اقتصادی کشور از طریق خصوصی‌سازی وسیع و تغییرات نهادی عمیق بود. دولت استدلال می‌کرد که با وجود ۲۶ سال دموکراسی، هنوز بیش از ۴۰ درصد مردم زیر خط فقر زندگی می‌کنند و بنین در شاخص توسعه انسانی در رتبه ۱۶۶ جهان است. اما رهبران کنفدراسیون منتقد هشدار دادند که این اصلاحات در واقع به نفع گروهی خاص و به زیان کارگران است و نوعی تمرکز قدرت و نقض حقوق صنفی را به همراه دارد. قوانین جدید کار، حق اشتغال، حق اعتصاب، و آزادی انتخاب نمایندگان کارگری را محدود کرد. اصلاحات سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ شرایط استخدام و اخراج را بسیار آسان‌تر کرد و حق اعتصاب را به ۱۰ روز در سال کاهش داد. مدت زمان قراردادهای موقت نیز از دو سال به تمدید نامحدود تغییر یافت که باعث شد بیش از ۸۰ درصد مشاغل به وضعیت آسیب‌پذیر و بی‌ثبات برسند.

در سال ۲۰۲۰، قانون جدیدی انتخابات اتحادیه‌ها را پنج‌ساله و فقط با رای‌گیری الکترونیکی تعیین کرد، در حالی که بسیاری از کارگران به ابزارهای دیجیتال دسترسی نداشتند. این تغییرات، از نظر کنفدراسیون CSTB، تلاشی برای سلب حقوق دموکراتیک کارگران و مهندسی نتایج انتخابات بود. به همین دلیل، این کنفدراسیون کارزار گسترده‌ای را برای افشای بی‌عدالتی و دفاع از حقوق کارگران آغاز کرد.



۴. نوع آزمون‌گری

در واکنش به این اصلاحات، کنفدراسیون CSTB مقاومت خود را بر پایه سنت تاریخی و فکری مارکسیستی سامان داد. از دید این نهاد، سیاست‌های نولیبرالی دولت باعث گسترش فقر، بی‌عدالتی و نقض گسترده حقوق کارگران شده بود. قوانین تازه، اعتصاب را محدود و قدرت کارفرمایان را برای اخراج کارگران افزایش داد. رهبران CSTB این سیاست‌ها را دیکتاتوری غیرقابل قبول در یک نظام دموکراتیک توصیف کردند و دیگر اتحادیه‌ها را به اتحاد برای مقابله با این روند فراخواندند.

این کنفدراسیون خود را انقلابی می‌داند و معتقد است بی‌طرفی سیاسی به معنای حمایت از ساختار قدرت است. رهبران CSTB اتحادیه‌هایی را که با دولت یا کارفرمایان همکاری می‌کنند، ابزار نیروهای اقتصادی نولیبرال و قدرت‌های خارجی می‌دانند و همکاری آنان را ادامه پیمان استعماری سلطه و استثمار توصیف می‌کنند. بر اساس همین نگاه، CSTB خود را نماینده واقعی کارگران می‌داند و با تکیه بر ارزش‌های عدالت و صداقت، از هرگونه سازش با سیاست‌های نولیبرالی سر باز می‌زند. در ادامه، این کنفدراسیون تلاش کرده با جلب حمایت عمومی و بازتاب دادن صدای مردم، مشروعیت خود را تقویت کند. در انتخابات‌های صنفی سال‌های ۲۰۰۱، ۲۰۰۶ و ۲۰۲۱، فهرست کنفدراسیون بیشترین رای را کسب کرده و همچنان معتبرترین و محبوب‌ترین اتحادیه کارگری کشور به شمار می‌رود. بسیاری از کارگران، حتی آنان که عضو رسمی نیستند، این اتحادیه را صادق‌ترین مدافع منافع جمعی کارگران می‌دانند، چراکه رهبرانش را بخشی از خود می‌شمارند نه دیوانسالارانی فاسد.



۵. روند آزمون‌گری

فرایند تغییرات انقلابی‌ای را که کنفدراسیون CSTB پس از اجرای اصلاحات نولیبرالی دولت در سال ۲۰۱۶ آغاز کرد، باید در چارچوب سیاست‌های تعدیل ساختاری دهه‌های گذشته در کشورهای آفریقایی جنوب صحرا بررسی کرد؛ سیاست‌هایی که با تحمیل خصوصی‌سازی و دیگر چیزها کارکرد اتحادیه‌ها را دگرگون کردند. در نتیجه، اتحادیه‌ها ناچار شدند یکی از دو مسیر ممکن را انتخاب کنند: همکاری با دولت‌های نولیبرال یا مقاومت در برابر آن‌ها. بیشتر اتحادیه‌ها مسیر همکاری را برگزیدند و در نتیجه مشروعیت خود را نزد اعضا از دست دادند، اما معدود اتحادیه‌هایی چون CSTB با وجود فشارها در برابر اصلاحات مقاومت کردند. برخلاف سایر اتحادیه‌ها که در نهاد گفت‌وگوی اجتماعی شرکت داشتند، کنفدراسیون CSTB از ابتدا این سازوکار را نمایشی دانست و از آن کناره گرفت. این کنفدراسیون به‌جای شرکت در مذاکرات فرمایشی، مستقیماً با کارگران و مردم ارتباط برقرار کرد و اعتراضات، بیانیه‌ها و بولتن خبری «صدای کارگران بنین» را منتشر ساخت. شعار اصلی کنفدراسیون این بود که صدای بی‌صدایان باشد و مطالبه‌گر حقوق کسانی که حق‌شان تضییع می‌شود.

برای جلب اعتماد عمومی، کنفدراسیون با استناد به داده‌های واقعی و تداوم سنت مبارزه‌های آزادی‌خواهانه دهه ۱۹۹۰، کارزار گسترده‌ای علیه بی‌عدالتی به راه انداخت. رهبرانش در اعتراضات فوریه ۲۰۲۲، اعلام کردند که ریشه فقر در نظام ناعادلانه‌ای است که از اصلاحات نولیبرالی ناشی شده است. خواسته‌های اصلی شامل بازگرداندن شرکت‌های دولتی واگذارشده، بازگشت به کار کارگران اخراجی، افزایش حقوق، و لغو محدودیت فعالیت‌های صنفی بود. کنفدراسیون همچنین با تورم، گرانی، واکسیناسیون اجباری و کاهش دستمزدها مقابله و از آزادی فعالان کارگری زندانی دفاع کرد. کنفدراسیون در بیانیه‌های خود، خاطره مقاومت تاریخی مردم بنین در برابر استعمار فرانسه را زنده کرد و منتقد استقرار نیروهای خارجی در شمال کشور بود.

در مجموع، این اعتراضات ادامه مبارزه CSTB برای آزادی سیاسی و عدالت اجتماعی از دهه ۱۹۹۰ است. رهبرانش با افشای فساد و مدیریت ناکارآمد، توانستند گروه‌های ناراضی را متحد کنند. به گفته یکی از آنان، روز جهانی کارگر نه روز جشن بلکه فرصتی برای بازاندیشی و مرور وضعیت حقوق کارگران و تداوم مبارزه در خیابان‌هاست.

۶. اثرات آزمون‌گری

در شرایطی که کنفدراسیون CSTB همچنان به افشای بی‌عدالتی‌ها و بسیج کارگران ادامه می‌دهد، هنوز برای ارزیابی نتایج عملی این مقاومت زود است. با این حال، کارزار اخلاقی و اعتراضی این اتحادیه امید تازه‌ای برای آینده کار در کشور ایجاد کرده است. در فضای سیاسی‌ای که اعتصاب و تجمع تقریباً ممنوع است و احزاب مخالف و نهادهای مدنی تحت فشارند، همین که رهبران CSTB شجاعانه «نه» می‌گویند، نشانه‌ای از وجود بدیلی واقعی است و بسیاری از مردم باور دارند که تغییر هنوز ممکن است.

در ژوئن ۲۰۲۲، سخنرانی تاریخی نمایندگان این کنفدراسیون در کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو بازتاب گسترده‌ای یافت و هنگام بازگشت به کشور، هزاران نفر در استقبال از آن‌ها خواستار عدالت و آزادی شدند. سخنگوی کنفدراسیون در این نشست، محدودیت‌های دولت بر حقوق صنفی را به‌شدت محکوم کرد و از جامعه جهانی خواست سیاست‌های سرکوبگرانه دولت را محکوم کند. با وجود موضع انتقادی، رهبران CSTB تاکید دارند که آماده گفت‌وگوی سازنده با دولت هستند، مشروط بر اینکه هدف، منافع و صدای کارگران باشد. یکی از رهبران به نمونه‌ای از مذاکره با کارفرمایان صنعت پنبه اشاره کرد که در آن کنفدراسیون توانست اصلاحاتی در نظام تولید داخلی و حتی فراتر از آن پیشنهاد کند. از جمله دستاوردهای ملموس کارزارهای افشاگرانه این اتحادیه، پایان دادن به خشونت برخی مدیران خارجی به ویژه مدیران شرکت‌های هندی و چینی بر کارگران و واداشتن بازرسان کار به پیگیری قانونی این موارد بوده است. به دلیل اعتماد عمومی گسترده، کارفرمایان ناچارند سخنان این اتحادیه را جدی بگیرند، چراکه CSTB امروز معتبرترین و اثرگذارترین صدای کارگری در کشور به شمار می‌رود.



۷. نتیجه‌گیری

در بررسی اصلاحات نهادی و مقاومت در برابر آن در نظام‌های اقتدارگرا، معمولاً نقش اراده و کنش اخلاقی نادیده گرفته می‌شود. در بنین، کنفدراسیون CSTB با تکیه بر سنت فکری مارکسیستی خود، در برابر اصلاحات نولیبرالی دولت ایستاد و به جای پذیرش امتیازهای حکومتی، بر نیروی بسیج توده‌ای و مشروعیت اخلاقی خود اتکا کرد. این نوع مقاومت، که در برابر اصلاحات تحمیلی دولت شکل گرفت، نمونه‌ای است از اینکه چگونه اراده اخلاقی می‌تواند جایگزین همکاری منفعل با قدرت شود. مطالعه این تجربه نشان می‌دهد که در جوامع پسااستعماری و اقتدارگرا، مقاومت اخلاقی اتحادیه‌ها می‌تواند در برابر تغییرهای ساختاری تحمیلی، نقشی تعیین‌کننده ایفا کند. چهار نتیجه اصلی این تجربه عبارت‌اند از:

۱. اتحادیه‌ها باید دگرگونی بنیادینی در نگرش خود ایجاد کنند و از همسویی با سیاست‌های نولیبرالی فاصله بگیرند، چراکه این سیاست‌ها موجب تضییع حقوق و تضعیف گفت‌وگوی اجتماعی می‌شوند.
۲. زمانی که اصلاحات دولتی با خواست عمومی در تضاد است، مردم همچنان می‌توانند عامل تغییر باشند. حمایت گسترده کارگران از فراخوان BTSC نشان داد که نقش مردم را نباید دست کم گرفت.
۳. جنبش‌های صنفی می‌توانند با محوریت اعتراضات و مطالبه آزادی، راه‌های تازه‌ای فراتر از چارچوب‌های رسمی و محدود قوانین برای حل مشکلات بیابند.
۴. راه‌های بدیل ارتباطی و بیانی خارج از گفت‌وگوهای رسمی وجود دارد. استفاده از روش‌های نو در اطلاع‌رسانی می‌تواند صدای بی‌صدایان را بازتاب دهد.

در مجموع، تجربه CSTB ثابت می‌کند که در برابر اصلاحات ساختاری تحمیلی و ناقض آزادی و عدالت، کنش اخلاقی همچنان یکی از مؤثرترین ابزارهای مقاومت و نوسازی اتحادیه‌هاست.



فصل ۴

نوسازی اتحادیه در فضای مقرراتی دولت محلی در بریتانیا

چگونه سقوط شورای شهر باعث شد که اتحادیه قدرت اثرگذاری خود را بازیابد؟

نوشته هیئر کانلی و گری لوگر

مقدمه

در این مطالعه موردی، فروپاشی مالی یکی از شوراهای محلی در بریتانیا فرصتی ایجاد کرد تا نقش چانه‌زنی و تاثیراتحادیه‌های کارگری دوباره تقویت شود. سیاست‌های نولیبرالی در خدمات عمومی از جمله خصوصی‌سازی و واگذاری کارها به پیمانکاران معمولاً به تضعیف اتحادیه‌ها و پراکندگی نیروهای کار میان کارفرمایان مختلف می‌انجامد. این شورا که تحت اداره حزب محافظه‌کار بود، به دلیل خودداری از افزایش مالیات‌ها نتوانست با سیاست‌های ریاضتی دولت مرکزی پس از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ کنار بیاید و بیشتر کارکنانش را به بخش خصوصی سپرد. دو سال بعد، ورشکستگی شورا سبب بازگشت کارکنان و خدمات به بخش عمومی شد.

در روند بازسازی، نقش اتحادیه و به‌ویژه دبیر تمام‌وقت آن در مدیریت انتقال بسیار برجسته بود. این تجربه نشان داد که شکست سیاست‌های نولیبرالی می‌تواند به فرصتی برای بازسازی ساختارهای محلی اتحادیه و احیای چانه‌زنی جمعی تبدیل شود. در این مسیر، اتحادیه با اجرای رویکردی تازه برای بهبود شرایط کاری، تلاش کرد یک همسویی موثر میان حقوق و مزایا ایجاد کند، چانه‌زنی محلی را پایان دهد و نظام ملی مذاکره جمعی را دوباره برقرار سازد.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

این مطالعه موردی نشان می‌دهد که چگونه ورشکستگی مالی یکی از شوراهای محلی بریتانیا، فرصتی برای احیای نقش چانه‌زنی اتحادیه‌های کارگری فراهم کرد. این تجربه نشان می‌دهد که واکنش راهبردی اتحادیه در برابر بی‌ثباتی روابط کاری چگونه توانست به بازسازی ساختار درونی، گسترش دموکراسی در اتحادیه و نهایتاً نوسازی آن کمک کند و زمینه بهبود شرایط کار را نیز فراهم سازد. تحولات در چهار مرحله رخ داد: در دو مرحله نخست (۲۰۱۳ تا ۲۰۱۶)، بیشتر خدمات شورا به شرکت‌های خصوصی واگذار شد و نفوذ اتحادیه به حاشیه رفت. در دو مرحله بعدی (۲۰۱۷ تا ۲۰۲۱)، با بروز بحران مالی، استعفای مدیر ارشد و ادغام شوراها، روند خصوصی‌سازی معکوس شد و خدمات دوباره به بخش عمومی بازگشت. این دوره فرصتی برای بهبود شرایط کاری، هماهنگ‌سازی موثر حقوق و مزایا و بازگشت به مذاکره جمعی ملی فراهم کرد. نقش دبیر تمام‌وقت اتحادیه در این روند تعیین‌کننده بود. او با تسلط بر قوانین و رویه‌های کاری در سازمان‌ها و نزد کارفرمایان مختلف، توانست مذاکرات را هدایت کند و ساختار شعبه‌های محلی اتحادیه را از ۱۰ شعبه به دو شعبه منسجم ادغام نماید. این تحول موجب شد تا اتحادیه از حاشیه‌نشینی به جایگاه مؤثر در تصمیم‌گیری‌های استخدامی، ارزیابی شغلی و سیاست‌های منابع انسانی بازگردد.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

در مرحله چهارم، شورای شهرستانی با حدود ۱۰ هزار کارمند منحل شد و هفت شورای کوچک‌تر در سه نهاد محلی جدید ادغام شدند. این مطالعه بر واکنش اتحادیه بزرگ خدمات عمومی بریتانیا، یعنی یونی‌سان (UNISON) تمرکز دارد. شعبه اتحادیه در شورای اصلی بیش از پنج‌هزار عضو داشت و شعبه‌های کوچک‌تر بین صد تا سیصد عضو. در مرحله دوم، برون‌سپاری خدمات دولتی به بخش خصوصی موجب نوسازی رهبری اتحادیه و در پیش‌گرفتن رویکردی انتقادی‌تر در برابر مدیریت شد. در این مرحله تمرکز بر مشارکت اعضا و دموکراسی مشورتی بود. همین بازسازی باعث شد که شعبه اصلی اتحادیه در مراحل بعدی، یعنی سوم و چهارم، آمادگی و توان بیشتری برای مقابله با بحران‌ها و سازمان‌دهی دوباره داشته باشد.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

در مدت کوتاهی، شعبه اتحادیه در شورای شهرستان با دو بحران بزرگ روبرو شد. نخست، در سال ۲۰۱۳ شورا کنترل مالی خود را از دست داد و تصمیم گرفت خدمات داخلی را به چهار شرکت مستقل واگذار کند، اما اتحادیه‌ها به دلیل ناکارآمدی این سیاست‌ها و تداوم سیاست ریاضت اقتصادی با آن مخالفت کردند. پس از ورشکستگی شورا، در مرحله سوم خدمات دوباره به بخش عمومی بازگشت و ساختار جدیدی با دو نهاد اصلی و یک سازمان ویژه خدمات کودکان شکل گرفت. این تحولات چالش‌های جدی برای سازمان اتحادیه ایجاد کرد، زیرا ساختار نمایندگی از هم گسست و تعداد کارفرمایان و وضعیت استخدامی تغییر یافت. در مرحله چهارم، ۱۰ شعبه محلی پیشین در دو شعبه جدید ادغام شدند، اما شعبه‌های کوچک‌تر نگران دموکراسی درونی و کمبود منابع بودند.

ورشکستگی شورا سه نوع بی‌ثباتی به همراه داشت: نخست، تضعیف و پراکندگی اعضای اتحادیه به دلیل خصوصی‌سازی بخشی از خدمات؛ دوم، ناهماهنگی در پوشش مذاکرات جمعی میان شعبه‌های مختلف؛ و سوم، ترکیب جدید کارکنان که شامل نیروهای درون‌سازمانی و برون‌سپاری شده بود و خطر خصوصی‌سازی بیشتر را در کنار فرصتی برای بازگرداندن خدمات به بخش عمومی پدید آورد.

۴. انواع آزمون‌گری

در مراحل اول و دوم، تقریباً همه خدمات عمومی برون‌سپاری، و کارکنان این بخش‌ها به شرکت‌های موسوم به شرکت‌های منافع اجتماعی منتقل شدند. دبیر اتحادیه یونی‌سان با وجود مخالفت‌های داخلی، امیدوار بود این ساختار تازه مشکلات مالی را حل و شغل‌ها را حفظ کند، اما برخلاف انتظار وی، این سیاست باعث تضعیف انسجام و دشواری‌های سازمانی شد. در مرحله دوم، تغییر در رهبری محلی و اتخاذ موضعی انتقادی در برابر خصوصی‌سازی، جایگاه اتحادیه را تقویت کرد و پس از شکست سیاست برون‌سپاری، اعتبار و نفوذ بیشتری به آن بخشید. در مرحله چهارم، روند خصوصی‌سازی کاملاً معکوس شد: شرکت‌های منافع اجتماعی منحل و دو نهاد جدید تشکیل شدند و خدمات دوباره به بخش عمومی بازگشت. چالش اصلی اتحادیه در این مرحله، بازگرداندن کارکنان به پوشش مذاکرات جمعی بود، زیرا بیشتر آنان در قالب قراردادهای محلی با شرایط متفاوت کار می‌کردند.



۵. روند آزمون‌گری

برای شعبه اتحادیه یونی‌سان تحولات مراحل سوم و چهارم هم تهدید بود و هم فرصت. فرصت از آن‌جا ناشی می‌شد که کارفرمایان جدید، برای پرهیز از تنش‌های صنفی، تمایل به همکاری داشتند؛ اما مشکلات فراوانی هم وجود داشت و چالش اصلی اتحادیه، توان پیشبرد برنامه‌هایش بود. در این دوره، نقش دبیر منطقه‌ای اتحادیه بسیار کلیدی بود. او با رویکردی سنتی، ضمن مدیریت اختلافات داخلی، مذاکرات مستقیم با کارفرمایان جدید را هدایت کرد و بر لزوم بازگرداندن نظام چانه‌زنی جمعی به سطح ملی و گسترش پوشش آن تاکید داشت.

۶. اثرات آزمون‌گری

بازسازی و تمرکز دوباره ساختارهای محلی دولت و اتحادیه در مرحله چهارم، نتایج مثبتی به همراه داشت. نخست این‌که اتحادیه یونی‌سان با استفاده از فرصت مذاکرات اولیه توانست کارکنان پیشین شورای شهرستان را دوباره زیر پوشش چانه‌زنی ملی بازگرداند؛ زیرا چانه‌زنی محلی باعث کاهش عضویت و گسترش قراردادهای موقت شده بود. دبیر منطقه‌ای نقش مهمی در این روند و هماهنگی میان شورا و شعبه‌های کوچک‌تر ایفا کرد. دوم این‌که، اتحادیه موفق شد پایان برون‌سپاری خدمات را در مواردی که امکان ارائه خدمات در درون سازمان وجود داشت، در مذاکرات بگنجاند و همین امر فشار بر سایر کارفرمایان را افزایش داد. سوم این‌که، این روند فرصتی برای بهبود شرایط کاری از جمله یکسان‌سازی حقوق و مزایا، ارزشیابی شغلی، مدیریت حضور و غیاب و رویه‌های انضباطی ایجاد کرد. با توجه به دانش و اطلاعات ناکافی کارفرمایان از وضعیت کارکنان، اتحادیه توانست دستور کار مذاکرات را در دست بگیرد و در گفت‌وگوها دست بالا را داشته باشد. چهارم این‌که نفوذ محدود پیشین اتحادیه جای خود را به قدرت چانه‌زنی مؤثر داد و تغییرات چشمگیری در سیاست‌های مربوط به منابع انسانی پدید آمد. نقش دبیر منطقه‌ای و دانش گسترده او از قوانین و شرایط کاری در این موفقیت حیاتی بود.

با این حال، چالش اصلی اتحادیه، هماهنگ‌سازی بیشتر پرداخت‌ها و مزایا و جذب نیروهای بازگشته به بخش عمومی است، اما تجربه‌های اخیر توان چانه‌زنی و موقعیت راهبردی آن را به مراتب تقویت کرده است.



۷. نتیجه‌گیری

این مطالعه نمونه‌ای از بازگشت به وضع مقررات و احیای روابط کاری را در تضاد کامل با حدود ۴۰ سال سیاست خصوصی‌سازی خدمات عمومی، نشان می‌دهد. شورای شهرستانی که پیش‌تر با اجرای سیاست‌های نئولیبرالی، خدمات و نیروی انسانی را تکه‌تکه کرده و اتحادیه‌ها را تضعیف کرده بود، در نهایت بر اثر کاهش بودجه ملی و ناتوانی در افزایش درآمد از مالیات محلی ورشکست شد. در روند بازسازی، ساختار جدیدی برای کارفرمایان محلی شکل گرفت که در صورت موفقیت می‌تواند الگویی برای بازسازمان‌دهی گسترده‌تر خدمات عمومی باشد. این مطالعه نقش حیاتی رهبری اتحادیه را برجسته می‌کند. در مراحل اول و دوم، اهمیت رهبری آگاه به مسائل سیاسی در مقابله با برون‌سپاری‌ها مشخص شد، و در مرحله چهارم، نقش کارکنان تمام‌وقت در مذاکرات و حمایت از شعبه‌های محلی اتحادیه در دوران گذار تعیین‌کننده بود.

از این مطالعه، چهار نتیجه اصلی به دست می‌آید:

۱. خدمات عمومی در چارچوب ایدئولوژی نئولیبرال و با تکیه بر راه‌حل‌های بازاری اداره می‌شدند، و این مورد نمونه‌ای از افراط در خصوصی‌سازی و سپس بازگشت از آن است.
۲. بازگشت از سیاست‌های نئولیبرال منجر به گسترش چانه‌زنی جمعی برای کارکنان بخش‌های پیش‌تر واگذار شده شد تا همه کارمندان دوباره تحت پوشش مقررات استخدای ملی قرار گیرند.
۳. رهبری محلی فعال و همراهی کارکنان حرفه‌ای زمینه مشروعیت و انسجام در چانه‌زنی و سازمان‌دهی داخلی را فراهم کرد.
۴. در نهایت، این تجربه نشان داد که راهبرد و رهبری مؤثر اتحادیه‌ها، با استفاده از ابزارهای اخلاقی، سیاسی و حقوقی، می‌تواند سطح نمایندگی کارگران و شرایط «کار بهتر» را در بخش عمومی ارتقا دهد.



فصل ۵:

پل زدن:

تشکیل ائتلافی از اتحادیه‌ها به منظور بهبود شرایط کاری کارگران بخش کشاورزی در ولز

لئون گوبرمن و مارکو هاپتمایر

مقدمه

در این مطالعه، ایجاد نهاد تازه‌ای برای تنظیم دستمزد کارگران بخش کشاورزی در ولز بررسی می‌شود. نام این نهاد «هیئت مشورتی کشاورزی» است و مسئولیت تعیین حداقل دستمزد قانونی و شرایط کاری کارکنان این بخش را برعهده دارد. تشکیل این نهاد حاصل ائتلافی میان اتحادیه یونایت (UNITE)، دولت ولز و دو حزب سیاسی (حزب کارگر و حزب پلاید کامری که حزب ملی‌گرای ولز است) بود و تنها نهاد منطقه‌ای تعیین‌مزد در بریتانیا از سال ۱۹۹۹ به شمار می‌رود. این تجربه نشان می‌دهد که در شرایط کاهش قدرت و شمار اعضای اتحادیه‌ها، می‌توان از طریق همکاری با نهادهای دولتی و بازیگران دارای منابع، مانند دولت محلی ولز، اهدافی فراتر از ظرفیت درون‌سازمانی اتحادیه را محقق ساخت.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

در این مطالعه، تمرکز بر شکل‌گیری و فعالیت ائتلافی میان اتحادیه «یونایت»، دولت ولز و دو حزب سیاسی کارگر و پلاید کامری (حزب ولز) است که به ایجاد نهاد تازه‌ای در روابط کاری انجامید: «هیئت مشورتی کشاورزی ولز». این نهاد، حداقل دستمزد قانونی و شرایط کاری تمامی کارگران بخش کشاورزی در ولز را تعیین می‌کند و نمونه‌ای از همکاری مؤثر میان اتحادیه‌ها و نهادهای سیاسی محلی به شمار می‌رود.

این تجربه از سه جهت دارای اهمیت است: نخست، نشان می‌دهد که اتحادیه‌ها می‌توانند در شرایط خاص با نهادهای سیاسی منطقه‌ای ائتلاف کنند و بخشی از روابط کاری را احیا نمایند. ثانیاً، این هیئت نخستین نهاد صنعتی بخشی در بریتانیاست که پس از چند دهه وظیفه تنظیم دستمزدها را بر عهده دارد. ثالثاً، نشان می‌دهد که نهادهای ولزی چگونه در بستر سیاسی و نهادی متفاوت از سایر مناطق بریتانیا فرصت‌هایی تازه برای بازسازی و نوسازی اتحادیه‌ها فراهم می‌کنند. در نتیجه، این تجربه منجر به شکل‌گیری تنها نهاد منطقه‌ای تعیین‌مزد در بریتانیا پس از تاسیس پارلمان‌ها و مجالس محلی در سال ۱۹۹۹ شد. از آن پس، روابط کاری در بخش کشاورزی ولز با الگوی دوجانبه‌ای اداره می‌شود که معمولاً در نظام‌های اقتصادی هماهنگ‌تر دیده می‌شود، در حالی که در انگلستان، مقررات کمتری بر بخش کشاورزی حاکم است و کارگران کشاورزی از حمایت کمتری برخوردارند.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

هرچند کشاورزی تنها سه درصد از نیروی کار ولز را تشکیل می‌دهد، از نظر سیاسی اهمیت زیادی دارد. سه عامل در این میان نقش دارد: نخست، وابستگی این بخش به یارانه‌های دولتی که از سوی دولت ولز پرداخت می‌شود؛ دوم، اهمیت محلی آن، زیرا بیشتر مناطق ولز روستایی و کم‌جمعیت‌اند و کشاورزی در برخی مناطق تا ۱۲ درصد اشتغال را دربرمی‌گیرد؛ و سوم، عامل فرهنگی، زیرا نیمی از کارگران کشاورزی به زبان ولزی سخن می‌گویند (در مقایسه با حدود یک‌پنجم جمعیت کل) و معمولاً حامی خودمختاری بیشتر هستند. در ولز دو اتحادیه کشاورزی فعال‌اند: اتحادیه ملی کشاورزان ولز که بخشی از سازمان سراسری بریتانیاست، و اتحادیه کشاورزان ولز که سال‌ها پیش به دلیل نادیده‌گرفته‌شدن مسائل خاص ولز تاسیس شد.



زمینه این تجربه به تصمیم دولت بریتانیا در سال ۲۰۱۰ برای انحلال «هیئت دستمزدهای کشاورزی» بازمی‌گردد. هیئت دستمزدهای کشاورزی نهادی دوجانبه بود که نمایندگان کارفرمایان و کارگران در آن حداقل دستمزد کارگران کشاورزی را در شش سطح مهارتی تعیین می‌کردند. این هیئت آخرین بازمانده از شوراهای مزدی بود که زمانی در بریتانیا شرایط کاری را در بخش‌هایی که اتحادیه‌ها حضور کمتری داشتند، تنظیم می‌کردند. اتحادیه «یونایت» که نماینده کارگران در بخش‌های مختلف از جمله کشاورزی است، ساختاری سراسری اما با دفاتر منطقه‌ای دارد و در ولز در چارچوب مشخصی با نهادهای سیاسی مستقل فعالیت می‌کند. این اتحادیه با حزب کارگر (حزب حاکم در دولت ولز) ائتلافی تشکیل داد. دولت ولز که اعضای این پارلمان محلی ولز انتخاب می‌شوند، مسئول حوزه‌های واگذارشده‌ای مانند کشاورزی، سلامت، آموزش و محیط زیست است. هدف این ائتلاف این بود که نظام تعیین حداقل دستمزد کشاورزان در ولز را حفظ کند؛ حتی پس از آنکه دولت مرکزی بریتانیا هیئت مشابه را در سطح انگلستان و ولز منحل کرد.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های ناشی از انحلال هیئت‌های دستمزد که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

در سال ۲۰۱۰، دولت محافظه‌کار بریتانیا انحلال «هیئت دستمزدهای کشاورزی» را اعلام کرد. توجیه دولت بر پایه استدلال‌های نئولیبرالی رایج بود: اینکه کاراین هیئت با تصمیم‌های قانونی دولت در تعیین «حداقل دستمزد ملی» که برای همه صنایع اعمال می‌شد تداخل دارد، برای بخش کشاورزی هزینه‌زا است، و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. در واکنش، اتحادیه «یونایت» استدلال کرد که بیشتر کارگران بخش کشاورزی از سطح دستمزدهای بالاتری (در درجات دو تا شش) نسبت به حداقل دستمزد قانونی برخوردار بودند و انحلال این هیئت باعث سقوط دستمزدها به پایین‌ترین سطح ممکن می‌شود، زیرا فشار قیمت از سوی سوپرمارکت‌ها و صنایع غذایی به کشاورزان منتقل خواهد شد و آنان نیز دستمزدها را کاهش خواهند داد. اتحادیه، این اقدام را مسئله‌ای اجتماعی و عدالت‌محور دانست، به‌ویژه در ولز که حزب کارگر آن از سال ۱۹۲۲ تاکنون در همه انتخابات پارلمانی بریتانیا بیشترین کرسی‌ها را به دست آورده است و از زمان تشکیل مجلس محلی در ۱۹۹۹ نیز همواره بیشترین تعداد آراء را به خود اختصاص داده است.



۴. انواع آزمون‌گری

این تجربه نوآوری دو مرحله داشت: نخست تشکیل ائتلافی کارآمد و سپس ایجاد نهادی جدید برای تنظیم دستمزد کشاورزان در ولز از طریق این ائتلاف. هرچند دولت ولز بازیگر اصلی و صاحب منابع بود، اتحادیه یونایت نقش کلیدی در قانع کردن این دولت ایفا کرد تا از بی‌تفاوتی اولیه نسبت به تصمیم دولت بریتانیا در انحلال هیئت دستمزدهای کشاورزی فاصله بگیرد و در جهت ایجاد نهادی مستقل در ولز گام بردارد.

در پی اعلام تصمیم دولت بریتانیا برای انحلال این هیئت در سال ۲۰۱۰، یونایت ابتدا تلاش کرد دولت مرکزی را از این اقدام بازدارد و در عین حال دولت ولز را متقاعد سازد که نظام تعیین مزد کشاورزی را در قلمرو خود حفظ کند. این اتحادیه استدلال خود را بر پایه عدالت اجتماعی بنا کرد و هشدار داد که حذف نظام مشترک تنظیم مزد، کارگران را در معرض خطر سقوط دستمزدها قرار می‌دهد. دولت ولز که در آن زمان ائتلافی از حزب کارگر و حزب ملی‌گرای پلاید کامری بود، ابتدا مخالفتی نشان نداد. اما پس از انتخابات ۲۰۱۱ و روی کار آمدن دولت کارگر در ولز، یونایت کارزار جدیدی را آغاز کرد و با تاکید بر تقابل دیدگاه‌های دولت ولز و دولت محافظه‌کار بریتانیا، خواستار حفظ نظام تعیین مزد شد. این کارزار دو مسیر داشت: نخست، فعالیت رسانه‌ای و عمومی برای نشان دادن بی‌توجهی دولت مرکزی به خودگردانی ولز و بی‌احترامی به حقوق کارگران؛ دوم، نفوذ مستقیم در حزب کارگر از طریق شرکت فعالان اتحادیه یونایت در کنفرانس‌های حزبی و طرح موضوع دستمزد کشاورزان.

با افزایش حمایت‌های سیاسی، آگاهی عمومی نسبت به پیامدهای اجتماعی انحلال هیئت نیز افزایش یافت. در نهایت، حزب ملی‌گرای پلاید کامری نیز با دیدگاهی مبتنی بر گسترش اختیارات سیاسی ولز، موضع خود را تغییر داد و به این ائتلاف پیوست. بدین ترتیب، یونایت توانست با پیوند دادن اهداف و آرمان‌های خود و دو حزب سیاسی مزبور، یعنی عدالت اجتماعی، راه‌حل‌های سیاسی متمایز، و خودمختاری ولز، زمینه شکل‌گیری ائتلافی مشترک را برای ایجاد نهاد جدید تنظیم دستمزدها فراهم کند.



۵. روند آزمون‌گری

اتحادیه یونایت و دولت کارگر ولز هسته اصلی این ائتلاف بودند، اما هدف نهایی ایجاد نهادی برای تنظیم دستمزد کشاورزی با حمایت حزب ملی‌گرای پلاید کامری نیز تقویت شد، امری که هم پشتیبانی را افزایش داد و هم مخالفت‌ها را کاهش داد. یونایت با ایجاد پیوند میان دیدگاه‌ها و منافع مختلف، این ائتلاف را شکل داد. دولت ولز و حزب پلاید کامری نقش مهمی در جلب حمایت عمومی و مهار مخالفت‌ها داشتند و دولت ولز منابع لازم را برای تحقق اهداف ائتلاف به‌کار گرفت. با بسیج نیروها از طریق چارچوب‌سازی یونایت، اعضای ائتلاف فرایند آزمایش و اجرا را در سه مرحله پیش بردند:

مرحله نخست: در این مرحله، تمرکز بر کاهش مخالفت کارفرمایان بود. «ان‌اف‌یو ولز» (اتحادیه ملی کشاورزان) با حفظ حداقل دستمزد در ولز مخالف بود و آن را غیرضروری می‌دانست، زیرا معتقد بود حداقل دستمزد ملی بریتانیا جایگزین آن شده است. اما پس از سال ۲۰۱۱، به‌دلیل حمایت دولت ولز و پلاید کامری، این مخالفت عملاً تضعیف شد. از آنجا که بسیاری از مزارع از یارانه‌های دولت ولز بهره‌مند بودند و بخش بزرگی از رای‌دهندگان پلاید کامری نیز در مناطق روستایی بودند، مخالفت مداوم برای کشاورزان به‌صرفه نبود. در نتیجه، اتحادیه کارفرمایان در انزوا قرار گرفت، در حالی که اتحادیه دیگر کشاورزان (FUW) به‌طور کامل از تعیین دستمزد و تشکیل نهاد جدید حمایت کرد.

مرحله دوم: مرحله دوم، ورود به دعوای حقوقی بود. پس از شکل‌گیری ائتلاف، دولت ولز با رهبری آن، علیه دولت مرکزی بریتانیا در دیوان عالی کشور اقامه دعوی کرد. در میانه سال ۲۰۱۳، دو قانون متعارض در ولز وجود داشت: یکی مصوب پارلمان ولز که نظام تعیین مزد را حفظ می‌کرد و دیگری مصوب پارلمان بریتانیا که آن را لغو کرده بود. دیوان عالی در نهایت به نفع دولت ولز رای داد و اعلام کرد که در زمینه‌های واگذارشده‌ای مانند کشاورزی، اختیارات و مصوبات پارلمان ولز بر پارلمان بریتانیا اولویت دارد.

مرحله سوم: آخرین مرحله، تاسیس نهاد جدید «هیئت مشورتی کشاورزی ولز» بود نهادی ویژه برای تنظیم دستمزدها و شرایط کاری کارگران کشاورزی در ولز.



۱. اثرات آزمون‌گری

نتایج این تجربه نوآورانه سه جنبه اصلی داشت:

اول برای اتحادیه یونایت. این تجربه باعث شد اتحادیه یونایت نقش خود را در تعیین دستمزد کشاورزی در ولز حفظ کند، در حالی که در انگلستان این نقش از بین رفته است. دولت ولز هفت عضو «هیئت مشورتی کشاورزی» را منصوب می‌کند: دو نفر از اتحادیه یونایت، دو نفر از انجمن‌های کارفرمایی و سه نفر مستقل. در این هیئت، مذاکرات بر پایه «چانه‌زنی آونگی»^۷ انجام می‌شود؛ یعنی هر دو طرف پیشنهاد خود را ارائه می‌کنند و یکی از آنها به‌عنوان نتیجه نهایی پذیرفته می‌شود.

دوم این که سطح حداقل دستمزد در ولز برای بیشتر کارگران کشاورزی بالاتر از انگلستان تعیین شد. امروزه حدود ۱۳,۶۰۰ کارگر کشاورزی بیشترشان در پایه‌های دو و بالاتر دستمزد زیر پوشش این نظام جدید قرار دارند. در مقابل، در انگلستان تنها «حداقل دستمزد ملی» مصوب دولت بریتانیا اعمال می‌شود که سطح آن تقریباً با دستمزد پایه یک در ولز برابر است.

سوم این که این تجربه موجب واگرایی نهادی در روابط شغلی کشاورزی در بریتانیا شد. در ولز، همچون اسکاتلند و ایرلند شمالی، روابط کار کشاورزی از طریق سازوکارهای دوجانبه تنظیم می‌شود، در حالی که در انگلستان تمامی نظام‌های سراسری حمایت از کارگران در بخش کشاورزی ملغی شده‌اند. «هیئت مشورتی کشاورزی ولز» نخستین نهاد صنفی-بخشی برای تنظیم مزد در بریتانیا پس از انحلال شوراهای مزد در دهه ۱۹۴۰ است. این واگرایی بخشی از رویکرد متمایز حکمرانی در ولز است که دولت این کشور آن را در برابر دولت مرکزی لندن برجسته می‌کند. رودری مورگان، نخست‌وزیر ولز، این تفاوت را نخستین بار در سال ۲۰۰۲ به طور عمومی با لفظ «فاصله روشن ایدئولوژیک»^۸ از لندن مطرح کرد؛ تفاوتی که پس از ۲۰۱۰، با روی کار آمدن دولت‌های محافظه‌کار در بریتانیا، بیش‌ازپیش به نماد استقلال سیاسی و اقتصادی ولز تبدیل گردید.

7. pendulum bargaining

۸. "clear red water": این ترکیب که تحت اللفظی به معنای «فاصله واضح» است، اصطلاحی برگرفته از دریانوردی به معنای وجود فاصله آبی بین دو شناور است و اکنون به یک ترم سیاسی در ادبیات انگلیسی بدل شده.



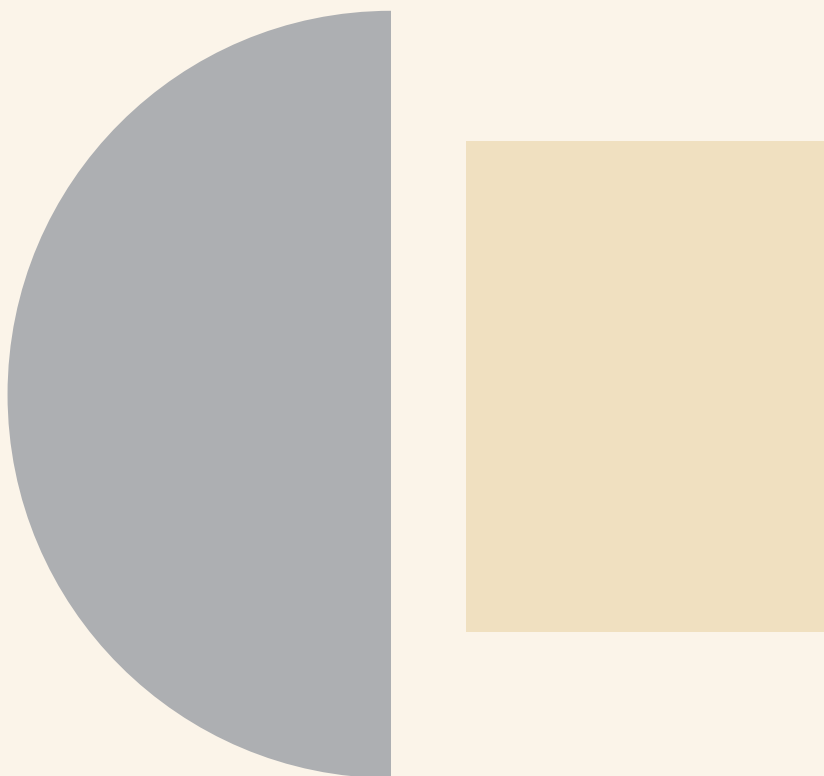
۷. نتیجه‌گیری

این مطالعه نشان می‌دهد که در شرایط کاهش قدرت و پایین بودن سطح عضویت در اتحادیه‌ها، دستیابی به اهدافی فراتر از چارچوب سازمانی خود، از طریق ائتلاف با نهادهای قدرتمند و دارای منابع از جمله نهادهای نیمه‌دولتی مانند دولت ولز، می‌تواند مؤثر باشد. همچنین نشان می‌دهد که اتحادیه‌ها می‌توانند با تنظیم و پیوند دادن چارچوب‌های تفسیری خود با منافع دیگر بازیگران، ترجیحات سیاسی آنان را تغییر دهند و ائتلافی قدرتمند برای تحقق اهداف اصلی خود بسازند.

هرچند زمینه‌های قانونی ویژه‌ای که این نوع تجربه را در ولز ممکن ساخت تا حدی بسته شده‌اند، این مورد همچنان ظرفیت بالقوه اتحادیه‌ها برای ایجاد نهادهای تنظیم‌گر محلی در برابر روند فزاینده آزادسازی اقتصادی در کشورهایی مانند بریتانیا را آشکار می‌کند. در نهایت، در ساختارهای کوچک حکمرانی همچون ولز، دو پدیده دیده می‌شود: نخست، احساس آسیب‌پذیری در برابر نیروهای بیرونی که گرایش به همکاری اجتماعی میان گروه‌ها را تقویت می‌کند؛ و دوم، مقیاس کوچک و تمرکز نهادی که تعامل و گفت‌وگوی نخبگان را افزایش می‌دهد. این دو عامل، همراه با پیوندهای اجتماعی قوی در پایتخت ولز (کاردیف)، محیطی فراهم کرده‌اند که در آن شکل‌گیری و موفقیت ائتلاف‌های اجتماعی-سیاسی تسهیل می‌شود.



مواجهه با اقتصاد قطعه‌واره گیگ [مشارکتی]





فصل ۶

بازگشت به فرستنده:

چگونه یک اتحادیه پستی کانادایی، مجموعه راهبردهای خود را برای ارتباط با کارگران پلتفرمی نوسازی کرد.

رائول گِبرت

مقدمه:

اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا (CUPW) در سال ۲۰۱۹ موفق شد نخستین رای رسمی تشکیل اتحادیه در یک شرکت بزرگ بین‌المللی خدمات ارسال و تحویل غذا (شرکت فودورا) را به دست آورد. این موفقیت با ترکیب روش‌های خلاقانه سازمان‌دهی در سطح محلی و راهبردی گسترده در حوزه حقوقی و ارتباطی به دست آمد. گرچه فودورا بعدها از بازار کانادا خارج شد، این تجربه زمینه‌ای شد برای رسمیت‌یافتن اتحادیه‌های کارگران پلتفرمی دیگر و تداوم فعالیت انجمن محلی «فودسترز یونایتد» به عنوان شبکه‌ای حمایتی برای پیک‌های غذا در تورنتو.



۱. مروری مختصر بر مورد آزمون‌گری

در پاییز ۲۰۱۹ اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا نقش تعیین‌کننده‌ای در کسب نخستین رای تشکیل اتحادیه در یک شرکت بین‌المللی تحویل غذای کانادا (فودورا) ایفا کرد. این اتحادیه برخلاف بسیاری از اتحادیه‌های سنتی، با استفاده از روش‌های خلاقانه سازمان‌دهی در سطح محلی و راهبردی گسترده در حوزه حقوقی و ارتباطات، توانست مدل تجاری شرکت‌های پلتفرمی را که بر خدمات پیمانکاران به اصطلاح خویش‌فرما یعنی پیک‌ها متکی بود، به چالش بکشد. هرچند فودورا در نهایت از بازار کانادا خارج شد، اما اقدامات حقوقی این اتحادیه راه را برای رسمیت‌یافتن اتحادیه‌های کارگران پلتفرمی دیگر هموار کرد. در عین حال، انجمن محلی «فودسترز یونایتد» به فعالیت خود به‌عنوان شبکه‌ای حمایتی برای پیک‌های دوچرخه‌سوار تورنتو ادامه داد و مسیر تازه‌ای در استراتژی اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا گشود. انتظار می‌رود موفقیت‌های مشابه در اقتصاد پلتفرمی کانادا در آینده‌ای نزدیک تکرار شود.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا در سال ۱۹۶۵ به‌عنوان اتحادیه‌ای دولتی برای کارگران اداره پست شکل گرفت. اداره پست کانادا که در ابتدا یک اداره دولتی بود در سال ۱۹۸۱ به یک شرکت دولتی تبدیل شد و در طول دهه ۱۹۸۰، چندین مؤسسه و شرکت دیگر نیز در آن به‌طور اجباری ادغام شدند. در نتیجه، اتحادیه عضویت خود را به نامه‌رسان‌ها، کارکنان فنی (مکانیک و برق‌کار) و بعدها به کارکنان پست روستایی و حومه گسترش داد. در سال‌های اخیر، دامنه فعالیت آن به کارگران بخش خصوصی مانند نظافت‌چی‌ها، رانندگان، مکانیک‌ها، پیک‌ها و کارگران انبار نیز رسیده است و اکنون حدود ۶۰ هزار عضو دارد. این اتحادیه از فعال‌ترین و پیشروترین اتحادیه‌های کانادا به‌شمار می‌رود و همواره در چانه‌زنی‌های جمعی و سیاست‌های اجتماعی مترقی نقش مؤثری داشته است.

در این مطالعه موردی، اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا با شرکت بین‌المللی تحویل غذای فودورا (زیرمجموعه شرکت آلمانی Delivery Hero) وارد چالش شد. فودورا از سال ۲۰۱۵ با خرید یک شرکت کانادایی فعالیت خود را آغاز کرد و تا سال ۲۰۱۹ با بیش از سه‌هزار رستوران در شهرهای مختلف کانادا حدود ۱۵ درصد از بازار را در اختیار گرفت.



شایان ذکر است که کل بازار تحویل غذا در محل در دوران پیش از همه‌گیری کرونا معادل یک و نیم میلیارد دلار کانادا بود. در زمان همه‌گیری کرونا در سال ۲۰۲۰، حجم بازار تحویل غذا تقریباً دو برابر شد و مسائل ایمنی و بهداشتی جدیدی برای پیک‌ها به وجود آمد که خود زمینه‌ساز موج تازه‌ای از سازمان‌دهی کارگری شد.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

ظهور و گسترش خدمات تحویل غذای مبتنی بر اپلیکیشن در بازار کانادا سه نوع اختلال ایجاد کرد:

نخست، تغییر در مدل کاری و ساختار پرداخت‌ها؛ دوم، خلاهای گسترده در پوشش ایمنی و بهداشت شغلی؛ و سوم، طبقه‌بندی نادرست کارگران تحت‌عنوان پیمانکار مستقل و خویش‌فرما اصلی‌ترین چالش برای کارگران کانادایی ماهیت فناورانه دارد: شرکت‌های اپلیکیشن با استفاده از نرم‌افزار، کنترل کامل بر مسیرها، نرخ پرداخت، زمان‌بندی کار و حتی رفتار کارگران دارند؛ مشابه وضعیتی که در صنعت تاکسی اینترنتی مانند اوبر یا لیفت دیده می‌شود. این شرکت‌ها بخشی از هزینه هر سفارش را برای خود نگه می‌دارند و فشار مالی شدیدی بر رستوران‌ها و پیک‌ها وارد می‌کنند. از نظر حقوقی نیز دو مسئله بزرگ وجود دارد: نخست، بسیاری از پیک‌ها تحت پوشش بیمه‌های ایمنی شغلی عمومی قرار نمی‌گیرند، چون به‌عنوان پیمانکار مستقل شناخته می‌شوند؛ دوم، این طبقه‌بندی نادرست باعث می‌شود آنان از حقوق کارمندی، نمایندگی صنفی و چانه‌زنی جمعی محروم بمانند مشکلی که در سایر کشورها نیز رایج است. پیک‌های دوچرخه‌سوار دچار مشکلات مضاعفی هستند چون هم با انواع خطرات شغلی روبرو می‌شوند و هم بر خلاف پیک‌هایی که با اتومبیل کار می‌کنند، داشتن بیمه برای‌شان اجباری نیست و در زمستان‌های سخت کانادا، حوادث و آسیب‌های زیادی تجربه می‌کنند.



۴. انواع آزمون‌گری

این مطالعه دو نوع تجربه‌گرایی را بررسی می‌کند. نخست، مسئله طبقه‌بندی کارگران پلتفرمی به‌عنوان «پیمانکار مستقل و خویش‌فرما» که محور یکی از مهم‌ترین مباحث این پرونده است. طبق قوانین کار در کانادا (از جمله در ایالت انتاریو) علاوه بر کارمند استخدامی و پیمانکار مستقل، نوع سومی از اشتغال نیز به رسمیت شناخته شده که آن را «پیمانکار وابسته» می‌نامند. این گروه، از نظر حقوقی بین دو دسته پیشین قرار می‌گیرد. اتحادیه‌های کارگری کانادا، تلاش کردند با ثبت کارگران طرف قرارداد اوبر و فودورا در یک گروه میانی از مزایایی چون حق چانه‌زنی جمعی و پوشش‌های ایمنی شغلی بهره‌مند شوند، هرچند همچنان از نظر قراردادی «مستقل» به حساب آیند. تجربه‌آزمایی دوم، نوآوری در مدل سازمان‌دهی بود. اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا در روند تشکیل اتحادیه در فودورا رویکردی غیرمتمرکز اتخاذ کرد و به سازمانی مردمی به نام یونایتد فودستر کمک‌های تخصصی و مالی ارائه داد اما فضای خلاقیت آنها برای انواع فعالیت‌ها را تنگ نکرد. این گروه از میان پیک‌های دوچرخه‌سوار شکل گرفت و به‌جای تمرکز بر مذاکرات رسمی کارگری، بر کمک‌های متقابل، حمایت اجتماعی و شبکه‌سازی میان کارگران تکیه داشت. این سازمان در واقع بیشتر به یک انجمن پشتیبانی شبیه بود تا یک اتحادیه سنتی.

۵. روند آزمون‌گری

در سال ۲۰۱۹، موج اصلی تشکیل‌یابی کارگران پلتفرمی در میان پیک‌های دوچرخه‌سوار شکل گرفت. این گروه دارای هویت جمعی قوی و اغلب مهاجران جوان و مرد بودند. حوادث کاری جدی و بی‌توجهی مدیران فودورا به این موضوع باعث شد مسئله طبقه‌بندی نادرست کارگران در مرکز توجه قرار گیرد و انگیزه‌ای برای سازمان‌دهی منسجم‌تر ایجاد شود. فودسترز یونایتد دامنه فعالیت خود را فراتر از کمک‌های خودیاری برد و سمینارهایی درباره ایمنی، قوانین مالیاتی و حتی استفاده از امکانات عمومی برای کارگران برگزار کرد. پیش از آن، تلاش برای همکاری با یک اتحادیه صنعتی سنتی شکست خورده بود، زیرا اتحادیه حاضر نبود منابع خود را صرف این گروه غیراستاندارد کند و فعالان نیز به رویکرد سنتی آن بی‌اعتماد بودند. با ورود اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا، مدل سازمان‌دهی غیرمتمرکز حفظ شد؛ اتحادیه منابع لازم را فراهم کرد و مشورت و راهنمایی را بر عهده گرفت ولی کنترل تصمیم‌گیری را در اختیار فعالان محلی گذاشت. این روش بسیار مؤثر بود و در نتیجه بیشتر پیک‌ها به عضویت اتحادیه درآمدند. هدف بعدی، گسترش دامنه فعالیت و جذب عضویت رانندگان خودرو در تورنتو و حومه بود.



علاوه بر پشتیبانی لجستیکی و ارتباطات رسانه‌ای، اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا استراتژی حقوقی دقیقی را پیگیری کرد. این پیگیری‌ها در ۲۵ فوریه ۲۰۲۰ نتیجه داد. در این تاریخ، هیئت روابط کار انتاریو رای داد که کارگران فودورا باید در رده «پیمانکاران وابسته» طبقه‌بندی شوند و این به معنای کسب حق رسمی چانه‌زنی جمعی بود. در گام نهایی، این جنبش با رانندگان اوبر در تورنتو و سپس با کارگران پلتفرمی در سراسر کانادا و حتی در سطح بین‌المللی (از جمله در آلمان، کشور مبدا شرکت مادر فودورا) پیوند برقرار کرد و شبکه‌ای فراملی از همبستگی کارگری پدید آورد.

۱. اثرات آزمون‌گری

شرکت مادر فودورا (دلیوری هیرو Delivery Hero) بلافاصله با درخواست ثبت اتحادیه مخالفت کرد و مدعی شد کارگران فودورا پیمانکار مستقل و در نتیجه خویش فرما هستند. هیئت روابط کار انتاریو در پاییز ۲۰۱۹ رای به برگزاری انتخابات داد، اما صندوق‌ها را تا تعیین وضعیت نهایی طبقه‌بندی کارگران مهر و موم کرد. شرکت همچنین خواستار گنجاندن رانندگان حومه در واحد چانه‌زنی شد، چون گمان می‌کرد در آن مناطق شانس بیشتری برای شکست دادن اتحادیه دارد.

نتیجه نهایی در ۱۶ ژوئن ۲۰۲۰ اعلام شد: کارگران، چه راننده و چه پیک، با ۸۸.۸ درصد آرا به نفع تشکیل اتحادیه رای دادند. اما درست پس از رای هیئت مبنی بر طبقه‌بندی آنان به عنوان «پیمانکاران وابسته»، فودورا اعلام کرد که از بازار کانادا خارج می‌شود. اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا شکایت خود را به دلیل رفتار ناعادلانه کاری پی گرفت و سرانجام در ۲۵ اوت ۲۰۲۰ به توافقی با شرکت دست یافت.

از نظر سازمانی، انجمن مردمی فودسترز یونایتد همچنان فعال است و از حمایت اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا بهره می‌برد. این جنبش، نسل جدیدی از سازمان‌دهندگان را وارد صفوف اتحادیه کرده و اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا را به پیش‌تاز جنبش کارگری کانادا تبدیل کرده است؛ داستانی که به تعبیر نویسندگان، یادآور «سیندرلا»ی اتحادیه‌هاست که به نظر می‌رسد در آینده نزدیک موج‌های تازه‌ای از تشکل‌یابی کارگران پلتفرمی در سراسر کانادا، با هدایت گروه‌های مردمی و پشتیبانی اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا آغاز شود.



۷. نتیجه‌گیری

نخستین درس این تجربه آن است که روایت‌سازی و برندسازی خلاقانه، متناسب با هویت و دغدغه‌های کارگران پلتفرمی، کلید نفوذ به بخش‌هایی از اقتصاد است که پیش‌تر هیچ اتحادیه‌ای در آن‌ها فعال نبوده است. رویکرد اتحادیه اجتماعی از راه ایجاد شبکه‌های حمایت متقابل و خدمات عملی متناسب با نیازهای متفاوت این گروه از کارگران، الگویی نو برای اتحادیه‌هایی فراهم کرده است که می‌خواهند از محدوده صنعتی سنتی خود فراتر روند.

دوم آن‌که فاصله‌گیری از قالب‌های نهادی و حقوقی سنتی (یعنی پذیرش مفهوم «پیمانکار وابسته» به جای «کارمند حقوق‌بگیر» لزوماً به زیان اتحادیه نیست. اتحادیه کارکنان خدمات پستی کانادا با تکیه بر تجربه تاریخی خود زمانی که توانست نمایندگی کارگران پست روستایی را به دست آورد نشان داد که این تغییر رویکرد می‌تواند گامی مؤثر در جهت نمایندگی نیروهای جدید کاری باشد. در نهایت، این تجربه اهمیت سرمایه‌های سازمانی و حقوقی موجود را برجسته می‌کند؛ منابعی که اگر به‌صورت خلاقانه تخصیص یابند، می‌توانند زمینه‌ساز نوآوری شوند. به بیان دیگر، می‌توان به سگ پیر هم حقه‌های تازه آموخت، به شرط آنکه هنوز دندان داشته باشد. اتحادیه‌ها اگر به دلیل رکود در صنایع سنتی منابع خود را از دست بدهند، دیگر توان انجام چنین تجربه‌های گران‌قیمتی را نخواهند داشت. با این حال، هزینه نکردن برای نوآوری در نهایت برایشان زیان‌بارتر است، زیرا کارگران جدید با هویت‌های جمعی تازه خودبه‌خود به‌سوی اتحادیه‌های سنتی نخواهند آمد.



فصل ۷

وقتی سندیکالیسم خرد با سندیکالیسم کلان تلاقی می‌کند

تجربه‌های نوآورانه و تعاملی اتحادیه در تقویت راهبردهای اتحادیه در مواجهه با خدمات پلتفرمی تحویل غذا در بلژیک

کورت فنداله

مقدمه

ظهور پلتفرم‌های تحویل غذای اینترنتی در بلژیک، قوانین کار تثبیت شده را به چالش کشیده و اتحادیه‌ها را واداشته تا درباره راهبردهای خود بازاندیشی کنند. این مطالعه ابتکارها و واکنش‌های آنان در برابر این پدیده را بررسی می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اتحادیه‌های کارگری در بلژیک به شیوه‌های گوناگون، از جمله لجستیکی و حقوقی، از پیک‌ها و انجمن‌های آنان حمایت کرده‌اند. در نتیجه، این شکل از سندیکالیسم خرد بر سندیکالیسم کلان نیز اثر گذاشته و به تقویت حقوق اجتماعی و قانونی موجود و تدوین حقوق جدید در سطح سیاست‌گذاری منجر شده است. در پایان، پژوهش نتیجه می‌گیرد که برای تحکیم و اجرای این مقررات، فشار توأمان از سوی سندیکالیسم خرد (در سطح پیک‌ها و انجمن‌های محلی) و سندیکالیسم کلان (در سطح اتحادیه‌های ملی) ضروری است.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

این مطالعه، ابتکارها و واکنش‌های اتحادیه‌های کارگری بلژیک نسبت به پیک‌های غذارسان پلتفرمی بین سال‌های ۲۰۱۷ تا اوایل ۲۰۲۲ را بررسی می‌کند. اتحادیه‌ها در این دوره به روش‌های مختلف از پیک‌ها و انجمن‌هایشان حمایت کرده‌اند. در سطح سندیکالیسم خُرد، فعالیت‌های روزمره‌ای انجام شد تا مستقیماً با پیک‌ها ارتباط بگیرند و آن‌ها را سازمان‌دهی کنند. اتحادیه‌ها با فراهم کردن پشتیبانی لجستیکی و کمک‌های عملی، به مقاومت جمعی پیک‌ها در برابر الگوی کاری ضعیف و بی‌ثبات پلتفرم‌ها یاری رسانده‌اند. در سطح کلان‌تر، اتحادیه‌ها از راهبردهای آشناتر سندیکالیسم کلان نیز بهره گرفته‌اند؛ اقداماتی مانند پیگیری‌های حقوقی و فشارهای سیاسی برای بهبود شرایط کاری و قراردادهای استخدامی پیک‌ها. هدف آن‌ها بیش از جذب اعضای جدید، بر سازمان‌دهی و مطالبه‌گری متمرکز بوده است، چرا که پرداخت منظم حق عضویت به دلیل ناپایداری شغلی و وضعیت متزلزل نیروی کار مهاجر برای بسیاری از پیک‌ها ممکن نیست. با این حال، نوظهور بودن پلتفرم‌های تحویل غذا و نقش نمادین آن‌ها در اقتصاد پلتفرمی باعث شده این بخش به نوعی آزمایشگاه هم در روش‌های سازمان‌دهی و هم در ساختارهای نهادی برای نوآوری اتحادیه‌های بلژیک تبدیل شود. نمونه بارز آن، ایجاد ساختار جدیدی به نام خویش‌فرمایان فریلنسرهای متحد (United Freelancers) در سال ۲۰۱۹ است. این تشکل، اتحادیه‌ای با ساختار پلتفرمی است که هدفش نمایندگی و حمایت از خوداشتغالان و فریلنسرهاست. با این حال، ماموریت آن فقط ارائه خدمات نیست، بلکه مقابله با پدیده خوداشتغالی صوری نیز هست؛ همان‌طور که در مورد پیک‌های غذا مشاهده می‌شود.



۲. اتحادیه‌ها و سایر نقش‌آفرینان دخیل

اگرچه داده‌های دقیقی از اندازه و گستره اقتصاد پلتفرمی در بلژیک وجود ندارد، اما پلتفرم‌های تحویل غذای آنلاین همراه با خدمات حمل‌ونقل اینترنتی (مانند تاکسی‌های اپلیکیشن‌ی)، درک عمومی از این پدیده را شکل داده‌اند. دو شرکت بین‌المللی دلیورو و اوبر ایتس (Uber و Deliveroo) در سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶ وارد بازار بلژیک شدند و با ایجاد فشار رقابتی، باعث ورشکستگی پلتفرم بومی این کشور شدند؛ درحالی‌که پلتفرم هلندی بیرون‌بر Takeaway.com که پیش‌تر در اقتصاد سنتی ریشه داشت، همچنان در بلژیک فعال است. ورشکستگی پلتفرم بومی در سال ۲۰۱۶ موجب شد گروهی از پیک‌ها نسبت به وضعیت شغلی نامطمئن خود آگاه شوند و شبکه‌ای غیررسمی به نام کلکتیو پیک‌ها (Collective Couriers) ایجاد کنند. این انجمن ابتدا حول علاقه به دوچرخه‌سواری شکل گرفت، اما به تدریج به بحث درباره شرایط کاری و دستمزدها پرداخت. پیک‌ها با اتکا به تجربه اتحادیه‌ها، مذاکراتی را برای امضای توافق‌نامه جمعی با دلیورو آغاز کردند. با این حال، این مذاکرات در سال ۲۰۱۸ به بن‌بست خورد، زیرا دلیورو با سوءاستفاده از تغییرات قانونی، وضعیت استخدامی پیک‌ها را به پیمانکار مستقل تغییر داد و دستمزد ساعتی را با پرداخت بر اساس هر سفارش جایگزین کرد.

از آنجا که نوع شغل پیک‌ها و وضعیت استخدامی‌شان با حوزه فعالیت چند اتحادیه مختلف تداخل داشت، نیاز به اجماع داخلی درباره نمایندگی آن‌ها وجود داشت. در نهایت، دو تشکل اصلی در این زمینه نقش ایفا کردند. یکی از آنها اتحادیه کارگران حمل‌ونقل بلژیک وابسته به فدراسیون عمومی کارگران سوسیالیست بلژیک و دیگری پلتفرم مشترک خویش‌فرمایان متحد (یونایتد فریلنسرز) وابسته به کنفدراسیون مسیحی اتحادیه‌های کارگری بلژیک بود. ساختار دوم، حاصل نوعی تجربه‌گرایی مشورتی در نمایندگی نیروی کار مستقل و خوداشتغال است و نه تنها فریلنسرها، بلکه کارگران پلتفرمی مانند پیک‌های گذارسان را نیز در بر می‌گیرد.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

همانند دیگر نقاط اروپا و جهان، ظهور پلتفرم‌های تحویل غذای آنلاین در بلژیک نظام تثبیت‌شده کار و اشتغال را به چالش کشیده است. اتحادیه‌های کارگری نسبت به مدل سازمانی این پلتفرم‌ها نگران‌اند؛ به‌ویژه رویکردی که با عنوان کارآفرینی خرد معرفی می‌شود و چیزی نیست جز مدیریت الگوریتمی و غیرشفاف برای کنترل نیروی کار، و همچنین ترفندهای قانونی برای کاهش هزینه‌های کار. در مورد دلیورو، ابتدا نوعی سازوکار خاص با نام Smart Arrangement وجود داشت که از مه ۲۰۱۶ تا فوریه ۲۰۱۸ برقرار بود و می‌توان آن را نوعی تجربه نهادی-قانونی دانست. در این سیستم، یک تعاونی غیردولتی به نام Smart که به دست اعضا اداره می‌شد، کارفرمای رسمی پیک‌ها به حساب می‌آمد. به این ترتیب، دلیورو به‌طور غیرمستقیم تابع قوانین کار بلژیک باقی می‌ماند و پیک‌ها از حداقل حقوق قانونی برخوردار بودند. همچنین، Smart نقش نوعی شبه‌اتحادیه را ایفا می‌کرد و خواسته‌های پیک‌ها را به دلیورو منتقل می‌کرد.

اما سیاست‌های دولتی در حمایت از اقتصاد گیگ سبب شد دلیورو به‌صورت یک‌جانبه این سازوکار را کنار بگذارد. از مارس ۲۰۱۸، بیشتر پیک‌های دلیورو درست مانند اوبر ایتس و برخلاف Takeaway.com به‌عنوان پیمانکار مستقل یعنی خویش‌فرما فعالیت می‌کنند. این تغییر، اگرچه به ظاهر انعطاف‌پذیری شغلی ایجاد کرد، در عمل امنیت شغلی و درآمدی پیک‌ها را از بین برد؛ چرا که پرداخت به‌صورت کارمزدی (بر اساس هر سفارش) است و تمام خطرات کاری، از جمله تصادفات، بر دوش خود پیک‌ها افتاده است.



۴. نوع و روند آزمون‌گری

در سال ۲۰۱۷، اعلام شرکت دلیورو مبنی بر پایان همکاری با طرح Smart باعث اعتراضات کوتاه‌مدتی از سوی پیک‌ها، به‌ویژه در بروکسل، شد. پیک‌ها اندکی قدرت چانه‌زنی دارند، زیرا بدون آن‌ها تحویل غذا در زمان مقرر ممکن نیست. آن‌ها از روش‌های گوناگونی برای اعتراض استفاده کردند: از راهپیمایی و اعتصاب گرفته تا اشغال دفتر مرکزی دلیورو و حتی خرابکاری. برخی رستوران‌ها نیز در حمایت از آن‌ها پلتفرم را تحریم کردند. با این حال، اعتراض‌ها دوام چندانی نداشت و دولت وقت بلژیک که ائتلافی از لیبرال‌های اقتصادی، ملی‌گرایان فلاندی و دموکرات‌های مسیحی بود، به خواسته‌های پیک‌ها و اتحادیه‌ها واکنش مثبتی نشان نداد. با وجود این، تاثیر گفتمانی اعتراضات چشمگیر بود: رسانه‌ها از آسیب‌های مدل کاری پلتفرم‌ها نوشتند و وجهه عمومی شرکت‌ها آسیب دید. در همین حال، این تحرکات فرصتی برای اتحادیه‌ها فراهم کرد تا چهره‌ای فعال و پیشرو از خود در دفاع از نیروی کار آسیب‌پذیر نشان دهند.

با خروج دلیورو از چارچوب‌های سنتی قانون کار، اتحادیه‌ها نیز ناچار شدند استراتژی خود را تغییر دهند و به جای مذاکره برای توافق جمعی، به شیوه‌های نوین سازمان‌دهی روی آورند. برخی مسئولان تمام‌وقت اتحادیه که پیش‌تر با پیک‌ها همکاری داشتند، نقشی کلیدی در شکل‌گیری شیوه‌ای داشتند که تشکل‌یابی فی‌البداهه نام گرفت.

در زمستان ۲۰۱۷-۲۰۱۸، نوعی آزمایش سازمان‌دهی و تشکل‌یابی نوآورانه در فضای عمومی شکل گرفت: اتحادیه‌ها با پیک‌ها تماس گرفتند، آن‌ها را از حقوقشان آگاه کردند، به مشکلاتشان گوش دادند و با توزیع پرسش‌نامه و بروشور تلاش کردند اعتمادشان را جلب کنند. این فعالیت‌ها بعداً با عنوان سندیکالیسم خُرد شناخته شد: مدلی از کار روزمره اتحادیه‌ای که در محیط‌های سنتی هم وجود دارد، اما در اینجا بیشتر بر ارائه خدمات فوری و ارتباط مستقیم تمرکز داشت.

در مقابل، اتحادیه‌های سنتی بلژیک معمولاً بر کنش سیاسی و تبلیغی تمرکز دارند و سازمان‌دهی را عمدتاً در چارچوب انتخابات چهارساله نمایندگان کارگری در شرکت‌های بزرگ انجام می‌دهند. برای پاسخ‌گویی به وضعیت جدید، فدراسیون عمومی کار بلژیک (FGTB/ABVV) در فوریه ۲۰۲۰ وبسایتی ویژه برای کارگران پلتفرمی راه‌اندازی کرد و اتحادیه خویش‌فرمایان متحد (یونایتد فریلنسرز) وابسته به کنفدراسیون مسیحی اتحادیه‌های کارگری بلژیک به‌عنوان نمونه‌ای آزمایشی از تشکل‌یابی تعاملی ایجاد شد. این ساختار جدید که در ژوئن ۲۰۱۹ شکل گرفت، پاسخی بود به افزایش خوداشتغالی در بازار کار بلژیک و هدفش حمایت از فریلنسرها و کارگران پلتفرمی است که اغلب در وضعیت خوداشتغالی صوری قرار دارند.



در سال ۲۰۲۰ نیز سازمان نوآوری‌های کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بلژیک پروژه‌ای را راه‌اندازی کرد که خدمات مکملی برای کارگران پلتفرمی طراحی می‌کند تا بتواند داده‌هایی برای کارزارهای آتی اتحادیه‌ها فراهم کند: از ساخت اپلیکیشنی برای ثبت ساعات کار بدون دستمزد گرفته تا نقشه‌برداری از تصادفات کاری.

۵. اثرات آزمون‌گری

قوانین متعددی از سال ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۳ درباره وضعیت شغلی رانندگان و پیک‌های غذایی در بلژیک تصویب و اصلاح شده است. قانون «د کرو» (De Croo Act) در ۲۰۱۶ عملاً نوع سومی از اشتغال را برای کارگران پلتفرمی ایجاد کرد که شامل هیچ‌گونه حمایت اجتماعی نبود و شرکت‌هایی مثل دلیورو از آن برای فرار از تعهدات کارفرمایی استفاده کردند. اتحادیه‌ها این روند را به دادگاه قانون اساسی کشاندند و بخشی از این نظام لغو شد. در پی آن، دادگاه کار بروکسل در سال ۲۰۲۱ کارگران دلیورو را خویش‌فرما دانست، اما دادگاه تجدیدنظر در سال ۲۰۲۳ رای را برگرداند و اعلام کرد این پیک‌ها کارمند محسوب می‌شوند. دلیورو قصد دارد پرونده را به دیوان عالی کشور ببرد.

دولت ائتلافی جدید بلژیک (۲۰۲۰-اکنون) با الهام از طرح اتحادیه اروپا برای سامان‌دهی کار پلتفرمی، فهرستی از هشت معیار قانونی برای تشخیص کارفرما بودن پلتفرم‌ها تصویب کرده است. این قانون از ژانویه ۲۰۲۳ لازم‌الاجرا شد و بیمه اجباری حوادث شغلی را برای پیک‌های مستقل برقرار کرد، هرچند هنوز برای کارگران قراردادی تغییری حاصل نشده است. در کنار این تحولات، اتحادیه‌ها همچنان با اقدامات ابتکاری مثل تعمیر دوچرخه، اهدای دستکش، برگزاری «روز پیک» و اطلاع‌رسانی در دانشگاه‌ها سعی کرده‌اند با پیک‌ها به‌ویژه مهاجران و مهاجران بی‌مدرك ارتباط بگیرند. پدیده‌ای به نام اجاره حساب کاربری (app-renting) نیز گسترش یافته که به مهاجران بی‌مدرك اجازه می‌دهد زیر نام دیگران در پلتفرم‌ها کار کنند. برای حمایت از آنان، اتحادیه‌ها در سال ۲۰۲۲ «خانه پیک‌ها» را در بروکسل تاسیس کردند تا مرکزی برای آگاهی‌رسانی درباره حقوق اجتماعی‌شان باشد.



۶. نتیجه‌گیری

این مطالعه درباره پلتفرم‌های تحویل غذای آنلاین در بلژیک نشان می‌دهد که چگونه واکنش‌های گوناگون اتحادیه‌ها می‌توانند مکمل هم باشند و به نوسازی اتحادیه‌ها کمک کنند: ارائه خدمات به کارگران از طریق اتحادیه خویش‌فرمایان متحد (United Freelancers) با سازمان‌دهی مستقیم و رویکرد سندیکالیستی خُرد همراه بوده است. این اتحادیه با شناسایی نیازهای پیک‌ها و طراحی روش‌های سازمان‌دهی جدید، توانسته الگویی برای سایر شهرها ایجاد کند. در کنار این، نوعی تشکل‌یابی فی‌البداهه شکل گرفته که هرچند محدود و کوتاه‌مدت بود، اما تجربه‌ای آموزنده برای گسترش سازمان‌دهی در محیط‌های جدید به شمار می‌آید. تجربه روزمره پیک‌ها از سازوکار پلتفرم‌ها، مبنایی برای گسترش دانش حقوقی اتحادیه‌ها در مبارزه قضایی با وضعیت پیمانکاری مستقل و نیز توسعه راهبردهای سیاسی برای کاهش ناامنی شغلی و اقتصادی آن‌ها شده است. به این ترتیب، سندیکالیسم خُرد با سندیکالیسم کلان درهم آمیخته و هم از حقوق اجتماعی موجود دفاع کرده و هم برای ایجاد حقوق جدید در سطح سیاست‌گذاری تلاش کرده است.

اگرچه هنوز این راهبرد دوم نتوانسته وضعیت قراردادی پیک‌ها را تغییر دهد، ولی پیگیری‌های سیاسی، به‌ویژه در فضای سیاسی جدید، پیشرفت‌هایی داشته است. با این حال، شرکت‌های پلتفرمی هنوز مدل کاری خود را تغییر نداده‌اند و برای اعمال مقررات جدید باید فشار هم‌زمان از سوی هر دو رویکرد خُرد و کلان سندیکالیستی ادامه یابد. بخش تحویل غذای آنلاین نه تنها نمادین‌ترین حوزه اقتصاد پلتفرمی در بلژیک است، بلکه می‌تواند به‌عنوان میدان یادگیری برای اتحادیه‌های کارگری در سایر بخش‌های تحت مدیریت الگوریتمی و کار غیراستاندارد (به‌ویژه با نیروی کار جوان و مهاجر) عمل کند.



فصل ۸

وضع مقررات و سازمان‌دهی کارگران پیمان‌پل‌تفرمی [گیگ]

از دهه ۱۹۷۰ به این سو

مورد مالک رانندگان در نیوساوثولز، استرالیا

دیوید بیتز و جکبوترس

مقدمه

واکنش اتحادیه‌ها به گسترش اقتصاد گیگ عمدتاً بر اصلاح اشتباه در طبقه‌بندی کارگران پلتفرمی متمرکز بوده است؛ زیرا این کارگران به جای آن که کارمند شرکت‌های فناوری محسوب شوند، به عنوان پیمانکار مستقل در نظر گرفته می‌شوند. در این نمونه از آزمون‌گری، شعبه ایالت نیو ساوت ولز اتحادیه کارگران حمل‌ونقل استرالیا (TWU) موفق شده است گروهی از پیمانکاران (کارگرانی که به‌طور رسمی در استخدام نیستند) را سازمان‌دهی کند.

دو عنصر اصلی در موفقیت نسبی این اتحادیه عبارت بودند از کارزار «نرخ‌های ایمن» که هدفش ارتباط دادن ایمنی رانندگان با نرخ پرداختی به آنان بود و سپس، استفاده از همین کارزار برای تصویب قوانین حمایتی در سطوح ایالتی و فدرال. این تجربه در سازمان‌دهی پیمانکاران، مدلی از وضع مقررات و قانون‌گذاری ارائه می‌دهد که می‌تواند به سایر بخش‌های اقتصاد پلتفرمی نیز تعمیم یابد.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

واکنش اتحادیه‌ها به گسترش اقتصاد مبتنی بر کار پلتفرمی و پیمانکاری، بر اصلاح خطای طبقه‌بندی تمرکز داشته است. فعالیت اتحادیه‌ها معمولاً بر نمایندگی از کارمندان استوار است، اما هنگامی که کارگران پلتفرمی پیمانکار تلقی می‌شوند و نه کارمند، در چارچوب‌های قانونی موجود برای عضویت در اتحادیه‌ها به راحتی نمی‌گنجد. بر اساس استدلال مربوط به اشتباه در طبقه‌بندی، این پیمانکاران در واقع همه ویژگی‌های کارمندان استخدامی را دارند که زیر نظر شرکت‌های بزرگ فناوری از طریق پلتفرم‌ها کار می‌کنند. با این حال، برخی از اتحادیه‌ها توانسته‌اند پیمانکاران را نیز سازمان‌دهی کنند. نمونه این آزمون‌گری، شعبه ایالت نیو ساوت ولز اتحادیه کارگران حمل‌ونقل استرالیا است. این اتحادیه طی سال‌ها فعالیت و از طریق نوعی کارزار ویژه، الگویی برای سازمان‌دهی کامیونداران (مالک راننده) ارائه کرده است. این موفقیت با استفاده از مقررات ایالتی مربوط به پرداخت و شرایط کار در نیو ساوت ولز به دست آمده است.

تجربه حاصل از این روش سازمان‌دهی، به دیگر بخش‌های کارگران پلتفرمی نیز گسترش یافته و الگویی برای قانون‌گذاری در سایر حوزه‌های اقتصاد پلتفرمی فراهم کرده است. این مورد نشان می‌دهد که استفاده نوآورانه از میراث قوانین و شیوه‌های پیشین تنظیم روابط کار و اشتغال، می‌تواند به شکل‌های تازه‌ای از قانون‌گذاری در شرایط جدید منجر شود.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

اتحادیه کارگران حمل‌ونقل استرالیا، که ریشه در اتحادیه صنعتی گاریچی‌ها و رانندگان متحد دارد، در سال ۱۹۰۶ به‌عنوان اتحادیه‌ای از کارگران عمدتاً خوداشتغال ثبت شد؛ گروهی که می‌توان آن‌ها را نسخه‌ای اولیه از کارگران پلتفرمی دانست. بسیاری از اتحادیه‌های قرن نوزدهم استرالیا نیز از میان کارگران خوداشتغال پدید آمده بودند. با گذشت زمان، بیشتر این پیمانکاران به کارمند تبدیل شدند، زیرا برای شرکت‌ها مدیریت کارمندان از طریق رابطه استخدامی آسان‌تر بود و اتحادیه‌ها نیز سازمان‌دهی کارمندان را ساده‌تر می‌دانستند. اتحادیه گاریچی‌ها و رانندگان متحد به تدریج گسترش یافت و پس از چندین ادغام، بیشتر اعضای کارمند شدند. تا دهه ۱۹۷۰، اتحادیه کارگران حمل‌ونقل به یکی از نیرومندترین اتحادیه‌های استرالیا تبدیل شد و مثلاً در سال‌های ۱۹۷۳ تا ۱۹۷۴ نقشی پیشرو در موج افزایش دستمزدها داشت.



این اتحادیه در سراسر استرالیا و در قالب شعبه‌های ایالتی فعالیت داشت که بزرگ‌ترین آن در نیو ساوت ولز بود. این اتحادیه همچنین با حزب کارگر استرالیا پیوند داشت؛ حزبی که در مقاطع مختلف در راس قدرت بوده و دولت‌های ایالتی و فدرال را تشکیل داده است. این ارتباط سیاسی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری قوانین اولیه برای تنظیم روابط کار شاغلان در صنعت حمل‌ونقل سنگین داشت. نظام «پاداش» در استرالیا که به طور رسمی مبنای تعیین حداقل دستمزد و شرایط کاری هر صنعت است نیز از عوامل مهم در توسعه این الگو به شمار می‌رفت.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌هایی که اتحادیه با آنها روبرو شد

هشکته‌های فعال در صنعت حمل‌ونقل جاده‌ای استرالیا در دهه ۱۹۷۰ به منظور کاهش هزینه‌ها، شروع به جایگزینی رانندگان استخدامی با کامیونداران مالک راننده کردند. این صنعت، مانند بسیاری از صنایع دیگر، نوعی «اشتغال پنهان» را تجربه کرد؛ یعنی شرکت‌های بزرگ از طریق برون‌سپاری کار به افراد مستقل، شعبه‌های پیمانکاری یا شرکت‌های پیمانکاری فرعی، از پذیرش مسئولیت‌های کارفرمایی شانه خالی کردند. در این الگو، شرکت‌های بزرگ عمده‌فروشی، خرده‌فروشی و لجستیک برای جابه‌جایی کالا از ترکیبی از رانندگان مالک (پیمانکاران مستقل که صاحب کامیون خود هستند) و کارمندان شرکت‌های مرکزی یا شرکت‌های پخش و توزیع طرف قرارداد استفاده می‌کنند.

این پدیده فقط محدود به استرالیا نیست. در بسیاری از کشورهای دیگر نیز صنعت حمل‌ونقل بر پیمانکاران متکی است، که بسیاری از آنان در واقع باید کارمند محسوب شوند ولی به‌اشتباه به‌عنوان پیمانکار طبقه‌بندی می‌شوند. برای نمونه، در ایالات متحده این روند از اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شد و اتحادیه «تیمسترز» که نماینده رانندگان کامیون بود، دیگر امروز به سایه‌ای کمرنگ از قدرت گذشته‌اش تبدیل شده است. پیامدهای این تغییر در نظام اشتغال، نوعی «کار با شرایط بدتر» بود: کاهش ایمنی رانندگان، بالا رفتن نرخ مرگ‌ومیر شغلی، ساعات کاری طولانی، دستمزد پایین برای رانندگان استخدامی، درآمد اندک، بدهی و ورشکستگی برای رانندگان مالک، و نیز تشویق آنان به رانندگی سریع‌تر، حذف استراحت‌ها و رفتارهای پرخطر.

با این حال، تنظیم مقررات در این زمینه دشوار بود. این دشواری هم ناشی از وضعیت پیمانکاری بسیاری از رانندگان بود و هم به خاطر نظام فدرال روابط کار در استرالیا که موجب می‌شد کارمندان تحت قوانین ایالتی متفاوتی قرار گیرند، نه یک نظام سراسری واحد.



۴. نوع آزمون‌گری

اتحادیه کارگران حمل‌ونقل استرالیا با کارزار دیرینه «نرخ‌های ایمن» کوشید میان ایمنی رانندگان و میزان دستمزد آن‌ها پیوند برقرار کند و از همین راه توانست در سال ۱۹۷۹ قانونی را در ایالت نیو ساوت ولز به تصویب برساند که به کمیسیون روابط صنعتی اجازه می‌داد حداقل شرایط قرارداد کامیون‌داران مالک راننده را تعیین کند. این قانون، موسوم به «فصل ششم»، شامل نرخ‌های کیلومتری و ساعتی، تضمین حداقل درآمد، مرخصی، استراحت و دیگر استانداردهای کاری است و حق نمایندگی اتحادیه را برای رانندگان به رسمیت می‌شناسد. اتحادیه برای جلب اعتماد رانندگان، آن‌ها را کارمند محسوب نکرد چرا که بسیاری از آنها خود را کارآفرین می‌شمردند نه کارمند استخدام شده و در عوض تمرکز خود را بر بهبود ایمنی و شرایط کار و دستمزدها گذاشت. این رویکرد سبب شد اتحادیه بتواند رانندگان مهاجر را نیز که با محدودیت‌های کاری مواجه بودند، سازمان دهد و همبستگی میان رانندگان مالک کامیون و کارمندان شرکت‌های بزرگ حمل‌ونقل را تقویت کند. در سال ۲۰۲۲ پوشش فصل ششم به رانندگان پلتفرمی مانند آمازون فلکس گسترش یافت و دستمزد بسیاری از آن‌ها تا ۴۰ درصد افزایش پیدا کرد. اتحادیه همچنین با کارگران پلتفرم‌های غذا و تاکسی‌های اینترنتی همکاری دارد تا «نرخ‌های ایمن» را به کل بخش حمل‌ونقل گسترش دهد. در سال ۲۰۱۲ و با حمایت دولت حزب کارگر دیوان فدرال ایمنی جاده‌ای تشکیل شد و مدل مزبور را در سطح ملی برای کامیون‌های سنگین به رسمیت شناخت اما چهار سال بعد و با روی کارآمدن دولت محافظه‌کار به دلیل مخالفت اتحادیه‌های دست‌راستی در سایر ایالت‌ها لغو شد. با لغو این مصوبه، شرکت‌های بزرگ از نبود مقررات به بهانه «آزادی» نهایت سوءاستفاده را کردند تا جایی که به بسیج دوباره کامیونداران خود راننده انجامید و امروزه مدل دیگری به نام تمهیدات «بستن روزنه‌های سوءاستفاده» جایگزینش شده‌است.



۵. روند آزمون‌گری

اتحادیه نشان داد که می‌تواند با درک هوشمندانه از سازوکارهای نهادی موجود، از آن‌ها به نفع خود بهره‌برد. قانون فصل ششم که حداقل دستمزد و شرایط کاری کامیونداران مالک راننده را تضمین می‌کرد، با وجود تغییر دولت‌ها و حاکمیت‌های محافظه‌کار، از جمله در سال‌های ۱۹۸۸ تا ۱۹۹۵ و دوباره از ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۳، پابرجا ماند. این قانون حتی در برابر تلاش دولت فدرال برای سلب اختیارات ایالتی در سال ۲۰۰۶ نیز دوام آورد، زیرا توانست حمایت رانندگان و برخی سیاستمداران محافظه‌کار را که شعار حمایت از کسب‌وکارهای کوچک می‌دادند جلب کند. در سال ۱۹۹۴ دامنه آن به رانندگان سایر وسایل نقلیه (حتی دوچرخه) نیز گسترش یافت و مقررات تازه‌ای درباره حسن نیت قراردادی به آن افزوده شد. پایداری این نظام نتیجه ائتلاف میان اتحادیه، شرکت‌ها و کارفرمایان بود. آن‌ها در تدوین و به‌روزرسانی مقررات همکاری کردند تا نرخ‌های عادلانه حفظ شود و رقابت ناسالم کاهش یابد. حتی در زمانی که پس از لغو مصوبه دیوان فدرال ایمنی جاده‌ای، کل قانون فصل ششم در سال ۲۰۱۶ در معرض خطر نابودی بود، همه طرف‌ها متحد شدند تا کارایی نظام را ثابت کنند و از لغو آن جلوگیری نمایند؛ زیرا بسیاری از شرکت‌ها و دولت ایالتی، این نظام را به نفع کسب‌وکارهای کوچک می‌دانستند.

با این حال، محدودیت‌هایی نیز وجود دارد: فصل ششم پاسخ‌گوی تمام زنجیره تامین نیست و تأثیر چندانی بر تصمیمات شرکت‌ها در مراحل اولیه قرارداد ندارد؛ موضوعی که مدل‌های بعدی مانند مصوبه دیوان فدرال ایمنی جاده‌ای و طرح جدید «بستن روزه‌های سوءاستفاده» کوشیده‌اند برطرف کنند.



۶. اثرات آزمون‌گری

اجرای فصل ششم موجب بهبود چشمگیر ایمنی شغلی رانندگان حمل‌ونقل جاده‌ای در ایالت نیو ساوت ولز و افزایش دستمزد پایه آنان شده است. رانندگان اکنون کنترل بیشتری بر زمان کار خود دارند و فشار کمتری برای تحویل بار در زمان محدود احساس می‌کنند، بی‌آن‌که استقلال شغلی‌شان از بین برود. این قانون همچنین به اتحادیه کمک کرده تا شمار زیادی از رانندگان مستقل را دوباره به عضویت خود در بیاورد و از حقوق آنان در قالب سازوکارهای قانونی و قابل اجرا دفاع کند. با این حال، قدرت اقتصادی در این صنعت عمدتاً در دست شرکت‌های بزرگ حمل‌ونقل، خرده‌فروشی و لجستیک است و کامیون‌داران مالک راننده، به‌ویژه افراد مستقل، از قدرت اندکی برخوردارند. هرچند اجرای فصل ششم تا حدی توان سازمان‌دهی اتحادیه را افزایش داده، ظهور پلتفرم‌های جدید و قراردادهای خارج از این نظام، توازن قدرت را دوباره به زیان اتحادیه تغییر داده است.

۷. نتیجه‌گیری

از تجربه نیو ساوت ولز پنج درس اصلی می‌توان گرفت:

۱. حتی کارگران پلتفرمی در قالب کار با پیمانکار نیز می‌توانند از حمایت قانونی برخوردار شوند.
۲. بسیاری از آنان ترجیح می‌دهند وضعیت مستقل خود را حفظ کنند، اما هم‌زمان از مقررات حمایتی استقبال می‌کنند.
۳. ایمنی شغلی می‌تواند عامل بسیج نیروی کار و جلب حمایت عمومی و سیاسی باشد.
۴. پیشرفت واقعی از راه ائتلاف میان اتحادیه‌ها، کارگران و کارفرمایان ممکن است.
۵. تعیین حداقل حقوق و مزایا برای نیروهای غیرکارمند باید متناسب با هر صنعت و در هماهنگی با استانداردهای ملی انجام گیرد.



ابتکارات زنجیره ارزش از جنوب به شمال و برعکس





فصل ۹

قدرت کارگر در بخش چای سریلانکا

چگونه اتحادیه‌های کارگری در مسیر پیگیری برای شرایط بهتر کار مقیاس را از سطح ملی به سطح جهانی بردند [و دوباره به سطح ملی برگرداندند]

هیو تامس

مقدمه

رشد زنجیره‌های ارزش جهانی و افزایش آزادسازی بازار کار در کشورهای مختلف، توان بسیاری از اتحادیه‌های کارگری برای نمایندگی و مذاکره از جانب اعضایشان را کاهش داده است. با این حال، اتحادیه‌های بخش چای در سریلانکا با آزمودن شکل‌های گوناگون قدرت کارگری، در بهبود شرایط کار موفق بوده‌اند. آنان از قدرت ساختاری خود که ناشی از جایگاه راهبردی‌شان در زنجیره ارزش است، و نیز از قدرت ارتباطی‌شان به دلیل پیوند با حزب‌های سیاسی و بازمانده نزدیکی‌های قومی داخل کشور و یا با دیگرکشورها، بهره گرفته‌اند. همکاری نزدیک این اتحادیه‌ها با سازمان بین‌المللی کار امکان استفاده از استانداردهای ملی و جهانی کار را برای ارتقای شرایط شغلی فراهم کرده است. با وجود این، برای بهبود سطح زندگی، مسکن، آموزش و کرامت انسانی در محیط کار، به آزمون‌گری و آزمون‌گری‌های تازه‌تری نیاز است.

۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

رشد زنجیره‌های ارزش جهانی و افزایش مقررات‌زدایی بازار کار در کشورهای مختلف، توان بسیاری از اتحادیه‌های کارگری برای نمایندگی و چانه‌زنی کاهش داده است. صنایع صادرات‌محور مانند صنعت چای سریلانکا با مشکل جابه‌جایی سرمایه و استفاده شرکت‌های چندملیتی از مقررات کار سهل‌گیرانه‌تر روبه‌رو هستند. پرسش اصلی این است که اتحادیه‌ها چگونه می‌توانند در جست‌وجوی «کار شایسته‌تر»، از سطح ملی به عرصه جهانی گذر کنند و دوباره به سطح ملی بازگردند. صنعت چای سریلانکا در میان کشورهای جنوب جهانی موردی استثنایی است، زیرا هم تراکم بالایی از عضویت در اتحادیه دارد و هم پوشش گسترده‌ای از قراردادهای جمعی.

اتحادیه‌های این بخش با ایجاد توافق‌نامه‌های صنفی سراسری و همکاری سازمانی، توانسته‌اند در برابر پیامدهای جهانی‌سازی و فشار شرکت‌های چندملیتی ایستادگی کنند. سه عامل موفقیت آنان را توضیح می‌دهد: نخست، قدرت سازمانی ناشی از انسجام درونی و پیوند با احزاب یا اتحادیه‌های بین‌المللی؛ دوم، قدرت ساختاری کارگران، یعنی جایگاه مؤثرشان در زنجیره ارزش و توان مختل‌سازی آن؛ و سوم، قدرت نهادی، یعنی استفاده از قوانین و نهادهای ملی و بین‌المللی مانند مقابله‌نامه‌های سازمان جهانی کار برای پیشبرد منافع کارگران و تثبیت استانداردهای کار.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

بازیگران اصلی این پرونده سه اتحادیه امضاکننده قرارداد جمعی هستند: کنگره کارگران سیلان (CWC)، اتحادیه ملی کارگران مزارع (LJEWU) و مرکز مشترک اتحادیه‌های کارگری مزارع (JPTUC). کنگره کارگران سیلان در سال ۱۹۳۹ تاسیس شد. این نهاد علاوه بر اتحادیه، یک حزب سیاسی نیز بود که عمدتاً نماینده جمعیت تامیل در مزارع چای شناخته می‌شود و پس از گرایش اقتصاد سریلانکا به صادرات در سال ۱۹۷۷، به یکی از قدرتمندترین اتحادیه‌ها بدل شد. اتحادیه ملی کارگران مزارع نیز با حزب حاکم «اتحاد ملی» پیوند دارد و ترکیب سیاست و اتحادیه در آن همچنان غالب است. در مقابل، مرکز مشترک اتحادیه‌های کارگری مزارع مستقل‌تر عمل می‌کند و از ائتلاف ۱۰ اتحادیه و چند سازمان غیردولتی تشکیل شده است. اتحادیه‌های کارگری مزارع با وجود اختلاف‌های ایدئولوژیک میان آنان از جمله حمایت دو اتحادیه اول از خصوصی‌سازی در سال ۱۹۹۲ در برابر مخالفت مرکز مشترک در زمان تمدید قرارداد جمعی معمولاً به شیوه‌ای متحد عمل می‌کنند. در سوی دیگر، کارفرمایان در قالب «انجمن مالکان مزارع» سازمان یافته‌اند که ۲۳ شرکت منطقه‌ای را در بر می‌گیرد و به فدراسیون کارفرمایان سیلان وابسته است. دولت نیز از طریق روابط سیاسی با اتحادیه‌ها و نقش مستقیمش در تعیین دستمزدها، بازیگری کلیدی در این بخش محسوب می‌شود. صنعت چای سریلانکا دو ویژگی اساسی دارد: نخست، جایگاه جهانی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین صادرکنندگان چای با کیفیتی ممتاز، به‌گونه‌ای که «چای سیلان» را با «شامپاین» مقایسه می‌کنند. دوم، پیشینه سیاسی و تاریخی مزارع چای است. این مزارع در دوران استعمار بریتانیا و با کارگران مهاجر از ایالت تامیل نادوی هند شکل گرفتند، پس از استقلال سریلانکا در سال ۱۹۷۱ ملی شدند و دولت با انگیزه سیاسی و نه اقتصادی دستمزدهای بالاتری پرداخت می‌کرد. با وجود خصوصی‌سازی صنایع چای در سال ۱۹۹۲، دولت همچنان در تعیین دستمزد و حل اختلاف‌ها نقش پررنگی دارد، زیرا بیشتر اتحادیه‌های مزارع به احزاب سیاسی اصلی وابسته‌اند.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

رشد زنجیره‌های ارزش جهانی که اکنون حدود ۸۰ درصد تجارت جهانی را دربر می‌گیرد، اثربخشی شیوه‌های سنتی تنظیم کار در سطح دولت ملت را تضعیف کرده است. رقابت شدید و کاهش هزینه‌ها موجب «مسابقه به سمت قهقرا»^۹ در استانداردهای کار شده و توان اتحادیه‌ها برای نمایندگی و چانه‌زنی را محدود کرده است، در حالی که شرکت‌های چندملیتی از تفاوت مقررات کار در کشورهای مختلف سود می‌برند.

شرایط کاری کارگران چای در جهان، به‌ویژه در کشورهای نیمکره جنوبی، همچنان بسیار نامطلوب است. این شرایط ریشه در تاریخ استعمار و تبعیض دارد، اما امروزه رقابت میان شرکت‌های چندملیتی و حمایت دولت‌ها از آنان باعث کاهش دستمزدها، فقر، سوءتغذیه و حتی گرسنگی شده است. کار کودکان در بسیاری از کشورهای رایج است و کارگران از ابزار و سازمان لازم برای چانه‌زنی جمعی بی‌بهره‌اند. با گسترش سوپرمارکت‌های بزرگ زنجیره‌ای در اروپا و آمریکا، زنجیره ارزش چای متمرکزتر شده و خریداران عمده جایگزین بازارهای سنتی شده‌اند، به‌گونه‌ای که تولیدکنندگان و کارگران دیگر نقشی در تعیین شرایط تجارت و کار ندارند. در کنار این تحولات، خلا حاکمیتی ناشی از ضعف تنظیم مقررات ملی و افزایش قدرت شرکت‌های چندملیتی، راه را برای مقررات خصوصی گشوده است. با این حال، این ابتکارات شرکتی در بهبود شرایط کار واقعی مؤثر نبوده‌اند.

اتحادیه‌های کارگری در این بخش با چهار چالش اساسی روبرو هستند: تداوم تبعیض تاریخی؛ افزایش قدرت شرکت‌های چندملیتی در تعیین قیمت و شرایط کار؛ رقابت میان کشورهای برای تولید ارزان‌تر؛ و رشد ابتکارات خصوصی که معمولاً فاقد حضور اتحادیه‌ها هستند و گاه جایگزین یا تضعیف‌کننده نقش آنان می‌شوند.

۴. نوع و روند آزمون‌گری

اتحادیه‌های کارگری از دلایل اصلی شرایط نامطلوب کار آگاه‌اند و برای بهبود آن با بهره‌گیری از اشکال گوناگون قدرت کارگری ساختاری، سازمانی و نهادی - در سطح ملی و جهانی دست به آزمون‌گری زده‌اند.

در سطح ملی، بزرگ‌ترین تهدید کاهش یا رکود دستمزدها به دلیل رقابت بین‌المللی و فشار مستقیم شرکت‌های چندملیتی برای کاهش هزینه‌هاست.

^۹ Race to the bottom: مقررات‌زدایی دولتی از محیط کسب‌وکار و مالیات‌ها به منظور جذب یا نگه داشتن فعالیت‌های اقتصادی در مرزهای خود

با این حال، اتحادیه‌های چای سریلانکا توانسته‌اند از قدرت ساختاری و سازمانی خود برای حفظ و ارتقای شرایط کار استفاده کنند. جایگاه کلیدی کارگران در زنجیره ارزش چای به آن‌ها امکان می‌دهد که حتی با متوقف کردن کار برای مدت‌زمان‌های کوتاه، کیفیت محصول را تا حد قابل‌توجهی پایین بیاورند. از همین رو، تاکتیک‌هایی چون «کندکاری» هنگام مذاکره مجدد قرارداد جمعی، ابزار مؤثری برای واداشتن کارفرمایان به گفت‌وگو بوده است. ویژگی‌های محصول چای کیفیت بالا، ارزش صادراتی و فسادپذیری به اتحادیه‌ها قدرت چانه‌زنی مضاعفی داده است.

قدرت سازمانی اتحادیه‌ها نیز در پیوند تاریخی آنان با احزاب سیاسی ریشه دارد. حدود یک میلیون نفر (پنج درصد جمعیت کشور) در مزارع چای زندگی می‌کنند. بنابراین اتحادیه‌ها نفوذ سیاسی چشمگیری دارند و دولت غالباً در بن‌بست‌های مزدی مداخله می‌کند. برای نمونه، در سال ۲۰۱۹ افزایش دستمزد روزانه کارگران به هزار روپیه در برنامه انتخاباتی حزب حاکم گنجانده و با روی کار آمدن دولت جدید اجرا شد. این افزایش دستمزد درخواستی بود که اتحادیه‌ها از سال ۲۰۱۵ دنبال می‌کردند. این نوع سازوکار مشارکتی میان دولت، اتحادیه و کارفرما، میراث دوران خصوصی‌سازی در سال ۱۹۹۲ است، هرچند اتحادیه‌ها با توجه به تحولات جهانی راهبردهای خود را نوسازی کرده‌اند.

در سطح بین‌المللی، اتحادیه‌ها برای مقابله با بهره‌کشی شرکت‌های چندملیتی از تفاوت‌های میان کشورها ناچار به همکاری فرامرزی شده‌اند. در سال ۱۹۹۸ شرکت «یونیلیور» کوشید با تهدید به توقف خرید چای از سریلانکا و تفرقه‌افکنی میان کارگران هندی و سریلانکایی، قرارداد جمعی را تضعیف کند. اما اتحادیه‌های دو کشور با اتکا به پیوندهای قومی و همکاری در چارچوب فدراسیون جهانی کارگران صنایع غذایی (IUF)، این تلاش را ناکام گذاشتند.

با این حال، اتحادیه‌ها در استفاده از نظام‌های بین‌المللی حکمرانی خصوصی مانند نظام‌های اعطای گواهی در این مورد، «رین فورست الاینس (Rain-forest Alliance)» و «اوتز (Utz)» چندان موفق نبودند، زیرا استانداردهای این طرح‌ها پایین‌تر از قوانین ملی و قراردادهای جمعی بود و عملاً جایی برای نقش‌آفرینی اتحادیه‌ها باقی نمی‌گذاشت. اتحادیه‌ها همچنین از ظرفیت نهادی سازمان بین‌المللی کار برای آموزش، مشاوره و نظارت بر اجرای مقابله‌نامه‌ها بهره گرفته‌اند. برای نمونه، اتحادیه ملی کارگران مزارع سریلانکا شکایتی در خصوص اجرای نادرست مقابله‌نامه حمایت از مادران مطرح کرد که با پشتیبانی فدراسیون کارفرمایان، در نهایت منجر به اصلاح قانون کار ملی شد.



ه. آثار آزمون‌گری

نتیجه این آزمون‌گری‌ها، افزایش قابل‌توجه دستمزد اسمی در بخش چای سریلانکا بوده است؛ طوری که سطح دستمزدها امروزه از بسیاری از کشورهای جنوب آسیا بالاتر است. افزون بر آن، حمایت‌های قانونی از دوران بارداری و زایمان همچنان قوی است و کارگران از نوعی حمایت اجتماعی برخوردارند. کارزار بین‌المللی علیه شرکت «یونیلیور» نیز توانست با خنثی کردن سیاست «تفرقه‌بینداز و حکومت کن» و موقتاً شرایط برابرتری ایجاد کند.

با این همه، وضعیت کاری و معیشتی در مزارع چای سریلانکا هنوز مطلوب نیست. فقر، شرایط دشوار و طاقت‌فرسای کاری، تبعیض، و محرومیت تاریخی جمعیت تامیل ساکن مناطق کوهستانی، در تضاد آشکار با افزایش دستمزدهاست. شرکت‌های چای که مسئول تامین تمامی جنبه‌های زندگی کارگران از مسکن و خدمات درمانی گرفته تا آموزش و فعالیت‌های مذهبی هستند در سرمایه‌گذاری کوتاهی کرده‌اند. هزینه بالای نیروی کار و بهره‌وری پایین (زیرا چای مرغوب به‌صورت دستی چیده می‌شود) نیز از سوی کارفرمایان بهانه‌ای برای مخالفت با افزایش دستمزد و شانه خالی کردن از مسئولیت‌های اجتماعی‌شان شده است.

اتحادیه‌های کارگری بیشتر بر چانه‌زنی اقتصادی و تمدید قرارداد جمعی متمرکز بوده‌اند تا پیگیری اصلاحات اجتماعی عمیق‌تر. در سال‌های اخیر، همین رویکرد گاه باعث شکاف میان اهداف اتحادیه‌ها (دریافت توافق مزدی) و خواست واقعی کارگران برای حرمت و کرامت در کار شده است. این امر یکی از پیامدهای منفی نظام شرکت‌سالار موجود است. نظامی که گرچه می‌تواند قدرت چانه‌زنی و افزایش دستمزد را تقویت کند، اما آرمان‌های بنیادی‌تر مانند بهبود شرایط زیست و رفاه اجتماعی را در حاشیه قرار می‌دهد.



۶. نتیجه‌گیری

این مطالعه به روشنی نشان می‌دهد که آزمون‌گری اتحادیه‌های کارگری در سطوح مختلف زنجیره ارزش جهانی تا چه اندازه مؤثر بوده است. اتحادیه‌ها با درک موقعیت استراتژیک خود در زنجیره تولید، توانسته‌اند از قدرت ساختاری برای فشار بر کارفرمایان و وادار کردن آنها به پذیرش افزایش دستمزد استفاده کنند. با این حال، قدرت ساختاری به‌تنهایی کافی نیست و برای تحقق حقوق شغلی، نیاز به قدرت سازمانی و انسجام جمعی وجود دارد. اتحادیه‌های چای سریلانکا از طریق عضویت گسترده و پیوند با احزاب سیاسی توانسته‌اند در مواقع بن‌بست، کارفرمایان را به پذیرش افزایش دستمزد وادارند.

با این حال، قدرت کارگری در سطح ملی برابر نفوذ شرکت‌های چندملیتی و زنجیره‌های ارزش جهانی همیشه کارآمد نیست. هنگامی که سرمایه جهانی می‌شود، تشکل‌یابی کارگری نیز باید فرامرزی شود. در این مورد، همکاری میان اتحادیه‌های سریلانکا و هند با حمایت فدراسیون‌های جهانی اتحادیه‌ها توانست فشار مؤثری بر شرکت‌های چندملیتی وارد کند. پیوندهای قومی میان کارگران دو کشور، اهمیت همبستگی و همکاری فرامرزی را بیش از پیش نشان داد. به‌طور مشابه، استفاده از قدرت نهادی در سطح بین‌المللی از طریق سازمان بین‌المللی کار نیز زمانی که ابزارهای ملی ناکارآمد بوده‌اند، مؤثر واقع شده است. نقش سازمان بین‌المللی کار فقط در تعیین «قواعد بازی» برای چانه‌زنی داخلی نیست، بلکه در تقویت ظرفیت و مهارت‌های راهبردی اتحادیه‌ها نیز اهمیت دارد. هرچند این نوع قدرت نمی‌تواند جایگزین کامل اشکال دیگر قدرت کارگری شود، می‌تواند آن‌ها را تقویت کند.

با این همه، ساختار درونی اتحادیه‌های چای سریلانکا نیازمند اصلاح است تا بتوانند از این شکل‌های قدرت در سطح ملی و جهانی برای مقابله با فقر، کمبود سرمایه‌گذاری در آموزش و بهداشت، و ضعف کرامت کاری بهره‌مند شوند. هرچند دستمزدها افزایش یافته، اما کمبود نیروی کار و مهاجرت جوانان به شهرها نشانه‌ای از نارضایتی عمیق و آینده نامطمئن این صنعت است. کاهش بی‌سابقه صادرات چای در ۲۳ سال اخیر و بحران اقتصادی کشور، ضرورت بازنگری جدی در سیاست‌های مزدی و نقش اتحادیه‌ها را بیش از پیش آشکار کرده است.



فصل ۱۰

جست‌وجو برای لباس‌های پاک‌تر

استفاده از جمع‌آوری نظام‌مند داده‌ها برای ارتقای سازمان‌دهی کارگران
و مطالبه‌گری در بخش بین‌المللی صنعت پوشاک

جین جنکینز، هلن بلیکلی، ریس دیویس، و کتی هاکسلی

مقدمه

در این بخش، دو نمونه از آزمون‌گری‌های اتحادیه‌ها برای بهبود شرایط کاری در صنعت جهانی پوشاک بررسی می‌شود. هر دو مورد بر پایه گردآوری و تحلیل نظام‌مند داده‌ها در جهت تقویت تشکلیابی و حمایت از کارگران است. در نخستین مورد، یک اتحادیه محلی در جنوب هند به نمایندگی از کارگران، مطالبات و شکایات آنان را پیگیری می‌کند. مورد دوم مربوط به درخواست‌های فوری از یک سازمان بین‌المللی فعال در صنعت پوشاک است. این دو نمونه نشان می‌دهند که استثمار چگونه رخ می‌دهد و آزادی تشکلیابی در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی با چه موانعی روبه‌روست. مقایسه داده‌های محیط کار با روندهای گسترده‌تر به شناسایی موانع تشکلیابی جمعی کمک می‌کند. نتیجه اصلی این است که مدیریت دقیق داده‌ها برای اعتبار، اثربخشی و جایگاه کنشگران کارگری در سطوح مختلف حیاتی است. با وجود دشواری‌ها، این دو تجربه اهمیت ترویج جایگاه مشروع نیروی کار سازمان‌یافته در میزهای گفت‌وگوی محلی و جهانی را نشان می‌دهند.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

صنعت جهانی پوشاک عمدتاً زنانه است و کارگاه‌های تولیدی آن بیشتر در جنوب و جنوب‌شرقی آسیا متمرکزند، هرچند اخیراً دوباره به برخی کشورهای اروپای شرقی و اقتصادهای صنعتی سابق بازگشته است. با وجود تفاوت‌های جغرافیایی، شرایط کار در همه جا نامطلوب است و نمایندگی جمعی منافع کارگران معمولاً با مقاومت و سرکوب روبه‌رو می‌شود. فعالیت‌های صنفی برای رهبران کارگری و فعالان اتحادیه‌ای پرخطر است. با وجود همه این موانع، کارگران همچنان به تشکیل‌یابی و سازمان‌دهی خود ادامه می‌دهند. شیوه‌های تشکیل‌یابی باید با زمینه‌های محلی سازگار با جنسیت، قومیت، فقر و آسیب‌پذیری کارگران متناسب باشد. زنجیره‌های جهانی تامین، عرصه‌ای بین‌المللی برای اعتراض فراهم می‌کنند که از طریق همکاری با سازمان‌های غیردولتی و اتحادیه‌های بین‌المللی می‌تواند فرصتی برای نفوذ بیشتر کارگران ایجاد کند، هرچند این روند پرریسک و گاه با خطر اتهام وابستگی به منافع و قدرت‌های خارجی همراه است.

در این مطالعه، دو تجربه از تلاش برای بهبود شرایط کار در صنعت پوشاک بررسی می‌شود: نخست، تجربه یک اتحادیه کوچک در جنوب هند در ثبت و ارائه رسمی اطلاعات مربوط به شکایات کارگران به نمایندگی از آنان؛ و دوم، سازوکار «درخواست فوری» کارزار لباس پاک، که به نقض حقوق کارگران در سطح بین‌المللی می‌پردازد. هر دو مورد بر گردآوری و تحلیل داده‌ها برای مستندسازی تخلفات و تقویت اعتبار کنش‌های صنفی استوارند. در مجموع، این تجربه‌ها نشان می‌دهند که مقررات داوطلبانه و فاقد ضمانت اجرایی قانونی، تضمینی برای محیط کاری امن نیستند و کنشگران محلی و بین‌المللی با اهداف مشترک، در زنجیره‌های جهانی تولید به هم پیوند خورده‌اند.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

در نخستین مطالعه، شکایات کارگران توسط اتحادیه‌ای کوچک و عمدتاً زنانه در شهر بنگلور هند بررسی شد. در قالب یک همکاری پژوهشی، گزارش‌های شکایت کارگران طی دو سال به صورت منظم ثبت و تحلیل گردید و نتایج در قالب دیجیتال برای بایگانی و تحلیل ذخیره شد. در این پژوهش بیش از ۳۵۰ مورد شکایت کاری بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۱ گردآوری شد و مصاحبه‌هایی با ۲۰ کارگر در خارج از محیط کار برای حفظ محرمانگی انجام گرفت. همچنین، جلسات کارگری و اسناد مربوط بررسی شد.



مورد دوم به وضعیت بین‌المللی صنعت پوشاک می‌پردازد و با همکاری کارزار بین‌المللی «لباس پاک» انجام شد که شبکه‌ای از اتحادیه‌ها و نهادهای مدنی است. هدف، ایجاد یک پایگاه داده برای تحلیل درخواست‌های فوری ارسال‌شده از سوی شرکای این شبکه در کشورهای مختلف بود. نتیجه، سامانه‌ای کاربرپسند است که به هماهنگ‌کنندگان درخواست‌های فوری در این شبکه امکان استفاده از اطلاعات و تجربه‌ها را می‌دهد.

ترکیب این دو مطالعه، تصویری کلی از روندهای این صنعت در سطح جهانی ارائه می‌کند و نشان می‌دهد که با وجود دشواری‌ها، گردآوری و تحلیل داده‌ها می‌تواند به تقویت تشکلیابی و کنش‌گری کارگران کمک کند.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

کارگران بخش پوشاک در همه واحدهای تولیدی با تهدید دائمی ناامنی شغلی روبه‌رو هستند؛ از تعطیلی کارخانه و اخراج‌های خودسرانه گرفته تا آزار و پرداخت‌نشدن دستمزد. بی‌ثباتی ساختاری کار در این صنعت با حمایت محدود قوانین کار رسمی همراه است. این کارگران معمولاً با لایه‌های متعددی از محرومیت اجتماعی و اقتصادی نیز مواجه‌اند و قوانین محیط کار عملاً بر توازن قوا و نفوذ واقعی استوار است. کارفرمایان برای حفظ سلطه خود از هر ابزاری استفاده می‌کنند و فعالان کارگری یا اعضای انجمن‌ها و تشکل‌ها در معرض خطرهای فراوانی از خشونت و اتهام‌های ساختگی گرفته تا نظارت و تعقیب قرار دارند. حتی قوانین مربوط به حق آزادی انجمن آنان نیز همواره در معرض تغییر است.

به رغم این فضای ناموافق، کارگران همچنان در حال آزمودن راه‌های تازه‌ای برای تشکلیابی جمعی هستند؛ تلاشی که یادآور نخستین هدف‌های جنبش‌های کارگری در جهان است، یعنی دستیابی به مذاکره جمعی و مشارکت در تعیین شرایط کار. تحقق این هدف‌ها در برابر قدرت اقتصادی کارفرمایان و دولت‌هایی که میدان عمل را برای اصلاحات اجتماعی و تشکیل اتحادیه‌ها تنگ کرده‌اند، دشوار است. از این‌رو، کنشگران کارگری به تجربه‌های تازه‌ای روی آورده‌اند که میان عرصه‌های محلی و جهانی پیوند برقرار می‌کند. این تجربه‌ها طیف وسیعی از فعالیت‌های گوناگون از اقدام در مسیر زنجیره‌های بین‌المللی تامین کالا گرفته تا استانداردها و حمایت‌های جهانی از تشکلیابی کارگران را در برمی‌گیرد. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که این تلاش‌ها، هرچند محدود، راهی برای ایجاد ارتباط میان حوزه‌های گوناگون وضع مقررات و نظامات حمایتی است.

۴. نوع آزمون‌گری

نظام غالب در تنظیم روابط کار در صنعت جهانی پوشاک، بر بنیان تصمیم‌گیری یک‌جانبه کارفرمایان است که معمولاً تابع منطق بازار و تمرکز بر قیمت است. در عمل، مناسبات قدرت در محیط کار بازنمایی از ساختار اجتماعی هر جامعه است؛ از این رو جنسیت، نژاد و طبقه از عوامل تعیین‌کننده در تجربه عدالت یا بی‌عدالتی شغلی به شمار می‌روند. کارگران در تقاطع فشارهای هم‌زمان دولت، شرکت‌ها و جامعه، کالایی‌سازی^{۱۰} و بی‌صدا می‌شوند و فقر به محدودکردن عاملیت آنان می‌انجامد.

در همین حال، اتحادیه‌های بزرگ و عمدتاً مردانه که وابستگی سیاسی دارند، نتوانسته‌اند خود را با نیازهای کارگران پوشاک تطبیق دهند و با بدنه کارگری زن محور این صنعت که بیش از ۸۰ درصد نیروی کار جهانی آن را تشکیل می‌دهد، پیوند مؤثری برقرار کنند. از سوی دیگر، شیوه‌های سنتی تشکلیابی در برابر ساختار غیررسمی، مبهم و در حال تغییر زنجیره تامین تضعیف شده است.

در مقابل، همبستگی میان کارگران خودجوش و سیال است. هر چند هم این همبستگی قدرتمند باشد، سیال بودن آن محدودیت‌هایی به همراه می‌آورد. مسیرهای موجود برای پیگیری حقوق کار همواره نیازمند «شواهد مستند» هستند؛ امری که برای کارگرانی که بهره‌کشی و استثمار تجربه هرروزه‌شان است، شاید بی‌فایده به نظر برسد. با این حال، ثبت و نظام‌مند کردن داده‌ها اساس هرگونه مطالبه‌گری است و سازمان‌های محلی تنها از این طریق می‌توانند اعتبار، ارتباطات و شبکه‌های حمایتی خود را در سطح محلی و فرامحلی گسترش دهند.

10. commodification



۵. روند آزمون‌گری

دو پروژه مورد بررسی شامل تجربه‌هایی در زمینه تشکیل یابی از پایین و کنشگری در سطوح محلی و بین‌المللی بودند. مسئله مشترک آن‌ها این بود که چگونه می‌توان از طریق ایجاد نظام مستند و منسجم از داده‌ها و شواهد، دسترسی به سازوکارهای احقاق حق را بهبود بخشید. هر دو پروژه بر پایه نظام‌مند کردن گردآوری و تحلیل داده‌ها شکل گرفتند که به‌رغم نو بودن، بخش اصلی پژوهش‌ها را تشکیل می‌داد.

در سطح بین‌المللی، این تجربه از سال ۲۰۱۸ با پروژه‌های آزمایشی در چارچوب برنامه «درخواست‌های فوری» آغاز شد. هدف آن حفظ و ثبت دانش ضمنی ارزشمندی بود که در شبکه فعالان بین‌المللی نهفته بود و خطر از دست رفتن آن وجود داشت. در هند، اتحادیه محلی نیز با بررسی عملکرد گذشته خود دریافت که رشد و موفقیت‌های نسبی، انتظارات جدیدی از سوی کارگران ایجاد کرده است و برای پاسخ‌گویی مؤثرتر باید ساختار فعالیت‌های خود را رسمی‌تر کند. برای نمونه، پیگیری پرونده‌ها در دادگاه‌های کار نیازمند شواهد مستند است و اتکا به حافظه یا دانش فردی خطرناک است. همچنین برای تعامل مؤثر با نهادهای بین‌المللی حامی حقوق کار، وجود داده‌های منظم ضروری است.

در آغاز، گردآوری و بایگانی شکایت‌های کارگران موجب نگرانی و مقاومت شد، اما به تدریج فعالان کارگری ارزش نظم و انسجام را درک کردند و کنشگران بین‌المللی نیز از فواید سازمان‌دهی بهتر دانش سخن گفتند. برخی فعالان حتی این فرایند را موجب رشد شخصی خود دانستند، چراکه مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی تازه‌ای کسب کردند و در دوران همه‌گیری کرونا از ابزارهای دیجیتال برای حفظ ارتباط با کارگران بهره بردند.

در سوی دیگر، کمیون «لباس پاک» نیز کار نظام‌مند کردن و به‌اشتراک‌گذاری داده‌ها را ادامه می‌دهد، هرچند به دلیل حساسیت شکایت‌ها، این اطلاعات محرمانه باقی می‌ماند. با این حال، تجربه نشان داد که ساختارمند کردن داده‌ها امکان یادگیری و همکاری مؤثرتر را فراهم می‌سازد.



۱. اثرات آزمون‌گری

با آنکه تجربه‌های تشکلیابی و کنشگری محلی و بین‌المللی همچنان در جریان‌اند، گستردگی چالش‌ها سبب شده است که تاثیر آن‌ها بر مذاکره‌های محلی و تنظیم تولید فراملی هنوز محدود باشد. استقلال کارگران پوشاک بسیار اندک است و کنترل شرایط کار عمدتاً در دست کارفرمایان باقی مانده است. صدای کارگران در محیط کار و روندهای دموکراتیک تقریباً شنیده نمی‌شود. با این حال، تلاش برای تشکلیابی و مطالبه‌گری ادامه دارد و نقطه‌های فشار و نفوذ نقش حیاتی ایفا می‌کنند. به‌درستی گفته‌اند که «توانا بود هر که دانا بود» و در این معنا، این پژوهش‌ها به تقویت ظرفیت‌ها و توانمندی‌های کارگری یاری رسانده‌اند.

در صنعتی که به بی‌ثباتی و بی‌توجهی به اسناد و سوابق کارگران شهرت دارد، رسمیت‌بخشی فعالیت‌ها مزیتی مهم برای فعالان محلی و بین‌المللی است، زیرا می‌تواند کارفرمایان را در برابر تعهدات قانونی و قراردادی‌شان پاسخ‌گو سازد. گرچه زمین مذاکره همواره در حال تغییر است، داده‌های مستند و منسجم می‌تواند نتایج مؤثری در سطح محلی و جهانی به بار آورد. حتی پیروزی‌های کوچک در دادگاه کار می‌تواند اعتبار اتحادیه‌ها را افزایش دهد، همان‌گونه که کارزارهای جهانی درباره سرقت دستمزد یا ایمنی محیط کار نیازمند شواهد دقیق از سطح کارخانه‌ها هستند. در این راستا، تقویت ظرفیت سازمانی، چه در سطح محلی و چه بین‌المللی، به اتکای اطلاعات مستند و هدفمند ممکن می‌شود.

در نهایت، نیاز به داده‌های قابل اتکا بر پیوند میان بازیگران محلی و بین‌المللی تاکید دارد. قدرت چانه‌زنی محلی اغلب به دیده‌شدن در سطح جهانی وابسته است. بدون ارائه مستندات دقیق، کارفرمایان نقض حقوق کار را بی‌اساس جلوه می‌دهند و اگر هم بپذیرند آن را موردی استثنایی تلقی می‌کنند. بنابراین، برای اثرگذاری واقعی، باید این کنش‌ها در سطوح بالاتر زنجیره تامین نیز دیده و درک شوند تا بتوان از طریق ایجاد فشار بر برندهای بزرگ، تغییرات واقعی در روابط کار ایجاد کرد. از این منظر، چنین تجربه‌هایی بخشی از تلاش گسترده‌تر برای دستیابی به تنظیم مؤثر و عادلانه روابط کار در صنعت پوشاک به شمار می‌آیند.



۷. نتیجه‌گیری

تشکل‌یابی در صنعت پوشاک در سراسر جهان زیر فشار و تهدید قرار دارد، و این امر پیامدهای مهمی برای استقلال کارگران و درک ما از فرایندهای دموکراتیک در تنظیم روابط کار دارد. هرچند تعهدات رسمی دولت‌ها و شرکت‌ها به استانداردهای کار و گفت‌وگوی اجتماعی ضروری است، داده‌های این پژوهش نشان می‌دهد که قوانین نرم و غیرالزام‌آور برای ایجاد تغییر واقعی در برابر منافع قدرتمند محلی، ملی و جهانی کافی نیستند.

در عمل، اقدامات دولت‌ها و شرکت‌ها تحقق اصول حقوق بشر را ناممکن کرده است. تقریباً همه منشورهای شرکت‌ها بر «صدای کارگر» و آزادی انجمن و تشکل‌یابی به‌عنوان حق بنیادین انسانی تأکید دارند، اما بررسی داده‌های میدانی نشان می‌دهد که این تعهدات نه‌تنها اجرا نمی‌شوند، بلکه همواره با مانع تراشی فعالانه نهادهای دولتی و شرکتی روبرو هستند.

در این شرایط، فعالیت‌های کارزار «لباس پاک» به دلیل رویکرد نوآورانه‌اش شناخته شده است. اتحادیه‌های محلی نیز می‌کوشند زنان و مردانی را که پیش‌تر تجربه‌ای از تشکل‌یابی نداشتند، درگیر کنند. با این حال، جهان پیرامون آن‌ها پیوسته در تغییر است و آنان هر روز باید به چالش‌های تازه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی پاسخ دهند. در این میان، گرچه شیوه‌های نوین کنشگری به‌طور طبیعی و خودجوش شکل می‌گیرند، مسیرهای دستیابی به عدالت همچنان در قالب ساختارهای آشنا چون اتحادیه‌ها، چانه‌زنی جمعی و دادگاه‌ها قرار دارند.

به این ترتیب، شکل‌های جدید کنشگری در چارچوب‌های قدیمی تحقق می‌یابند. در چنین فضایی، مستندسازی دقیق شواهد برای پیگیری مؤثر ضروری است. در شرایط نابرابری شدید قدرت، کارگران و کنشگران با بهره‌گیری از نهادهای رسمی می‌کوشند راه‌هایی برای تحقق عدالت اجتماعی بیابند. هرچند این نهادها ناقص‌اند، اما نمی‌توان از آن‌ها چشم پوشید. از این رو، گردآوری نظام‌مند داده‌ها ابزار حیاتی برای آزمون‌گری در زمینه تشکل‌یابی و مطالبه‌گری است. به عبارت دیگر، توانایی ثبت دقیق‌تر و منظم‌تر از کارفرما، خود نوعی قدرت است که در مقابله با کارفرما سودمند می‌افتد.

پژوهش حاضر درباره فواید گردآوری منسجم داده‌ها در حمایت از سازمان‌یابی و کنشگری هنوز در جریان است، اما امید می‌رود که در درازمدت نتایج مهمی به بار آورد.



فصل ۱۱

ترویج تشکیل اتحادیه کارگری

مستقل و دموکراتیک‌تر مکزیک

چگونه پروژه کالیس [CALIS] بر توافق تجاری قاره‌ای و همبستگی اتحادیه‌های صنفی کانادا مکزیک‌اثر می‌گذارد

محمد السعدی، هکتور دو لا کووا، آنجلو دی کارو، لانا پاین، لویی بونو رودریگز

و فرد ویلسون

مقدمه

پروژه کالیس (مرکز حمایت از آزادی تشکل‌یابی کارگری) طرحی چهارساله است که با همکاری اتحادیه یونیفور کانادا و سیلاس (مرکز پژوهش کار و مشاوره در امور اتحادیه‌های کارگری) مکزیک اجرا می‌شود. سیلاس نهادی مدنی است که از جنبش‌های مستقل کارگری این کشور حمایت می‌کند. این پروژه از نوامبر ۲۰۱۲ با هدف ایجاد شبکه‌ای از مراکز اقدام کارگری در مکزیکوسیتی و مناطق صنعتی آغاز شد و در جریان اجرای اصلاحات کارگری مکزیک، پشتیبانی و منابع مهمی در اختیار تشکل‌های مستقل قرار داده است. کالیس از نظر سطح بالای همکاری بین‌المللی و مدل سازمان‌دهی خود اهمیت ویژه‌ای دارد. در نخستین سال فعالیت، شبکه «خانه‌های کارگر» این پروژه نقش تعیین‌کننده‌ای در حمایت از اتحادیه مستقل کارگران صنعت خودروسازی ایفا کرد که توانست در کارخانه جنرال موتورز سیلائو قرارداد جمعی جدیدی با دستاوردهای قابل توجه برای کارگران منعقد کند. در سال ۲۰۱۲ و با پایان روند چهارساله «قانونی‌سازی» توافق‌های جمعی پیشین، هزاران قرارداد بدون تایید رسمی باقی ماند و شرایط تازه‌ای پدید آمد که نیازمند بازنگری و اولویت‌بندی مجدد در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کالیس بود. این انعطاف‌پذیری و توان تطبیق، از عوامل اصلی موفقیت تجربه‌گرایی کارگری در مکزیک به شمار می‌رود.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

اجرای توافق‌نامه جدید تجارت آزاد آمریکای شمالی در ژوئیه ۲۰۲۰ فرصت تاریخی‌ای برای اتحادیه‌های مستقل مکزیک فراهم کرد تا با نظام فاسد روابط کار مبارزه، و آزادی انجمن واقعی را مطالبه کنند. این توافق‌نامه که در مکزیک با عنوان T-MEC، در کانادا CUSMA و در ایالات متحده USMCA شناخته می‌شود مفاد تازه‌ای برای تقویت و پیشبرد اصلاحات قانون کار مکزیک (مصوب ۲۰۱۹) در بر داشت و برای نخستین بار امکانی ایجاد کرد تا با بهبود استانداردهای کار در مکزیک، از انتقال سرمایه از صنایع صادراتی کانادا به مکزیک جلوگیری شود. این امر به سود کارگران کانادایی هم بود. اتحادیه کانادایی «یونیفور» به همراه هم‌تایان مکزیک خود تصمیم گرفتند با تشکیل پروژه‌ای مشترک برای سازمان‌دهی و اقدام کارگری، از این فرصت برای گسترش آزادی انجمن و تشکلیابی در مکزیک بهره ببرند.

در چارچوب این طرح، پروژه کالیس (مرکز حمایت از آزادی تشکلیابی کارگری) در نوامبر ۲۰۲۱ مرکز ملی اقدام کارگری را در مکزیکوسیتی و سپس پنج خانه کارگر در ایالت‌های خالیسکو، کرتارو، گواناواتو، باخا کالیفرنیا و تلاکسکالا تاسیس کرد. خانه ششم نیز در سن لوئیس پوتوسی راه‌اندازی شد و بعدتر با پشتیبانی مرکز همبستگی آمریکا به اتحادیه مستقل لاستیک‌سازی در همان شهر واگذار شد. تامین مالی این پروژه چهارساله به عهده برنامه بودجه کار دولت کانادا و اتحادیه یونیفور است و اجرای آن به صورت مشترک با مرکز پژوهش کار و مشاوره در امور اتحادیه‌های کارگری (سیلاس) و مجموعه‌ای از اتحادیه‌های مستقل مکزیک صورت می‌گیرد.

در پایان سال نخست، کالیس پشتیبانی چشمگیری از جنبش دموکراتیک کارگری مکزیک ارائه داد و دستاوردهای ملموسی برای کارگران رقم زد. به‌ویژه در شهر گواناواتو، خانه کارگر کالیس نقشی محوری در مبارزه تاریخی شش هزار کارگر کارخانه مونتاژ کامیون جنرال‌موتورز ایفا کرد که سرانجام با تشکیل اتحادیه مستقل خود، فدراسیون فاسد پیشین را کنار زدند. این پیروزی تاریخی، که به‌عنوان آزمون اصلی اصلاحات کارگری مکزیک و سازوکار «پاسخ سریع به نقض حقوق کار» در توافق‌نامه جدید تجاری شناخته شد، جایگاه پروژه کالیس به‌عنوان یکی از ارکان اصلی روند اصلاحات کار در مکزیک را تثبیت کرد.



۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

مرکزی که پروژه کالیس در مکزیک را اداره می‌کند، «مرکز پژوهش‌های کار و مشاوره در امور اتحادیه‌های کارگری» (سیلاس) است؛ نهادی پژوهشی که ده‌ها سال است با اتحادیه‌های مستقل مکزیک همکاری می‌کند. ساختار حکمرانی کالیس شامل یک کمیته راهبری است که نمایندگان از چند اتحادیه عمده مکزیکی در آن حضور دارند (اتحادیه برقکاران، اتحادیه تلفنکاران، اتحادیه کارکنان دانشگاه ملی، اتحادیه کارکنان کارخانه جنرال تایر و چند تشکل مستقل دیگر). هدف این ساختار، همسوسازی تلاش‌های محلی اتحادیه‌ها و فراهم کردن پشتیبانی سازمانی برای مراکز کارگری منطقه‌ای است. طرف قرارداد مالی پروژه با دولت کانادا، اتحادیه «یونیفور» است؛ اتحادیه‌ای بزرگ در بخش خصوصی کانادا که از طریق برنامه کمک‌های کار دولت کانادا (برنامه بودجه کار) پشتیبانی مالی دریافت می‌کند. نقش یونیفور فراتر از تامین مالی بود؛ این اتحادیه به‌واسطه مشارکت و نقش مشورتی در مذاکرات فصل کار در توافقنامه تجارتي شمال آمریکا و سابقه همکاری طولانی‌مدت با سیلاس و اتحادیه‌های مستقل مکزیکی، به اعتمادسازی بین طرفین و افزایش ظرفیت عملیاتی در عرصه عمل کمک کرد.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

پروژه کالیس با هدف ایجاد روابط تجاری عادلانه میان مکزیک و کانادا شکل گرفت تا با نابرابری‌های مزدی و شغلی که سال‌ها به‌عنوان «مزیت رقابتی» مکزیک در زنجیره تامین آمریکای شمالی شناخته می‌شد، مقابله کند. این نابرابری‌ها نتیجه سرکوب کارگران، نظام معیوب روابط صنعتی و دهه‌ها محرومیت از حقوق بنیادین کار بود. این وضعیت سبب شده بود بیشتر کارگران به ناچار عضو اتحادیه‌های وابسته به کنفدراسیون رسمی کارگران مکزیک شوند. این اتحادیه‌ها به «سندیکا‌های زرد» یا «حمایتی» معروف‌اند و به دلیل نبود نظارت دموکراتیک و بی‌اطلاعی اعضا از فعالیت‌شان به شدت مورد انتقاد نهادهایی مانند سازمان بین‌المللی کار بوده‌اند. پروژه کالیس با پشتیبانی از اتحادیه‌های مستقل و گروه‌های کارگری دموکراتیک می‌کوشد این وضعیت را تغییر دهد، با فساد اتحادیه‌های فرمایشی مقابله کند، استانداردهای جهانی آزادی تشکل را محقق سازد و اصلاحات قانون کار مکزیک را به‌طور واقعی عملی کند.



۴. نوع آزمون‌گری

پروژه کالیس ریشه در مذاکرات سال ۲۰۱۸ برای بازنگری در توافق‌نامه تجارت آزاد آمریکای شمالی (نفتا) دارد. اتحادیه «یونیفور» کانادا ضمن ارائه مشاوره به تیم مذاکره‌کننده کانادایی، ارتباط نزدیکی با اتحادیه‌های مستقل مکزیکی برقرار کرد و در همان سال نمایندگان هشت سازمان کارگری مکزیکی را برای گفت‌وگو با نمایندگان پارلمان و هیئت مذاکره‌کننده نفتا به اتاوا دعوت کرد. این گفت‌وگوها به درک بهتر شرایط و مشکلات کارگران مکزیکی و دغدغه‌های کارگران کانادایی انجامید و زمینه‌ساز ایجاد پروژه کالیس با همکاری مرکز پژوهش کار و مشاوره امور اتحادیه‌های کارگری (سیلاس) شد تا از مفاد کارگری توافق‌نامه جدید برای تقویت حقوق کارگران و آزادی انجمن بهره‌گیرد.

توافق‌نامه جدید (USMCA/CUSMA/T-MEC) برخلاف نسخه پیشین توافق‌نامه نفتا، فصل ویژه‌ای را به «حقوق کار» اختصاص داد و بر آزادی کارگران مکزیکی در انتخاب اتحادیه خود تاکید کرد؛ اصلی که با اصلاحات کارگری مکزیکی در سال ۲۰۱۹ هم‌خوانی دارد. یکی از الزامات این توافق‌نامه این بود که حدود ۸۰ هزار قرارداد جمعی پیشین تا مه ۲۰۲۳ از طریق رای‌گیری از اعضا تایید شود و به‌علاوه، سازوکار تازه‌ای به نام «پاسخ سریع به نقض حقوق کار» ایجاد کرد تا در صورت گزارش تخلف، رسیدگی فوری صورت گیرد.

کانادا مبلغ ۲۷ میلیون دلار کانادایی برای اجرای اصلاحات کارگری در مکزیکی اختصاص داد که پنج میلیون آن به پروژه کالیس و بخش دیگر به طرح آموزش کارگری تعلق گرفت. آمریکا نیز بیش از ۱۸۰ میلیون دلار در قالب آموزش، همکاری و کمک فنی در این زمینه تعهد کرد. کالیس اما با رویکردی متفاوت از برنامه‌های فنی صرف آغاز شد. هدف آن ایجاد شرایط حضور مؤثر اتحادیه‌های دموکراتیک و مستقل، به‌ویژه در مناطق صنعتی و صادراتی مکزیکی بود تا اصلاحات قانونی به تغییر واقعی در روابط کار منجر شود. این پروژه ترکیبی از پژوهش راهبردی، اقدام سازمانی، آموزش، مشاوره حقوقی و فعالیت‌های میدانی است که با ساختارهای مدیریتی شفاف و حساب و کتاب قابل ارزیابی اداره می‌شود. در قلب این طرح شبکه‌ای از «خانه‌های کارگر» قرار دارد که در هماهنگی با اتحادیه‌های مستقل فعالیت می‌کنند. دفتر مرکزی در مکزیکوسیتی مستقر است و از شش خانه منطقه‌ای در مناطق صنعتی کشور پشتیبانی می‌کند. هر خانه دارای هماهنگ‌کنندگان تمام‌وقت، تیم‌های ارتباطی و آموزشی است که ضمن سازمان‌دهی مستقیم کارگران، کارگاه‌های آگاهی‌بخشی درباره حقوق کار، برابری جنسیتی و آموزش مهارت‌های صنفی برگزار می‌کنند.



۵. روند آزمون‌گری

پروژه کالیس نزدیک به یک سال زمان صرف آماده‌سازی و تعیین اهدافی کرد که هم‌زمان پاسخ‌گوی نیازها و منافع اتحادیه‌های مستقل مکزیکی و الزامات مالی دولت کانادا باشد. در این مرحله، فعالان کارگری دو کشور با چارچوب‌های مدیریتی و ابزارهای سنجش و ارزیابی تازه‌ای روبه‌رو شدند که مبتنی بر مدیریت نتیجه‌محور و مدل‌های منطقی بود. این رویکرد که در میان فعالان کارگری بیش از حد اداری تلقی می‌شد، در عمل کمک کرد تا اهداف تحول‌آفرین پروژه با دقت و شفافیت بیشتری تعریف و برنامه‌ریزی شوند.

در مرحله تاسیس، ساختارهای حکمرانی پروژه شکل گرفت. وظایف اجرایی بر عهده دو هماهنگ‌کننده کانادایی و مکزیکی است که با دفتر مرکزی و خانه‌های کارگر همکاری می‌کنند. این دو نفر ریاست کمیته راهبری را بر عهده دارند که از نمایندگان اتحادیه‌های مستقل همکار تشکیل شده است و سالی دو بار برای تعیین اولویت‌ها و ارزیابی فعالیت‌ها تشکیل جلسه می‌دهد. همچنین کمیته‌ای مشورتی با پنج عضو از کارشناسان امور کارگری و دانشگاهی کانادایی و مکزیکی تاسیس شده که پیش از نشست‌های اصلی، درباره شیوه‌های سازمان‌دهی و آموزش، و نیز ارزیابی عملکرد، پیشنهادات و راه‌حل‌هایی ارائه می‌کند.

مرحله اجرایی پروژه از سپتامبر ۲۰۲۱ آغاز شد، اگر چه همه‌گیری کرونا تاخیرهایی را ایجاد کرد. در ۶۰ روز نخست، دفتر مرکزی و دو خانه کارگر در ایالت‌های سن لوئیس پوتوسی و سیلائو راه‌اندازی شدند. چهار خانه دیگر نیز در سال ۲۰۲۲ در ایالت‌های کِرتارو، تیخوانا، گوادالاخارا و تلکسکالا آغاز به کار کردند. خانه سن لوئیس پوتوسی بعدتر به اتحادیه مستقل جنرال تایر که در همان شهر واقع است واگذار شد.



۶. اثرات آزمون‌گری

نتایج پروژه کالیس در زمینه اهداف تحول‌آفرین هنوز در مراحل ابتدایی است. با این حال، به دلیل پیوند نزدیک با جنبش کارگری مستقل مکزیک، این طرح جایگاه منحصربه‌فردی دارد و توانسته به فوریت به رویدادها و ابتکارات کارگری پاسخ دهد. از جمله می‌توان به نقش آن در خود سازمان‌دهی کارگران کارخانه جنرال‌موتورز سیلائو در ایالت گواناواتو اشاره کرد که در سطح ملی مورد توجه قرار گرفت. در آنجا، پیش از آغاز رسمی پروژه، تماس‌هایی میان فعالان کالیس و کارگران برقرار شده بود. با تاسیس خانه کارگر «دل باخيو» در اکتبر ۲۰۲۱، این مرکز به پایگاه اصلی تشکلیابی اتحادیه مستقل جدید سینتیا (SINTTIA) تبدیل شد. در رای‌گیری نخست برای تأیید قرارداد جمعی، اتحادیه قدیمی وابسته به «سی‌تی‌ام» خود را پیروز اعلام کرد، اما تخلفات گسترده برملا شد. این موضوع منجر به نخستین شکایت رسمی در چارچوب مقررات روابط کار در توافق‌نامه جدید تجارت آزاد (USMCA/CUSMA/T-MEC) شد که در نهایت دادگاه دستور برگزاری رای‌گیری مجدد با نظارت دقیق صادر کرد. در رای دوم، کارگران با مشارکت ۹۰ درصدی، دست رد به سینه اتحادیه قدیمی زدند و در فوریه ۲۰۲۲، سینتیا با چهارهزار و ۱۹۲ رای از مجموع پنج‌هزار و ۳۸۹ رای پیروز قاطع میدان رقابت شد. در ماه مه همان سال، قرارداد جدیدی میان کارگران و جنرال‌موتورز امضا شد که مورد تأیید ۸۵ درصد کارکنان قرار گرفت و افزایش چشمگیر حقوق و مزایا را به همراه داشت. توافق بعدی در مارس ۲۰۲۳ نیز سطح دستمزدها را در مجموع ۳.۲۶ درصد افزایش داد.

در تمام این مراحل، کالیس نقش فعالی داشت و پشتیبانی ارتباطی، حقوقی و آموزشی ارائه کرد. از جمله اعضای هیئت مذاکره‌کننده تازه‌منتخب را آموزش داد و با اتحادیه یونیفور کانادا برای تبادل تجربه هماهنگی کرد. این پیروزی، نقطه عطفی در اصلاحات کارگری مکزیک به شمار آمد و الهام‌بخش جنبش‌های مشابه در دیگر صنایع و ایالت‌ها شد. کالیس در سال نخست فعالیت در ایالت سن‌لوئیس پوتوسی نیز فعالیت گسترده‌ای داشت. پاسخ‌گویی سریع به ابتکارات کارگری و برگزاری نشست‌های راهبردی با اتحادیه‌های مستقل منطقه، برگزاری ده‌ها دوره آموزشی و مهارتی که بخشی از آن به زنان کارگر اختصاص داشت در زمره این فعالیت‌ها است. تیم پژوهشی و حقوقی پروژه نیز گزارشی تحلیلی درباره روند اصلاحات کارگری منتشر کرد که به منبعی کلیدی برای اتحادیه‌ها و رسانه‌های داخلی و بین‌المللی تبدیل شد. در زمینه اطلاع‌رسانی نیز پروژه توانست به‌طور مستقیم پیام‌های آگاهی‌بخش درباره حقوق کار به حدود ۴۰۰ هزار کارگر و از طریق رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی به ۳۰ درصد کل نیروی کار در مناطق صنعتی صادرات‌محور مکزیک برساند.



۷. نتیجه‌گیری

الگوی سازمان‌دهی و کنشگری پروژه کالیس باید بتواند با تغییر شرایط در مکزیک سازگار شود. در آغاز سال دوم، حجم درخواست‌ها برای حمایت و سازمان‌دهی کارگری، به‌ویژه با نزدیک شدن به مهلت اول مه ۲۰۲۳ برای «قانونی‌سازی» همه قراردادهای جمعی کشور، از ظرفیت پروژه فراتر رفت. طبق گزارش وزارت کار مکزیک، تنها حدود ۱۲ هزار و ۶۰۰ قرارداد از میان ۸۰ هزار مورد ثبت و تایید شده بود و با تمدید رای‌گیری تا ژوئیه، ده‌ها هزار قرارداد اعتبار خود را از دست دادند. این وضعیت هم فرصت‌هایی تازه و هم خطرهایی برای اتحادیه‌های مستقل و اتحادیه‌های وابسته به‌وجود آورد.

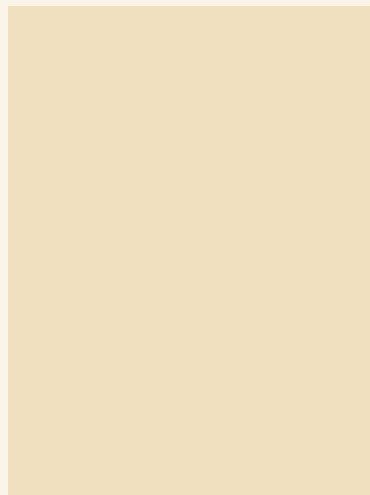
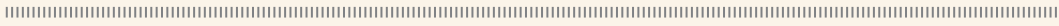
پس از این مرحله، تمرکز اتحادیه‌های مستقل بر سازمان‌دهی مستقیم قرار گرفت. از زمان تاسیس خانه‌های کارگر، ده‌ها گروه از کارگران صنایع صادرات‌محور برای ایجاد اتحادیه‌های مستقل با پروژه همکاری کرده‌اند. فصل مربوط به مقررات کار در توافق‌نامه جدید تجارت آزاد آمریکای شمالی همچنان ابزارهایی در اختیار فعالان مکزیکی قرار می‌دهد. در دسامبر ۲۰۲۲، کالیس نشست میانی نمایندگان کارگری، مراجع حقوقی و مقامات دولتی در مکزیکوسیتی ترتیب داد تا راه‌های مؤثرتر استفاده از «سازوکار پاسخ سریع به نقض حقوق کار» را بررسی کنند. در مارس ۲۰۲۳، دولت کانادا با حمایت یونیفور و سینتیا، نخستین تحقیق رسمی خود را درباره کارخانه قطعه‌سازی فرنکیشه در سیلائو آغاز کرد که به بازگشت به کار فعالان صنفی اخراج‌شده و امضای توافق با مدیریت انجامید. در ژوئن، سینتیا توانست اتحادیه قدیمی وابسته به سی‌تی‌ام را در رای‌گیری کنار بزند.

تجربه کالیس نشان داد که «نوآوری کارگری» معمولاً در شرایط ناپایدار شکل می‌گیرد. چنین پروژه‌هایی در بسترهای سیاسی متغیر پدید می‌آیند و نیازمند تصمیم‌گیری سریع و انطباق مداوم‌اند. اما همین فرصت‌ها می‌تواند با تغییر سیاسی در یکی از کشورهای دخیل از میان برود. درعین حال، مکزیکی نمونه روشن ساختارهای ناعادلانه کار و اقتصاد جهانی است که در آن نابرابری اجتماعی و فساد نهادی مانع تحقق حقوق کارگران شده است. آزادی و کرامت کارگران تنها از طریق تشکلیابی و مبارزه خود آنان به دست می‌آید، هرچند هم‌اکنون برخی از نهادهای رسمی می‌کوشند شکل تازه‌ای از نظام صنفی وابسته را بازسازی کنند.

با این همه، کالیس توانسته نیروی همبستگی کارگری جهانی را به خوبی نشان دهد و پایه‌ای از اعتماد و همکاری میان فعالان کانادایی و مکزیکی ایجاد کند که ریشه در دهه‌های پیشین مبارزات کارگری دارد. هدف اصلی پروژه، ایجاد شبکه‌ها و ساختارهایی است که پس از پایان دوره چهارساله بودجه نیز بتوانند به تحقق آزادی تشکل و عدالت اجتماعی ادامه دهند هدفی که موفقیت خانه‌های کارگر نشان می‌دهد تحقق آن دور از دسترس نیست.



گسترش دستور کار اتحادیه





فصل ۱۲

مشاغل اقلیمی نیویورک:

ائتلافی اقلیمی به رهبری کارگران

جان پیترز

مقدمه

تغییرات اقلیمی چالشی بزرگ برای اتحادیه‌های کارگری است. منافع کوتاه‌مدت کارگران در حفظ شغل‌ها، اغلب بر منافع بلندمدت مشترک آن‌ها در حفاظت از محیط‌زیست و پایداری زمین غلبه می‌کند. اما در سال‌های اخیر، اتحادیه‌ها جدی‌تر از قبل به این اندیشیده‌اند که چگونه گذار به اقتصادی با آلودگی کربنی کمتر می‌تواند هم به نفع کارگران باشد و هم به بهبود استانداردهای کار کمک کند.

پژوهش حاضر به بررسی ابتکاری در ایالات متحده می‌پردازد با عنوان «ائتلاف مشاغل اقلیمی» که پس از توفان سندی در سال ۲۰۱۲ شکل گرفت. اتحادیه‌های نیویورک با همکاری دانشگاه کرنل ائتلافی میان اتحادیه‌ای پدید آوردند تا نفوذ سیاسی خود را گسترش دهند و از طریق طرح‌های عملی مقابله با تغییرات اقلیمی، به نابرابری‌های اقتصادی و نژادی واکنش نشان دهند. این طرح‌ها به ایجاد مشاغل کارگری پایدار در حوزه‌هایی چون انرژی‌های تجدیدپذیر، حمل‌ونقل، ساختمان‌سازی و تولید صنعتی منجر شد.

موفقیت چشمگیر «مشاغل اقلیمی نیویورک» که نخستین ائتلاف کارگری متمرکز بر مسئله اقلیم بود، موجب شکل‌گیری ائتلاف‌های مشابه در سطح شهرها و ایالت‌های دیگر آمریکا شد و سرانجام در سال ۲۰۲۰ به تاسیس سازمانی ملی با عنوان «مرکز منابع ملی مشاغل اقلیمی» انجامید.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

در دو دهه گذشته، جنبش‌های کارگری در بسیاری از کشورها در برابر سیاست‌های اقلیمی که هدفشان گذار از سوخت‌های فسیلی بوده، مقاومت کرده یا بی‌تفاوت مانده‌اند، زیرا نگران از دست رفتن مشاغل بودند. در سطح بین‌المللی، کنفدراسیون‌های کارگری از «گذار عادلانه»^{۱۱} و «مشاغل سبز»^{۱۲} حمایت کرده‌اند، اما در عمل، اتحادیه‌های محلی و منطقه‌ای به ندرت سیاست‌هایی طراحی کرده‌اند که همزمان با ایجاد شغل، آموزش‌های نوین و نوسازی اتحادیه‌ها را هم پیش ببرد.

در سال‌های اخیر، ابتکارهای تازه‌ای از سوی برخی اتحادیه‌ها شکل گرفته که بر گسترش اقتصاد انرژی پاک و ایجاد مشاغل کارگری با کیفیت تمرکز دارند و با هدف توسعه جوامع محلی طراحی شده‌اند. یکی از نمونه‌های برجسته، ائتلاف کارگری مشاغل اقلیمی نیویورک^{۱۳} است که توانسته سیاست‌ها و سرمایه‌گذاری‌های اقلیمی پیشرو را در نیویورک به تصویب برساند و الهام‌بخش ائتلاف‌های مشابه در سطح ایالت‌ها و شهرهای دیگر آمریکا باشد. این نمونه نشان می‌دهد که مشارکت مستقیم اتحادیه‌ها در سیاست‌گذاری اقلیمی تا چه اندازه می‌تواند مؤثر باشد. موفقیت «مشاغل اقلیمی نیویورک» نشان می‌دهد که سازمان‌های کارگری می‌توانند با ایجاد ائتلاف‌های پایدار و تاثیرگذار بر مقامات دولتی، نقش پیشرو در سیاست اقلیمی ایفا کنند و در عرصه‌های مختلف، از شناسایی نیازهای نیروی کار در بخش انرژی تجدیدپذیر گرفته تا دفاع از استانداردهای شغلی مناسب و سرمایه‌گذاری عمومی برای کربن‌زدایی از اقتصاد و کاهش نابرابری، حضور مؤثر داشته باشند.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

اتحادیه‌های کارگری در آمریکا برای گسترش نفوذ سیاسی خود، همواره کوشیده‌اند ائتلاف‌های گسترده‌ای بسازند، اما همکاری میان اتحادیه‌ها یا میان کارگران و فعالان محیط‌زیست به دلیل اختلاف بر سر اولویت شغل یا محیط‌زیست محدود بوده است. ائتلاف «مشاغل اقلیمی» در نیویورک از معدود نمونه‌هایی است که توانسته این دو حوزه را به هم پیوند دهد و سیاست‌های اقلیمی را با پیشبرد پروژه‌های عمومی و خصوصی و حفظ اشتغال کارگری همراه سازد.

11. Just Transition
12. Green Jobs
13. Climate Jobs New York



این ائتلاف پس از توفان سندی و با همکاری اتحادیه‌های ساخت‌وساز و خدمات عمومی نیویورک و مؤسسه کارگری دانشگاه کرنل شکل گرفت. هدف آن تدوین طرح‌های اقلیمی، پیشنهادها، اشتغال و سرمایه‌گذاری و آموزش برای گذار اقتصادی نیویورک بود. نتیجه این همکاری، تصویب قوانینی شد که راه مقابله با بحران اقلیمی و ایجاد میلیون‌ها شغل جدید را هموار کرد. در این طرح، اتحادیه‌های فنی، انرژی، حمل‌ونقل و خدمات شهری با حمایت شوراهای بزرگ کارگری نیویورک فعالیت کردند. این شوراها که بیش از یک میلیون عضو دارند، تجربه و منابع لازم را برای تثبیت موقعیت ائتلاف و گسترش آن در سطح ایالت فراهم آوردند.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

تا سال‌های اخیر، اختلاف نظر میان اتحادیه‌های آمریکایی درباره منابع تجدیدپذیر انرژی تجدیدپذیر و سیاست‌های اقلیمی مانع واکنش هماهنگ آن‌ها شده بود. برخی اتحادیه‌ها با گروه‌های محیط‌زیستی همکاری کرده‌اند، در حالی که اتحادیه‌های ساختمانی از توسعه سوخت‌های فسیلی حمایت کرده‌اند. در این میان، ائتلاف «مشاغل اقلیمی نیویورک» توانست محور مشترکی برای همکاری میان آن‌ها ایجاد کند.

زمینه‌های شکل‌گیری این ائتلاف شامل چند عامل بود: نخست، خسارت گسترده توفان سندی در سال ۲۰۱۲ که هزاران شغل و زیرساخت شهری را نابود کرد و ضرورت برنامه‌ریزی اقلیمی را آشکار ساخت. دوم، تعهدات جهانی مانند توافق پاریس و سیاست‌های دولت‌های ایالتی و فدرال آمریکا برای کاهش انتشار کربن. سوم، رشد اشتغال جهانی در حوزه انرژی پاک و فرصت ایجاد میلیون‌ها شغل جدید با گذار به اقتصاد کم‌کربن. چهارم، قدرت بالای اتحادیه‌های نیویورک در بخش‌های عمومی و خصوصی. پنجم، نقش مؤسسه کارگری دانشگاه کرنل که با پژوهش، آموزش و مشاوره به اتحادیه‌ها کمک کرد تا تغییرات اقلیمی را با مسائل اشتغال و نابرابری پیوند دهند.

افزون بر این، رشد مشاغل غیراتحادیه‌ای و کم‌درآمد در بخش انرژی سبز، و غیبت استانداردهای کارگری در طرح‌های اولیه دولت ایالتی، اتحادیه‌ها را واداشت تا با راه‌اندازی کارزارهای سیاسی، تضمین کنند که پروژه‌های انرژی پاک شامل دستمزد و آموزش اتحادیه‌ای باشند. در مجموع، فشار بحران اقلیمی و فرصت‌های تازه اقتصادی، اتحادیه‌ها را به سمت ابداع راهبردهای نو و بازسازی نقش‌شان در گذار انرژی سوق داد.



۴. نوع آزمون‌گری

افزایش نگرانی‌های اقلیمی، نابرابری اقتصادی و مسائل عدالت اجتماعی، همراه با مقاومت دولت و کارفرمایان، سبب شد بسیاری از اتحادیه‌های آمریکایی در دهه‌های اخیر به نوآوری و آزمایش راهبردهای تازه روی آورند. اتحادیه‌ها برای گسترش نفوذ سیاسی خود با گروه‌های مذهبی، اجتماعی و دانشجویی ائتلاف‌هایی تشکیل دادند و از کارزارهای دستمزد عادلانه و حمایت مردمی از اعتصاب‌ها برای اثرگذاری بر دولت‌ها استفاده کردند.

ائتلاف «مشاغل اقلیمی نیویورک» در میان این تجربه‌ها جایگاهی ویژه دارد. این ائتلاف با محوریت اتحادیه‌های ساخت‌وساز، انرژی، حمل‌ونقل و خدمات شهری شکل گرفت و کاملاً کارگری بود؛ یعنی تنها اتحادیه‌ها آن را اداره می‌کردند. هدف آن یافتن راه‌هایی بود که همزمان بتوان با بحران اقلیمی مقابله کرد، مشاغل موجود را حفظ، و فرصت‌های شغلی تازه‌ای ایجاد کرد. برخلاف بسیاری از ائتلاف‌های کارگری که با تکیه بر فشارهای بیرونی (اعتراض و تجمع) عمل می‌کنند، این ائتلاف از راه گفت‌وگوی مستقیم با مقامات ایالتی و تاکید بر سرمایه‌گذاری در انرژی پاک و استانداردهای کارگری قوی پیش رفت. مشارکت مستقیم اتحادیه‌های بخش خصوصی سبب شد برنامه‌ها بر اشتغال پایدار و توسعه محلی متمرکز باشند و در میان کارگران و سیاست‌گذاران مشروعیت بیشتری پیدا کنند. از سوی دیگر، تمرکز بر سطح ایالت و شهرداری به دلیل ساختار فدرال و تمرکز قدرت در این سطوح، فرصت بیشتری برای تاثیرگذاری عملی بر سیاست‌ها فراهم آورد.

۵. روند آزمون‌گری

پس از توفان سندی، مؤسسه کارگری دانشگاه کرنل نشست‌هایی میان اتحادیه‌های اصلی برگزار کرد تا درباره بحران اقلیمی و سیاست‌هایی برای گذار به انرژی پاک و ایجاد مشاغل پایدار گفت‌وگو شود. پس از سه سال مشورت، ائتلاف طرحی جامع برای سیاست اقلیمی کارمحور تدوین کرد.

بر پایه این طرح، برنامه‌ای آموزشی برای آگاهی اعضا و جلب حمایت آن‌ها اجرا شد و سپس ائتلاف رسمی با منابع مالی و نیروی انسانی شکل گرفت تا بر مقامات ایالتی دموکرات فشار آورد. دو هدف اصلی آن عبارت بود از: گذار واقعی به نظام انرژی و زیرساخت اقتصادی پایدار متناسب با اهداف علمی اقلیمی، و تضمین ایجاد مشاغل اتحادیه‌ای از طریق قوانین و برنامه‌های حمایتی.

ائتلاف با تاکید بر پیوند میان سیاست اقلیمی و اشتغال، استدلال کرد که سیاست‌های بلندپروازانه زیست‌محیطی می‌تواند موتور نوسازی اتحادیه‌ها و احیای قدرت کارگران باشد. اتحادیه‌های بزرگ نیویورک منابع مالی و انسانی قابل توجهی به این کارزار اختصاص دادند. در شهر نیویورک، ائتلاف «کار اقلیمی برای همگان» موفق شد تصویب قانون «بسیج اقلیمی» در سال ۲۰۱۹ را پیش ببرد که شامل بهینه‌سازی ساختمان‌ها، حذف نیروگاه‌های فسیلی و برقی‌سازی ناوگان اتوبوس‌های مدارس بود. در سطح ایالتی، ائتلاف «مشاغل اقلیمی نیویورک» با همکاری گروه‌های اجتماعی دیگر توانست طرح‌های انرژی بادی در دریا، برنامه‌های آموزش و نهادهای تازه‌ای مانند شورای اقدام اقلیمی و هیئت عدالت زیست‌محیطی را به تصویب برساند. همچنین با نفوذ بر فرماندار وقت، اندرو کومو، تصویب استانداردهای کارگری قوی در قراردادهای دولتی و قانون «توافق‌نامه صلح کارگری» برای صنایع نو را پیش برد که هدف آن تسهیل سازمان‌دهی کارگران جدید و جلوگیری از درگیری میان اتحادیه‌ها و کارفرمایان بود.

۱. اثرات آزمون‌گری

با تشکیل ائتلاف «مشاغل اقلیمی نیویورک»، اتحادیه‌های کارگری توانستند توازن قدرت و جهت‌گیری سیاست‌ها را در سطح قانون‌گذاری ایالتی تغییر دهند. این ائتلاف با گفت‌وگوی مستقیم با مقامات ایالتی، هم‌زمان دو هدف را پی گرفت: تصویب سیاست‌های انرژی و اقلیمی بلندمدت و تضمین استانداردهای قوی کارگری. در نتیجه، ائتلاف موفق شد دولت ایالتی را به اجرای طرح‌های بزرگ در حوزه انرژی بادی فراساحلی، تولید و نگهداری تجهیزات و زیرساخت‌های مربوط متعهد کند. همکاری با گروه‌های اجتماعی مانند «نوسازان نیویورک» موجب شد دو قانون مهم در سطح ایالت تصویب شود: «قانون رهبری اقلیمی و حفاظت از جامعه» (۲۰۱۹) و «ابتکار مشاغل پاک» (۲۰۱۷). این ائتلاف همچنان در حال پیگیری اجرای سیاست‌های اقلیمی، سرمایه‌گذاری‌های عمومی و وضع مقررات کارگری است و بر حوزه‌هایی مانند برقی‌سازی حمل‌ونقل، بهینه‌سازی انرژی در مدارس و بیمارستان‌ها و ایجاد برنامه‌های آموزشی و کارآموزی اتحادیه‌ای تمرکز دارد. این اقدامات دیگر اتحادیه‌ها را نیز به همکاری با ائتلاف‌های مشابه مانند «نوسازان نیویورک» و «کار اقلیمی برای همگان» تشویق کرده است. تاثیر این تجربه فراتر از نیویورک گسترش یافته است. مؤسسه کارگری دانشگاه کرنل همراه با اتحادیه‌های پیشرو نیویورک در سال ۲۰۲۳ «مرکز ملی منابع مشاغل اقلیمی» را بنیان گذاشتند تا به اتحادیه‌های سراسر آمریکا در ایجاد ائتلاف‌های ایالتی و کارزارهای مؤثر یاری رساند. این مرکز تاکنون به ائتلاف‌های کارگری در چند ایالت از جمله ایلینوی کمک کرده است. در این ایالت، در سال ۲۰۲۱ قانون «مشاغل عادلانه و اقلیمی» به تصویب رسید.



۷. نتیجه‌گیری

با وجود بیش از ۳۰ سال تلاش برای مقابله با تغییرات اقلیمی، انتشار کربن همچنان رو به افزایش است و دولت‌ها منابع لازم برای گذار به انرژی‌های پاک را فراهم نکرده‌اند. در این میان، اتحادیه‌های کارگری نیز به دلیل نگرانی از بیکاری ناشی از حذف صنایع فسیلی، کمتر در سیاست‌های اقلیمی نقش رهبری ایفا کرده‌اند. بسیاری از اتحادیه‌های صنعتی هنوز از صنایع فسیلی دفاع می‌کنند و تغییرات زیست‌محیطی را تهدیدی برای اشتغال می‌دانند؛ از این رو تمرکز اصلی‌شان بر سیاست‌های «گذار عادلانه» بوده که هدفش کاهش آسیب به معیشت کارگران است.

اما پیشرفت واقعی، به‌ویژه با تکیه بر منافع ملموس اجتماعی و اقتصادی گذار به انرژی پاک مستلزم مشارکت فعال کارگران و اتحادیه‌ها در سیاست اقلیمی است. این مشارکت می‌تواند مانند مبارزات تاریخی برای حقوق کارگران، زمینه‌ساز اصلاحات ساختاری شود. چون اکثریت جمعیت را کارگران تشکیل می‌دهند، بسیج آن‌ها می‌تواند پایه‌ای دموکراتیک برای گذار اقلیمی فراهم آورد و از طریق کارزارهای عمومی، فشار اجتماعی مؤثری بر دولت‌ها وارد کند.

ائتلاف‌های «مشاغل اقلیمی» نمونه‌ای از چنین جهت‌گیری نو هستند. این ائتلاف‌ها با تمرکز بر دستاوردهای ملموس برای مردم از جمله ایجاد مشاغل تازه در انرژی تجدیدپذیر، حمل‌ونقل پاک، مسکن و آموزش روایتی تازه از آینده‌ای بهتر برای کارگران ارائه کرده‌اند. تجربه «مشاغل اقلیمی نیویورک» نشان می‌دهد که اتحادیه‌های بخش خصوصی در حوزه‌هایی مانند انرژی، ساخت‌وساز و حمل‌ونقل می‌توانند پیشگام سیاستی تازه باشند که هم با بحران اقلیمی مقابله کند و هم اشتغال اتحادیه‌ای پایدار ایجاد نماید. این تجربه نمونه‌ای موفق از نوسازی کارگری است که پیوندی میان عدالت اجتماعی، اشتغال و حفظ کره زمین برقرار کرده است.



فصل ۱۳

خرید خدمات با نظرداشت ارزش اجتماعی^{۱۴}

و استانداردهای کار در بریتانیا

کارزار «مراقبت اخلاقی» [تامین خدمات مراقبتی با رعایت اصول اخلاقی]
اتحادیه یونیسن^{۱۵} برای خدمات عمومی برون‌سپاری‌شده

مت جانسون

مقدمه

در شرایطی که خدمات عمومی به‌شدت تجزیه و بازاری شده‌اند، اتحادیه‌های کارگری بیش از پیش به تنظیم فرایندهای مناقصه به‌عنوان راهی عملی برای تعیین حداقل استانداردهای عادلانه برای کارگران پیمانکاری روی آورده‌اند. این رویکرد بر ایجاد ائتلاف میان سیاست‌مداران محلی و کارفرمایان استوار است تا سرمایه‌گذاری در «ارزش اجتماعی» ناشی از قراردادهای بخش عمومی افزایش یابد. همچنین از رسانه‌ها و کارزارهای عمومی برای جلب توجه به مشکلات مزمن دستمزد پایین و اشتغال ناپایدار در بخش مراقبت استفاده می‌شود.

در غیاب امکان بازگرداندن خدمات به بخش عمومی، چالش اصلی آن است که این توافق‌های محلی گسترش یابند و تداوم پیدا کنند تا هم ارزش اجتماعی و هم استانداردهای کار ارتقا یابد و بیشترین شمار پیمانکاران خصوصی را دربرگیرد، در عین حال که توانمندی کارگران پیمانکاری نیز از پایین به بالا تقویت شود.

۱۴. social value procurement: تامین مبتنی بر «ارزش اجتماعی» به این معناست که هنگام خرید کالا و خدمات، به منافع وسیع‌تر اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی نیز توجه شود و تصمیم فقط بر اساس قیمت گرفته نشود. در این رویکرد، تصمیم‌های خرید به‌گونه‌ای گرفته می‌شود که پیامدهای مثبتی ایجاد کند؛ مانند حمایت از اشتغال محلی، حفاظت از محیط زیست و تقویت رفاه جامعه. برای مثال، یک نهاد عمومی ممکن است قرارداد را به تامین‌کننده‌ای واگذار کند که متعهد می‌شود تعداد بیشتری از نیروهای خود را از میان ساکنان محلی استخدام کند یا از مواد پایدار استفاده کند، حتی اگر پیشنهاد دیگری اندکی ارزان‌تر باشد.

15. UNISON



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

در واکنش به روند طولانی‌مدت واگذاری خدمات عمومی مانند مراقبت از سالمندان اتحادیه‌های کارگری در بریتانیا راهبردهای عمل‌گرایانه‌ای را برای بهبود دستمزد و شرایط کار کارگران پیمانی در پیش گرفته‌اند. توافقات محلی درباره حداقل استانداردهایی چون «دستمزد معیشت‌محور» (دستمزدی کافی و متناسب با معیشت که با روند تورم هماهنگ باشد، در مقابل حداقل دستمزد مصوب) به حوزه‌هایی مانند ساعات کار، آموزش و ارتقای مهارت نیز گسترش یافته است. این روند هم‌زمان با تمایل بیشتر نهادهای محلی برای گنجاندن بند ارزش اجتماعی در قراردادهای خود بوده است. این بند شرکت‌های پیمانکار را متعهد می‌کند که علاوه بر صرفه‌جویی مالی، اهداف زیست‌محیطی، اجتماعی و شغلی مشخصی را نیز دنبال کنند. همکاری‌های مسالمت‌آمیز میان اتحادیه‌ها، کارفرمایان خصوصی و نهادهای خدمات عمومی، گرچه در حفظ حداقل استانداردها مؤثرند، هنوز نتوانسته‌اند به سایر گروه‌های کارگران کم‌درآمد تسری یابند یا به تغییرات ساختاری بلندمدت منجر شوند. شواهد نشان می‌دهد که سیاست «خرید خدمات با نظرداشت ارزش اجتماعی» تنها بخشی از راه‌حل مشکل دستمزد پایین و ناامنی شغلی در میان کارگران پیمانی است و هنوز نتوانسته زمینه‌ای برای سازمان‌دهی گسترده یا بازگرداندن خدمات به بخش عمومی فراهم آورد. برای کاهش چشمگیر فاصله میان کارگران بخش عمومی و خصوصی در پایین‌ترین سطوح دستمزد، لازم است استانداردهای بالاتری از جمله به رسمیت شناختن اتحادیه‌ها، پرداخت حقوق بازنشستگی مناسب و مزایای مرخصی استعلاجی برقرار شود. کاهش این فاصله می‌تواند گام مهمی در جهت بازگرداندن مالکیت و مدیریت خدمات به بخش عمومی باشد.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

رهبری و هدایت کارزار مربوط به تامین خدمات مراقبتی با رعایت اصول اخلاقی در بریتانیا را بزرگ‌ترین اتحادیه بخش عمومی این کشور، یعنی یونیسیونیسن بر عهده گرفت. این اتحادیه با نهاد نمایندگی کارفرمایان در بخش مراقبت خانگی، یعنی انجمن مراقبت خانگی بریتانیا (UKHCA)، ائتلافی غیررسمی تشکیل داد و از حمایت چهره‌های برجسته حزب کارگر نیز برخوردار شد. نتیجه این تلاش‌ها، دستیابی به توافق با حدود ۲۵ درصد از نهادهای سفارش‌دهنده خدمات مراقبتی در بریتانیا بوده است. این نهادها معمولاً شوراهای شهری یا محلی هستند که ارائه یا خرید خدمات مراقبت از سالمندان را بر عهده دارند. بیشتر این شوراهای در مناطقی واقع شده‌اند که حزب کارگر برنده انتخابات محلی شده و کنترل دولت محلی را در دست دارد.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

خصوصی‌سازی خدمات عمومی در بریتانیا ضربه‌ای جدی به اتحادیه‌های کارگری وارد کرده است. واگذاری تدریجی و مداوم خدمات عمومی به پیمانکاران خصوصی، حفظ حداقل استانداردهای شغلی برای کارگران پیمانی و سازمان‌دهی نیروی کار پراکنده و ناپایدار را دشوار کرده است.

از دهه ۱۹۸۰ به این سو، شهرداری‌ها و دولت‌های محلی بریتانیا تعداد بیشتری از خدمات، از جمله نظافت، تغذیه، نگهداری ساختمان‌ها و سپس مراقبت خانگی از سالمندان را به بخش خصوصی واگذار کردند. در دهه ۲۰۰۰، بسیاری از خانه‌های سالمندان نیز به شرکت‌های زنجیره‌ای خصوصی بزرگ سپرده شد. انگیزه دیگر این روند، پرهیز از روبروشدن با شکایات مربوط به «دستمزد برابر» بین کارکنان زن و مرد در بخش عمومی بود. این برون‌سپاری باعث شد شمار زیادی از کارگران از پوشش چانه‌زنی جمعی خارج شوند و نفوذ اتحادیه‌ها در تعیین دستمزد، شرایط کار، سطح نیرو و ساعات کاری کاهش یابد. در ابتدا اتحادیه‌ها با این روند مخالفت کردند، اما موفقیت چندانی کسب نکردند. در نتیجه، توجه خود را بر نظارت بر مناقصه‌ها و پیگیری منافع اعضای خود در بخش خصوصی متمرکز کردند. این تلاش‌ها هم چندان نتیجه‌بخش نبوده‌است.

پیامد کلی این روند، گسترش اشتغال ناپایدار و کم‌دستمزد برای نیروی کار عمدتاً زن بوده است. در بخش مراقبت خانگی، بسیاری از کارکنان برای زمان رفت‌وآمد بین مراجعان دستمزد نمی‌گیرند و در نتیجه درآمدشان از حداقل دستمزد ملی هم کمتر است. مدل کار مبتنی بر زمان‌بندی فشرده و پراکندگی جغرافیایی باعث شده بسیاری از آنان روزی ۱۰ تا ۱۲ ساعت در دسترس (کشیک) باشند اما فقط برای حدود شش ساعت مزد دریافت کنند. انزوای شغلی و مقاومت کارفرمایان خصوصی نیز امکان عضویت یا فعالیت در اتحادیه‌ها را برای آنان بسیار محدود کرده است. این کارگران به دلیل ترس از اخراج و یا عدم تمدید قرارداد، اغلب از هرگونه اعتراض خودداری می‌کنند.



۴. نوع آزمون‌گری

اتحادیه‌های کارگری در برابر چالش‌های طولانی‌مدت ناشی از خصوصی‌سازی، به راهبردهای ترکیبی تازه‌ای روی آورده‌اند که هم شامل کارزارهای اجتماعی است و هم ائتلاف‌های عمل‌گرایانه با نهادهای سفارش‌دهنده قراردادها و کارفرمایان پیمانکار. هدف این رویکرد، درج استانداردهای بالاتر برای کارگران طرف قرارداد پیمانکار در خود متن قراردادهاست. نمونه شاخص آن، تدوین منشورهای استخدام برای بخش‌های خاص مانند ساخت‌وساز یا مراقبت از سالمندان است. در گذشته اتحادیه‌ها رویکردی تقابلی داشتند و بیشتر از طریق لابی‌گری سیاسی در پی بازگرداندن خدمات به بخش عمومی بودند. اما استفاده از منشورهای استخدام نشانه تغییر در روش سازمان‌دهی و بسیج کارگران است؛ زیرا این منشورها بدون نیاز به اقدام جمعی گسترده، چارچوب‌هایی الزام‌آور برای کارفرمایان تعیین می‌کنند. در نتیجه، پرداخت «دستمزد معیشت‌محور» و حذف قراردادهای کار ساعتی (پرداخت بر اساس هر ساعت کار بدون تضمین هیچ نوع حداقل ساعات) از جمله دستاوردهای ملموس و فوری این راهبرد جدید به حساب می‌آید.

۵. روند آزمون‌گری

کارزار «مراقبت اخلاقی» (تامین خدمات مراقبتی با رعایت اصول اخلاقی) اتحادیه یونیسنیونیسن (UNISON) در سال ۲۰۱۲ پس از انجام یک نظرسنجی ملی از کارگران بخش مراقبت راه‌اندازی شد. این نظرسنجی از ابعاد واقعی دستمزد پایین، قراردادهای صفرساعته، زمان رفت‌وآمد بدون مزد و برنامه‌های کاری پراکنده پرده برداشت. همه این ویژگی‌ها، عامل پایین آمدن سطح کیفی خدمات مراقبتی در کشور بودند. یونیسنیونیسن نتایج این پژوهش را منتشر کرد و هم‌زمان خواستار سرمایه‌گذاری بیشتر در سطح ملی و تغییر در شیوه سفارش خدمات مراقبت در سطح محلی شد تا هم کیفیت خدمات و هم شرایط کاری بهبود یابد. این پیوند میان شیوه‌های سفارش خدمات، کیفیت مراقبت از سالمندان و وضعیت کارگران، رویکردی نوآورانه بود. بررسی‌ها نشان داد که قراردادهای موردی و رقابت شدید بر سر قیمت، تاثیر منفی مستقیمی بر کیفیت خدمات و شرایط کاری دارند. نوآوری اصلی این کارزار نه صرفاً افزایش بودجه، بلکه تدوین دستورالعمل‌های مشخصی برای نهادهای محلی بود تا بتوانند در کوتاه‌مدت استانداردها را ارتقا دهند. در سطح ملی، یونیسنیونیسن با انجمن کارفرمایان دولت‌های محلی (LGA) و انجمن کارفرمایان بخش مراقبت خانگی بریتانیا (UKHCA) همکاری کرد تا مسئله را در سطح وسیع‌تری مطرح کند و نشان دهد که تفرقه و رقابت بر سر قیمت چه پیامدهای منفی‌ای دارد.



این ائتلاف غیردولتی که بین نیروهایی از طبقات اجتماعی متفاوت ایجاد شد اعتبار بیشتری از اقدامات جداگانه اتحادیه یا کارفرمایان داشت و توانست موضوع مراقبت اجتماعی را به بحثی جدی در سیاست عمومی بدل کند. در سطح محلی نیز شاخه‌های یونیسن با سیاست‌مداران چپ‌گرا و مدیران سفارش‌دهنده همکاری کردند تا نقش سیاسی شوراهای محلی در تعیین قیمت‌ها و شرایط قرارداد را پررنگ‌تر کنند. این همکاری‌ها حمایت عمومی از سرمایه‌گذاری در مراقبت اجتماعی را افزایش داد و منجر به بهبود ملموس در دستمزد، نوع قرارداد و برنامه‌های کاری شد. بخشی از راهبرد، افزایش نرخ ساعتی پرداخت به کارگران پیمانی برای پوشش هزینه دستمزد معیشت‌محور و دستمزد برای زمان صرف‌شده در رفت‌وآمد بود. چارچوب‌های جدید همچنین به کاهش قراردادهای موقتی و تمرکز بیشتر بر تعداد محدودتری از ارائه‌دهندگان خدمات انجامید. این تمهیدات منجر به ثبات بیشتر در سطح نیرو و برنامه‌کاری شد.

برای گسترش و تداوم «منشور مراقبت اخلاقی»، مدیران یونیسن در سطح ملی و محلی مدام در حال آزمودن و نوآوری‌اند: از همکاری با سیاست‌مداران همدل گرفته تا طرح موضوعاتی چون پایداری بازار، برابری جنسیتی، کاهش اشتغال ناپایدار و بهبود کیفیت مراقبت از سالمندان. در برخی موارد، یونیسن حتی برای کارفرمایان خصوصی دوره‌های آموزشی رایگان درباره «گواهی مراقبت» برگزار کرده است تا از این طریق بتواند با آنان و کارکنان‌شان در زمینه آموزش و رشد نیروی کار همکاری کند.

به تدریج استانداردهای تازه‌ای نیز به این منشور افزوده شد؛ از جمله پرداخت مرخصی استعلاجی تا کارگران بتوانند هنگام بیماری استراحت کنند (مشکلی که در دوران کرونا برجسته شد) و امکان دیدار منظم با همکاران برای تبادل تجربه و کاهش انزوا. این افزوده‌ها بازتابی از تلاش دائمی برای شناسایی خطرات و آسیب‌پذیری‌های خاص کارگران بخش مراقبت است و نشان می‌دهد یونیسن با تکیه بر این کارزار و منشور، به یکی از مهم‌ترین بازیگران در تنظیم مقررات و نظارت بر بازار خدمات مراقبت خانگی بدل شده است.



۱. اثرات آزمون‌گری

منشور «مراقبت اخلاقی» یونیسف حداقل استانداردهایی را تضمین می‌کند که از شرایط معمول در بخش خصوصی بالاتر است. از جمله این استانداردها می‌توان از تعهد به پرداخت دستمزد واقعی معیشت‌محور، پرداخت دستمزد بابت زمان صرف‌شده جهت رفت‌وآمد بین مراجعان (که حدود ۲۰ درصد به درآمد کارگران می‌افزاید) و نیز پوشش هزینه‌های حمل‌ونقل یا سوخت وسیله نقلیه، به‌ویژه برای کارگران مراقبتی شاغل در مناطق روستایی و حومه شهرها نام برد. همچنین، قراردادهای ساعتی تضمین‌شده جایگزین قراردادهای صفرساعته شده‌اند و تنها در صورت تمایل کارگر از قرارداد منعطف استفاده می‌شود.

در حدود ۲۵ درصد از نهادهای محلی بریتانیا عمدتاً شوراهای تحت کنترل حزب کارگر این منشور اجرا شده و موجب بهبود ملموس دستمزد و شرایط کار برای کارگران پیمانی شده است. این استانداردها شامل همه کارگران خدمات مراقبتی، اعم از کارکنان شرکت‌های خصوصی، خیریه یا غیرانتفاعی می‌شود، چه عضو اتحادیه باشند و چه نباشند. با این حال، بخشی از کارگران بخش مراقبت خانگی که برای مشتریان خصوصی کار می‌کنند، مشمول این مقررات نیستند و کمبود نیروی کار و نرخ بالای ترک شغل در این بخش مانع گسترش سریع مزایای آن شده است.

درس اصلی این آزمون‌گری آن است که اتحادیه‌ها باید توأمان هم در سطح ملی و هم در سطح محلی در جهت وضع مقررات و تنظیم شرایط کار در زنجیره تامین خدمات عمومی فعالیت کنند. کارزار سراسری یونیسف نتیجه تعامل شعبه‌های محلی این اتحادیه با مشکلات لابی‌گری، سفارش‌دهی و نظارت بود و موجب افزایش آگاهی سیاسی نسبت به کمبود بودجه و پراکندگی در این بخش شد. یونیسف توانست در حزب کارگر و میان کارفرمایان بخش مراقبت، طرح‌هایی برای اصلاح سازوکار سفارش خدمات مطرح کند. در سطح محلی، منشور «مراقبت اخلاقی» نقشه راه روشنی برای گفت‌وگو با سیاست‌مداران و نهادهای سفارش‌دهنده خدمات فراهم کرد و حضور اتحادیه را در فرایند طراحی قراردادها و بازتأمین خدمات پرنرگ‌تر ساخت. با توجه به ظرفیت محدود شوراهای محلی برای نظارت، شعبه‌های اتحادیه نقش فعالی در شناسایی تخلفات بر عهده گرفتند.



چالش کنونی، گسترش این دستاوردهای محلی به کل بخش خدمات مراقبتی است. اگرچه کمبود نیرو در برخی مناطق موجب افزایش نسبی دستمزد شده، اما نبود چانه‌زنی جمعی در بخش خصوصی مانع تثبیت این پیشرفت‌هاست. همچنین، کاهش فاصله دستمزدی میان مراقبان و سرپرستان در برخی مناطق باعث خروج مدیران میانی از این بخش شده است. با این حال، حضور فعال یونیسف در سطح محلی و افزودن بندهایی برای کاهش انزوای کارگران خانگی، زمینه‌ساز شکل‌گیری همبستگی و تشکلیابی تدریجی میان این نیروی کار پراکنده شده است. در برخی مناطق (مانند شمال غرب انگلیس) حتی سازمان‌دهندگان ویژه‌ای برای بخش مراقبت اجتماعی جذب شده‌اند تا این روند در بلندمدت تثبیت شود.

۷. نتیجه‌گیری

این مطالعه موردی نشان می‌دهد که راهبردهای سنتی سازمان‌دهی اتحادیه‌ها که بر ظرفیت‌سازی در محیط کار و بسیج جمعی کارگران تکیه داشتند اکنون تا حدی از رویکردهای جدید مبتنی بر دستاوردهای کوتاه‌مدت برای کارگران پیمانی (مانند اجرایی‌شدن پرداخت دستمزد معیشت‌محور و قراردادهای ساعتی تضمین‌شده) جدا شده‌اند. با توجه به رکود کامل یک دهه گذشته در وضعیت کارگران پیمانی، دستیابی به این استانداردهای بالاتر دستاورد چشمگیری محسوب می‌شود.

کارزار و منشور «مراقبت اخلاقی» همچنین نشانه‌ای از ظهور شکل‌های تازه کارزار اجتماعی در درون جنبش اتحادیه‌ای و رشد فزاینده گرایش عمل‌گرایانه به همکاری با سیاست‌مداران، نهادهای سفارش‌دهنده و کارفرمایان خصوصی در هر دو سطح ملی و محلی است. با این حال، چالش دیرینه سازمان‌دهی نیروی کار ناپایدار و پیمانکار همچنان باقی است و هنوز زود است بتوان گفت آیا بهبود استانداردها در قراردادهای محلی می‌تواند بستری مؤثر برای افزایش هماهنگ دستمزد و بهبود شرایط کاری در سراسر این بخش فراهم آورد یا نه.



فصل ۱۴

توجه به سلامت روان در مرکز فعالیت‌های اتحادیه

کارزار بی‌همتای یکا اتحادیه از سوی اتحادیه کارمندان خدمات عمومی انتاریو

ربرت هیکی

مقدمه

کارکنان بخش خدمات اجتماعی و مددکاری در ایالت انتاریو کانادا در محل کار خود با فشارهای شدیدی بر رفاه و سلامت روانی‌شان روبه‌رو هستند. این وضعیت، در نتیجه کاهش مداوم خدمات عمومی و اثرات چندگانه همه‌گیری کرونا تشدید شده است. اتحادیه‌های آنان کوشیده‌اند در شناسایی و حذف خطرات روانی-اجتماعی مرتبط با سلامت و ایمنی شغلی نوآوری کنند. اگرچه کارفرمایان کانادایی به‌تازگی تلاش‌هایی را برای حمایت از سلامت روانی کارکنان و از بین بردن انگ اجتماعی آغاز کرده‌اند، رویکردها به سلامت روان در محیط کار همچنان عرصه‌ای مناقشه‌آمیز است.

این مطالعه موردی به نوآوری‌هایی در رویکرد اتحادیه‌ها نسبت به سلامت روان در محیط کار و سازوکار سنتی آن‌ها در این زمینه می‌پردازد. در حالی که اغلب اقدامات کارفرمایان بیشتر بر مداخلات ثانویه و فردمحور مانند مدیتیشن، ورزش و سایر فعالیت‌های ارتقای سلامت تمرکز دارد، این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه اتحادیه‌ها به همراه کلینیک‌های سلامت شغلی انتاریو «جعبه‌ابزار آسیب روانی» (Mental Injury Toolkit) را طراحی کردند تا در شناسایی و رفع خطرات روانی-اجتماعی در محیط کار به کارگران کمک کنند.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

همه‌گیری جهانی کووید-۱۹ نگرانی‌ها درباره فرسودگی شغلی کارکنان و سایر پیامدهای سلامت ناشی از استرس مزمن و مرتبط با کار را تشدید کرد. دغدغه سلامت روان در محیط کار پیش از همه‌گیری نیز وجود داشت، اما اغلب واکنش‌های کارفرمایان به مشاوره‌های فردی و تمهیدات شخصی محدود می‌شد. از این رو، اتحادیه‌ها به آزمودن رویکردهای تازه‌ای پرداختند که بر پاسخ‌های جمعی و سازمانی تمرکز دارد. فعالان حوزه سلامت و ایمنی در اتحادیه کارکنان خدمات عمومی انتاریو (OPSEU) نقش مهمی در توسعه ابزارهایی داشتند که به کارگران کمک کند با مشکلات سلامت روان در محیط کار مقابله کنند. این کارزارهای جامع برای حمایت از سلامت و ایمنی روانی-اجتماعی نمونه‌ای مهم و مؤثر از فرایند «آزمون‌گری» به‌شمار می‌آید. نخست، فعالان اتحادیه با استفاده از چارچوب جافتاده سلامت و ایمنی شغلی، تمرکز را از وضعیت روانی فردی کارکنان به خطرات اجتماعی و محیطی‌ای که موجب فشار روانی و استرس می‌شوند، منتقل کردند. دوم، این کارزارها راه‌های تازه‌ای برای مذاکره درباره شیوه‌های کاری و گسترش صدای جمعی کارکنان در عرصه اجتماعی فرهنگ سازمانی گشودند. سوم، فعالیت اتحادیه‌ها در زمینه سلامت و ایمنی روانی-اجتماعی فراتر از محیط کار اثر گذاشته و نهادهای گسترده‌تری را که بر سلامت و ایمنی شغلی و برنامه‌های جبران خسارت کارگران نظارت دارند، متأثر ساخته است.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

بازیگران اصلی در این مورد آزمون‌گری، نمایندگان حوزه سلامت و ایمنی در اتحادیه خدمات عمومی انتاریو و کارکنان کلینیک‌های سلامت شغلی کارگران انتاریو (OHCOW) هستند. علاوه بر این بازیگران کلیدی، مطالعه موردی حاضر شامل ده‌ها نفر از رهبران منتخب اتحادیه‌های محلی خدمات عمومی انتاریو، هم‌تایان آن‌ها در بخش مدیریت منابع انسانی در مراکز خدمات محلی، و صدها نفر از کارکنان پشتیبانی مستقیم است که در نظرسنجی سلامت و ایمنی روانی-اجتماعی شرکت کردند. کارکنان بخش خدمات اجتماعی و مددکاری که در این کارزار مشارکت داشتند، در ده‌ها سازمان خدماتی غیرانتفاعی فعالیت می‌کردند. این سازمان‌ها خدماتی همچون پشتیبانی اقامتی، آموزش شغلی، و برنامه‌های مشارکت اجتماعی برای افراد دارای ناتوانی‌های ذهنی و رشدی ارائه می‌دهند. وزارت امور کودکان، جامعه و خدمات اجتماعی انتاریو تامین مالی این خدمات را از طریق شبکه‌ای متشکل از بیش از ۲۰۰ سازمان غیرانتفاعی بر عهده دارد. نیروی کار در این بخش عمدتاً زن (۸۴ درصد)، پاره‌وقت (۶۴ درصد) و عضو اتحادیه (۷۴ درصد) است.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

نگرانی‌ها درباره سلامت روان در محیط کار بیش از یک دهه پیش از شیوع کرونا رو به افزایش بود. در سال ۲۰۱۳، انجمن استانداردهای کانادا مجموعه‌ای از استانداردهای داوطلبانه برای ایجاد و حفظ محیط‌های کاری سالم و ایمن از نظر روانی منتشر کرد. ترویج این استانداردها نقطه عطفی مهم بود که به افزایش آگاهی عمومی و حساسیت نسبت به تاثیر سلامت روان بر اقتصاد و جامعه انجامید. این ابراز نگرانی‌ها که هم در کارزارهای عمومی و هم در برنامه‌های ابتکاری کارفرمایان خود را نشان می‌داد بر وجه اقتصادی مسئله تکیه داشت. هدف اعلام‌شده این بود که با مداخلات ثانویه و ثالث در امور مربوط به سلامت روان کارکنان، هزینه‌های غیبت از کار کاهش خواهد یافت. در نتیجه، کارفرمایان تلاش برای ارتقای سلامت محیط کار با هدف کاهش اثرات منفی استرس را گسترش دادند. برای مثال، با حمایت از برنامه‌های ذهن‌آگاهی یا فعالیت‌های افزایش تاب‌آوری سعی کردند از سلامت روحی کارکنان خود محافظت کنند. سیاست‌گذاران نیز بر لزوم دسترسی گسترده‌تر و بهتر به خدمات روان‌شناختی تاکید کردند. با این حال، در این برنامه‌ها مداخلات اولیه (پیشگیرانه)‌ای که هدفشان شناسایی و رفع ریسک‌های روانی-اجتماعی باشد، تا حد زیادی غایب بود.

کارکنان پشتیبانی مستقیم، و به‌ویژه فعالان اتحادیه در حوزه سلامت و ایمنی شغلی، بیش‌ازپیش ایمنی روانی-اجتماعی را مسئله‌ای مهم می‌دانستند که نادیده‌گرفته‌شده بود. در راهبردهای سنتی چانه‌زنی جمعی اتحادیه‌ها، موضوع سلامت روان معمولاً با گنجاندن بندهایی درباره تطبیق شغلی یا مزایای بیمه‌ای مطرح می‌شد. کمیته‌های سلامت و ایمنی نیز به‌ندرت بر خطرات روانی-اجتماعی تمرکز داشتند. در مجموع، استانداردهای سلامت شغلی در گنجاندن این خطرات در مقررات خود بسیار کند عمل کرده‌اند. فعالان اتحادیه و متخصصان سلامت شغلی این خلا در رویکردهای سنتی را تشخیص دادند و در پی چاره برآمدند. آن‌ها تلاش کردند تا تمرکز اتحادیه‌ها را بر مداخلات اولیه معطوف کنند؛ یعنی اقداماتی که به عوامل سازمانی مانند حجم کار و احترام در محیط کار می‌پردازد. تاثیرات همه‌گیری کرونا به‌ویژه در میان کارکنان حوزه بهداشت، آگاهی نسبت به عوامل سازمانی را افزایش داده و تلاش‌ها برای تحقق مداخلات اولیه را شتاب بخشیده است.



کمبود مزمون بودجه در بخش خدمات اجتماعی و مددکاری، خطرات روانی-اجتماعی را تشدید کرده است. سازمان‌های خدماتی غیرانتفاعی بیش‌ازپیش به نیروی کار پاره‌وقت و موقت متکی شده‌اند. سیاست‌های دولت برای کاهش هزینه‌ها و استفاده از رویکردهای بازارمحور در ارائه خدمات اجتماعی، عامل اصلی وخامت شرایط کاری بوده است. کارکنان پشتیبانی مستقیم درباره فقدان کرامت شغلی و نبود فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای به دفعات ابراز نگرانی کرده‌اند. هر چند اتحادیه‌ها همواره از تامین بودجه کافی برای این بخش حمایت کرده‌اند، فعالان دریافته‌اند که راهبردهای تازه‌ای برای مقابله با خطرات روانی-اجتماعی مورد نیاز است.

۴. نوع آزمون‌گری

فرایند آزمون‌گری در این مطالعه شامل کارزاری بوده که با محوریت کارگران طراحی شده است تا منابع استرس در محیط کار را شناسایی و برطرف کند. این کار به چند روش انجام شده است که تحولی نو در نحوه فعالیت اتحادیه‌ها در این حوزه به‌شمار می‌رود. نخست، این کارزار از اصول شناخته‌شده سلامت و ایمنی شغلی، مانند «سلسله‌مراتب کنترل خطرات» بهره گرفته و آن‌ها را به حوزه سلامت و رفاه روانی-اجتماعی تعمیم داده است. ثانیاً، این کارزار بر پایه یک ابزار علمی و معتبر یعنی پرسش‌نامه روانی-اجتماعی کپنهاگ (COPSOQ) بنا شده است. ثالثاً، این کارزار محدود به یک اتحادیه نیست و کارگران غیراتحادیه‌ای نیز می‌توانند آن را به کار گیرند. همین امر، دو نوآوری مهم را نشان می‌دهد. در حوزه کارکنان خدمات اجتماعی و مددکاری ایالت انتاریو، تجربه کمیته‌های مشترک سلامت و ایمنی نشان می‌دهد که فعال‌ترین کمیته‌ها در محیط‌های کاری اتحادیه‌ای شکل گرفته‌اند. با توجه به ویژگی‌های منحصربه‌فرد این نوع آزمون‌گری، اتحادیه‌ها توانسته‌اند از ظرفیت کمیته‌های مشترک سلامت و ایمنی موجود بهره بگیرند و رویکردشان نسبت به کارفرمایان نیز بر مبنای همکاری باشد.



۵. روند آزمون‌گری

الگوی این کارزار شامل رویکردی پنج‌مرحله‌ای برای شناسایی خطرات روانی-اجتماعی و پیشگیری از آسیب‌های روانی در محیط کار است. شرح این پنج مرحله اهمیت دارد، چراکه هر یک از آن‌ها نوعی فرآیند آزمون‌گری را در نحوه اجرای محلی کارزارهای اتحادیه‌ای نشان می‌دهد:

مرحله ۱: یادگیری

در این مرحله، شرکت‌کنندگان اصلی با مفاهیم پایه و منابع لازم برای پیشبرد کارزار آشنا می‌شوند. هدف اصلی این مرحله، با استفاده از چارچوب‌های آشنا در حوزه سلامت و ایمنی شغلی، تاکید بر رویکردهای پیشگیرانه (مداخلات اولیه) برای حذف خطرات است، نه صرفاً اقدامات واکنشی برای کمک به افرادی که از آسیب‌های روانی در محیط کار رنج برده‌اند.

مرحله ۲: سازمان‌دهی

محور هر کارزار اتحادیه‌ای سازمان‌دهی و ایجاد حمایت و مشارکت جمعی است. در برخی موارد، سازمان‌دهی شامل جذب اعضای کمیته‌های مشترک سلامت و ایمنی برای افزودن موضوع خطرات روانی اجتماعی به دستور کار بود. همچنین، سازمان‌دهی به معنای شناسایی و پرورش فعالان جدیدی بود که دغدغه ویژه‌ای نسبت به سلامت روان محیط کار داشتند.

مرحله ۳: ارزیابی

ابزار نظرسنجی آنلاین StressAssess.ca وسیله اصلی گردآوری داده‌ها درباره عوامل استرس‌زای محیط کار از دید کارگران است. با استفاده از این ابزار علمی معتبر بین‌المللی، فعالان اتحادیه می‌توانند نتایج محلی را با نتایج گروه‌های مرجع کانادا مقایسه کنند.

مرحله ۴: تغییر

بر اساس نتایج محلی نظرسنجی، کمیته‌های محلی راهبردهایی برای رسیدگی به شایع‌ترین یا جدی‌ترین خطرات محیط کار طراحی می‌کنند. این تغییرات از اصلاح برنامه‌ریزی کاری و رویه‌های شغلی گرفته تا بهبود نظام‌گردانی از کارکنان را در برمی‌گیرد. انجام برخی تغییرات با همکاری اتحادیه و کارفرما عملی است، اما تغییراتی مانند بهبود امنیت شغلی از طریق کاهش قراردادهای موقت، معمولاً نیازمند مذاکره است.

مرحله ۵: ارزیابی نهایی

مرحله پایانی کارزار به تحلیل تاثیر تغییرات و مداخلات انجام‌شده اختصاص دارد تا چرخه یادگیری و بهبود کامل شود.



۱. اثرات آزمون‌گری

اتحادیه خدمات عمومی و کلینیک‌های سلامت شغلی کارگران نتایج متنوعی را از بیش از ۱۵۰ کارزار محلی که از این مدل استفاده کرده‌اند، ثبت کرده‌اند. در این مورد از آزمون‌گری، ده‌ها سازمان غیرانتفاعی فعال در ارائه خدمات اجتماعی جامعه‌محور در ایالت انتاریو مشارکت داشتند. در طول حدود یک سال (از فوریه ۲۰۱۹ تا فوریه ۲۰۲۰)، اتحادیه خدمات عمومی و نویسنده این مطالعه موردی بر دو مرحله نخست کارزار تمرکز کردند. این مرحله‌ها شامل ارائه مطالب در کنفرانس‌های اتحادیه درباره تفاوت میان رویکرد روان‌شناختی فردمحور و رویکرد روانی اجتماعی بود که عوامل سازمانی و تعاملات اجتماعی را نیز در بر می‌گیرد. فعالان اتحادیه به‌عنوان پیشگامان محلی کارزار جذب شدند تا همراه با کارفرمایان خود رویکردی مشارکتی برای بهبود سلامت و ایمنی روانی اجتماعی در پیش بگیرند. با توجه به فضای عمومی روبه‌رشد درباره سلامت روان در محیط کار و نیز دلایل اقتصادی مشوق این اقدامات، نویسنده توانست نظر مساعد برخی کارفرمایان از جمله کارفرمایان غیراتحادیه‌ای را نیز برای حمایت از این طرح‌ها جلب کند.

مرحله نظرسنجی در پایان فوریه ۲۰۲۰ آغاز شد. هرچند نزدیک به ۱۴۰۰ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد، اما همه‌گیری کرونا روند کارزار را متوقف کرد و اجرای مرحله بعدی (تغییر) را به تعویق انداخت. با این حال، نتایج نظرسنجی‌ها تجربه زیسته کارگران را تایید کرد و شواهدی ارائه داد که به طرفین کمک کرد بر عوامل سازمانی مؤثر بر رفاه روانی در محیط کار تمرکز کنند. برای نمونه، پاسخ‌دهندگان گفته‌اند که در مقایسه با گروه مرجع کانادایی، کار خود را بسیار معنادارتر می‌دانند. در عین حال، همین پاسخ‌دهندگان از فشار عاطفی بالاتری نسبت به گروه مرجع خبر داده‌اند که به ماهیت شغل‌های حمایتی مورد مطالعه مربوط می‌شود. نتیجه مهم دیگر نظرسنجی‌ها، آشکارکردن نقائص رویکرد رایج کارفرمایان بود که بر درمان فردی تمرکز دارد و غالباً از عوامل سازمانی مولد آسیب‌های روانی غافل است. در مقایسه با گروه مرجع کانادایی، درصد بالاتری از کارکنان خدمات اجتماعی جامعه‌محور احساس می‌کردند که سازمانشان در قبال رفتارهای مضر برای سلامت روان بیش از حد تساهل و تسامح نشان می‌دهد.



از این نظرسنجی‌ها سه یافته کلیدی به دست آمد:

۱. در این سازمان‌های غیرانتفاعی، سازمان‌دهی کار و روابط استخدامی نقشی محوری در سلامت روانی اجتماعی داشت.
۲. تجربه‌ها بر اساس نوع شغل و وضعیت استخدامی متفاوت بود؛ برای مثال، مدیران بسیار بیش از کارکنان پشتیبانی مستقیم، بار کاری سنگین را عامل استرس می‌دانستند.
۳. تقریباً همه پاسخ‌دهندگان، رهبری سازمانی را از جمله عوامل مؤثر سازمانی دانسته‌اند از احساس قدردانی گرفته تا برداشت از جوّ ایمنی در محیط کار.

۷. نتیجه‌گیری

با وجود افزایش آگاهی عمومی و حساسیت نسبت به سلامت روان در محیط کار، چارچوب‌های برخورد با این مسئله همچنان محل مناقشه‌اند. رویکرد غالب کارفرمایان عمدتاً بر فرد تمرکز دارد و برنامه‌های ارتقای سلامت و تمرین‌های تاب‌آوری برای کاهش آسیب در سطح فردی اجرا می‌شوند. این مطالعه آزمون‌گری اهمیت تلاش‌های اتحادیه‌محور را نشان می‌دهد که با حمایت فعالان حوزه سلامت و ایمنی شغلی توانستند چارچوب‌های موجود سلامت و ایمنی را به حوزه سلامت و ایمنی روانی اجتماعی گسترش دهند. از این تجربه می‌توان چند درس کلیدی گرفت:

۱. گسترش رویکرد سلامت شغلی از خطرات فیزیکی به خطرات روانی اجتماعی

فعالان اتحادیه و متخصصان سلامت و ایمنی شغلی موفق شدند راهبردهای شناسایی و حذف خطرات فیزیکی را به حوزه خطرات روانی-اجتماعی تعمیم دهند. گسترش این راهبردها به حوزه رفاه روانی-اجتماعی مستلزم رویارویی اتحادیه با انگ اجتماعی نسبت به بیماری‌های روانی بود، و در برخی موارد، نیاز بود فعالان جدیدی جذب شوند، زیرا سلامت روان به اولویتی راهبردی برای اتحادیه بدل شده بود.

۲. عقب‌ماندگی چارچوب‌های قانونی نسبت به تغییر هنجارهای اجتماعی:

چارچوب‌های قانونی در زمینه خطرات روانی اجتماعی هنوز از هنجارهای اجتماعی جدید درباره سلامت روان عقب‌ترند. برای نمونه، در قوانین جبران خسارت کارگران در بسیاری از حوزه‌ها، آسیب‌های روانی ناشی از تروما به رسمیت شناخته شده‌اند؛

اما پرداخت غرامت برای استرس مزمن و آسیب‌های روانی ناشی از آن هنوز بسیار محدود است. در نتیجه، بخش عمده‌ای از ریسک اقتصادی آسیب‌های روانی همچنان بر دوش کارکنان است. از سوی دیگر، کارفرمایان نیز با خطر مالی یا حقوقی چندانی روبه‌رو نیستند و انگیزه آنان بیشتر کاهش غیبت، افت بهره‌وری و مرخصی‌های کوتاه‌مدت است. برای اتحادیه‌ها، پیشبرد رویکرد راهبردی در زمینه سلامت روان مستلزم جنگیدن در دو جبهه و فشار هم‌زمان بر محیط‌های کاری و بر قانون‌گذاران است.

۳. تداوم شکاف میان رویکردهای اتحادیه و کارفرما

خطوط اختلاف میان اتحادیه‌ها و کارفرمایان در حوزه سلامت و ایمنی شغلی همچنان پابرجاست. کارفرمایان غالباً بر مسئولیت فردی برای کاهش استرس تاکید دارند، گویی سلامت روان کارکنان به وضعیت روانی پیشین آن‌ها وابسته است. این نسبت‌دادن مسئولیت به فرد، یادآور استدلال‌هایی است که پیش از شکل‌گیری نظام‌های مدرن ایمنی فیزیکی رواج داشت، یعنی این باور که حوادث کار تقصیر کارگر است نه اینکه محیط کار نایمن است.

۴. اهمیت روابط اجتماعی در محیط کار به‌عنوان مسئله‌ای سلامت‌محور

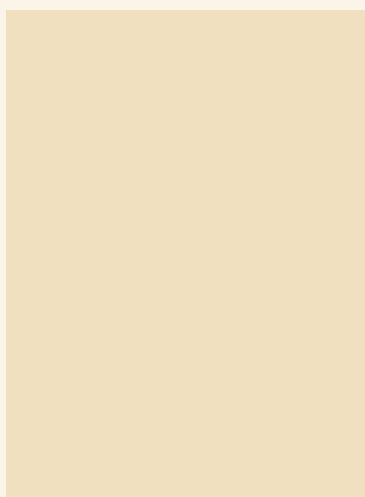
یکی دیگر از نقاط اختلاف مهم، افزودن بُعد روابط اجتماعی در محیط کار به مقوله سلامت و ایمنی بود. با گنجانیدن تعاملات اجتماعی در برنامه سلامت روانی-اجتماعی، اتحادیه بار دیگر بر عوامل سازمانی‌ای تاکید کرد که خود می‌توانند به عامل خطر تبدیل شوند. اتحادیه‌ها بر این باور بودند که تمرکز صرف بر «ایمنی روانی» بدون در نظر گرفتن بُعد اجتماعی، تصویری ناقص و فردگرایانه از مسئله ارائه می‌دهد.

۵. نقش حیاتی همکاری با نهادهای تخصصی بیرونی

در این آزمون‌گری، همکاری با نهادهای تخصصی حوزه سلامت و ایمنی شغلی به‌ویژه کلینیک‌های سلامت شغلی کارگران انتاریو نقشی کلیدی داشت. این کلینیک‌ها تخصص علمی لازم برای رویکرد مستند در شناسایی و رفع خطرات روانی-اجتماعی فراهم کردند. تکیه بر قدرت علمی و اعتبار این نهادهای تخصصی، مشروعیت و اثرگذاری کارزار اتحادیه را به‌طرز چشمگیری افزایش داد.



نوآوری در رویکردها و شیوه‌های اتحادیه





فصل ۱۵

جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار»

تجربه‌ای از بسیج نیروها در تقاطع جنبش‌های اجتماعی «قدیم» و «جدید»

ونسان پاسکیه

مقدمه

در اوایل دهه ۲۰۱۰، اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی طرحی بی‌سابقه برای افزایش دستمزد در مشاغل خدماتی کم‌درآمد در آمریکا و سازمان‌دهی کارگران عمدتاً بی‌اتحادیه اجرا کرد. این جنبش که به نام «مبارزه برای ۱۵ دلار» شناخته شد، از جنبش‌های اجتماعی تازه و پرارتباطی مانند «اشغال وال استریت» و «جان سیاهان مهم است» الهام گرفت. با استفاده از شیوه‌های نو در بسیج نیروها، توانست افزایش چشمگیری در دستمزد میلیون‌ها کارگر از طریق بالا بردن حداقل دستمزد در سطوح ایالتی، شهری و شرکتی به دست آورد. با این حال، این جنبش تاکنون در سازمان‌دهی پایدار کارگران کم‌درآمد چندان موفق نبوده است.



۱. مروری کوتاه بر مورد آزمون‌گری

جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» بر این باور شکل گرفت که اتحادیه‌ها چاره‌ای ندارند جز این که سراپا دگرگون شوند یا از بین خواهند رفت. در آغاز دهه ۲۰۱۰، اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی طرحی بی‌سابقه برای احیای جنبش کارگری تدوین و اجرا کرد تا از یک سو نیروی کار ناپایدار و کم‌درآمد بخش خدمات را سازمان دهد و از سوی دیگر، حداقل دستمزد را به ۱۵ دلار در ساعت برساند. این اتحادیه با بسیج گسترده کارگران از طریق شکل‌های تازه اقدام جمعی، از جنبش‌های اجتماعی معاصر نظیر جنبش اشغال وال استریت، جنبش جان سیاهان مهم است و جنبش می تو (من هم) الهام گرفت. نتیجه این تلاش‌ها افزایش دستمزد حدود ۲۲ میلیون کارگر و ظهور نوعی تازه از بسیج کارگری بود. با این حال، جنبش هنوز موفق نشده‌است در صنایع خدماتی کم‌دستمزد اتحادیه‌های پایدار ایجاد کند.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی نقش اصلی را در جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» بر عهده داشت. این اتحادیه با دو میلیون عضو، آغازگر و طراح این جنبش بود و پشتیبانی مالی چشمگیری از آن کرد. فعالیت اصلی اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی در بخش خدمات است، از جمله بهداشت و درمان، مراقبت خانگی، نظافت، امنیت و خدمات عمومی. این اتحادیه سابقه‌ای طولانی در نوآوری‌های سازمانی دارد که برجسته‌ترین نمونه‌اش کارزار «عدالت برای نظافت‌چیان» در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ بود و به سازمان‌یافتگی گسترده و بهبود چشمگیر شرایط کاری آنان انجامید. هرچند این اتحادیه محرک اصلی جنبش بود، اما جنبش فراتر از آن گسترش یافت و گروه‌های مدنی، دانشجویی، اجتماعی، مذهبی و دیگر اتحادیه‌های کارگری را نیز در بر گرفت.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

در راستای تمرکز فعالیت بر بخش خدمات، اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» را برای سازمان‌دهی کارگران دارای مشاغل ناپایدار در صناعی چون فست‌فود، خدمات حفاظتی و نگهبانی و مراقبت خانگی راه‌اندازی کرد. این بخش‌ها در سه دهه گذشته رشد چشمگیری در ایجاد شغل داشته‌اند و چهره تازه‌ای از طبقه کارگر آمریکا را شکل داده‌اند. با این حال، کارگران این حوزه‌ها با موانع جدی برای عضویت در اتحادیه روبه‌رو هستند: ناپایداری شغلی مزمین که اجرای کارزارهای طولانی را دشوار می‌کند، ترس از تلافی کارفرمایان و تبعیض گسترده علیه اقلیت‌ها، زنان و مهاجران، و ساختار حقوقی پراکنده شرکت‌ها و پیمانکاران که سازمان‌دهی را تقریباً ناممکن می‌کند. در میان مشاغل کم‌دستمزد، این اتحادیه تمرکز خود را بر صنعت غذای فوری (فست‌فود) گذاشت که تقریباً فاقد اتحادیه است (تنها ۱/۲ درصد کارکنان عضو اتحادیه‌اند). شرکت مک‌دونالد به سرعت به محور اصلی این جنبش تبدیل شد، چرا که دومین کارفرمای خصوصی بزرگ جهان، مخالف سرسخت اتحادیه‌ها، و نماد مشاغل بی‌ثبات و کم‌دستمزد است.

۴. نوع آزمون‌گری

جنبش «مبارزه برای ۵۱ دلار» را می‌توان نوعی آزمایش در بسیج کارگری دانست که هدفش هم سازمان‌دهی کارگران فاقد اتحادیه در بخش خدمات و هم افزایش حداقل دستمزد آنان بود. این حرکت ادامه تجربه‌های پیشین اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی بود. این اتحادیه سه دهه است که در صف نخست نوآوری‌های کارگری در آمریکا قرار دارد؛ از جمله کارزار معروف «عدالت برای پاکبانان» در دهه ۱۹۸۰ و مشارکت در تشکیل ائتلاف «تغییر برای پیروزی» برای بازسازی جنبش کارگری آمریکا. با این حال، جنبش «مبارزه برای ۵۱ دلار» در بسیاری زمینه‌ها از الگوهای پیشین فراتر رفت. از جنبش‌های اجتماعی نوینی چون اشغال‌وال استریت، جان سیاهان مهم است و جنبش می‌تو (من‌هم) الهام گرفت که ویژگی مشترکشان نبود رهبری متمرکز، ساختار افقی، خودجوشی و ایجاد حس همبستگی از طریق روایت‌های فردی در شبکه‌های اجتماعی بود. طراحان این جنبش کوشیدند این ویژگی‌ها را به عرصه کارگری وارد کنند و گونه‌های تازه از بسیج نیروی کار پدید آورند.



۵. روند آزمون‌گری

جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» حرکتی بداهه‌محور توصیف شده است، زیرا طراحانش اهداف کلی را مشخص کردند اما آزادی عمل زیادی به گروه‌های محلی دادند تا بر اساس شرایط و فرصت‌های موجود پیش بروند. نوآوری‌های اصلی این جنبش را می‌توان در چهار محور خلاصه کرد:

نخست، تقسیم نقش تازه‌ای میان رهبری و میدان عمل ایجاد شد. اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی نقش خود را پنهان نگه داشت و فعالیت‌های میدانی را به شبکه‌ای گسترده از نهادهای هم‌پیمان از مراکز کارگری و انجمن‌های محلی گرفته تا گروه‌های دانشجویی و مذهبی واگذار کرد تا بتوانند به کارگران دور از دسترس برسند.

دوم، تمرکز پیام‌ها بر تجربه خود کارگران بود نه بر پیام‌های رسمی اتحادیه. روایت‌های شخصی از شرایط دشوار کارگران فست‌فود، تصویر جنبشی مردمی و واقعی از پایین به بالا ساخت که برای افکار عمومی و رسانه‌ها جذاب‌تر بود.

سوم، گسترش ویروسی جنبش در قالب حرکتی مردمی. نخستین تجمع در نوامبر ۲۰۱۲ با حضور حدود دویست کارگر فست‌فود در نیویورک برگزار شد و سپس به شهرهای دیگر و حتی کشورهای دیگر سرایت کرد. در اوج این جنبش در سال ۲۰۱۵، ده‌ها هزار نفر در صدها شهر آمریکا در تظاهرات شرکت کردند.

چهارم، ایجاد ائتلافی انعطاف‌پذیر با جنبش‌های اجتماعی دیگر مانند جنبش اشغال وال‌استریت و جنبش جان سیاهان مهم است. این هم‌پیوندی به جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» اعتبار و پایگاه اجتماعی گسترده‌تری بخشید و مبارزه آن را برای عدالت اجتماعی با مبارزه علیه تبعیض نژادی پیوند داد.



۶. اثرات آزمون‌گری

ارزیابی‌های اولیه نشان می‌دهد که جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» از نظر بسیج اجتماعی بسیار موفق بوده است. یکی از خبرنگاران نیویورک تایمز آن را «بزرگ‌ترین اعتراض کارگران کم‌دستمزد در تاریخ آمریکا» خوانده است. این جنبش توجه رسانه‌ای گسترده و عمدتاً مثبتی جلب کرد و در شبکه‌های اجتماعی نیز محبوبیت بالایی داشت؛ به طوری که دنبال‌کنندگان آن در فیس‌بوک از اتحادیه‌های بزرگ‌تر کارگری نیز بیشتر بود.

با این حال، نتایج این موفقیت به نحو چشمگیری دوگانه است: از یک سو، پیشرفت‌های بزرگی در افزایش حداقل دستمزد حاصل شد. در سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶، شهرها و ایالت‌های متعددی از جمله سیاتل، واشنگتن، کالیفرنیا، ایلینوی، مریلند، ماساچوست، نیوجرسی و نیویورک قوانین افزایش دستمزد را تصویب کردند. بنا به گزارش مؤسسه ملی سیاست اشتغال، این تغییرات سالانه ۱۵۰ میلیارد دلار به درآمد ۲۶ میلیون کارگر افزود. همچنین این جنبش توانست بحث ملی درباره افزایش حداقل دستمزد را دگرگون کند و حتی بایدن در انتخابات ۲۰۲۰ وعده رساندن حداقل دستمزد فدرال به ۱۵ دلار را مطرح کرد، هرچند تاکنون تحقق نیافته است. از سوی دیگر، هدف سازمان‌دهی کارگران چندان پیش نرفت. با وجود گستردگی جنبش، عضویت کارگران در اتحادیه‌ها در بخش‌های کم‌دستمزد، به‌ویژه در صنعت غذای فوری، تغییر چندانی نکرده و در همان حدود ۱/۲ درصد باقی مانده است.



۷. نتیجه‌گیری

تجربه موفق و ناموفق جنبش «مبارزه برای ۱۵ دلار» به‌عنوان الگویی آزمایشی از بسیج کارگری، چهار چالش مهم را برای اندیشه نوسازی اتحادیه‌ها و کنش جمعی کارگران مطرح می‌کند:

نخست: این تجربه نشان می‌دهد که اتحادیه‌ها باید نقش خود را در جنبش‌های پیشرو بازتعریف کنند. اتحادیه به‌جای ایفای نقش فرماندهی از بالا، لازم است در کنار و درون شبکه‌ای از نیروهای اجتماعی عمل کند تا شیوه‌های تازه‌ای برای بسیج بیافریند و همزمان، مشروعیت و جذابیت کنش‌های کارگری افزایش یابد.

دوم: این جنبش پیشنهاد می‌کند که کنش کارگری از منطق جنگ به منطق اجرا و نمایش منتقل شود. موفقیت جنبش بیش از تخریب، به توانایی آن در جلب همدلی افکار عمومی، رسانه‌ها و شرکت‌کنندگان وابسته بود. به‌عبارت دیگر، بسیج کارگری باید چون اجرایی خلاقانه و غافلگیرکننده طراحی شود.

سوم: جنبش نشان داد که بسیج مؤثر به منابع مالی و تخصصی گسترده نیاز دارد. اگرچه الگوی جنبش از جنبش‌های مردمی الهام گرفته بود، مدل اجرایی آن بر سرمایه و مهارت‌های حرفه‌ای استوار شد. برآورد می‌شود که بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۵ حدود ۷۰ میلیون دلار صرف این جنبش شده است. این ساختار که بر استفاده از نیروهای متخصص تکیه داشت در موفقیت روابط عمومی و اقدامات میدانی مؤثر بود، ولی پایداری مالی آن را در بلندمدت زیر سؤال برد.

چهارم: ناکامی در گسترش واقعی اتحادیه‌ها نشان داد که این مدل در سازمان‌دهی پایدار کارگران دارای مشاغل بی‌ثبات چندان موفق نیست. جنبش توانست آگاهی سیاسی و رسانه‌ای بزرگی بیافریند و زندگی میلیون‌ها کارگر کم‌دستمزد را بهبود بخشد، اما نتوانست این دستاورد را به عضویت پایدار در اتحادیه‌ها تبدیل کند. این مسئله پرسش‌هایی را درباره «بازده واقعی» چنین الگوهای پرهزینه‌ای برای احیا و نوسازی اتحادیه‌ها برمی‌انگیزد.



فصل ۱۶

شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کپک

حمایت همتایان در قلب تشکلیابی مبتنی بر مجاورت

ملانی دوفور پواریه و فرانسین دورتون

مقدمه

شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کپک (FTQ) نمونه‌ای نوآورانه از تجربه‌گرایی نهادی است که بر پشتیبانی همتایان و نوعی تشکلیابی بر اساس مجاورت و نزدیکی به یکدیگر تکیه دارد و آن را ابزار نوسازی اتحادیه می‌داند. این نمایندگان از کارگرانی که با دشواری‌ها و مشکلات روانی در محیط کار روبه‌رو هستند حمایت می‌کنند و از راه مداخله‌های خود، ارزش‌هایی چون همبستگی، مشارکت اجتماعی، دموکراسی و عدالت اجتماعی را در محیط کار تحقق می‌بخشند.

۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

این مطالعه به ابتکار تازه‌ای در روابط کار کپک می‌پردازد: «شبکه حمایتی نمایندگان اجتماعی اتحادیه» وابسته به فدراسیون کارگران کپک. هدف این شبکه پر کردن خلا انسانی در محیط‌های کار و پشتیبانی از کارکنانی است که با مشکلات روانی یا شخصی دست‌وپنجه نرم می‌کنند. نمایندگان اجتماعی در محیط کار خود به‌صورت داوطلبانه و برابر با دیگران فعالیت می‌کنند و با گوش‌دادن فعال به مشکلات آنها از موضع غیرمتخصص، یاری‌رسان همکاران در بحران هستند. خدمات آنان رایگان، محرمانه و به‌طور دائمی در دسترس است و شامل کمک در موارد مشکلات کاری، خانوادگی، اعتیاد، افسردگی، فرسودگی شغلی و حتی رویارویی با بحران‌هایی چون میل به خودکشی می‌شود.



در سطحی گسترده‌تر، این شبکه در پی بازسازی انسجام اجتماعی و حس همبستگی انسانی در محیط‌های کاری است که روابط در آن‌ها از هم گسیخته شده است. نمایندگان اجتماعی با تکیه بر منابع درونی و جمعی می‌کوشند آسیب‌های روانی ناشی از کار را کاهش دهند و سلامت روان را دوباره در مرکز توجه سازمان‌ها و اتحادیه‌ها قرار دهند. هرچند این شبکه هنوز نتوانسته است در زمینه پیشگیری نقش اصلی را بر عهده گیرد، ارزش‌های همیاری و همبستگی را در جنبش کارگری زنده کرده و اتحادیه‌ها را ترغیب کرده‌اند که سلامت روان کارکنان را در زمره مأموریت و هویت اصلی خود بدانند.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

فدراسیون کارگران کپک بزرگ‌ترین نهاد مرکزی کارگری در استان کپک است و اتحادیه‌های وابسته به آن در همه بخش‌های اقتصادی حضور دارند. شبکه نمایندگان اجتماعی در جایگاه یک همکار، از سوی اتحادیه خدمات حمایتی ارائه می‌دهد. کارفرمایان در برخی محیط‌های کاری با آن همکاری می‌کنند، در برخی دیگر بی‌طرف هستند و در مواردی نیز فعالیت آن‌ها را ممنوع کرده‌اند. در سال ۲۰۲۲ حدود سه‌هزار نماینده اجتماعی فعال در کپک وجود داشت که نزدیک به ۱۸۰۰ نفر از آنان در منطقه کلان‌شهر مونترال فعالیت می‌کردند. هماهنگی فعالیت‌های این نمایندگان بر عهده شورای منطقه‌ای مونترال بزرگ (CRMM) است که از نهادهای پیشرو در حمایت اتحادیه‌ای و مدیریت مسائل سلامت روان در چارچوب سازمان مرکزی کارگری به شمار می‌رود.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کپک نمونه‌ای از آزمون‌گری تشکلیابی است که طی چند دهه و در سه مرحله اصلی شکل گرفته است. در مرحله نخست، تاسیس این شبکه در سال ۱۹۸۳ واکنشی بود به رکود اقتصادی جهانی اوایل دهه ۱۹۸۰ که مشکلات روانی در محیط کار و فاصله عاطفی اتحادیه‌ها از اعضای آسیب‌دیده را آشکار کرد. در نتیجه، فدراسیون کارگران کپک تصمیم گرفت فعالان اتحادیه‌ای را برای ارائه پشتیبانی فنی و حمایت روحی و معنوی به کارگران بیکار یا در تنگنا آموزش دهد. در مرحله دوم، با افزایش ناامنی شغلی و رشد افسردگی و فرسودگی شغلی در دهه ۲۰۰۰، شبکه تلاش کرد نقش نمایندگان اجتماعی را در ساختار رسمی اتحادیه‌ها تثبیت کند. هدف آن بود که مقاومت برخی نمایندگان محلی که این نقش را خارج از مأموریت اصلی اتحادیه می‌دانستند از بین برود.

در مرحله سوم، همه‌گیری کرونا مشکلات شناخته‌شده را تشدید کرد: مصرف داروهای تقویتی، خشونت میان همکاران، توقف کار، و دشواری‌های کار از راه دور، مانند تداخل کار و زندگی خانوادگی. در این دوران، دسترسی به منابع حمایتی مانند مراکز درمانی، بانک‌های غذا و پناهگاه‌ها نیز کاهش یافت. افزون بر آن، حس تعلق و همبستگی در محیط‌های کاری تضعیف شد و احساس انزوا افزایش یافت.

به‌طور کلی، نمایندگان اجتماعی از پیامدهای منفی ساختارهای کاری فردگرایانه بر سلامت روان آگاهند. با وجود برنامه‌های کمکی کارفرمایان، ابتکار عمل آنان هیچ‌گاه نتوانسته جایگزین نقش انسانی و نزدیک نمایندگان اجتماعی در حمایت از کارگران از سوی همکاران اتحادیه‌ای‌شان شود.

۴. نوع آزمون‌گری

در این فرایند چندده‌ساله آزمون‌گری، سه مرحله قابل شناسایی است:

مرحله نخست (۱۹۸۳ تا ۲۰۰۰): در این دوره، نمایندگی اجتماعی شکل گرفت و فعالان اتحادیه مأمور شدند از کارگران در تنگنا حمایت کنند. رکود اقتصادی شدید آن دوران موجب شد فدراسیون کارگران کپک فعالان خود را برای کمک فنی و روانی به اعضای بیکار یا دچار مشکلات روانی آموزش دهد. این مرحله نشان داد که اتحادیه‌ها تا چه حد از مسائل روانی و شخصی اعضایشان فاصله گرفته‌اند.



مرحله دوم (اوایل دهه ۲۰۰۰): در این دوران، با افزایش ناامنی شغلی و رشد افسردگی و فرسودگی شغلی، نقش نمایندگان اجتماعی رسمی‌تر شد و بر گوش‌دادن فعالانه، مدیریت استرس و روابط حمایتی تمرکز یافت. با وجود مقاومت برخی اعضا و ساختارهای محلی، شبکه با تلاش بیشتر نشان داد که نقش حمایتی آن نه انحراف از ماموریت اتحادیه، بلکه بازگشت به ماهیت اصیل کنش اتحادیه‌ای است.

مرحله سوم (دوران کرونا): بحران همه‌گیری مشکلات پیشین را تشدید کرد؛ از جمله فردگرایی در روابط کاری، ضعف توان اتحادیه‌ها در تنظیم شرایط کار (اعتیاد، غیبت، فرسودگی، تداخل کار و زندگی)، و کاهش منابع حمایتی مانند مراکز درمانی. فاصله میان کارگران و اتحادیه‌ها بیشتر شد و همبستگی جمعی تضعیف گردید. در نتیجه، آموزش‌های حضوری نمایندگان به آموزش مجازی تبدیل شد. این مرحله آغازگر پژوهش‌های کنش‌محور تازه‌ای بود که دو هدف داشت: تقویت خودآموزی و یادگیری جمعی نمایندگان، و توسعه هوش جمعی برای افزایش توان مداخله آنان در محیط کار. حاصل این فرایند، تدوین پروتکلی برای انتقال تجربه میان همکاران و ایجاد رویکردی نو برای آموزش و توانمندسازی نمایندگان اجتماعی بود.

۵. روند آزمون‌گری

در **مرحله نخست** آزمون‌گری، آگاهی روزافزونی نسبت به نبود نمایندگی در حوزه سلامت روان کارگران و کمبود نقش اتحادیه در این زمینه پدید آمد. از دل همین آگاهی، شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کوچک شکل گرفت که آرمان‌های همبستگی فراگیر و انسانی جنبش کارگری را زنده کرد. در **مرحله دوم**، با افزایش موارد افسردگی و فرسودگی شغلی ناشی از شیوه‌های نوین سازمان‌دهی کار، نقش نمایندگان اجتماعی روشن‌تر و نهایتاً تثبیت شد. مسائل سلامت روان به تدریج در کار نمایندگی برخی اتحادیه‌های محلی ادغام شد، هرچند با مقاومت زیادی هم‌روبرو بود و بسیاری از ساختارهای محلی هنوز این مسائل را بخشی از مطالبات اتحادیه‌ای نمی‌دانستند. این چالش‌ها در هر سه مرحله پابرجا مانده‌اند.

مرحله سوم با همه‌گیری کرونا و الزام فاصله‌گذاری اجتماعی آغاز شد که تماس نزدیک و حمایت حضوری نمایندگان را مختل کرد. با وجود این، آنان به گوش‌دادن فعال، همیاری در حایگاه همکار و همدریف، راهنمایی و پیگیری ادامه دادند، هر چند اجرای عملی این نقش‌ها دشوار شد. کمبود منابع، تنهایی و ازدست‌رفتن معنا در کار نیز فشار روانی را تشدید کرد.



در پاسخ به این وضعیت، و با توقف آموزش‌های حضوری، نمایندگان نوعی تشکل‌یابی مبتنی بر مجاورت را با استفاده از ابزارهای ارتباطی جدید، مراقبت از راه دور و دسترسی به خدمات حمایتی با رعایت فاصله بهداشتی از نو ساختند.

از دل این فرایند، پروتکلی برای اشتراک تجربه میان هم‌تایان شکل گرفت تا نمایندگان آموخته‌های خود را مستند و به دیگران منتقل کنند. این روش تازه، ضمن تقویت خودآموزی و استقلال نمایندگان، اعتماد متقابل و حس تعلق به یک جمع دانش‌محور را نیز در میان آنان افزایش داد.

۶. اثرات آزمون‌گری

شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کبک چند اثر مهم بر جای گذاشته است:

نخست اینکه این شبکه بر اصولی چون فراگیری، مراقبت متقابل، حمایت نزدیک و دسترسی گسترده به محیط‌های کاری استوار است. نمایندگان اجتماعی گاه به کارگران غیرعضو اتحادیه یا حتی کارفرمایان نیز کمک می‌کنند و اغلب خارج از ساختار رسمی اتحادیه عمل می‌کنند. در واقع خدمات شمار بسیار کمی از آنها از طریق یادداشت تفاهم یا یا بند حمایتی در قراردادهای جمعی رسماً مورد شناسایی قرار می‌گیرد و خدمات بسیاری از آنها هیچ‌جا ثبت نمی‌شود.

دوم اینکه بسیاری از این نمایندگان توانسته‌اند به بازیگران کلیدی در محیط کار خود بدل شوند و در صف نخست نمایندگی و مذاکره در سطح محلی قرار گیرند. تجربه عمیق و اعتبار شخصی و حرفه‌ای آنان سبب شده میان همکاران و حتی مدیران احترام و اعتماد بالایی پیدا کنند. در دوران کرونا که ساختارهای رسمی اتحادیه‌ها در بسیاری از محیط‌ها غیرفعال بودند، آنان عملاً خلا نهادی موجود را پر کردند و شبکه‌شان مشروعیتی تازه یافت. هم‌چنین، تدوین «پروتکل آموزشی» در دوران همه‌گیری گامی تجربی و نوآورانه بود که با هدف تقویت توان مداخله نمایندگان در محیط کار تدوین شد. این تغییر، نگاه تازه‌ای به آموزش تشکل‌یابی ایجاد کرد و بر تولید مشترک دانش تجربی توسط کسانی که در عرصه حضور فعال داشتند تأکید داشت. نتیجه آن دو اثر ملموس بود: نخست، ترویج یادگیری و تجربه‌ورزی میان همکاران یاری‌گر؛ و دوم، شکل‌گیری نوعی هوش جمعی در میان فعالان اتحادیه‌ای که می‌تواند ابزار تازه‌ای برای جذب و بسیج نسل‌های جدید کارگران باشد.



۷. نتیجه‌گیری

ایجاد و گسترش شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کبک نمونه‌ای از آزمون‌گری در شکل تازه‌ای از حضور اتحادیه در محیط کار است. این تجربه اهمیت حیاتی کنش اتحادیه‌ای و تشکل‌یابی مبتنی بر مجاورت را نشان می‌دهد؛ یعنی خروج از دفاتر رسمی و حضور فعال در میان کارگران برای شنیدن نیازهای آنان و اقدام در همان محیط. این نوع نوسازی اتحادیه در واقع بازگشت به ریشه‌های اولیه همبستگی کارگری است. این تجربه همچنین ضرورت سازگاری اتحادیه‌ها با دشواری‌ها و تعامل میان نقش‌های مختلف اتحادیه‌ای (مانند نمایندگان ایمنی و بهداشت یا نمایندگان محلی) را برجسته می‌کند. چنین هم‌افزایی‌هایی دامنه نمایندگی اتحادیه را گسترش می‌دهند و زمینه نوسازی آن را فراهم می‌سازند. نمایندگان اجتماعی معمولاً در دسترس‌ترین چهره‌های اتحادیه برای کارگران‌اند و می‌توانند زودتر از دیگران علل آسیب‌های روانی و جسمی را شناسایی کنند، با کارگران رابطه نزدیک برقرار کنند، با کارفرمایان وارد گفت‌وگو شوند و حتی در مراحل اولیه از بروز بحران‌ها جلوگیری کنند. از این رو، آنان به کنشگران واقعی تغییر بدل شده‌اند و سلامت روان و جسم را به مسئله‌ای مرکزی در مطالبات اتحادیه‌ای تبدیل کرده‌اند. البته مداخله آنان گاهی ساختارهای سنتی اتحادیه از جمله سلسله‌مراتب درونی و مرز میان نقش‌های مختلف اتحادیه‌ای را دچار چالش می‌کند و نگاه تازه‌ای نسبت به روابط کاری و جنسیتی پدید می‌آورد. در واقع، با پرداختن پیشگیرانه به سلامت روان، نمایندگان اجتماعی این موضوع را از یک مسئله فردی به مسئله‌ای سازمانی بدل کرده‌اند. در مجموع، این تجربه الهام‌بخش اتحادیه‌هایی است که می‌خواهند در محیط کار عامل تغییر باشند. شبکه نمایندگان اجتماعی فدراسیون کارگران کبک راه را برای نسلی تازه از کنشگران اتحادیه‌ای گشوده است که به جای رویکردهای تقابلی، نوعی تشکل‌یابی انسانی، مشارکتی و نزدیک به پایگاه خود را برگزیده‌اند.



فصل ۱۷

تقویت احساس تعلق کارگران به اتحادیه

در یک اتحادیه صنفی چینی

چگونه بهبود دموکراسی در درون اتحادیه‌ها می‌تواند منشا اثر باشد

شیائومینگبائو

مقدمه

اتحادیه‌ها در بیشتر محیط‌های کاری چین، نه از طریق بسیج کارگران بلکه به ابتکار کارفرمایان تشکیل می‌شوند. چنین اتحادیه‌هایی که معمولاً وابستگی نزدیکی به مدیریت دارند، از نظر کارگران با مشکل مشروعیت روبه‌رو هستند. در سال ۲۰۱۱، اعتصابی در کارخانه‌ای موسوم به «ژاپن‌اوتو» (نام مستعار) رخ داد که نقطه عطفی در تحول روابط کار در اتحادیه صنفی آن کارخانه به شمار می‌رفت. این تجربه بر سه محور متمرکز بود: انتخاب مسئولان اتحادیه به شیوه دموکراتیک، مشارکت مستقیم کنگره کارگران در چانه‌زنی جمعی، و ایجاد شبکه‌ای از نمایندگان کارگری.

نتیجه این تجربه، افزایش دموکراسی اتحادیه‌ای، تقویت کارکرد و کارآمدی اتحادیه، و افزایش احساس تعلق کارگران به اتحادیه بود.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

این مطالعه موردی درباره اتحادیه کارگری کارخانه‌ای چینی موسوم به «ژاپن‌اتو» (نام مستعار) است که به تدریج نقشی فعال‌تر و مثبت‌تر در انعکاس صدای کارگران و ابزاری برای چانه‌زنی جمعی با کارفرما پیدا کرده است. نکته اصلی آن است که افزایش دموکراسی در درون اتحادیه موجب تقویت کارکرد اتحادیه و احساس تعلق بیشتر کارگران به آن شده است. پس از موج ناآرامی‌های کارگری در سال ۲۰۱۰، فدراسیون سراسری اتحادیه‌های کارگری چین اصلاحاتی را در سطح کارخانه‌ها آغاز کرد تا مشروعیت اتحادیه‌ها را افزایش داده و روابط کاری هماهنگ‌تری ایجاد کند. با این حال، سیاست‌های «مدیریت سهمیه‌ای از بالا به پایین» برای اجرای گفت‌وگوی جمعی، اگرچه در سراسر کشور ترویج شده، پرسش‌هایی درباره ماندگاری و مشروعیت واقعی اتحادیه‌های صنفی در سطح محلی برانگیخته است. تجربه ژاپن‌اتو، با تمرکز بر دموکراسی درون اتحادیه‌ای، الگویی مکمل در برابر اصلاحات از بالا به پایین به‌شمار می‌رود و نمونه‌ای از نوسازی اتحادیه از پایین و از درون محیط کار ارائه می‌دهد.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان

شرکت «ژاپن‌اتو» تولیدکننده قطعات خودرو است و در سال ۲۰۰۴ در منطقه توسعه اقتصادی و فناوری بین‌المللی (BEDA) نام مستعار) تاسیس شد. این شرکت یک سرمایه‌گذاری مشترک ژاپنی-تایوانی است که در آن سهام‌داران ژاپنی ۵۱ درصد سهم دارند. اتحادیه کارگری ژاپن‌اتو در سال ۲۰۰۸ تشکیل شد؛ اما مانند بیشتر اتحادیه‌های کارخانه‌ای در چین، نه از راه بسیج و سازمان‌دهی کارگران، بلکه به ابتکار کارفرما و مطابق با الزامات فدراسیون اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی (نهاد بالادستی اتحادیه) ایجاد گردید. بر اساس رویه رایج در چین، تقریباً تمام کارکنان عضو اتحادیه هستند. در سال ۲۰۱۸، هر ۶۰۰ کارمند ژاپن‌اتو نیز عضو اتحادیه بودند.

فدراسیون اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی از سال ۲۰۱۰ برنامه‌ای برای اصلاح اتحادیه‌های کارخانجات آغاز کرده است. این اصلاحات در واکنش به افزایش تعارضات کارگری از بالا سازمان‌دهی شد و با شعار «اقدام سه‌گانه» (شنیدن گفت‌وگو بهبود) همراه بود. بر پایه این طرح، از اتحادیه‌های وابسته خواسته می‌شود هر سال دست‌کم سه اقدام انجام دهند:

۱. شنیدن خواسته‌های کارکنان،
۲. گفت‌وگوی کارگر و کارفرما،
۳. اجرای تدابیری برای ثبات روابط کار.

۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

این مطالعه بخشی از گذار بزرگ‌تر چین از اقتصاد برنامه‌ریزی‌شده به «سوسیالیسم بازار» است. با فروپاشی نظام کاری دولتی و گسترش شرکت‌های خصوصی و خارجی، روابط سنتی کار به هم خورد و کارگران خواهان سهمی از سود و حق دخالت در فرایند کار شدند. اتحادیه‌های کارخانجات که پیش از این بیشتر نقش خدمات رفاهی داشتند، برای چانه‌زنی جمعی مستقل تحت فشار قرار گرفتند. اما در این ساختار جدید، اغلب آن‌ها وابسته به مدیریت بودند و مشروعیت خود را نزد کارگران از دست داده بودند. در نتیجه، نارضایتی کارگران به شکل کنش‌های خودجوش جمعی بروز یافت که گاه رهبران اتحادیه را نیز هدف قرار می‌داد. کارگران خواستار دموکراسی و نمایندگی واقعی در اتحادیه‌ها بودند. این وضعیت، که در تضاد با سیاست‌های حزب کمونیست برای حفظ «هماهنگی اجتماعی» بود، فشار زیادی بر اتحادیه‌های منطقه‌ای از جمله فدراسیون بین‌های وارد کرد و زمینه‌ساز اصلاحات اتحادیه‌ای شد.

اتحادیه ژاپن‌اوتو نمونه‌ای از این چالش بزرگ است. این اتحادیه با کاهش دلبستگی کارگران، اعتراضات خودجوش و ضعف نمایندگی روبه‌رو بود. در سال ۲۰۱۱، هنگامی که کارفرما به صورت یک‌جانبه افزایش سالانه دستمزدها را به تعویق انداخت، اعتصابی ۱۰ ساعته شکل گرفت که با بازگرداندن همان افزایش سالانه پایان یافت. این اعتصاب نقطه عطفی در روابط کار بود، زیرا کارگران خواهان برکناری رئیس اتحادیه (که معاون مدیر کارخانه و منصوب کارفرما بود) و بازسازی ساختار اتحادیه شدند. این بحران مشروعیت، بازتابی از بحران گسترده‌تر نقش اتحادیه‌ها در چین بود و به دوره‌ای از تجربه‌ورزی سازمانی برای تقویت نمایندگی و دموکراسی درونی اتحادیه‌ها انجامید.

۴. نوع و روند آزمون‌گری

تجربه اتحادیه ژاپن‌اوتو شامل انتخاب دموکراتیک مسئولان اتحادیه، فعال‌سازی کنگره کارگران، و شکل‌گیری شبکه‌ای از نمایندگان کارگری از طریق انتخابات، آموزش و گسترش نقش نمایندگی بود. در نخستین انتخابات واقعی پس از اعتصاب ۲۰۱۱، یک مدیر میانی (و نه معاون مدیرکل کارخانه) به‌عنوان رئیس اتحادیه برگزیده و در سال ۲۰۱۶ نیز دوباره انتخاب شد. بازسازی ساختار اتحادیه موجب شد مجمع نمایندگان اعضا به یک کنگره واقعی کارگری تبدیل شود؛ به گونه‌ای که هر نماینده اتحادیه، نماینده رسمی کارکنان بخش خود در کنگره نیز بود.



این تغییر تنها به انتخابات محدود نماند. رئیس اتحادیه می‌گفت: «اکنون کارگران تصمیم‌گیرنده‌اند». اتحادیه پس از هر دور مذاکره جمعی، نتایج را به کنگره کارگران گزارش می‌داد تا بازخورد نمایندگان دریافت و تحلیل شود. سپس با تایید آنان اجازه امضای توافق‌نامه نهایی با کارفرما صادر می‌شد. انتخابات ۲۰۱۶ همچنین ساختار نمایندگان را متحول کرد. پیش از آن هر گونه تغییر در ساختار اتحادیه به طور انحصاری در يد قدرت مدیران کارخانه بود. تا سال ۲۰۱۸، درصد نمایندگانی که از میان کارگران عادی انتخاب شدند به چهل و پنج درصد رسید. شبکه‌ای از شصت و شش نماینده اتحادیه تشکیل شد که در قالب شش گروه فعالیت می‌کردند و هر گروه زیر نظر یکی از شش عضو کمیته مرکزی اتحادیه بود. برای تقویت توان نمایندگی این ساختار، اتحادیه کارشناسان فدراسیون منطقه‌ای بین‌های را برای آموزش نمایندگان به‌ویژه در زمینه جمع‌آوری و تحلیل مطالبات کارگران به خدمت گرفت. در نهایت، اتحادیه مسئولیت بیشتری به نمایندگان واگذار کرد: آنان نه تنها سازمان‌دهی فعالیت‌های اتحادیه (مانند مسابقات ورزشی) را برعهده گرفتند، بلکه در چانه‌زنی جمعی نیز مشارکت کردند. پیش از مذاکرات ۲۰۱۸، هر گروه نمایندگان دو مذاکره‌کننده انتخاب کرد و آنها در چهار دور تمرین شبیه‌سازی شده مذاکره، نقش اتحادیه و کارفرما را ایفا کردند. این تمرین‌ها به تدوین پیشنهاد نهایی افزایش دستمزد و شناسایی موانع احتمالی از سوی کارفرما انجامید.

۵. اثرات آزمون‌گری

این روند آزمون‌گری به افزایش چشمگیر دموکراسی اتحادیه‌ای، کارآمدی و احساس تعلق کارگران به اتحادیه انجامید. انتخاب دموکراتیک مسئولان اتحادیه، فعال شدن «کنگره کارگران» به‌عنوان سازوکار نمایندگی، ایجاد شبکه‌ای از نمایندگان کارگری، و آموزش و گسترش نقش آنان، همگی نشانه‌های این تحول‌اند. تجربه اتحادیه ژاپن‌اوتو با تصور رایج از اتحادیه‌های چینی که انتخابات‌شان صوری و نمادین تلقی می‌شود تفاوت اساسی دارد؛ زیرا در اینجا انتخابات واقعی و معنادار بود، کنگره کارگران در گفت‌وگوهای جمعی مشارکت داشت و حتی اختیار تایید یا رد توافق‌نامه‌های جمعی را داشت. علاوه بر این، شبکه‌ای از نمایندگان کارگری برای انتقال خواسته‌های کارکنان به رهبران اتحادیه و تقویت ظرفیت نمایندگی آنان ایجاد شد. بر خلاف بسیاری از اتحادیه‌های دیگر، این دموکراسی واقعی نه تنها مشروعیت اتحادیه را افزایش داد بلکه نقش عملی و اثرگذاری آن در محیط کار و میزان همبستگی کارگران با اتحادیه را نیز به‌طور چشمگیری تقویت کرد.



۶. نتیجه‌گیری

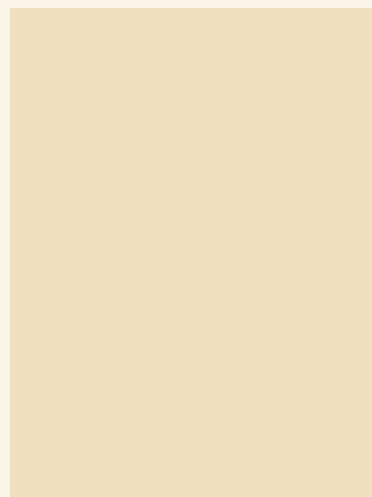
اتحادیه‌های کارگری در چین ساختاری گسترده و پیچیده دارند که غالباً زیر نفوذ دولت و حزب کمونیست فعالیت می‌کنند. با این حال، تجربه اتحادیه ژاپن‌اوتو در یکی از مناطق صنعتی چین نشان می‌دهد نوآوری در دموکراسی درونی اتحادیه‌ها می‌تواند راهی برای نوسازی و احیای آن‌ها باشد. در این تجربه، دموکراسی درونی از راه چند نوآوری تقویت شد:

۱. انتخاب دموکراتیک مسئولان اتحادیه برای تضمین استقلال رهبری،
۲. ادغام ساختار اتحادیه با کنگره کارگران به عنوان نهاد نمایندگی،
۳. مشارکت مستقیم کنگره در مذاکره جمعی و تصویب نهایی توافق‌ها پس از بحث و تبادل نظر،
۴. ایجاد شبکه‌ای از نمایندگان اتحادیه‌ای برای انتقال مطالبات کارگران و ارتقای مهارت‌های آنان.

این اصلاحات، هرچند شبیه به بهترین رویه‌های اتحادیه‌ای در جهان است، در مقایسه با اتحادیه‌های چینی که معمولاً فاقد دموکراسی واقعی و پیوند مؤثر با کارگران‌اند، دستاوردی چشمگیر محسوب می‌شود و الگویی برای سایر اتحادیه‌های محلی فراهم می‌کند. توان اتحادیه ژاپن‌اوتو در اجرای چنین تجربه‌ای به ظرفیت راهبردی آن بازمی‌گردد. این اتحادیه با همکاری فدراسیون منطقه‌ای بین‌های از منابع بیرونی برای اصلاحات استفاده کرد و توانست پیوند میان اتحادیه و محیط کار را تقویت کند. همچنین، مهارت این اتحادیه در گفت‌وگو و یادگیری جمعی (بر اساس شعار «شنیدن گفت‌وگو بهبود») نقشی اساسی داشت. اگرچه در بسیاری از کارخانه‌ها این رویکرد صوری است، در ژاپن‌اوتو به شکل واقعی پیاده شد: از جمله با فعال‌سازی کنگره کارگران، برگزاری انتخابات واقعی و تقویت شبکه نمایندگان کارگری، که همگی به بهبود نمایندگی اتحادیه و پاسخ‌گویی آن در سطح بنگاه اقتصادی انجامید.



ابتکارات جدید برای جلب مشارکت همبستگی‌های تازه





فصل ۱۸

آزمون‌گری با آموزش و کارآموزی حرفه‌ای دوگانه

در آستوریاس، اسپانیا

نقش گفت‌وگوی اجتماعی منطقه‌ای در فضای نامطلوب

ماریا س. گونزالس مندز و آروئا تخرو

مقدمه

در دوره بحران اقتصادی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۴ در اسپانیا، گفت‌وگوی اجتماعی و نقش اتحادیه‌ها تضعیف شد و بیکاری به سطح بی‌سابقه‌ای رسید. منطقه آستوریاس، هم‌زمان با کمبود نیروی کار در بخش فلزکاری و بیکاری شدید جوانان مواجه بود. برای مقابله با این وضعیت، اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دولت طرحی آزمایشی در زمینه آموزش حرفه‌ای دوگانه در صنعت فلزکاری اجرا کردند. این طرح باعث شد جوانان بیکار جذب بازار کار شوند و در عین حال پیوند سه‌جانبه میان دولت، کارفرمایان و اتحادیه‌ها تقویت شود.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

بازار کار و اشتغال منطقه آستوریاس در اسپانیا در وضعیت متناقضی قرار داشت: از یک سو با کمبود نیروی کار در بخش فلزکاری مواجه بود و از سوی دیگر با بیکاری شدید جوانان دست و پنجه نرم می‌کرد. با تکیه بر سنتی از گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه و همکاری میان اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دولت، طرحی آزمایشی در زمینه آموزش و کارآموزی هم‌زمان اجرا شد. هدف آن جذب جوانان کم‌مهارت و دورمانده از بازار کار بود. نوآوری طرح در این بود که آموزش در محل کار انجام می‌شد و کارآموزان دستمزد می‌گرفتند. این برنامه حاصل سال‌ها مذاکره میان طرف‌های گفت‌وگوی اجتماعی بود و به ایجاد نهادی تازه برای رفع ناهماهنگی بازار کار انجامید. همچنین توان اتحادیه‌ها در بازتعریف مسائل و ترکیب روش‌های سنتی و نو سبب شد گفت‌وگوی اجتماعی و نقش اتحادیه‌ها تداوم یابد.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

سه طرف اصلی گفت‌وگوی اجتماعی در آستوریاس در این طرح حضور فعال داشتند: اتحادیه عمومی کارگران آستوریاس و کمیسیون‌های کارگری به نمایندگی از اتحادیه‌های کارگری؛ فدراسیون کارفرمایان آستوریاس از طرف کارفرمایان؛ و دولت منطقه‌ای آستوریاس به نمایندگی از دولت.

سرچشمه این ابتکار در سنت گفت‌وگوی اجتماعی مداوم در آستوریاس ریشه داشت. هرچند موضوع آموزش و کارآموزی دوگانه از سال ۲۰۰۵ مطرح بود، اما پیمان اجتماعی سال ۲۰۱۳ حوزه گفت‌وگو را به این زمینه نیز گسترش داد و به توافق سه‌جانبه‌ای برای اجرای طرح آزمایشی سه‌ساله‌ای در بخش فلزکاری از نوامبر ۲۰۱۴ انجامید. کارفرمایان نسبت به کمبود مهارت‌های آینده‌نگران بودند و اتحادیه‌ها و دولت نیز با آن‌ها در اجرای این تجربه همکاری کردند.

بخش فلزکاری نقشی کلیدی در راهبرد توسعه منطقه دارد و از سنتی قوی در گفت‌وگوی درون بخشی برخوردار است. حضور نیرومند دو کنفدراسیون بزرگ کارگری که بخش عمده اعضای آن‌ها را فلزکاران تشکیل می‌دهند و نیز انجمن کارفرمایی قدرتمندی که ۹۰ درصد شرکت‌های فلزکاری آستوریاس را پوشش می‌دهد، دو بال اصلی این بخش صنعتی است.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

بحران اقتصادی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۴ موجب فروپاشی گسترده در گفت‌وگوی اجتماعی و تضعیف اتحادیه‌های کارگری در اسپانیا شد. نرخ بیکاری جوانان به بیش از ۵۵ درصد رسید، بودجه بخش عمومی کاهش یافت، سیاست‌های اشتغال محدود شد و آموزش حرفه‌ای به سمت بازارمحوری رفت. اصلاحات کار در سال ۲۰۱۲ نیز پایه‌های نهادی گفت‌وگوی اجتماعی را سست‌تر کرد. اولویت به مذاکرات در سطح شرکت‌ها داده شد، به‌گونه‌ای که امکان تعیین دستمزد و ساعت کار کمتر از سطح صنفی مصوب را فراهم کند. همچنین اتحادیه‌ها و کارفرمایان دسترسی مستقیم به بودجه‌های آموزشی را از دست دادند و ناچار شدند برای دریافت آن با مؤسسات آموزشی رقابت کنند. در نتیجه، حقوق کارگران تضعیف و شرایط کاری بدتر شد؛ دستمزدها کاهش یافت، قراردادهای موقت افزایش یافت و جنبش کارگری آسیب دید. گفت‌وگوی اجتماعی که زمانی قدرت نهادی اتحادیه‌ها و کارفرمایان را به عنوان تنظیم‌کنندگان بازار کار تقویت می‌کرد، این بار از دو سو زیر فشار بود: از جناح راست سنتی که با همکاری سه‌جانبه مخالف بود و از جناح چپ نو که آن را عامل بدتر شدن شرایط کار می‌دانست.

۴. نوع آزمون‌گری

با افزایش بی‌سابقه بیکاری جوانان، تقویت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای ارتقای مهارت و اشتغال‌پذیری جوانان به مسئله‌ای حیاتی در اسپانیا تبدیل شد. در منطقه آستوریاس، که سابقه‌ای طولانی در همکاری‌های اجتماعی میان اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دولت وجود داشت، طرحی نو برای آموزش حرفه‌ای دوگانه شکل گرفت که در نوع خود در سرتاسر اسپانیا بی‌نظیر بود.

این طرح سه ویژگی اصلی داشت: نخست، پیوند آموزش نظری و عملی در محیط کار که در بخش عمومی سابقه نداشت؛ دوم، رعایت کامل حقوق کارگری، زیرا کارآموزان علاوه بر آموزش، حقوقی بالاتر از حداقل دستمزد ملی دریافت می‌کردند؛ و سوم، تمرکز بر جوانانی که از آموزش و اشتغال دور مانده بودند.

این تجربه را می‌توان ترکیبی از نوآوری و تداوم سنت‌های نهادی دانست. در واقع، بدون گسستن از منطق نهادی پیشین، دامنه همکاری میان اتحادیه‌ها و کارفرمایان به حوزه‌ای تازه یعنی آموزش دوگانه گسترش یافت. پیمان اجتماعی سال ۲۰۱۳ در آستوریاس نمونه‌ای از کار نهادی مشترک میان بازیگران مختلف برای پاسخ به چالش‌های بزرگ اجتماعی بود.

۵. روند آزمون‌گری

فرایند این طرح آزمایشی شامل دوره‌ای طولانی از مذاکره میان طرف‌های اجتماعی از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۴ و سپس اجرای آن بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷ بود. گفت‌وگو درباره ضرورت ایجاد آموزش حرفه‌ای دوگانه در آستوریاس از سال ۲۰۰۵ آغاز شد و چند طرح کوچک آزمایشی در سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰ اجرا شد، اما به دلیل ضعف در نظارت و اعتبار مدرک چندان موفق نبود. این تجربه‌ها موجب شد که اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دولت منطقه‌ای در چارچوب گفت‌وگوی اجتماعی طرح تازه‌ای تدوین کنند که مبنای طرح نهایی شد. کمیته‌ای چهارجانبه متشکل از نمایندگان اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دو نهاد کار و آموزش تشکیل شد تا طرح را اجرا و بر آن نظارت کند. شرط اصلی اتحادیه‌ها این بود که کارآموزان ضمن کار، گواهی رسمی نیز دریافت کنند.

اصلاحات کار در سال ۲۰۱۲ دو نوع آموزش دوگانه تعریف کرد: یکی در نظام آموزشی با ساعات بیشتر کار عملی، و دیگری در نظام اشتغال از طریق قرارداد آموزشی. با گرایش این نظام به سمت خصوصی‌سازی، اتحادیه‌ها بر اهمیت آموزش عمومی تاکید کردند و دولت منطقه با پیشنهاد آن‌ها برای اجرای برنامه‌ای ترکیبی موافقت کرد. طبق توافق‌نامه اشتغال و پیشرفت آستوریاس (۲۰۱۳-۲۰۱۵)، هزینه گواهی‌های حرفه‌ای و نیمی از دستمزد کارآموزان توسط دولت پرداخت شد و هدف اصلی، جذب جوانان بیکاری بود که از تحصیل بازمانده بودند.

در این طرح، دانش‌آموزان کارگر محسوب می‌شدند و هر ماه حدود ۹۰۰ یورو حقوق دریافت می‌کردند، که بالاترین سطح در اسپانیا بود. این موفقیت حاصل چهار سال مذاکره میان اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دولت بود و طرح از نوامبر ۲۰۱۴ آغاز شد. برای جذب نیرو، اطلاع‌رسانی گسترده‌ای انجام شد و از میان ۱۵۰ داوطلب، ۴۹ نفر پذیرفته شدند. کمیته پیگیری متشکل از طرف‌های اجتماعی با جلسات منظم، گزارش‌دهی و مصاحبه‌های فردی با کارآموزان، بر روند اجرا و مشکلات احتمالی نظارت داشت.



۶. اثرات آزمون‌گری

این طرح آزمایشی چند نتیجه مهم به همراه داشت. نخست این که جوانانی که پیش‌تر از بازار کار کنار مانده بودند جذب اشتغال شدند و اتحادیه‌ها نقشی محوری در این روند ایفا کردند. نرخ ماندگاری بسیار بالا بود، به طوری که از میان ۲۵ کارآموز دوره اول، ۱۹ نفر پس از پایان آموزش در همان شرکت اولیه مشغول به کار ماندند. دوم، ارزیابی طرف‌های اجتماعی از نتایج طرح بسیار مثبت بود. ۸۱ درصد شرکت‌های مشارکت‌کننده از نتیجه طرح اعلام رضایت کردند. هرچند برخی ناظران عقیده داشتند که نتایج مستقیم می‌توانست قوی‌تر باشد، اما این فرایند نوعی یادگیری جمعی ایجاد کرد و ضعف‌های مرحله نخست در اجرای مرحله دوم برطرف شد. سوم، بحث و تبادل نظر درباره نقش طرف‌های اجتماعی در تنظیم بازار کار منطقه پس از پایان طرح ادامه یافت. احزاب راست و چپ جدید در پارلمان همچنان گفت‌وگوی اجتماعی را مورد انتقاد قرار می‌دادند. در مقابل، اتحادیه‌ها بر بهبود اشتغال در بخش کلیدی فلزکاری و تقویت قدرت سازمانی خود تمرکز کردند و در طرح‌های بعدی حتی با پذیرش دستمزد ورودی کمتر نیز موافقت کردند. با این حال، روشن بود که این تجربه به تقویت گفت‌وگوی سه‌جانبه و افزایش اعتبار نهادی اتحادیه‌ها در جایگاه سیاست‌گذاری انجامید.

۷. نتیجه‌گیری

این تجربه نهادی بر پایه ایده‌هایی شکل گرفت که هم برای اتحادیه‌ها و هم برای کارفرمایان جنبه تحلیلی و توزیعی داشت. ایجاد نهاد تازه آموزش دوگانه در واقع گسترش نهادی بود که از نظر سیاسی در معرض تهدید قرار داشت، یعنی نهاد گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه میان دولت، کارفرمایان و اتحادیه‌ها. این تجربه نشان داد که همکاری میان شرکت‌ها و اتحادیه‌ها می‌تواند مکملی پویا ایجاد کند و به یادگیری متقابل بینجامد. این تجربه همچنین نشان داد که وقتی میراث نهادی پیشین به کنشگران قدرت می‌دهد، می‌توانند حوزه‌های تازه‌ای برای عمل بگشایند. در چنین شرایطی، بنگاه‌ها هنوز هم راه‌حل‌های برنامه‌ریزی شده مبتنی بر گفت‌وگوی اجتماعی را به رویکردهای بازارمحور ترجیح می‌دهند. در نهایت، این تجربه آشکار کرد که استفاده از توان سازمانی و ترکیب منطقی‌های قدیم و جدید می‌تواند به حفظ مشروعیت گفت‌وگوی اجتماعی و حل مسائل اقتصادی و اجتماعی یاری رساند.



فصل ۱۹

تمرکز دوباره بر برابری در محل کار

مبارزه کارگران فولادسازی کپک برای «بازگرداندن» اخراج‌شده‌ها به «داخل»

ملانی لاروش و پاتریس ژلیت

مقدمه

در چند دهه اخیر، قراردادهای چندسطحی برای برآوردن خواسته‌های کارفرمایان درباره تفاوت در دستمزد و شرایط کاری، فراگیر شده‌اند. این روند موجب نابرابری دستمزدی میان کارگران و تضعیف همبستگی در اتحادیه‌ها شده است. مطالعه حاضر به تلاش اتحادیه فلزکاران کپک در کانادا برای مقابله با این روند می‌پردازد. این مبارزه نیازمند تغییر در شیوه‌های راهبردی و اتخاذ رویکردی چندجانبه بود: در سطح ملی از طریق ائتلاف‌سازی، فشار سیاسی و اقدامات حقوقی، و در سطح محلی از راه مذاکره و آموزش.

کارزار سیاسی اتحادیه موفق شد به بخشی از اهداف خود برسد اما به دلیل اینکه تغییر در قانون عطف به ماسبق نمی‌شد، نتایج به‌دست‌آمده برای دوره‌های گذشته قابل استفاده و استناد نبود. این تجربه نشان می‌دهد که در نظام‌های کار غیرمتمرکز، چانه‌زنی جمعی به‌تنهایی برای رفع نابرابری‌های محیط کار کافی نیست و باید از اهرم‌های راهبردی گوناگون در سطوح مختلف استفاده کرد. این مورد همچنین ثابت می‌کند که آزمون‌گری به اتحادیه‌ها امکان می‌دهد به مرور راهبردهای خود را بازآفرینی کنند.



۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

در سال‌های اخیر، قراردادهای دو یا چندسطحی درباره دستمزد و شرایط کاری به‌طور چشمگیری افزایش یافته‌اند. در چنین شرایطی، اتحادیه‌ها ناچار شده‌اند برای اعضای که کار مشابهی انجام می‌دهند اما در تاریخ‌های متفاوتی استخدام شده‌اند، دستمزد و شرایط کاری نابرابر را بپذیرند. این وضعیت باعث ایجاد طبقات مختلفی از کارگران در یک محیط کار یکسان و تضعیف همبستگی اتحادیه‌ای شده است. این مطالعه به «بازگرداندن عدالت» به دستور کار مرکزی اتحادیه‌ها می‌پردازد و تلاش‌های اتحادیه فلزکاران کبک (بخشی از اتحادیه جهانی کارگران فولاد آمریکا) را بررسی می‌کند که برای مقابله با این روند دست به ابتکار و فعالیت زد. با توجه به چالش‌های فزاینده در حفظ مشروعیت و همبستگی، این اتحادیه کارزاری چندوجهی به راه انداختن تا با نابرابری‌های ناشی از قراردادهای چندسطحی مقابله کند. چالش اصلی این اتحادیه آن بود که روندی را که خود نیز در شکل‌گیری‌اش نقش داشت، معکوس کند. برنامه کار شامل بسیج نیروها و آزمایش ابزارهای راهبردی گوناگون از جمله موارد زیر بود: تشکیل ائتلاف‌های اجتماعی و لابی‌گری برای تغییر قوانین به نفع برابری، پیگیری حقوقی موارد نمونه برای مشروعیت‌بخشی به مواضع اتحادیه، و مذاکره‌های جمعی تازه برای اصلاح قراردادهای ناعادلانه گذشته.

۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

از دهه ۱۹۸۰ به بعد، اتحادیه کارگران فولاد آمریکا مانند بسیاری از دیگر اتحادیه‌های کارگری آمریکای شمالی، مقرراتی را در قراردادهای جمعی خود گنجانده که نابرابری‌هایی مانند اشتغال ناپایدار و تفاوت در دستمزد و مزایا بر اساس موقعیت شغلی یا تاریخ استخدام را نهادینه کرد. دلیل این کار پاسخ به خواسته‌های پی‌درپی کارفرمایان جهت انعطاف‌پذیری سازمانی بیشتر بود. ناحیه پنجم این اتحادیه یکی از بزرگ‌ترین اتحادیه‌های بخش خصوصی در استان کبک کانادا است و نزدیک به شصت هزار عضو دارد. فعالیت این اتحادیه حوزه‌های متنوعی مانند تولید، معدن، خدمات غذایی، حمل‌ونقل ریلی و امنیت را دربر می‌گیرد و در شرکت‌هایی با اندازه‌های مختلف فعال است. چانه‌زنی جمعی در این اتحادیه بسیار غیرمتمرکز است و معمولاً در سطح کارخانه یا محل کار انجام می‌شود. همین وضعیت در اغلب موارد موازنه قدرت را به سود کارفرمایان تغییر داده و نابرابری‌ها را تشدید کرده است.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

در سال ۲۰۱۶، رهبری تازه اتحادیه کارگران فولاد دریافت که وضعیت موجود در بلندمدت پایدار نیست. اتحادیه‌های محلی مختلف با درخواست‌های مکرر کارفرمایان برای تفاوت در دستمزد، مزایا و شرایط کاری، به‌ویژه در زمینه طرح‌های بازنشستگی و بیمه‌های گروهی روبرو بودند. این نابرابری‌ها نه تنها شرایط کاری را بدتر کرده بود، بلکه همبستگی و احساس تعلق اعضای جدید را نیز تضعیف می‌کرد. اعضای تازه که قرار بود نیرویی برای نوسازی و تداوم رهبری اتحادیه باشند، در عمل از آن فاصله گرفتند. رهبران اتحادیه به این نتیجه رسیدند که حل این مشکل تنها با چانه‌زنی جمعی یا اعتراضات کارگری ممکن نیست و نیاز به رویکردی گسترده‌تر دارد.

قوانین کار بخشی مهم از این راهبرد به‌شمار می‌رفتند. قانون حداقل استانداردهای کاری کپک از سال ۱۹۹۹ برخی تبعیض‌ها را ممنوع کرده بود. طبق ماده ۱.۸۷ قانون مزبور، هیچ قرارداد جمعی نمی‌تواند صرفاً بر اساس تاریخ استخدام، شرایط کاری بدتری را نسبت به سایر کارکنان دارای شغل مشابه اعمال کند. با این حال، استثنایی برای تفاوت‌های موقت وجود داشت، به شرطی که در مدت زمان معقول برطرف شوند. این استثناء باعث شد تبعیض‌ها در قراردادهای کاری در طول زمان افزایش یابد. از همین‌رو، رهبری جدید اتحادیه به این نتیجه رسید که لازم است قانون اصلاح شود تا این خلا قانونی برطرف شود.

۴. نوع آزمون‌گری

مقابله با نابرابری‌های کاری مستلزم تغییر در رویکرد راهبردی اتحادیه و حرکت به‌سوی برنامه‌ای چندوجهی و فراگیر در سطوح مختلف بود. این راهبرد در سطح ملی شامل ائتلاف‌سازی، لابی‌گری و پیگیری‌های حقوقی و در سطح محلی شامل چانه‌زنی و آموزش می‌شد. هدف آن بود که هم از گسترش نابرابری‌های تازه در محیط کار جلوگیری شود و هم تبعیض‌های موجود از میان برود.

علاوه بر نابرابری‌هایی که کارگران حاشیه‌ای این صنعت که گاه «بیرونی‌ها» نامیده می‌شدند با آن روبرو بودند، این طرح می‌کوشید نابرابری در میان کارکنان اصلی را نیز برطرف کند. در طول زمان، حتی در میان کارگران ثابت نیز شکاف‌هایی بر اساس تاریخ استخدام یا وضعیت شغلی پدید آمده بود، تا آنجا که در بازار کار درونی نیز گروهی از کارگران به‌وجود آمده بودند که از آن‌ها با عنوان «بیرونی‌های درون سیستم» یاد می‌شد.

۵. روند آزمون‌گری

در مواجهه با نابرابری‌های مزدی، رهبری اتحادیه کارگران فولاد ابتدا کوشید در برابر فشار کارفرمایان برای جایگزینی طرح‌های بازنشستگی ثابت با طرح‌های مبتنی بر مشارکت فردی کارگران مقاومت کنند. از نظر کارفرمایان، طرح‌های بازنشستگی و مستمری ثابت پرهزینه و پرریسک بودند. در بسیاری از محل‌های کار، کارفرمایان توانسته بودند طرح‌های جایگزین و مطلوب خود را به نیروهای تازه‌استخدام تحمیل کنند و در نتیجه مزایای بازنشستگی کارکنان قدیمی را حفظ نمایند. انعقاد «پیمان فولاد» میان اتحادیه‌های فعال در این صنعت به تقویت توان چانه‌زنی و همبستگی اتحادیه‌های محلی به‌ویژه در هنگام اعتصاب یا تعطیلی‌های اجباری انجامید. همچنین اتحادیه بر آمادگی و بسیج اعضا پیش از مذاکرات تاکید بیشتری کرد تا بتواند در برابر خواسته‌های کارفرمایان مؤثرتر عمل کند. هرچند این اقدامات همیشه هم مانع اجرای طرح‌های بازنشستگی نابرابر نمی‌شد.

در ادامه، اتحادیه تصمیم گرفت کارزار خود را به عرصه سیاسی گسترش دهد و پس از آگاه‌سازی اعضا درباره خला‌های قانونی موجود، در سال ۲۰۱۶ کارزاری راه انداخت با هدف تصویب قانونی در کپک که هرگونه تبعیض در برخورد با کارکنان را ممنوع کند. این اقدام با حمایت فدراسیون کارگران کپک، با حمایت فدراسیون کارگران کبک همراه بود که اتحادیه کارگران فولاد نیز عضو آن است. همچنین ائتلافی گسترده با حضور گروه‌های مدافع حقوق جوانان و شاخه جوانان حزب حاکم لیبرال شکل گرفت که برای حذف تبعیض‌های مزدی و بازنشستگی فشار زیادی بر دولت وارد کرد. اتحادیه کارگران فولاد نیز با همه نمایندگان مجلس کپک لابی کرد و در انتخابات ۲۰۱۸ بحثی رسمی میان احزاب بزرگ درباره این مسئله برگزار شد.

تجربه استفاده از این راهبردهای گوناگون نشان داد که برای بازگرداندن عدالت به نظام کار، باید از اهرم‌های مختلف و در سطوح گوناگون به‌طور هم‌زمان بهره گرفت.

۶. اثرات آزمون‌گری

کارزار سیاسی اتحادیه کارگران فولاد تنها تا حدی موفق بود. از سال ۲۰۱۸، اصلاحات قانون حداقل استانداردهای کاری، تبعیض‌های جدید در طرح‌های بازنشستگی و بیمه‌های گروهی را ممنوع کرد، اما این تغییرات عطف به ماسبق نمی‌شدند و نابرابری‌های گذشته را پوشش ندادند. در نظام چانه‌زنی غیرمتمرکزی مانند کپک، رهبران اتحادیه به این نتیجه رسیدند که لغو بندهای نابرابر پیشین تقریباً ناممکن است. در نتیجه، راهبرد تازه بر بازسازی همبستگی میان «کارگران غیرخودی» یا «یتیم» و اعضای ثابت اتحادیه تمرکز یافت. این سیاست با هدف کاهش فاصله در مزایای بازنشستگی و ترویج همبستگی میان گروه‌های مختلف کارگری دنبال شد.

در سال‌های اخیر، کمبود نیروی کار در صنایع مختلفی که اتحادیه در آن‌ها فعال است، شرایط چانه‌زنی را به سود اتحادیه تغییر داده است. نمونه‌ای بارز از این وضعیت، توافق جدید میان اتحادیه کارگران فولاد و شرکت آرسلور میتال در فوریه ۲۰۲۲ بود که به حذف دو طرح بازنشستگی مجزا و برقراری نظامی واحد انجامید. این یک موفقیت چشمگیر بود که نشان داد با همبستگی واقعی حذف تبعیض غیرممکن نیست. اتحادیه همچنین از این موضع برای دفاع از گروه‌های دیگر استفاده کرد. برای نمونه، در کارخانه آلومینیوم ABI در بکانکور، دستمزد کارگران دانشجو تنها ۸۵ درصد مزد نیروهای تازه‌استخدام بود. اتحادیه ابتدا با آموزش اعضا درباره اشکال تبعیض، آگاهی ایجاد کرد و سپس با تکیه بر اراده کارگران دانشجو، شکایتی حقوقی بر پایه منشور حقوق بشر کپک به دادگاه تسلیم کرد. دادگاه حقوق بشر و سپس دادگاه تجدیدنظر کپک به نفع اتحادیه رای داد و اعلام کرد که کارگران دانشجو باید همان دستمزد کارکنان عادی را دریافت کنند، چون کار مشابهی انجام می‌دهند. این پیروزی حقوقی مشروعیت اتحادیه را در مبارزه با تبعیض تقویت کرد و اثر آموزشی گسترده‌ای بر اعضا گذاشت. از آن پس، اعضا نسبت به نابرابری‌های موجود فعالانه‌تر اعتراض کردند. در کنار فدراسیون کارگران کپک، اتحادیه کارگران فولاد همچنین علیه تبعیض میان کارگران طرف قرارداد شرکت‌های پیمانکاری و کارکنان دائمی همان محل‌ها اقدام کرد. پس از اصلاحات ۲۰۱۸، دولت کپک تفاوت دستمزد میان این گروه‌ها را ممنوع کرد و اتحادیه تلاش کرد کاربرد نیروی پیمانکاری را در قراردادهای جمعی محدود کند. در یکی از توافقات اخیر، استفاده از این نیروها تنها در موارد اضطراری مجاز شناخته شد و مقرر شد از همان حقوق کارکنان رسمی برخوردار باشند. در نهایت، کمبود نیروی کار فرصتی فراهم آورد تا اتحادیه بتواند قراردادهایی منصفانه‌تر منعقد کند و هم‌زمان همبستگی درونی خود را نیز استحکام بخشد.



۷. نتیجه‌گیری

این نمونه از آزمون‌گری، اتحادیه‌ای را نشان می‌دهد که راهبرد نوسازی خود را بر بازگرداندن عدالت و برابری در محیط کار متمرکز کرده است. اتحادیه کارگران فولاد که پیش‌تر بر چانه‌زنی جمعی برای دفاع از منافع اقتصادی اعضایش تمرکز داشت، این بار مجموعه‌ای گسترده‌تر از روش‌ها را برای مقابله با نابرابری‌های محیط کار به کار گرفت. به جای تمرکز صرف بر منافع اعضای ثابت، اتحادیه سیاست همبستگی فراگیر را پیش گرفت تا شرایط تمام کارگران، از جمله نیروهای پیمانکاری و دانشجویان را بهبود بخشد.

این تجربه نشان داد که در نظام‌های کار غیرمتمرکز، چانه‌زنی جمعی به‌تنهایی پاسخ‌گو نیست و باید از اهرم‌های گوناگون در سطوح مختلف بهره گرفت تا همبستگی و فراگیری تقویت شود. با روش آزمون و خطا، اتحادیه توانست دامنه کنش‌های خود را گسترش دهد. هنگامی که اعتصاب یا مذاکره سنتی کارایی نداشت، از ائتلاف‌سازی سیاسی برای تاثیرگذاری در عرصه عمومی گرفته تا بهره‌گیری از ابزارهای حقوقی در دفاع از حقوق بشر را امتحان کرد. این مورد نشان داد که برای موفقیت در رفع نابرابری، داشتن چشم‌انداز روشن، هم‌سوایی میان راهبردهای مکمل و منابع کافی ضروری است. تجربه کارگران فولاد ثابت کرد که نوسازی اتحادیه‌ها با آزمون‌گری ممکن می‌شود و نابرابری‌هایی را که زمانی اجتناب‌ناپذیر یا حتی موجه شمرده می‌شدند می‌توان از میان برداشت.

با گسترش همبستگی میان گروه‌های متنوع کارگری و جذب نیروهای تازه‌نفس، اتحادیه کارگران فولاد روایت و عمل اتحادیه‌ای خود را بازآفرینی کرد. این تجربه همچنین نشان داد که نابرابری‌ها اغلب از سوی کارفرمایان و به نام انعطاف‌پذیری یا صرفه‌جویی تحمیل می‌شوند و اگر اتحادیه‌ها آگاهانه در برابر آن‌ها نایستند، خود به تداوم‌شان کمک خواهند کرد. برای شکستن این چرخه، آگاهی‌سازی و بسیج نیروها پیش از مذاکرات الزامی است. در نهایت، این مطالعه تاکید می‌کند که اصلاح نهادها و قوانین، بخش جدایی‌ناپذیر این روند است. اقدام سیاسی و حقوقی اتحادیه کارگران فولاد در تغییر قوانین و آرای قضایی نقش مهمی در مقابله با تبعیض داشت. این تجربه نشان می‌دهد که پیشگیری و کاهش نابرابری در محیط کار مستلزم آگاهی، تغییر جهت راهبردی، بهره‌گیری از مجموعه‌ای متنوع از ابزارها در سطوح مختلف و توانایی بازتعریف دستور کار اتحادیه است، به ویژه در شرایطی که توازن قوا به سود کارگران است.



فصل ۲۰

اختلال استراتژیک و تلاش برای نوسازی دائمی اتحادیه از طریق آزمون‌گری مداوم

مورد سازمان "الا"، کنفدراسیون اتحادیه‌ها در باسک

بلنداین امیلین، ادلاید هگو کریستین دوفور

مقدمه

سازمان الا (همبستگی کارگران باسک)، سازمانی حامی استقلال است که مجموعه‌ای از صنایع و مشاغل مختلف را نمایندگی می‌کند و سال‌هاست به‌عنوان نیرومندترین اتحادیه در منطقه باسک جنوبی (اسپانیا) شناخته می‌شود. این اتحادیه توانسته‌است با جذب شمار قابل توجهی عضو ثابت و ماندگار و در مجموعه‌ای از اعتصاب‌های موفق، به‌ویژه در میان کارگران با وضعیت شغلی ناپایدار، نقش فعال ایفا کند.

پایداری و موفقیت الا در عرصه جهانی پدیده‌ای کم‌نظیر است و حاصل تلاش مستمر برای بازآفرینی الگوی درونی اتحادیه طی سالیان طولانی است. این روند شامل گسست‌های راهبردی، آزمون‌گری مداوم و تمرکز ویژه بر جذب و توانمندسازی گروه‌های جدید کارگری، به‌ویژه کارگران موقت و زنان بوده است. در عین حال، این اتحادیه مبارزه با سلطه مردسالاری را نیز به‌عنوان بخشی از اصلاحات درونی و نوسازی ساختار خود مورد تاکید قرار داده است.

۱۶. سازمان همبستگی کارگران باسک (ELA)

۱. مرور مختصری بر مورد آزمون‌گری

اتحادیه‌ی لا بزرگ‌ترین اتحادیه در منطقه باسک جنوبی اسپانیاست و با چالش‌هایی مشابه دیگر اتحادیه‌های ریشه‌دار در صنایع سنتی و عمدتاً مردانه روبه‌رو بوده است. هرچند الا در دهه‌های گذشته از نظر شمار اعضا و موفقیت در چانه‌زنی جمعی جایگاه نیرومندی داشت، اما در اوایل دهه ۱۹۹۰ رهبرانش به این نتیجه رسیدند که اتحادیه درون‌گرا، منزوی و فاقد ابتکار عمل شده است. عضویت در آن بیشتر به کارگران صنایع کشتی‌سازی و فلزکاری محدود بود، در حالی که جامعه در حال دگرگونی عمیق اجتماعی و اقتصادی بود. در نتیجه، پس از بحث‌های گسترده درون‌سازمانی، اتحادیه تصمیم گرفت از سلطه کارکنان دارای امنیت شغلی بر سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی فاصله بگیرد، زیرا آنان دیگر بازتاب‌دهنده واقعیت‌های تازه جامعه نبودند و فاقد پتانسیل لازم برای تداوم بخشی به حرکت اتحادیه بودند.

این تغییر راهبردی پیامدهای مالی مهمی داشت. در نظام روابط صنعتی اسپانیا، اتحادیه‌ها از طریق مشارکت در ساختارهای مشورتی رسمی، کمک‌هزینه دریافت می‌کنند. اما به تحلیل الا، چنین وابستگی‌ای استقلال اتحادیه را به‌عنوان یک جنبش اجتماعی تهدید می‌کرد. بنابراین، این اتحادیه با نوعی «جهیدن به درون خلا» (عبارتی که دبیرکل اتحادیه الوریئا، ۲۰۰۸-۱۹۸۸ به کار برد) تصمیم گرفت از ساختارهای رسمی گفت‌وگوی اجتماعی خارج شود و پایداری مالی خود را بر پایه حق عضویت اعضا استوار سازد.

در این چارچوب، اعضا موظف به پرداخت حق عضویت نسبتاً بالایی بودند که بخش مهمی از آن صرف تشکیل صندوق اعتصاب شد. به مرور زمان، این صندوق قدرت مالی چشمگیری یافت. بخشی از منابع نیز صرف خدمات حمایتی، به‌ویژه مشاوره و کمک‌های حقوقی گردید. مدل جدید «اتحادیه تعدیل‌کننده»^{۱۷} بر انتخاب دقیق حوزه‌های سرمایه‌گذاری سازمانی و بازنگری در ترکیب جمعیتی و اجتماعی رهبران اتحادیه استوار بود. یکی از تصمیم‌های کلیدی، جوان‌سازی و سپس حضور زنان در ارکان مدیریتی اتحادیه بود. اعضای هیئت اجرایی موظف شدند در سن بازنشستگی پیش از موعد (۵۸ یا ۵۹ سالگی) از سمت خود کناره‌گیری کنند و اتحادیه نیز سازوکارهایی همچون طرح بازنشستگی زودهنگام برای تسهیل این فرایند ایجاد کرد.

۱۷. countervailing union: اتحادیه تعدیل‌کننده یا تقابلی که با اعمال نیروی مخالف یکسان، در صدد بازگرداندن تعادل قدرت است.



۲. اتحادیه و سایر نقش‌آفرینان دخیل

اتحادیه‌ها، علاوه بر سال ۱۹۱۱ تأسیس شده، بزرگ‌ترین اتحادیه کارگری در منطقه باسک جنوبی است و ۱۰۰ هزار کارگر را نمایندگی می‌کند. این اتحادیه از دوازده اتحادیه منطقه‌ای و سه فدراسیون صنعتی (صنایع فلزی و غیرفلزی، خدمات عمومی و خدمات خصوصی) تشکیل شده است.

علاوه بر آنکه ریشه در اتحادیه‌گرایی مسیحی دارد، امروزه رویکردی دموکراتیک و طبقه محور را دنبال می‌کند و به شیوه گفت‌وگوی اجتماعی نهادینه رایج در اسپانیا انتقاد دارد. این اتحادیه که خود را یک اتحادیه «اپوزیسیون» می‌نامد، بر چند محور اساسی تمرکز دارد: چانه‌زنی جمعی رادیکال به‌عنوان ابزاری برای بازتوزیع ثروت، مبارزه برای سیاست‌های اجتماعی عادلانه‌تر، خدمات عمومی کارآمدتر و نظام مالیاتی پیشرو، و در نهایت، به‌عنوان اتحادیه‌ای باسکی، دفاع از حق حاکمیت کامل مردم باسک. رهبران اتحادیه معتقدند که این رویکرد باعث تثبیت موقعیت آن به‌عنوان اتحادیه اکثریت در انتخابات نمایندگی کارگران در منطقه باسک شده است.

علاوه بر این، دیرباز به همکاری‌های بین‌المللی پایبند بوده است. این نوع همکاری‌ها به ویژه از زمان دیکتاتوری فرانکو که رهبران آن در تبعید فعالیت می‌کردند، گسترده‌تر شد. این اتحادیه از بنیان‌گذاران کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های آزاد در سال ۱۹۴۹ بود و اکنون عضو کنفدراسیون اروپایی اتحادیه‌های کارگری و کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری است.



۳. انواع اختلال‌ها و بی‌ثباتی‌های متعاقب که اتحادیه با آن‌ها روبرو شد

پایان دوران دیکتاتوری فرانکو با دگرگونی‌های گسترده برای کارگران در عرصه‌های اقتصادی، نظام روابط صنعتی و نظام تامین اجتماعی هم‌زمان بود. با طرح دوباره مسئله نقش و خودمختاری مناطق در چارچوب دولت اسپانیا، جامعه باسک قدرت تصمیم‌گیری قابل‌توجهی به‌ویژه در حوزه مالی به‌دست آورد. در این فضا، پیشینه اتحادیه‌ها در مبارزه با فاشیسم، مبارزه با تمرکز قدرت و ثروت و دفاع از استقلال باسک به آن امکان رشد و نفوذ چشمگیری بخشید. افزون بر این، علاوه بر مشارکت در مبارزه مسلحانه برای استقلال باسک پرهیز کرد و همین رویکرد به افزایش محبوبیت و مشروعیت اجتماعی آن در منطقه انجامید.

با این حال، بحران اقتصادی ۸۰۰۲ ضربه سختی به صنایع سنتی وارد کرد و اصلاحات بازار کار دولت‌های آسنار (۷۹۹۱) و ساپاترو (۱۱۰۲) نیز موقعیت چانه‌زنی بخشی اتحادیه را تضعیف کرد؛ عرصه‌ای که علاوه بر آن به نتایج موفق‌تری دست یافته بود. در همین دوره، اتحادیه کارایی چانه‌زنی در بخش‌های مختلف اقتصادی را زیر سؤال برد و کوشید ارتباط خود را با گروه‌های جدید هدف، از جمله کارگران موقت و دارای مشاغل ناپایدار، گسترش دهد.

در دوران دیکتاتوری فرانکو که فعالیت اتحادیه زیرزمینی بود، علاوه بر توانست با ترکیبی از رهبری متمرکز در سطح کلان و قدرت‌گیری رهبران محلی، ظرفیت بازانندیشی و خودسازمان‌دهی بالایی در ساختار درونی‌اش ایجاد کند. این ساختار نوعی چابکی راهبردی به آن بخشید که در دوره تحولات بعدی نیز حفظ شد. به‌جای واکنش موردی به بحران‌ها، اتحادیه بر طرح‌ریزی بلندمدت متمرکز شد و تغییرات درونی خود را متناسب با شرایط بیرونی مانند افزایش بی‌ثباتی شغلی سامان داد. از مباحث محوری در این روند، گفت‌وگو درباره ویژگی‌های نیروی ثابت اتحادیه و بازنگری در روحیه کنشگری و شرایط مساعد برای فعال‌سازی نیروهای کارگری بود.



۴. نوع آزمون‌گری

هدف اتحادیه‌ها، علاوه بر گسترش پایگاه عضویت خود فراتر از گروه‌های سنتی، بازآزمایی ساختار درونی در دو زمینه اصلی بود: توازن میان ساختارهای سرزمینی و صنفی، و بازتعریف نقش نمایندگان محل کار.

ساختار درونی علاوه بر پایه مدلی کنفدرالی استوار است که در آن سطح بین‌حرفه‌ای یا منطقه‌ای در راس قرار دارد و نیروی محرکه سیاست‌گذاری و پویایی اتحادیه به‌شمار می‌رود. نهادهای مرکزی نقش هماهنگ‌کننده و راهبردی دارند، اما سطوح بین‌حرفه‌ای از طریق ساختارهای نمایندگی محلی (موسوم به کومارکاها) حضور فعالی در مناطق دارند. در کنار آن، اتحادیه‌ها همچنان بر پایه فدراسیون‌های صنفی یا صنعتی تاریخی فعالیت می‌کنند. در روند نوسازی، نقش این فدراسیون‌ها دگرگون شده است؛ تعدادشان از ۲۱ به سه کاهش یافته و استقلال‌شان محدودتر شده است. اکنون بیشتر بخش‌های صنفی به نهادهای منطقه‌ای پیوسته‌اند و نمایندگان خود را به آنجا می‌فرستند. این نهادهای محلی بین‌حرفه‌ای نقش هماهنگ‌کننده مهم‌تری یافته‌اند. با این حال، اتحادیه‌ها این تقسیم‌بندی را بیشتر راهکاری عملی می‌دانند تا ساختاری بنیادین، زیرا اولویت اصلی آن نمایندگی از کارگران دارای امنیت شغلی پایین است. از همین رو، چرخش مستمر میان کارکنان دائمی از بخش‌های صنعتی به نهادهای منطقه‌ای و برعکس تشویق می‌شود.

بازنگری در نقش نمایندگان کارگاه نیز نمونه‌ای از آزمون‌گری سازمانی اتحادیه است. علاوه بر کوشیده است مأموریت نمایندگان را از سطح شرکت فراتر ببرد و آن را در چارچوبی وسیع‌تر از کنش اتحادیه‌ای تعریف کند. برای نمونه، در بخش‌های خصوصی و خدمات عمومی که اشتغال ناپایدار رواج دارد، مدلی برای تقسیم زمان نمایندگی طراحی شده است. بر اساس توافق اخلاقی میان اتحادیه و نمایندگان منتخب شوراهای کاری، این نمایندگان موظفند بخشی از ساعات آزاد خود را صرف فعالیت‌های اتحادیه‌ای خارج از شرکت خود و در حمایت از کارگرانی کنند که دسترسی کمتری به خدمات اتحادیه دارند. هدف از این اقدام، یادآوری این نکته است که مدت زمان نمایندگی بخشی از مسئولیت جمعی اتحادیه است و نه امتیازی انحصاری برای کارکنان یک شرکت.

۵. روند آزمون‌گری

بحران دهه ۲۰۱۰ در زمانی رخ داد که اتحادیه‌ها علاوه بر اجرای دگرگونی‌های راهبردی خود بود. این اتحادیه‌ها ناچار شد از چانه‌زنی‌های صنفی در سطح استانی به مذاکرات در سطح شرکت‌ها تغییر مسیر دهد. هم‌زمان، الی‌تمرکز خود را از صنایع سنتی، که با بیکاری گسترده مواجه بودند، به بخش‌های جدیدی از نیروی کار منتقل کرد که در آن‌ها اشتغال ناپایدار و موقتی رواج داشت. این تغییر نیازمند آموزش و هماهنگی نمایندگان، پشتیبانی از اعتصابات در نقاط مختلف و سازمان‌دهی کارگران در صنایعی بود که پیش‌تر تشکل‌ناپذیر تصور می‌شدند اما برای آینده جنبش کارگری حیاتی بودند.

فرایند آزمون‌گری علاوه بر ریشه در تلاش‌های طولانی‌مدت آن برای سازمان‌دهی کارگران موقت و دارای مشاغل بی‌ثبات دارد. مجموعه‌ای از اعتراض‌ها در بخش خدمات، به‌ویژه در محیط‌هایی با اکثریت زنان و دستمزدهای پایین شکل گرفت. صندوق اعتصاب قدرتمند اتحادیه امکان داد این اعتصابات بیش از یک سال ادامه یابند و به پیروزی‌های واقعی برسند. موفقیت این اعتراض‌ها، که محلی اما پرطنین بودند، موجب شد پایه اجتماعی اتحادیه دگرگون شود. بخش‌های سنتی و نقش‌های جنسیتی پیشین جای خود را به کارگران زن در مشاغل خدماتی دادند. زنان کارگر موقت به نیروی اصلی کارزارها و سازمان‌دهی اتحادیه تبدیل شدند و ساختارهای چندصنفی محلی باعث نزدیکی بیشتر اتحادیه با این اعضای تازه گشت. حمایت عمومی از این اعتصابات نیز جایگاه اجتماعی اتحادیه را تقویت کرد.

رشد میزان عضویت در میان بخش‌های جدید نیروی کار، نه تنها کاهش اعضای صنایع سنتی را جبران کرد، بلکه اتحادیه را به بازاندیشی درباره نقش اجتماعی‌اش در جامعه باسک و لزوم ایجاد پیوند میان کنش کارگری و عدالت اجتماعی و جهانی واداشت. در کنگره سال ۲۰۱۷، اتحادیه رسماً نقش سیاسی خود را اعلام کرد و بر ضرورت همکاری با نیروهای اجتماعی متنوع از جمله محیط‌زیستی‌ها، فمینیست‌ها، انترناسیونالیست‌ها و گروه‌های فرهنگی تأکید کرد. این رویکرد، که ریشه آن به سال ۲۰۰۴ بازمی‌گردد، در پیوند با بسیج جامعه مدنی برای خلع سلاح «اتا» (سازمان نظامی جنبش آزادیبخش باسک) جلوه‌ای تازه یافت.

در همین دوران، اتحادیه به بازنگری در ساختار اجتماعی خود پرداخت. قدرت‌گیری جنبش‌های زنانه درون اتحادیه مسئله تأثیر پدرسالاری بر سازمان‌دهی داخلی را به موضوعی جدی تبدیل کرد. در نتیجه، علاوه بر پژوهشی چندساله با همکاری یک نهاد بیرونی آغاز کرد تا پیامدهای پدرسالاری بر ساختار کاری و تصمیم‌گیری درون کنفدراسیون را بررسی کند. این پژوهش همچنان ادامه دارد و با گفت‌وگوهای گسترده و گاه دشوار در درون اتحادیه همراه بوده است.



۱. اثرات آزمون‌گری

از آغاز دهه ۲۰۲۰، اتحادیه‌ها علاوه بر توانسته است سطح عضویت خود را حفظ کند، هرچند پایگاه اجتماعی آن دگرگون شده است. این کنفدراسیون همچنان در انتخابات نمایندگی حرفه‌ای موقعیت خود را تقویت کرده و از رقبا پیشی گرفته است. علاوه بر دیگر بر گرایش ملی‌گرایانه خود تاکید دارد و اکنون از تشکیل جمهوری باسک حمایت می‌کند. این اتحادیه اعتصاب را عنصر مرکزی در ساختن هویت طبقاتی نیروی کار متنوع می‌داند و از راه تجربه همبستگی میان‌رشته‌ای در جریان بسیج‌ها، بر پایه‌ای مبارزاتی‌تر تکیه می‌کند.

زنان اکنون ۴۶ درصد اعضای اتحادیه را تشکیل می‌دهند. همه‌گیری کرونا موجب گسترش اشتغال ناپایدار و افزایش مشاغل شد که به مهارت‌های رسمی کمتری نیاز داشتند (مانند پرستاران، کارگران مراقبتی یا نیروهای پشتیبان خدمات اجتماعی). این گروه‌ها که در رفع نیازهای حیاتی جامعه نقش دارند، از جایگاه ویژه‌ای در برنامه اتحادیه برای مقابله با بی‌ثبات‌سازی کار برخوردار شدند. علاوه بر تلاش کرده است به کارگران مهاجر از دیگر نقاط اسپانیا و نیز از کشورهای آفریقایی و آمریکای جنوبی نزدیک شود و از آنان حمایت کند. دبیرکل اتحادیه، میتکسل لاکونتزا، مأموریت اجتماعی علاوه بر حمایت می‌داند. به گفته او، باید الگوهای تازه‌ای از تولید، توزیع و مصرف را تصور کرد تا گذار به مشاغل سازگار با محیط زیست بدون خشونت اجتماعی ممکن شود. از نظر اتحادیه، چه در مبارزه با اشتغال ناپایدار و چه در پیوند دادن فعالیت اتحادیه‌ای با اهداف اجتماعی، اعتصاب ابزاری بنیادین برای تثبیت هویت طبقاتی نیروی کار است. علاوه بر کیفیت فعالیت‌های درونی را بخش جدایی‌ناپذیر از هویت خود می‌داند، هم‌زمان بر جوان‌سازی و زنانه‌سازی تیم رهبری تاکید دارد. این روند با افزایش روحیه مبارزاتی و حرفه‌ای‌گری همراه بوده است. با این حال، میان دو هدف استراتژیک تنشی وجود دارد: از یک‌سو، حفظ ارزش‌ها و پایه‌های تاریخی که نیروی علاوه بر شکل داده‌اند و از سوی دیگر، انطباق با ترکیب جمعیتی و اجتماعی تازه اعضا. حفظ زبان باسکی و ارزش‌های برخاسته از مبارزات تاریخی همچنان سنگ‌بنای هویت این اتحادیه استقلال طلب است. این جهت‌گیری‌ها در کنگره سراسری نوامبر ۲۰۲۱ تصویب شد، اما اتحادیه تاکید دارد که باید تحولات بعدی را نیز با آگاهی از تنوع فزاینده اعضا پیش‌بینی کند. در نتیجه، آزمون‌گری اکنون به بخشی از منطق نهادی و سازمانی علاوه بر تبدیل شده است. پرورش نسل تازه‌ای از فعالان و رهبران به مسئله‌ای اساسی بدل شده و اتحادیه در پی تعیین مهارت‌ها و ویژگی‌هایی است که باید در میان کارکنان دائمی خود تقویت کند. این تلاش‌ها، چه گذشته و چه در حال حاضر، در پی هماهنگی میان ساختار درونی و ترکیب جمعیتی جدید اعضا هستند و در همه سطوح با روند فزاینده زنانه‌سازی همراه‌اند.

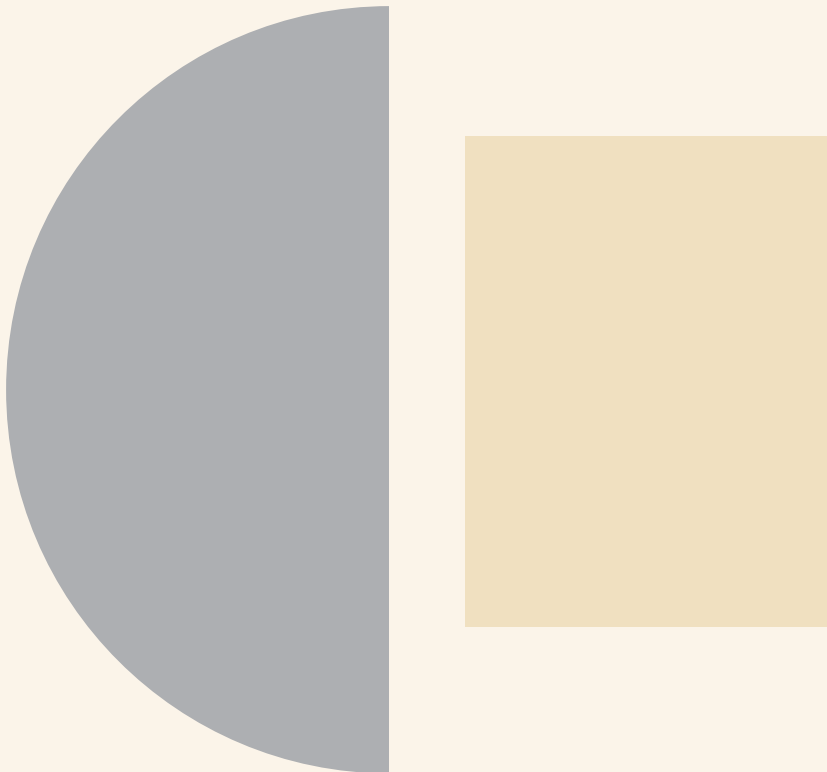


۷. نتیجه‌گیری

راهبردها و تغییراتی که در این مطالعه مطرح شده‌اند، نشان‌دهنده روندی از آزمون‌گری تدریجی هستند که به شکل‌گیری فرهنگ دگرگونی راهبردی در اتحادیه‌ها، علاوه بر انجامیده است و اکنون بخشی از مفهوم «خیر مشترک» در این سازمان محسوب می‌شود. این موفقیت، چه از نظر کمی و چه کیفی، حاصل نظام‌مندی در انتقال دانش و تجربه انباشته در میان اعضا و کارکنان است؛ امری که نباید به تصادف واگذار شود. در دهه‌های اخیر، علاوه بر دگرگونی‌های ساختاری چشمگیری در سازمان خود آغاز کرده است. از جمله، تعداد فدراسیون‌های صنعتی از ۱۲ به سه کاهش یافته و سیاست جابه‌جایی کامل شغلی برای کارکنان دائمی اجرا شده است؛ به گونه‌ای که هر کارمند می‌تواند در هر سطح سازمانی از فدراسیون صنعتی تا اتحادیه محلی یا سطح کنفدرال به کار گرفته شود. این تغییرات صرفاً اصلاحات فنی یا مالی نیستند، بلکه به هویت اتحادیه‌ای و انسجام کنفدرالی آن مربوط می‌شوند. هدف این تحولات، تقویت هویت مشترک درون اتحادیه و در عین حال، حفظ شیوه‌های غیرمتمرکز کنش جمعی است. در این چارچوب، سه نهاد اصلی مدیریت (کمیته اجرایی، شورای ملی و کمیته کنفدرال) با شفافیت و تعامل مداوم عمل می‌کنند و محرک‌های فکری لازم برای دگرگونی در کل سازمان را فراهم می‌آورند. مروری بر سه دهه آزمون‌گری از دهه ۱۹۹۰ تا کنگره شانزدهم اتحادیه در نوامبر ۲۰۲۱ نشان می‌دهد که علاوه بر کنار بازسازی پایه عضویتی خود، توانسته تاثیر اجتماعی خود را در جامعه باسک افزایش دهد. بازنمایشی مداوم و آینده‌نگری در همه سطوح ساختاری به ویژگی شاخص این اتحادیه تبدیل شده است. علاوه بر توانسته است ضمن مواجهه با بحران‌های بیرونی، آن‌ها را به فرصت‌هایی برای نوآوری درونی بدل کند. آمادگی برای واکنش به رخدادها همراه با جست‌وجوی پیوسته برای بهبود عملکرد نمایندگی، هسته اصلی دستور کار آن را شکل داده است. اتحادیه خود را در وضعیت «آزمون‌گری دائمی» می‌بیند و عملکرد خود را همواره نیازمند اصلاح می‌داند. دگرگونی سریع نیروی کاری که نمایندگی‌اش را برعهده دارد و ضرورت سازگاری مداوم با شرایط اجتماعی نوین، به چرخه‌ای مثبت از نوآوری و بازآفرینی سازمانی در علاوه بر انجامیده است.



آزمون‌گری چه درسی برای احیاء اتحادیه‌ها به ما می‌دهد





فصل ۲۱

آزمون‌گری چه درسی در باره احیاء اتحادیه‌ها

به ما می‌دهد؟

ملانی لاروش و گرگور ماری

مقدمه

دو هدف اصلی، نقطه آغاز این مجموعه مطالعات موردی بوده است.

هدف نخست این بود که نتایج یک پروژه پژوهشی بین‌المللی و میان‌رشته‌ای با عنوان «پروژه مشارکت بین‌المللی CRIMT درباره آزمون‌گری نهادی برای کار بهتر» را به نمایش بگذارد. این پروژه که از سوی شورای علوم اجتماعی و انسانی کانادا تامین مالی شده، از سال ۲۰۱۷ در حال اجرا است و تا سال ۲۰۲۶ ادامه خواهد یافت. در این پروژه، شبکه‌ای از مراکز پژوهشی و پژوهشگران وابسته در بیش از ۱۲ کشور گرد هم آمده‌اند تا درباره چالش‌های نظری و عملی آزمون‌گری برای بهبود شرایط کار گفت‌وگویی مداوم شکل بگیرد. فصل‌های این مجموعه مبتنی بر دستاوردهای همین پروژه و الگوی نظری آن هستند.

هدف دوم تمرکز ویژه بر فرایندهای آزمون‌گری اتحادیه‌های کارگری بود. اتحادیه‌ها در برابر دگرگونی‌های بنیادین از جمله تحولات دیجیتال و اقلیمی، رشد پوپولیسم و گسست فزاینده از نهاد اتحادیه با بحران‌های متعددی روبه‌رو هستند. در همین زمینه، دفتر کارگران سازمان بین‌المللی کار در صدمین سالگرد تاسیسش پژوهشی را سفارش داد که به بررسی آینده‌های ممکن برای اتحادیه‌ها پرداخت (ویسر، ۲۰۲۳).



در پایان پژوهش، ویسر مقاله‌ای در نشریه دموکراسی صنعتی و اقتصادی منتشر و چهار سناریو را مطرح کرد:

۱. ضعف فزاینده و به حاشیه‌رانده شدن روزافزون اتحادیه‌ها به دلیل کاهش عضویت و رکود سازمان‌ها

۲. دوقطبی شدن با فاصله‌گیری میان اعضای دارای امنیت شغلی و «بیرونی‌ها»یی که از حمایت اتحادیه محروم‌اند

۳. جایگزینی تدریجی اتحادیه‌ها با نهادهای دیگر مانند سازمان‌های مردم‌نهاد، دولت‌ها، قوانین حمایتی ملایم، یا اشکال جدید حمایت کاری

۴. و در نهایت، نوسازی و احیا از راه نوآوری و آزمون‌گری در شیوه‌ها و راهبردهای کنش اتحادیه‌ای در جهت سازمان‌دهی کارگران و خدمت به آنها در شمال و جنوب جهانی.

پژوهش حاضر در پی آن است که با بررسی نمونه‌های گوناگون از آزمون‌گری اتحادیه‌ای، به درک بهتر همین سناریوی چهارم، یعنی «نوسازی اتحادیه‌ها»، یاری رساند و نشان دهد که چگونه اتحادیه‌ها از رهگذر نوآوری در سازمان‌دهی و کنش، خود را بازسازی می‌کنند.

در این فصل پایانی، نویسندگان ۱۲ درس از میان موارد گوناگون استخراج کرده‌اند که در سه دسته جای می‌گیرند:

درس‌های ۱ تا ۴: مربوط به ایجاد و به‌کارگیری طیفی از توانمندی‌های راهبردی در فرایند آزمون‌گری

درس‌های ۵ تا ۹: درباره تنوع‌بخشی و گسترش ابزارها و عرصه‌های کنش اتحادیه‌ای

درس‌های ۱۰ تا ۲۱: درباره شرایط موفقیت آزمون‌گری، از جمله میانجی‌گری، تلفیق و یادگیری جمعی



چکیده این دوازده درس چنین است:

۱. پیوند دادن تجربه‌ها با زمینه واقعی و محلی
۲. بهره‌گیری از بحران‌ها به‌مثابه فرصت‌های راهبردی
۳. ساختن روایت مشترک درون‌اتحادیه‌ای برای پیوند دادن مسائل کاری با زندگی اعضا
۴. ریشه‌دار کردن هویت و کنش اتحادیه‌ای در دغدغه‌های روزمره جامعه
۵. گسترش دستور کار اتحادیه برای پیوند دادن منافع اعضا با منافع عمومی
۶. تطبیق مدل‌های سازمانی برای پاسخ‌گویی به نیازهای تازه کارگران
۷. ترکیب روش‌ها و سطوح مختلف کنش برای حرکت در میدان‌های چندلایه عمل
۸. آزمودن عرصه‌های تازه کنش (محلی، منطقه‌ای، بین‌المللی) و به‌کارگیری نوآورانه عرصه‌های قدیمی
۹. تکیه بر ائتلاف‌ها و همکاری‌ها در سطوح مختلف
۱۰. مدیریت تعارض میان راهبردهای نو و کهنه در فرایند نوآوری
۱۱. گسترش و هم‌راستا کردن تجربه‌ها برای ایجاد استراتژی نوسازی جهانی
۱۲. و در نهایت، اهمیت بنیادین بازانديشی به‌عنوان پیش‌شرط یادگیری و نوسازی پایدار

در پایان تاکید می‌شود که اتحادیه‌ها کماکان سازوکارهای حیاتی برای دفاع از حقوق کارگران، گفت‌وگو درباره کار، و تحقق شرایط بهتر کاری هستند و فهم فراملی آزمون‌گری برای نوسازی آن‌ها، نه فقط برای جهان کار بلکه برای خود دموکراسی نیز اهمیتی بنیادین دارد.



۱. آزمون‌گری در بستر واقعی: یکراه، نه یک‌نسخه جادویی

هر یک از مطالعات موردی در این مجموعه در بستر و زمینه‌ای خاص انجام شده است و نویسندگان تاکید دارند که باید حساسیت لازم نسبت به کاربرد هر درس در موقعیت‌های متفاوت حفظ شود.

برای نمونه، پژوهش «جنکینز و همکاران» (۲۰۲۴) درباره کارگران پوشاک در هند نشان می‌دهد که با وجود پذیرش جهانی اهمیّت استانداردهای کار و گفت‌وگوی اجتماعی، واقعیت زندگی این کارگران بسیار متفاوت است: هدف اصلی آنان دستیابی به ابتدایی‌ترین حقوق کار و آزادی تشکلیابی است؛ امری که با شرایط روزمره کاری و معیشتی‌شان فاصله زیادی دارد. درک این نمونه تنها در صورتی درست خواهد بود که بافت محلی، جنسیت، قومیت، فقر و آسیب‌پذیری کارگران نیز در نظر گرفته شود.

نمونه‌ای مشابه در مورد اتحادیه کارگاهی مورد بررسی «بائو» (۲۰۲۴) صادق است. در حالی که انتخاب و آموزش نمایندگان در محیط کار ممکن است ساده به نظر برسد، در بافت صنعتی خاص مورد نظر این مطالعه، همین اقدام تحولی اساسی در ساختار اتحادیه و مشارکت اعضا ایجاد کرده است.

همچنین، «لاروش و ژلت» (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که اتحادیه فلزکاران در کبک (Métallos) توانست شکاف و چنددستگی میان اعضا را که حاصل تفاوت‌های زیاد در شرایط و مزایای کاری گروه‌های مختلف در یک محیط کار واحد بود تا حد زیادی از بین ببرد. این تحول در بستر رهبری تازه اتحادیه و کمبود نیروی کار در صنایع مربوطه امکان‌پذیر شد.

خلاصه چهار درس نخست در حوزه توسعه و به‌کارگیری توانمندی‌های راهبردی برای نوسازی اتحادیه‌ها به شرح زیر است:

✍ درس اول:

آزمون‌گری در بستر واقعی: یک راه، نه یک نسخه جادویی:

نمونه‌ها: فعالیت کارگران پوشاک هند برای کسب حقوق پایه (جنکینز و همکاران ۲۰۲۴)؛ انتخاب نمایندگان در اتحادیه چینی (بائو ۲۰۲۴)؛ بازسازی همبستگی کارگری در اتحادیه فلزکاران کبک (لاروش و زلت ۲۰۲۴).

✍ درس دوم:

تبدیل بحران به فرصت راهبردی:

بهره‌گیری از منابع در زمان و مکان مناسب برای پاسخ به اختلال‌ها به‌عنوان فرصت‌های راهبردی؛ نمونه‌ها شامل ایجاد سازوکار منطقه‌ای تازه برای کارگران کشاورزی ولز (گوبرمن و هایت‌مایر ۲۰۲۴)، کمبود نیروی کار جوان در آستوریاس اسپانیا (گونزالس و تجرو ۲۰۲۴) و بسیج اتحادیه‌ها پس از توفان سندی در نیویورک برای گنش اقلیمی (پیترز ۲۰۲۴).

✍ درس سوم:

ساختن روایت مشترک اتحادیه‌ای:

روایتی که اعضا را قادر سازد مسائل را در پیوند با زندگی و کار خود درک کنند و مشارکت فعال‌تری داشته باشند؛ مانند بازگشت اتحادیه کارگران بنین به روایت بنیادین خود برای مقابله با اصلاحات نولیبرالی (آدان‌هون‌می ۲۰۲۴) و پیوند روایت کار شایسته با عدالت اجتماعی و زیست‌محیطی در پروژه «شغل‌های اقلیمی نیویورک» (پیترز ۲۰۲۴).

✍ درس چهارم:

ریشه‌دار کردن کنش اتحادیه در دغدغه‌های روزمره و جذب گروه‌های حاشیه‌ای:

نمونه‌ها شامل برندسازی برای کارگران پلتفرمی (گبرت، پیتز و فنداله ۲۰۲۴)، تمرکز بر سلامت روان و رفاه شغلی (هیکی، دوفور پوریه و دورتن ۲۰۲۴)، تقویت دموکراسی درونی در اتحادیه چینی از طریق شبکه نمایندگان (بائو ۲۰۲۴) و تمرکز بر ناپایداری شغلی و ادغام «بیرونی‌ها» در اتحادیه فلزکاران کبک و اتحادیه باسک «إلا» (امیلین و همکاران ۲۰۲۴).



۲. آزمون‌گری در جایگاه یک فرصت استراتژیک که با قابلیت‌های استراتژیک ممکن شده است

ماری و همکاران (۲۰۲۰) بر این باورند که همه نقش آفرینان در هر سطحی از سازمان کارگری یا اجتماعی توانایی آزمون‌گری دارند. این تجربه‌ها می‌تواند شامل تغییر در شیوه‌های کنش، دگرگونی در ساختارهای سازمانی، یا ایجاد شبکه‌ها و ائتلاف‌های تازه باشد. یکی از مضامین تکرارشونده در این مجموعه مطالعات، این است که بحران‌ها و بی‌ثباتی‌ها در عین حال که چالش‌هایی راهبردی‌اند، می‌توانند فرصت‌هایی برای نوآوری نیز باشند. پیوند میان بحران و ظرفیت راهبردی، در همه نمونه‌های بررسی‌شده در این کتاب آشکار است، هرچند در اینجا تنها به چند نمونه شاخص اشاره می‌کنیم.

در مورد کارگران کشاورزی در ولز، به گفته «گوبرمن و هاپت‌مایر» (۲۰۲۴)، لغو یکی از سازوکارهای حمایتی در بریتانیا، فرصتی ایجاد کرد تا نظامی تازه و منطقه‌ای برای حمایت از کارگران کشاورزی شکل بگیرد. این فرایند با همکاری چندجانبه نهادهای مختلف و گسترش گفتمان اتحادیه درباره حمایت از همه کارگران کشاورزی چه عضو اتحادیه و چه مستقل از آن ممکن شد.

«کانالی و لوکر» (۲۰۲۴) اهمیت رهبری و راهبرد اتحادیه‌ها در بهره‌گیری از دگرگونی‌های خدمات دولتی محلی را نشان می‌دهند. در سایه این دگرگونی‌ها، اتحادیه‌ها می‌توانند از ابزارهای اخلاقی، سیاسی و حقوقی برای بهبود نمایندگی و ایجاد شرایط کاری بهتر استفاده کنند. در چین، رهبر خلاق یک اتحادیه کارگاهی توانست در چارچوب ابتکار عمل فدراسیون منطقه‌ای صنایع، ساختار نمایندگی محلی را از نو طراحی کند و شور و پویایی گفت‌وگوی درون‌سازمانی و آموزش نمایندگان را تقویت کند.

در آستوریاس اسپانیا، بر پایه پژوهش «گونزالس منندز و تخرو» (۲۰۲۴)، هم‌زمانی بحران بیکاری جوانان با کمبود نیروی کار صنعتی، فرصتی فراهم آورد تا سازوکارهای سنتی گفت‌وگوی اجتماعی احیا شوند. در آمریکا نیز «پیترز» (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که توفان سندی زمینه‌ساز آگاهی جمعی تازه‌ای برای بسیج اتحادیه‌ها پیرامون مسئله تغییرات اقلیمی شد.



به این ترتیب، بحران‌ها را باید به‌عنوان فرصت‌های راهبردی دید. اما برای بهره‌گیری از بحران، اتحادیه‌ها باید از توانمندی‌های راهبردی برخوردار باشند. «لوسک و ماری» (۲۰۱۰) منابع قدرت اتحادیه را در چهار حوزه خلاصه کرده‌اند:

۱. منابع روایت‌سازی (توانایی تفسیر و شکل‌دهی به کنش جمعی)
۲. همبستگی درونی (هویت جمعی و مشارکت فعال اعضا)
۳. پیوندهای شبکه‌ای (ارتباطات گسترده با اتحادیه‌ها و جامعه)
۴. منابع زیربنایی (امکانات انسانی، مالی، سازمانی و برنامه‌ای)

چالش اصلی، به‌کارگیری این منابع در زمان و مکان مناسب و در واکنش به فرصت‌های راهبردی است. به تعبیر «گنز» (۲۰۰۰)، این همان «تولید خلاقانه منابع» است. «لوسک و ماری» نیز میان منابع قدرت و توانمندی‌های راهبردی تمایز قائل می‌شوند و چهار توانمندی اصلی را برمی‌شمارند: چارچوب‌سازی، پیونددهی، میانجی‌گری و یادگیری. این توانمندی‌ها در همه فرایندهای آزمون‌گری مطرح در این مجموعه نقش اساسی داشته‌اند.

نمونه شاخص آن، مطالعه اتحادیه فلزکاران ناحیه ۵ در کبک (لاروش و زلت، ۲۰۲۴) است که نشان می‌دهد چگونه می‌توان با استفاده از شرایط موجود، سطوح و روش‌های کنش را متنوع کرد و از این تجربه برای یادگیری و گسترش نوسازی اتحادیه‌ای بهره گرفت. همین‌طور مطالعه اتحادیه باسک «الا» (امیلین و همکاران، ۲۰۲۴) گستره توانمندی‌های لازم برای پیشبرد آزمون‌گری در بلندمدت را نشان می‌دهد. همچنین، نمونه اتحادیه رانندگان پلتفرمی در بلژیک (**فنداله**، ۲۰۲۴) و تجربه اتحادیه‌های خدمات محلی در بریتانیا نیز بیانگر نقش حیاتی رهبری استراتژیک در بهره‌گیری از فرصت‌های تازه برای بهبود شرایط کار است.



۳. ایجاد یکرایت فراگیر

یکی از ویژگی‌های برجسته در بسیاری از مطالعات این مجموعه، تلاش برای ساختن «روایت فراگیر» است؛ روایتی که بر ارزش‌های بنیادین تکیه دارد و معمولاً از داستان تاسیس اتحادیه یا پیروزی‌های تاریخی آن الهام می‌گیرد. برخلاف منابع روایی که صرفاً به داستان‌ها و خاطرات گذشته اشاره دارند، «چارچوب‌سازی روایی» فرایندی پویاست که کنش‌های اتحادیه را در پیوند با هدفی کلان‌تر سیاسی، اجتماعی یا اخلاقی بازتعریف می‌کند (لوسک و ماری، ۲۰۱۰).

توانایی اتحادیه‌ها در ایجاد چنین چارچوبی، یعنی نظامی از ارزش‌ها، باورها و تاریخ‌های مشترک که اعضا را در قالب هویتی واحد گرد هم آورد و کنش‌های صنفی را مشروع و معنادار سازد، عامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت آن‌هاست (لوسک و ماری، ۲۰۱۳). چنین روایتی با برانگیختن حس مشارکت، همبستگی و مبارزه الهام‌بخش، زمینه کنش جمعی و بازسازی اتحادیه را فراهم می‌کند.

در نمونه اتحادیه کارگران بنین (CSTB)، «آدان‌هون‌می» (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که چگونه این اتحادیه در برابر اصلاحات نولیبرالی قانون کار، با بازگشت به روایت تاسیس خود توانست از طریق اتکا به مشروعیت اخلاقی، بی‌عدالتی‌ها را افشا و صدای تازه‌ای برای گروه‌های بی‌صدا ایجاد کند. این بازگشت به روایت اولیه باعث افزایش روحیه مقاومت در برابر مسیر تحولات ساختاری شد.

در بریتانیا، مطالعه «جانسون» (۲۰۲۴) درباره سیاست جدید اتحادیه یونیسون (UNISON) در حوزه تدارکات اجتماعی نشان می‌دهد که این اتحادیه با گنجاندن مفاهیم «کیفیت خدمات» و «کار شایسته» در فرآیند مناقصات دولتی، روایت مسلط نولیبرالی درباره خدمات عمومی را به چالش کشید و شیوه‌های تازه‌ای از اندیشیدن به کار خدماتی ارائه داد.

مطالعه «شغل‌های اقلیمی نیویورک» (پیترز، ۲۰۲۴) نیز اهمیت روایت‌های کلان برای کارگران را نشان می‌دهد؛ روایتی که میان «کار بهتر»، «جامعه عادلانه‌تر» و «سیاره‌ای زیست‌پذیر» پیوند برقرار می‌کند. این تجربه بر پایه دغدغه مشترک برای آینده پایدار بنا شد و اعضای اتحادیه را به درک ملموس‌تری از نقش خود در گذار عادلانه اقلیمی رساند.

نمونه دیگری از این نوع روایت‌سازی، طرح فرامرزی کالیس است که با همکاری اتحادیه کانادایی یونیفور (UNIFOR) و ائتلافی از فعالان و پژوهشگران کارگری در مکزیک شکل گرفت. در این تجربه، روایت مشترک آزادی تشکل و استقلال اتحادیه‌ها به عنوان بنیان دموکراسی کارگری در هر دو کشور، محور همبستگی و همکاری قرار گرفت.



۴. قرارداد کنش‌ها و استراتژی‌های اتحادیه در زمره مسائل هرروزه چگونه منافع و هویت‌های افراد بیرونی را در روایت اتحادیه در مورد نقش اتحادیه‌ها در جامعه بگنجانیم

مطالعات این بخش بر اهمیت پیوند دادن آزمون‌گری اتحادیه‌ها با دغدغه‌های روزمره اعضا تاکید می‌کند. این امر هم موجب تقویت هویت اتحادیه‌ای می‌شود و هم کارگران به اصطلاح «غیرخودی» یا بیرون‌مانده و حاشیه‌ای را به روایت گسترده‌تر اتحادیه پیوند می‌دهد.

نمونه‌ای شاخص، پژوهش «هیکی» (۲۰۲۴) درباره سلامت روان در خدمات مراقبتی در انتاریو است. او نشان می‌دهد که اتحادیه چگونه مجبور شد با انگ اجتماعی پیرامون مشکلات روانی که معمولاً فردی و بی‌اهمیت شمرده می‌شوند مقابله، و بر لزوم برخورد جمعی با این مسئله تاکید کند. «دوفور پوریه و دُرتون» (۲۰۲۴) نیز استدلال می‌کنند که ایجاد شبکه حمایت هم‌تایان در زمینه سلامت روانی، ضمن توجه به مسائل روزمره کارکنان، ریشه‌های همیاری متقابل و فرهنگ نزدیکی انسانی را زنده می‌کند؛ فرهنگی که در واقع جوهره واقعی جنبش اتحادیه‌ای است (نیسن و جارلی، ۲۰۰۵).

پیوند دادن کارگران بیرون اتحادیه‌ها، مستلزم آن است که هویت اتحادیه‌ای در دو سطح روزمره و شخصی تعریف شود. در سه مورد مربوط به کارگران پل‌تفرمی، مسئله مشترک این بود که باید روایت و برندسازی اتحادیه با هویت واقعی این کارگران سازگار باشد. برخلاف روش سنتی که آنان را صرفاً همانند سایر مزدبگیران معرفی می‌کرد، اتحادیه‌ها دریافته‌اند که این دیدگاه با درک آنان از خودشان سازگار نیست. برای نمونه، «پیتز و بوتروس» (۲۰۲۴) در بررسی اتحادیه حمل‌ونقل استرالیا نشان می‌دهند که رانندگان خودمالک مایل‌اند هویت کارآفرینانه خود را حفظ کنند؛ اما موضوعی روزمره چون «ایمنی شغلی» می‌تواند محور بسیج اعضا، افکار عمومی و حمایت سیاسی شود و به خواسته‌های سنتی‌تری همچون نرخ مزد نیز پیوند بخورد. تجربه‌های مشابهی در فعالیت‌های اتحادیه کارگران پستی کانادا (CUPW) در پژوهش «گِبرت» (۲۰۲۴) و در نمونه اتحادیه‌های بلژیکی با پروژه «خویش‌فرمایان متحد» در پژوهش «فنداله» (۲۰۲۴) دیده می‌شود. فنداله‌این شکل از فعالیت را «سندیکالیسم خُرد» می‌نامد که از طریق آن اتحادیه‌ها توانسته‌اند نیازهای کارگران تحت مدیریت الگوریتمی و کارهای وابسته به سفارش را بهتر درک کنند.



تلاش برای پیوند دادن افراد دور از اتحادیه‌ها با سازمان‌های کارگری معمولاً از سطح محلی و فضاها‌ی گفت‌وگویی آغاز می‌شود. در مطالعه اتحادیه کارگاهی چین (بائو، ۲۰۲۴)، که در آن اعضا غالباً احساس تعلق اندکی به اتحادیه داشتند و آن را صرفاً ابزاری مدیریتی می‌دیدند، ایجاد شبکه‌ای از نمایندگان منتخب موجب تحول و احیای دموکراسی درونی شد. این تجربه نشان داد که تقویت هویت اتحادیه‌ای شرط لازم برای مشارکت و پیوند فعال اعضا است.

در دو تجربه دیگر، اتحادیه‌ها کوشیدند منافع و هویت‌های به حاشیه‌رانده‌شده را به روایت کلان نقش اتحادیه‌ها در جامعه گره بزنند. در کیک، راهبردهای اتحادیه فلزکاران منطقه ۵ (لاروش و ژلت، ۲۰۲۴) تلاشی بود برای عبور از تمرکز صرف بر کارگران دارای شغل ثابت و گسترش همبستگی به کارگران پیمانی و دانشجویان. این همان چیزی است که «کارور و دولگاست» (۲۰۲۱) «راهبرد همبستگی برای بهبود وضعیت همه کارگران» می‌نامند. به همین ترتیب، اتحادیه باسک «الا» (امیلین و همکاران، ۲۰۲۴) نیز با هدف پرکردن شکاف میان نیروی کار صنعتی مردانه عضو اتحادیه و نیروی کار خدماتی زنانه عمدتاً غیرعضو، فرهنگ آزمون‌گری مستمر را بنیان گذاشت. در این اتحادیه، توجه به این شکاف محور همه سیاست‌ها از ساختار و جذب نیرو گرفته تا تخصیص منابع و طراحی کمپین‌ها قرار گرفته است.



۵. بزرگ کردن دامنه فعالیت اتحادیه

شکل‌های سنتی کنش جمعی به‌شدت در فرهنگ اتحادیه‌ها ریشه دارند و طی نسل‌ها درونی شده‌اند. اما بحران‌ها و تغییرات اجتماعی، گاه کارایی این شیوه‌های کهنه را زیر سؤال می‌برند. برای نمونه، گسست میان سازوکارهای کلاسیکی مانند مذاکره جمعی و تاثیر واقعی آن‌ها بر شرایط کار، موجب شده اتحادیه‌ها به تجربه‌گرایی و بازانديشي در روش‌های خود روی آورند (لاروش و همکاران، ۲۰۱۹). این گسست میان وعده و عملکرد، در کنار فشارهای بیرونی، اتحادیه‌ها را به سمت گسترش دستور کار خود و بازتعریف ارزش‌ها و اهداف بنیادین سوق داده است (ماری و همکاران، ۲۰۱۰).

سه تجربه از این نوع بازآزمایی، بر گسترش دستور کار اتحادیه‌ها تمرکز داشتند تا ابعاد گوناگون زندگی کاری و اجتماعی اعضا را دربرگیرند: تغییرات اقلیمی (پیترز، ۲۰۲۴)، ارزش اجتماعی در تامین خدمات عمومی (جانسون، ۲۰۲۴) و سلامت روان در محیط کار (هیکی، ۲۰۲۴). همچنین «دوفور پوریه و دُرتون» (۲۰۲۴) درباره شبکه نمایندگان اجتماعی برای سلامت روان، و «لاروش و ژلت» (۲۰۲۴) درباره برابری برای همه گروه‌های شغلی، نشان می‌دهند که چگونه می‌توان کنش جمعی را دوباره بر ارزش‌های هسته‌ای مانند برابری و کرامت انسانی متمرکز کرد.

این نمونه‌ها نشان می‌دهند که گسترش دستور کار اتحادیه‌ها، به‌ویژه پیوند دادن دغدغه‌های کارگران با نگرانی‌های کل جامعه، راهی برای نوسازی اتحادیه‌هاست. در کیپک، ابتکار اتحادیه فلزکاران (لاروش و ژلت، ۲۰۲۴) با عبور از تمرکز بر یک محل کار خاص، مسئله تبعیض در دستمزد و مزایا را به سطحی اجتماعی‌تر و عمومی‌تر کشاند و آن را به عنوان موضوعی مربوط به عدالت اجتماعی مطرح کرد. در بریتانیا نیز سیاست «ارزش اجتماعی در مناقصات خدمات عمومی» اتحادیه یونیسن (جانسون، ۲۰۲۴) نه تنها تغییری روایی، بلکه گسترشی واقعی در برنامه اتحادیه بود که شامل همکاری با کارفرمایان مرفقی برای ارتقای کیفیت خدمات، بهبود کار و حمایت از ارزش‌های اجتماعی شد.



در جدول زیر (درس‌های ۵ تا ۹)، این شکل از نوآوری‌های اتحادیه‌ای از گسترش دستور کار و بازآفرینی ساختارها گرفته تا استفاده از ائتلاف‌ها و فضاهای نو برای کنش جمعی به صورت نظام‌مند دسته‌بند شده‌اند.

آزمون‌گری برای نوسازی اتحادیه‌ها:

گسترش و تنوع‌بخشی به شیوه‌های راهبردی (درس‌های ۵ تا ۹)

درس	توضیح	نمونه‌ها
۵. گسترش دستور کار اتحادیه‌ها	پیوند دادن دغدغه‌های اعضا با مسائل کل جامعه	تغییرات اقلیمی (بیترز)، ارزش اجتماعی در خدمات عمومی (جانسون)، سلامت روان (هیکی)، دوفور پوریه و دُرتون)، برابری برای همه کارگران (لاروش و ژلت)، همکاری با کارفرمایان مترقی (جانسون)
۶. سازگاری ساختار اتحادیه با موقعیت‌های جدید	بازآفرینی مدل‌های سازمانی متناسب با واقعیت‌های تازه نیروی کار	سازمان‌دهی کارگران پلنفرمی در کانادا (گبرت)، بلژیک (فنداله) و استرالیا (بیتز و بوتروس)، شبکه نمایندگان اجتماعی در کیک، ساختار جدید اتحادیه باسک (الا)
۷. ترکیب روش‌ها و سطوح کنش	پیوند دادن سطوح محلی، ملی و بین‌المللی کنش و استفاده هم‌زمان از روش‌های متنوع	همکاری اتحادیه‌های چای سری‌لانکا با احزاب و نهادهای بین‌المللی (تامس)، سازمان‌دهی کارگران پوشاک هند (جنکینز)، طرح فراملی «کالیس» در چارچوب توافقنامه تجارت آزاد آمریکای شمالی، کارزار «دستمزد ۱۵ دلاری»
۸. گشودن فضاهای تازه کنش	آزمون‌گری در عرصه‌های جدید یا استفاده نو از عرصه‌های سنتی	گفت‌وگوی اجتماعی نوآورانه در صنایع فلزی آستوریاس اسپانیا، طرح کشاورزان ولزی، پروژه مشاغل اقلیمی نیویورک
۹. قدرت متحدان و ائتلاف‌ها	استفاده از شبکه‌ها و ائتلاف‌های چندسطحی برای تقویت کنش‌ها	کارزار کشاورزان ولزی، اتحادیه‌های چین، کارزارهای اقلیمی نیویورک، اتحادیه کارگران بنین، کارگران چای سری‌لانکا، و پروژه کالیس

این مجموعه نشان می‌دهد که آینده نوسازی اتحادیه‌ها در توانایی آن‌ها برای گشودن مرزهای خود و پیوند دادن مطالبات صنفی با ارزش‌های عمومی‌تر جامعه نهفته است.



۶. تطابق ساختارهای اتحادیه به نحوی که جایگاه فعلی اعضای اتحادیه را بازتاب دهد [و نه جایگاه پیشین‌شان را]

مسئله اشکال نوین سازمان‌دهی اتحادیه‌ای به‌ویژه در سه تجربه مرتبط با کارگران پلتفرمی نمایان است:

✍ اتحادیه کارگران پست کانادا (گبرت، ۲۰۲۴)

✍ اتحادیه‌های کارگری بلژیک (فنداله، ۲۰۲۴)

✍ و اتحادیه حمل‌ونقل استرالیا (پیتز و بوتروس، ۲۰۲۴).

در هر سه نمونه، نکته اساسی این بود که نباید الگوی سنتی تشکلیابی را بر کارگرانی تحمیل کرد که هویت و شرایطشان کاملاً متفاوت است. ضروری بود ابتدا نیازها و واقعیت‌های زندگی و شغل آنان شنیده شود تا راهبردها و ساختارهایی متناسب با هویت و نوع کارشان شکل گیرد. پیتز و بوتروس تأکید می‌کنند که بسیاری از کارگران پلتفرمی و خوداشتغال مایل‌اند هویت «کارآفرین» خود را حفظ کنند و در نتیجه در برابر تلاش برای تبدیل شدن به «کارمند قابل تشکلیابی» مقاومت نشان می‌دهند. با این حال، حتی در اقتصاد پلتفرمی نیز می‌توان آنان را حول خواسته‌هایی چون بهبود شرایط کار و عدالت اجتماعی گرد هم آورد. در تجربه فودسترز یونایتد در کانادا، مدل اتحادیه اجتماعی جامعه‌محور با تکیه بر شبکه‌های حمایت متقابل توانست نیازهای متنوع این نیروی کار نوظهور را بهتر پاسخ دهد. گبرت (۲۰۲۴) این رویکرد را الگویی الهام‌بخش برای آینده اتحادیه‌های بخش خصوصی می‌داند که می‌خواهند از پایگاه صنعتی سنتی خود فراتر روند.

نمونه‌ای مشابه در کبک دیده می‌شود: «شبکه نمایندگان اجتماعی» فدراسیون کارگران کبک (FTQ) که طی چند دهه آزمون‌گری، به نوعی جدید از حضور اتحادیه در محیط کار تبدیل شده است. دوفور پوریه و دُرتون (۲۰۲۴) نشان می‌دهند که این شبکه شکاف مهمی را در ماهیت فعالیت اتحادیه‌ای پر کرده است. در حالی که حضور سنتی اتحادیه‌ها اغلب در پیچیدگی‌های مذاکرات و شکایات اداری فرومی‌رفت، نمایندگان اجتماعی با خروج از دفاتر اتحادیه و حضور میدانی در محیط کار، ارزش‌های بنیادین همبستگی و همیاری را احیا کردند. آنان تأکید دارند که این نوع نوآوری با ایجاد هم‌افزایی میان نقش‌های مختلف (نمایندگان ایمنی و بهداشت، نمایندگان کارگاه و فعالان محلی) موجب بازتعریف قلمرو نمایندگی اتحادیه و افزایش ظرفیت نوسازی آن شده است.



در همین راستا، مطالعه اتحادیه باسک «لا» (امیلین و همکاران، ۲۰۲۴) نشان می‌دهد که رهبران الا متوجه شده‌اند که ساختار اتحادیه‌شان برای اقتصادی قدیمی (استخدام دائم، نیروی مردانه صنعتی) طراحی شده و دیگر پاسخ‌گوی اقتصاد جدید (شغل‌های خدماتی، ناپایدار و عمدتاً زنانه) نیست. مطالعه کارزار «مبارزه برای دستمزد ۱۵ دلاری» (پسکیه، ۲۰۲۴) نیز بینش مشابهی دارد: روش‌های سنتی سازمان‌دهی کارگری دیگر برای جنبش‌های اجتماعی نو مانند جنبش اشغال وال استریت، جنبش زندگی سیاهان مهم است، و جنبش من هم (#MeToo، #BlackLivesMatter و #Occupy) کارآمد نیست، زیرا این جنبش‌ها بر کنش‌های مستقیم، نمادین و جمعی متکی‌اند نه صرفاً بر عضویت رسمی در اتحادیه. هرچند منابع اتحادیه‌های سنتی در این مبارزه حیاتی بود، اما تنش‌هایی میان رویکردهای «قدیم» و «جدید» آشکار شد و ضرورت ساختارهای تازه نمایان گردید.

جمع‌بندی این مطالعات نشان می‌دهد که گاهی لازم است اتحادیه‌ها به‌جای تلاش برای جذب کارگران در قالب مدل نمایندگی موجود، خود آن مدل را تغییر دهند تا با واقعیت‌های جدید نیروی کار سازگار و برای آنان معنادار شود و ابزار این تحول، آزمون‌گری است.

۷. درهم‌آمیختن روش‌ها و سطوح کنش

یکی دیگر از توانایی‌های راهبردی مورد نظر «لوسک و ماری» (۲۰۱۰) توانایی پیوند دادن سطوح مختلف کنش اتحادیه‌ای در بستر زمان و مکان است. این تمایزی است میان داشتن شبکه‌های ارتباطی (به‌عنوان منبع قدرت) و توان فعال‌سازی آن‌ها برای اقدام در سطوح و فضاهای گوناگون (به‌عنوان توانمندی راهبردی). این نکته به‌ویژه در نمونه‌هایی که به زنجیره‌های ارزش جهانی و پیوند میان شمال و جنوب مربوط‌اند آشکار است.

پژوهش «تامس» (۲۰۲۴) درباره اتحادیه‌های تولید چای در سری‌لانکا، نشان می‌دهد که این اتحادیه‌ها به‌دلیل ماهیت برنمدار و خاص محصول خود، از نوعی قدرت ساختاری برای فشار بر کارفرمایان جهت بهبود شرایط کار برخوردارند. با این حال، در نبود توانایی برای ترکیب و هماهنگی انواع دیگر کنش، این قدرت ساختاری کافی نیست. بهره‌گیری از اشکال دیگر قدرت انجمنی و توانمندی‌های راهبردی برای فعال‌سازی آن ضروری است. اتحادیه‌های چای سری‌لانکا با اتکا بر عضویت قوی و پیوند با احزاب سیاسی توانستند کارفرمایان را وادار به پذیرش افزایش مزد کنند. همچنین، استفاده از نفوذ نهادهای بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای فشار بر دولت زمانی مؤثر واقع شد که تمام مسیرهای داخلی ناکام مانده بود.



این بعد بین‌المللی چانه‌زنی داخلی موفق، نتیجه رشد توانمندی‌های راهبردی نظیر هماهنگی سطوح کنش است؛ مهارتی که به اتحادیه‌ها امکان می‌دهد منابع قدرت خود را فعال کنند. از دید تامس، حتی اتحادیه‌هایی در جنوب جهانی که به مزایای ساختاری مشابه دسترسی ندارند، باید میدان‌های مختلف کنش راهبردی را بشناسند و منابع قدرت در دسترس خود را در همه سطوح فعال کنند. این امر بر ضرورت آزمون‌گری در سطوح گوناگون زنجیره ارزش جهانی و استفاده از منابع متنوع قدرت در نقاط مختلف آن تاکید دارد.

پژوهش «جنکینز و همکاران» (۲۰۲۴) نیز با وجود فقدان تولید تخصصی یا نهادهای محلی مطلوب، به نتیجه‌ای مشابه می‌رسد. مورد کارگران پوشاک هند نشان می‌دهد که زنجیره‌های تامین بین‌المللی می‌توانند به عرصه‌ای برای اعتراض تبدیل شوند که در آن کارگران در سطوح مختلف هم‌افزایی ایجاد می‌کنند. با این حال، این عرصه بسیار دشوار و پرخطر است. زیرا اگر چه حمایت بین‌المللی می‌تواند به مبارزات محلی قدرت بخشد، گفتمان سیاسی ملی پیرامون «مداخله خارجی» ممکن است فعالان محلی را به‌عنوان عوامل بیگانه و تهدیدی برای اشتغال معرفی کند. در نتیجه، این مسیر پیچیده و مستلزم سنجش خطر در فضاهای محلی، ملی و بین‌المللی است.

تجربه پروژه کالیس (CALIS) نیز، که شامل ایجاد مراکز همبستگی در مکزیک است (السعدی و همکاران، ۲۰۲۴)، نمونه‌ای از روش و سطحی نو در کنش اتحادیه‌ای است. در این طرح، اتحادیه‌ای از شمال جهانی (یونیفور، کانادا) با مجموعه‌ای از اتحادیه‌ها و فعالان جنوب جهانی برای ترویج آزادی تشکل و اتحادیه‌گرایی مستقل در مکزیک همکاری می‌کند. این ابتکار، که با نسخه جدید توافقنامه تجارت آزاد آمریکای شمالی (۲۰۲۰) پیوند دارد، الگویی کم‌نظیر از کنش فراملی و هم‌سطح است؛ و اگرچه هنوز نوپاست، اما بر پایه روابط دیرینه اتحادیه‌ای میان دو سوی مرز و توانمندی‌های راهبردی تثبیت‌شده شکل گرفته است.

نمونه‌های دیگری نیز نشان‌دهنده ترکیب روش‌ها و انواع کنش‌اند. کارزار «دستمزد ۱۵ دلاری» که از سوی پسکیه (۲۰۲۴) بررسی شده، نمونه‌ای از «بازترکیب آزمایشی» روش‌های بسیج نیرو است. موفقیت این کارزار نشان می‌دهد که بسیج کارگری نه‌تنها به منابع و سازمان‌دهی، بلکه به توان ایجاد همدلی در میان شرکت‌کنندگان، رسانه‌ها و افکار عمومی وابسته است. از دید پسکیه، کنش‌گران کارگری باید بسیج را نوعی «اجرا» بدانند که موفقیت آن در گرو «هنر شگفتی و جذب» است؛ هنری که هم مشارکت‌برانگیز است و هم الهام‌بخش.



۸. توسعه عرصه‌ها و فضاهای تازه و استفاده از عرصه‌های قدیمی با شیوه‌های جدید

بُعد مکانی آزمون‌گری نیز اهمیت فراوانی دارد، زیرا نواحی و مناطق محلی می‌توانند عرصه‌ای ارزشمند برای نوآوری و آزمودن اشکال تازه سازمان‌دهی باشند (لوسک و همکاران، ۲۰۲۲). همان‌گونه که در ادبیات «منطقه‌گرایی نو» آمده است، فضاهای محلی کوچکتر از فضای ملی می‌توانند فرصت‌های تازه‌ای برای آزمون‌گری سازمانی و نهادی فراهم آورند (آلمند و همکاران، ۲۰۱۷). در این فضاها، بازیگران متنوعی چون کارفرمایان، انجمن‌های کارفرمایی، اتحادیه‌ها، نهادهای دولتی و گروه‌های جامعه مدنی می‌توانند در سطوح گوناگون حکمرانی با یکدیگر تعامل کنند تا بازار کار را بر پایه چشم‌اندازهای متفاوت توسعه اقتصادی خود سازگار سازند.

نمونه صنایع فلزی و گفت‌وگوی اجتماعی در منطقه آستوریاس اسپانیا، که «گونزالس منندز و تخرو» (۲۰۲۴) آن را بررسی کرده‌اند، نشان می‌دهد که چگونه می‌توان آزمون‌گری را با میراث نهادی موجود ترکیب کرد تا راه‌حل‌های نوینی برای مسائل اقتصادی و اجتماعی در سطح محلی پدید آورد و در نتیجه، جایگاه اتحادیه را نیز تقویت کرد. در این مورد، کارفرمایان هنوز راه‌حل‌های برنامه‌ریزی‌شده و توافق‌محور مدل‌های کینزی را بر رویکردهای بازار آزاد ترجیح می‌دادند. تجربه آستوریاس نشان می‌دهد که می‌توان منطق‌های پیشین را با منطق‌های جدید ترکیب کرد تا مشروعیت گفت‌وگوی اجتماعی به‌عنوان روشی برای حل مسائل اقتصادی و اجتماعی حفظ شود.

در نمونه ای دیگر، یعنی کارگران بخش کشاورزی در ولز (گوبرمن و هوپتمایر، ۲۰۲۴)، فضای منطقه‌ای ولز نسبت به مشارکت اجتماعی و رویکردهای جمعی در حل مسائل اشتغال و رفاه اجتماعی گشوده‌تر از انگلستان است. اتحادیه‌های ولزی توانسته‌اند از قدرت شبکه‌سازی خود برای پیشبرد منافع کارگران بهره بگیرند. این پژوهش نشان می‌دهد که در جوامع کوچک‌تر مانند ولز، دو ویژگی کلیدی زمینه‌ساز شکل‌گیری ائتلاف‌ها هستند: نخست، احساس آسیب‌پذیری در برابر نیروهای بیرونی که نوعی ایدئولوژی همکاری اجتماعی میان بازیگران مختلف ایجاد می‌کند و دوم، تعامل نزدیک‌تر و گفت‌وگوهای درون‌نخبگانی بیشتر که به دلیل مقیاس کوچک و تمرکز نهادی در پایتخت (کاردیف) ممکن می‌شود و پیوندهای اجتماعی نیرومندی را پدید می‌آورد که بستر مناسبی برای آزمون‌گری در نهادهای موجود فراهم می‌سازد.



در نگاه به آینده، «پیترز» (۲۰۲۴) یادآور می‌شود که هرچند هنوز اتحادیه‌های اندکی از سطح منطقه‌ای برای پیشبرد طرح‌های گذار عادلانه در واکنش به بحران اقلیمی بهره گرفته‌اند، تجربه نیویورک نشان می‌دهد که این فضا ظرفیت بالایی برای تدوین سیاست‌های اقلیمی، ایجاد مشاغل جدید، آموزش مهارت‌های نو و پیشبرد نوسازی اتحادیه‌ها دارد.

۹. قدرت متحدان و اتحادها

اتحادیه‌ها به‌تنهایی نمی‌توانند به اهداف خود برسند. آن‌ها نیازمند همکاری و ایجاد ائتلاف با دیگران‌اند گاه در قالب‌هایی نو و تجربه‌نشده تا بتوانند مقاصد خود را محقق کنند. این نتیجه مهم از مطالعات تجربی اخیر، بر اهمیت شبکه‌های کنش کارگری برای حمایت از کارگران در زنجیره‌های ارزش جهانی (زیاک و همکاران، ۲۰۱۷) و ایجاد پل میان گروه‌های مختلف کارگری در درون شرکت‌های چندپاره از طریق راهبرد «چانه‌زنی درهم‌تنیده» (انر و همکاران، ۲۰۲۱) تاکید دارد.

تحلیل «گوبرمن و هوپتمایر» (۲۰۲۴) درباره کارزار اتحادیه یونایت برای کارگران کشاورزی در ولز، نمونه‌ای گویا از قدرت ائتلاف‌سازی و یافتن زمینه مشترک برای دستیابی به هدفی است که بدون این هم‌پیمانی ممکن نبود. موفقیت تاریخی این کارزار یعنی ایجاد نخستین نهاد وضع مقررات جدید برای مزد و شرایط کار در دل سیاست‌های نولیبرالی بریتانیا تنها از رهگذر پیوند دادن گروه‌های متنوع و گاه رقیب (احزاب مختلف، شکاف‌های شهری و روستایی، کارگران عضو و غیرعضو اتحادیه) ممکن شد. این تجربه نشان داد که کار ائتلافی نه‌تنها دسترسی به نقش‌افزینان دارای منابع (مانند دولت‌های محلی) را آسان‌تر می‌کند، بلکه اتحادیه‌ها را قادر می‌سازد چارچوب‌های ارزشی خود را با چارچوب‌های دیگران پیوند دهند، به‌گونه‌ای که در عین پیشبرد اهداف اصلی اتحادیه، نسبت به منافع سایر گروه‌ها هم حساس باشند.



نمونه‌های دیگری نیز بر اهمیت بهره‌گیری از منابع بیرونی در آزمون‌گری اتحادیه‌ای تاکید دارند از جمله:

✍ در چین، اتحادیه شرکت از منابع فدراسیون ناحیه‌ای بهره برد.

✍ در هند، کارگران پوشاک از همکاری با گروه‌های پژوهشی بین‌المللی برای مستندسازی نقض حقوق کار سود بردند.

✍ در نیویورک، ائتلاف مشاغل اقلیمی با مؤسسه کارگری دانشگاه کرنل همکاری کرد که با طراحی سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی، آگاهی نسبت به عدالت اقلیمی را افزایش داد.

✍ در انتاریو، کارزار اتحادیه مراقبت از سالمندان با اتکا بر کارشناسان توانست پیام خود را مؤثرتر منتقل کند.

✍ در کارزار «مبارزه برای دستمزد ۱۵ دلاری»، اتحادیه بین‌المللی کارمندان خدماتی (SEIU) با سازمان‌های مردمی هم‌پیمان شد و منابع عظیمی را برای روابط عمومی، سازمان‌دهی محلی، کنش در شبکه‌های اجتماعی و پیگیری حقوقی بسیج کرد تا قدرت نمادین لازم برای مقابله با شبکه شرکت‌های زنجیره‌ای فست‌فود را به دست آورد (پسکیه و همکاران، ۲۰۲۰).

ائتلاف‌ها می‌توانند بُعد بین‌المللی نیز داشته باشند. اتحادیه‌های کارگری چای سری‌لانکا از ظرفیت‌سازی و تخصص سازمان بین‌المللی کار بهره گرفتند. کارگران پوشاک هند با کمپین جهانی پوشاک پاک (Clean Clothes) همکاری داشتند؛ و ابتکار کالیس (CALIS) برای ترویج اتحادیه‌گرایی مستقل در مکزیک (السعدی و همکاران، ۲۰۲۴) نشان داد که پیوند میان اتحادیه‌های شمال و جنوب جهانی تنها با پیشنهادی از ارزش‌ها و تجربه‌های مشترک می‌تواند به درک متقابل و همکاری پایدار منجر شود.

این مطالعات همچنین اهمیت ائتلاف‌سازی برای نفوذ سیاسی را نشان می‌دهند. در مورد «مشاغل اقلیمی نیویورک»، ایجاد ائتلاف‌های گسترده و پایدار برای تاثیرگذاری بر سیاست‌های عمومی ضرورت پیدا کرد. در این میان، اتحادیه‌ها توانستند نقش رهبری در ائتلاف‌ها را بر عهده گیرند و خواسته‌های کارگران را در مرکز راهبردهای کاهش کربن در محیط کار قرار دهند (پیترز، ۲۰۲۴). در بنین، کنفدراسیون CSTB با مقاومت در برابر اصلاحات نولیبرالی در قوانین کار، مشروعیت اجتماعی تازه‌ای کسب کرد و توانست انتظارات جمعی از کنش اتحادیه‌ای را بازتعریف کند. اتحادیه‌های چای سری‌لانکا نیز بر ائتلاف با احزاب سیاسی تکیه داشتند (تامس، ۲۰۲۴).

در عین حال، تجربه «مبارزه برای ۱۵ دلار» هشدار می‌دهد که هرچند این ائتلاف‌ها نویدبخش وعده‌هایی بزرگ هستند، خطرات خاص خود را نیز دارند. به گفته پسونگ (۲۰۲۴)، به جای مدل فرماندهی از بالا، باید به سوی شبکه‌ای باز و منعطف رفت که مشروعیت بیشتری برای اتحادیه‌ها ایجاد می‌کند و شیوه‌های بسیج را جذاب‌تر می‌سازد. این تغییر موضع یعنی هم‌سو شدن با نیروهای مرفعی به جای سلطه بر آنها به اتحادیه‌ها امکان می‌دهد هم مشروعیت بیشتری بیابند و هم ابزارهای نوینی برای بسیج خلق کنند. با این حال، چالش اصلی همچنان باقی است: چگونه می‌توان پیروزی‌های کوتاه‌مدت را به پیوندهای پایدارتر در جنبش کارگری تبدیل کرد؟

در فضای نسبتاً ضعیف نهادی تشکلیابی در ایالات متحده، پسکیه یادآور می‌شود که کارزارهایی چون مبارزه برای ۱۵ دلار الزاماً به پیشرفت محسوس در میزان سازمان‌دهی اتحادیه‌ای منجر نشده‌اند. با وجود این، بهبود چشمگیر شرایط زندگی میلیون‌ها کارگر کم‌درآمد و موج تازه سازمان‌دهی در خدمات خصوصی بین سال‌های ۲۰۲۲ تا ۲۰۲۴ را می‌توان نتیجه همان سرمایه‌گذاری‌های پیشین در آزمون‌گری اتحادیه‌ای دانست، نشانه‌ای از بازدهی دیرنگام اما چشمگیر نوآوری‌های گذشته.



۱۰. آزمون‌گری در جایگاه میانجی‌گری برای حل منازعات

فرایند آزمون‌گری چندان ساده نیست، چون معمولاً با به‌چالش‌کشیدن شیوه‌های رایج کنش اتحادیه‌ای همراه است. در این میان، سرزندگی گفت‌وگو- یعنی کیفیت دموکراسی درونی یک اتحادیه عاملی تعیین‌کننده است. با این حال، توانایی میانجی‌گری در تعارض‌ها نیز اهمیت فراوان دارد، زیرا این تعارض‌ها می‌توانند گاهی اوقات دامنه نوآوری را گسترش دهند یا برعکس، آن را محدود کنند. «لوسک و ماری» (۲۰۱۰) این توان راهبردی را به‌عنوان توانایی ایجاد توازن بین منافع متعارض و تسهیل کنش جمعی تعریف می‌کنند. بعضی اوقات این تنش‌ها حل می‌شوند اما در مواردی هم خود به اصل محرک آزمون‌گری‌های تازه‌ای تبدیل می‌شوند.

درس ۱۰ آزمون‌گری به‌عنوان میانجی‌گری در تعارض‌ها:

نوآوری‌های تشکلیابی معمولاً باعث بروز کشمکش میان قدیم و جدید می‌شوند و اتحادیه باید بتواند این تنش‌ها را مدیریت کند.

✎ در کارزار «دستمزد ۱۵ دلاری» (پسکیه، ۲۰۲۴) و در اتحادیه باسکی (لا امیلیین و همکاران، ۲۰۲۴) برخورد میان الگوهای قدیمی و جنبش‌های نوین مشهود است.

✎ در تجربه شبکه نمایندگان اجتماعی در کپک نیز، شکل تازه نمایندگی کارگران به چالشی برای ساختارهای سنتی نمایندگی تبدیل شده است (دوفور پوریه و دُرتون، ۲۰۲۴).

درس ۱۱ آزمون‌گری به‌عنوان تلفیق راهبردی:

تجربه‌ها باید «تجمیع» شوند و به مقیاس‌های بزرگ‌تر یا راهبردهای جامع‌تر پیوند یابند.

✎ در اتحادیه فلزکاران کپک (لاروش و ژلت، ۲۰۲۴) و اتحادیه باسکی (لا امیلیین و همکاران، ۲۰۲۴)، تجمیع تجربه‌ها در قالب یک روایت واحد از نوسازی انجام شد.

✎ در بریتانیا، توجه به ارزش اجتماعی در تدارکات خدمات عمومی (جانسون، ۲۰۲۴) و در کانادا، نهادینه‌سازی برنامه‌های سلامت روان در اتحادیه کارمندان خدمات عمومی (هیکی، ۲۰۲۴) نمونه‌هایی از گسترش حوزه عمل اتحادیه‌ها هستند.

✎ پیامدهای یادگیری و سرریز تجربه‌ها نیز در سازمان‌دهی کارگران پلتفرمی در کانادا و بلژیک (گبرت، فنداله، ۲۰۲۴) و در کامیون‌داران استرالیا (پیتز و بوتروس، ۲۰۲۴) دیده می‌شود.

درس ۱۲ اهمیت بنیادی بازاندیشی:

آزمون‌گری تنها زمانی کارساز است که به فضایی برای یادگیری جمعی بدل شود.

✎ در اتحادیه باسکیِ اِلا، بازاندیشی و آزمون‌گری مستمر هسته اصلی راهبرد نوسازی به‌شمار می‌رود.

✎ شبکه‌های نمایندگان اجتماعی در کِپِک با به‌چالش‌کشیدن روش‌های سنتی نمایندگی، زمینه یادگیری سازمانی را فراهم کرده‌اند.

✎ در کارزارهای اتحادیه‌های جدید مانند گبرت، فنداله، پیتزو و بوتروس (۲۰۲۴)، آزمون‌گری خود به فرایند یادگیری تبدیل شده است.

پسکیه (۲۰۲۴) در تحلیل کارزار «مبارزه برای دستمزد ۱۵ دلاری» نشان می‌دهد که تنش میان جنبش کارگری قدیم و جدید با شیوه‌ها، مخاطبان و فرهنگ‌های کنشگری متفاوت در واقع نیروی محرک نوسازی است. در اتحادیه باسکیِ اِلا نیز، تعارض با سنت‌های قدیمی نه صرفاً مانع تلقی نمی‌شود، بلکه بخشی از ماهیت «آزمون‌گری دائمی» برای بازسازی اتحادیه به حساب می‌آید.

در پژوهش دوفور پوریه و دُرتون (۲۰۲۴)، شبکه نمایندگان اجتماعی نشان می‌دهد که این ساختار تازه اگرچه تنش‌هایی با شکل‌های سنتی نمایندگی در محیط کار دارد، به دلیل حضور میدانی فعال می‌تواند منشا تغییر باشد. از طریق ارتباط مستقیم با کارگران، اعضای شبکه قادرند ریشه‌های آسیب‌های روانی و جسمی را زودتر شناسایی کنند، با کارفرمایان وارد مذاکره شوند و موضوع سلامت و کرامت انسانی را در کانون مطالبات اتحادیه قرار دهند. باین‌حال، این نوآوری‌ها گاه نظم‌های سنتی اتحادیه، سلسله‌مراتب درونی و حتی نگاه جنسیتی به سلامت روان را نیز به چالش می‌کشند و در همین چالش‌ها است که نوسازی واقعی اتحادیه آغاز می‌شود.

۱۱. آزمون‌گری در جایگاه هم‌افزایی استراتژی‌ها

یکی از پرسش‌های اساسی در آزمون‌گری اتحادیه‌ای این است که تا چه اندازه می‌توان این نوآوری‌ها را چه در بخش‌های دیگر همان اتحادیه، چه در سطوح بالاتر سازمان و چه در اتحادیه‌های دیگر گسترش داد و نهادینه کرد. هر چند بسیاری از این تجربه‌ها در واکنش به بحران‌ها یا تحولات بیرونی به صورت خودجوش شکل گرفته‌اند، معمولاً از نوعی فرایند تدریجی آزمون و خطا پیروی می‌کنند که مسیر نهایی آن در جریان عمل آشکار می‌شود. با این حال، هنگامی که اتحادیه از چابکی سازمانی و توان راهبردی بالایی برخوردار باشد و بتواند اقدامات خود را به چشم‌انداز بلندمدت و مجموعه‌ای از ارزش‌ها پیوند دهد، این تجربه‌ها معمولاً اثرات سرریز داشته و به سایر حوزه‌ها نیز گسترش می‌یابند.

نمونه منطقه ۵ اتحادیه فلزکاران کبک که «لاروش و ژلت» (۲۰۲۴) بررسی کرده‌اند، نشان می‌دهد که چگونه استراتژی‌های تجربی را می‌توان به تدریج با یکدیگر ترکیب کرد و در قالب روایت کلی مبارزه با نابرابری، از سطح یک پروژه منفرد فراتر برد. در اینجا، موفقیت یا حتی شکست یک ابتکار، انگیزه‌ای برای تجربه‌های بعدی در همان راستا فراهم کرده است.

در اتحادیه باسکی‌ا لا نیز، همان‌گونه که «امیلیان و همکاران» (۲۰۲۴) نشان داده‌اند، هماهنگی میان ساختارها و شیوه‌های جدید با چشم‌انداز و مأموریت کلی اتحادیه نقش مهمی در نوسازی آن ایفا کرد. این امر نه از راه تمرکزگرایی بلکه با تقویت خلاقیت در سطوح مختلف ساختار و هم‌سویی مدیریت منابع انسانی با اهداف کلان سازمانی حاصل شد. این اقدام هویت کنفدرالی و احساس تعلق اعضا به اتحادیه را تحکیم کرد.

نمونه‌های دیگری از تجمیع و گسترش تجربیات نیز در افزایش دامنه عمل اتحادیه‌ها دیده می‌شود:

✍️ گسترش مفهوم «ارزش اجتماعی» در تدارکات خدمات عمومی در بریتانیا (جانسون، ۲۰۲۴)

✍️ شکل‌گیری ائتلاف اقلیمی در ایالت نیویورک (بیترز، ۲۰۲۴)

✍️ تدوین رویکرد اتحادیه‌ای نسبت به سلامت روان در اتحادیه کارمندان خدمات عمومی انتاریو (هیکی، ۲۰۲۴)

همه این موارد نمونه‌هایی هستند که نشان می‌دهند یک تجربه اولیه را چگونه می‌توان به مجموعه‌ای از نوآوری‌های مرتبط و نظام‌مند تبدیل کرد.

در کبک نیز، تحول نقش نمایندگان اجتماعی در کنفدراسیون FTQ نمونه‌ای روشن از دگرگونی یک اتحادیه و نهادینه‌شدن نوآوری سازمانی در گذر زمان است (دوفور پوریه و دُرتون، ۲۰۲۴).

در بسیاری از موارد، این فرایند تجمیع به‌صورت تجربی و تدریجی پیش می‌رود. هر تجربه به تجربه‌ای دیگر منتهی می‌شود و در نهایت به بخشی از عادت نهادی اتحادیه تبدیل می‌گردد. برای مثال:

✍ سازمان‌دهی کارگران پلتفرمی در کانادا (گبرت، ۲۰۲۴) و بلژیک (فنداله، ۲۰۲۴) به ابتکارات تازه‌تری در همان حوزه انجامید.

✍ در بریتانیا، اتحادیه‌های خدمات شهری از چرخه نولیبیرالیسم فاصله گرفته و با احیای برخی سازوکارهای نظارتی پیشین، تجربه تازه‌ای از نوآوری نهادی ارائه کردند (کانولی و لوکر، ۲۰۲۴).

✍ در استرالیا، تجربه کامیون‌داران با مدل کارفرمایان مستقل (پیتز و بوتروس، ۲۰۲۴) بعدها به سایر کارگران پلتفرمی از جمله رانندگان آمازون تعمیم یافت و حتی مبنای تصمیم کمیسیون روابط صنعتی برای شمول رانندگان پیمانکار در نظام حمایتی رسمی شد.

چنین مواردی نمونه‌های روشنی از هم‌نشینی پویای آزمون‌گری سازمانی و نهادی هستند که در آن نوآوری‌های محلی به الگوهای گسترده‌تری در سطح سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری بدل می‌شوند.



۱۲. بازاندیشی و آزمون‌گری در جایگاه فضای یادگیری

در نهایت، یکی از جنبه‌های اساسی توانمندی راهبردی در آزمون‌گری اتحادیه‌ای، بازاندیشی است، یعنی توانایی بررسی احساسات، انگیزه‌ها و شیوه‌های عمل خود و تأمل بر این‌که چگونه این مسائل بر تصمیمات و کنش‌های ما اثر می‌گذارند. به تعبیر «گانز» (۲۰۰۲)، اندیشیدن کاری راهبردی، تأملی و تخیلی است؛ یعنی رهبران می‌آموزند چگونه از گذشته بیاموزند، بر حال تمرکز کنند و آینده را پیش‌بینی نمایند. مطالعات گردآمده در این مجموعه نشان می‌دهند که بازاندیشی و یادگیری، عناصر مرکزی آزمون‌گری هستند. اتحادیه می‌آموزد درباره خود بیندیشد و بر مبنای این آگاهی عمل کند (ماری و همکاران، ۲۰۱۰؛ لووسک و ماری، ۲۰۱۰).

سه نوع یادگیری سازمانی را در اتحادیه‌ها می‌توان از یکدیگر تفکیک کرد:

۱. یادگیری مرتبه اول: شناخت چالش‌های جدید.

این نوع یادگیری زمانی رخ می‌دهد که بحران یا دگرگونی بیرونی موجب ناپایداری و تردید می‌شود و در نتیجه، زمینه آغاز آزمون‌گری تازه‌ای را فراهم می‌کند.

۲. یادگیری مرتبه دوم: ایجاد ساختارها و فرایندهای درونی برای اندیشیدن درباره مشکلات جدید و یافتن پاسخ جمعی مناسب. در همه نمونه‌های مورد بررسی، این نوع گفت‌وگوی درونی و تصمیم‌سازی جمعی هسته اصلی فرایند آزمون‌گری بوده است.

۳. یادگیری مرتبه سوم: این مرتبه نادرتر اما بنیادی‌تر است و شامل بازنگری انتقادی در شیوه‌های یادگیری و درک موجود از معنای «اتحادیه‌بودن» می‌شود.

هایمن معتقد است که برای بقا، اتحادیه‌ها باید خود را بازآفرینی کنند و نماینده نیروهای متنوع‌تری شوند. اما ماری و همکاران (۲۰۱۰) هشدار می‌دهند که فهم مشترک از ماهیت اتحادیه، عمیقاً ریشه‌دار است و همین امر نهادینه‌کردن نوآوری را دشوار می‌سازد.



چند نمونه از مطالعات این مجموعه، بر اهمیت چنین فرایندهای بازانديشانه تأکید دارند:

✍ در اتحادیه باسکی إلا، بازانديشی و آزمون‌گری مستمر در قلب راهبرد نوسازی آن جای دارد (امیلین و همکاران، ۲۰۲۴). این اتحادیه اصول بازانديشی را در ارزیابی همه سیاست‌ها و عملکردهایش نهادینه کرده است.

✍ در مورد شبکه نمایندگان اجتماعی در کپیک، «دوفور پوریه و دُرتون» (۲۰۲۴) نشان می‌دهند که توسعه شبکه همیاری متقابل طی نسل‌های مختلف فعالان اتحادیه‌ای، دوره‌های گوناگونی از آزمون‌گری را پشت سر گذاشته و پیوسته از آن درس گرفته است.

نمونه‌های مربوط به کارگران پیک در بلژیک (فنداله، ۲۰۲۴) و کانادا (گبرت، ۲۰۲۴) و همچنین رانندگان مستقل در استرالیا (پیتز و بوتروس، ۲۰۲۴) نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها می‌توانند از الگوهای آشنای کنشگری استفاده کنند، اما آن‌ها را در قالب‌های تازه به کار گیرند. برای مثال:

✍ اتحادیه پست کانادا با استفاده از تجربه سازمان‌دهی کارگران پستی روستایی، موفق به سامان‌دهی پیک‌های شهری شد.

✍ اتحادیه حمل‌ونقل استرالیا از قوانین قدیمی تنظیم مزد و شرایط کار استفاده کرد تا گروه‌های جدیدی از کارگران پلتفرمی (مانند رانندگان آمازون) را تحت پوشش حمایت قانونی قرار دهد.

این رویکرد، مدلی تازه برای وضع مقررات در اقتصاد پلتفرمی ارائه داد که قابلیت تعمیم به سایر بخش‌ها را نیز دارد. به گفته «فنداله» (۴۲۰۲)، صنعت تحویل غذا از طریق اپلیکیشن نه تنها بخش نمادین اقتصاد پلتفرمی است، بلکه می‌تواند به فضایی برای یادگیری اتحادیه‌ها جهت تدوین راهبردهای سازمان‌دهی در سایر صنایع با مدیریت الگوریتمی یا مشاغل غیراستاندارد تبدیل شود.

در نتیجه، آزمون‌گری مستلزم سازگار کردن یا دگرگون ساختن راهبردهای گذشته و گشودن فضا برای نوآوری‌های تازه است. اتحادیه‌ها باید پیوسته تجربه‌های گذشته خود را بازانديشی کنند، از آن‌ها بیاموزند و ساختارهای تازه‌ای برای پاسخ‌گویی خلاقانه به چالش‌ها پدید آورند حتی اگر این به معنای بازتعریف بنیادین مفهوم «ماهیت اتحادیه» باشد.



۱۳. نتیجه‌گیری

این ۱۲ درس برای برانگیختن گفت‌وگو درباره ابعاد گوناگون آزمون‌گری سازمانی و نهادی در نوسازی اتحادیه‌ها ارائه شده‌اند. این عرصه، عرصه‌ای غنی و پویاست زیرا ریشه در جست‌وجوی عدالت اجتماعی و دموکراسی در محیط‌های کاری سراسر جهان دارد و بر تخیل و خلاقیت کسانی استوار است که این اهداف را از سوی کارگران پیگیری می‌کنند.

تمامی این مطالعات نشان می‌دهند که اتحادیه‌های کارگری در سراسر جهان با تحولات بی‌سابقه‌ای روبه‌رو هستند. با وجود این منابع چندگانه بی‌ثباتی که استراتژی‌ها و روش‌های سنتی را تضعیف کرده‌اند، برخی اتحادیه‌ها خطر کرده و با آزمودن راه‌های نوین و بازآفرینی خود کوشیده‌اند وضعیت کارگرانی را که نمایندگی می‌کنند بهبود بخشند.

این دوازده درس را می‌توان در سه محور اصلی خلاصه کرد:

۱. توسعه و به‌کارگیری توانمندی‌های راهبردی

(درس‌های ۱ تا ۴)

درس‌های نخست اهمیت پرورش و استفاده از ظرفیت‌های راهبردی را برجسته می‌کنند. قابلیت‌هایی که اتحادیه‌ها و فعالان کارگری باید برای تعیین اهداف الهام‌بخش و مشروع از دید اعضا و کارگران بالقوه در خود تقویت کنند. مطالعات نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها می‌توانند و باید چابک‌تر و فرصت‌طلب‌تر عمل کنند. هیچ نسخه جادویی وجود ندارد، اما حساسیت نسبت به زمینه محلی و توانایی درک و بهره‌گیری از فرصت‌های تازه ضروری است. اتحادیه باید بتواند اهداف راهبردی خود را به دغدغه‌های روزمره اعضا پیوند بزند تا آنان احساس تعلق داشته‌باشند و مشارکت فعال‌تری در تحقق اهداف از خود نشان دهند.



۲. گسترش و تنوع‌بخشی به حوزه‌های کنش و روش‌های عمل

(درس‌های ۵ تا ۹)

نمونه‌های بررسی شده نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید روش‌ها و سطوح کنش را متنوع‌تر کنند، فضاها و عرصه‌های تازه‌ای برای عمل بیافرینند و ائتلاف‌های گوناگونی تشکیل دهند. در این مسیر، تقویت شبکه‌های همبستگی و همکاری با سایر نقش‌آفرینان اهمیت دارد تا بتوان مطالبات اعضا را علنی‌تر، مشروع‌تر و مؤثرتر در عرصه عمومی مطرح کرد.

۳. شروط موفقیت در آزمون‌گری: میانجی‌گری، تجمیع و یادگیری

(درس‌های ۱۰ تا ۱۲)

نوآوری‌ها گاه با سنت‌های قدیمی همسو هستند و گاه آن‌ها را به چالش می‌کشند. در حالت دوم، مدیریت تعارض پیش‌شرط اصلی موفقیت است. نمونه‌های مورد بررسی نشان می‌دهند که خلاقیت و نوآوری هم در درون و هم میان اتحادیه‌ها، از طریق تجمیع راهبردی تجربه‌ها و گسترش آن‌ها در سطوح بالاتر حیاتی است. افزون بر این، آموختن از اشتباهات و دستاوردها بخش جدایی‌ناپذیر آزمون‌گری است. زیرا آزمون‌گری در اصل فرایند یادگیری و بازاندیشی برای تعریف و بازتعریف مداوم راهبردهای نوسازی است.

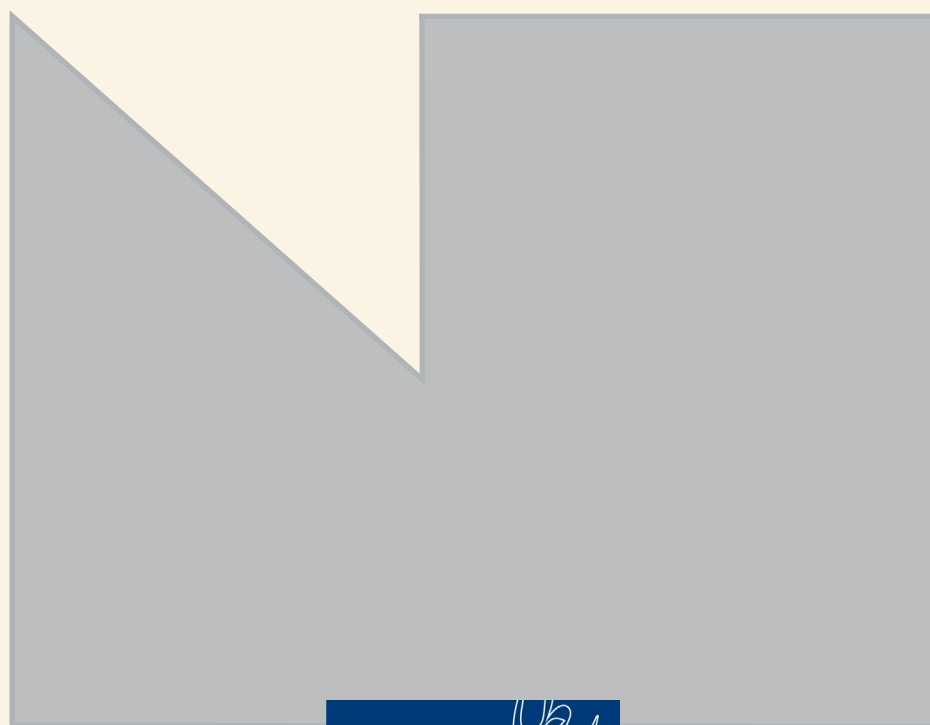
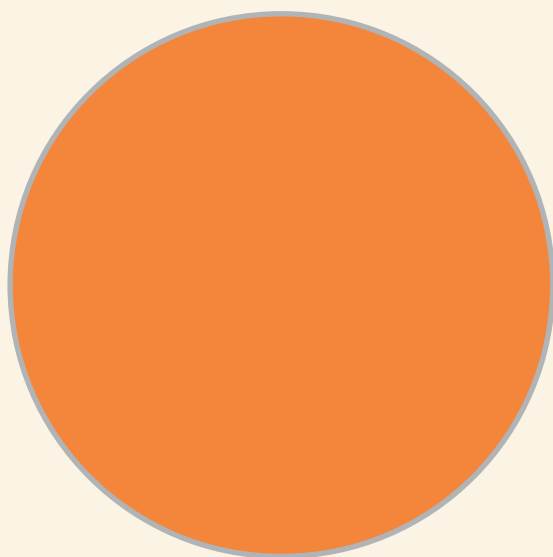
همان‌گونه که در ۱۸ مورد بررسی شده در این مجموعه مشاهده می‌شود، آزمون‌گری اتحادیه‌ها در سراسر جهان واقع و عینی است، نه صرفاً نظری یا گفتمانی. این درس‌ها نشان می‌دهند که موفقیت در نوآوری اتحادیه‌ای، برای آن دسته از فعالان و رهبران اتحادیه امکان‌پذیر است که آمادگی دارند خطر کنند، ظرفیت‌های راهبردی خود را پرورش دهند، دامنه عمل خویش را گسترش دهند و در سطوح گوناگون دست به کنشگری و اقدام بزنند.

آزمون‌گری در نوسازی اتحادیه‌ها:

چالش‌ها، نمونه‌ها، و درس‌ها

ترجمه و تلخیص: داوطلب

WWW.DAVTALAB.ORG



پاییز ۱۴۰۴