

نظریه‌ی کیم مودی

در باب استراتژی

اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی



کیم مودی، مایکل اسکایوونی

یوسف آبخون، امید زارعیان، فریده ثابتی، نسرین ابراهیمی، حسن آزاد

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

اتحادیه جنبش اجتماعی

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

یوسف آبخون، امید زارعیان، فریده ثابتی، نسرین ابراهیمی، حسن آزاد

تابستان 1397

نشر بیدار

آدرس:

IranischBibliothek  
Vordereschöneworth 17a  
D-30167 Hannover  
Tel.0511-714544

فهرست

- 5.....به سوی یک اتحادیه جنبش اجتماعی بین‌المللی.....
- 47.....اتحادیه‌ها، اعتصاب‌ها و آگاهی طبقاتی کنونی.....
- 81.....طبقه کارگر آمریکا در موقعیت دشوار و مرحله تغییر.....
- 127.....کارگران مهاجر و تشکل‌های اجتماعی/کارگری در ایالات متحده.....
- 165.....نظریه کیم مودی در باب اتحادیه جنبش اجتماعی.....

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

پیشکش به یوسف آبخون

که نخستین بار با برگردان مقالات کیم مودی  
استراتژی اتحادیه جنبش اجتماعی را به فعالان  
کارگران ایران معرفی کرد.

**به سوی یک اتحادیه جنبش اجتماعی بین‌المللی\***

کیم مودی

یوسف آبخون

در اواخر دهه‌ی 1990، ساختار سرمایه‌داری جهانی جلوه‌گر شد. سرمایه‌داری دیگر جهانی شده بود، ولی اقتصاد جهانی حاصل از آن به درجه‌ی بالائی ناهماهنگ و تجزیه شده بود. در پیوند با درآمد اکثریت مردمان جهان، شکاف قدیمی شمال و جنوب گسترده‌تر شد. جنوب در نقش ارائه‌کننده نیروی کار ارزان متوقف ماند برای شرکت‌هایی که پایگاه‌شان در شمال قرار داشت. سیستم تولید تحت حاکمیت شرکت‌ها، اساساً با تولید برای بازارهای شمال، مرز شمال- جنوب را درنوردیدند. خود شمال به مناطق سه‌گانه‌ی بزرگ اقتصادی تقسیم شد، که به‌نوبه‌ی خود از تقسیم شمال- جنوب فراتر رفتند. این شرکت‌های فراملیتی (TNC) بودند که در درون و بیرون هر یک از این مناطق سه‌گانه، با پای آزاد در این جهان تقسیم شده، سیر می‌کردند. نهادها و توافقی‌های چندجانبه‌ای که گفته می‌شد برای تنظیم این روند تدارک دیده شده‌اند، برای آن بود که حکومت‌ها را به خط کرده و نیروهای گریز از مرکز بازار را تشویق کنند. این ساختارها و نیروها به‌طور هم‌زمان، از مسابقه‌ای واقعی برای به‌گِل نشانیدن کارگران جهان در عرصه اقتصادی و اجتماعی حمایت می‌کردند.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

با این حال، با فرارسیدن قرن بیست و یکم، شورش علیه جهانی کردن سرمایه‌دارانه، ساختارها و پی‌آمدهای آن آغاز شد.<sup>(1)</sup> این شورش به درجات گوناگون در قلمرو اقتصادی هر دو بخش شمال و جنوب، و درون هریک از نواحی بزرگ سه‌گانه، پا گرفت. هر قدر که شرایط تحمل‌ناپذیرتر می‌شد، در سطح محیط‌های کار رویارویی با اثرات پایه‌ای این روند جهانی شدن، بیش‌تر می‌شد. هدف شورش‌ها، مقابله با برنامه نفولیبیرالی محافظه‌کاران در سطح ملی و هرچند غیرمستقیم، رژیم‌های چندجانبه و شکننده سرمایه در سطح بین‌المللی بود. در برخی مناطق، نیروی انفجاری این شورش‌ها، دوست و دشمن آن‌ها را به یک اندازه شگفت‌زده کرد. در قلب این شورش، طبقه کارگر و سازمان پایه‌ای آن، اتحادیه‌های کارگری، قرار داشتند.

این طبقه اما در میانه‌ی راه تغییرات خود بود: ترکیب آن در بیش‌تر مناطق با ورود زنان و مهاجران که نسبت بیش‌تری از نیروی کار را تشکیل می‌دادند، در حال دگرگونی بودند. و سازمان‌های آن در همه جا - در برخی هنوز در سرایشی کاهش و در بعضی در حال رشد- با تغییر مواجه بودند. این شورش گرچه در بستر خود بین‌المللی بود، اما غالباً در حوزه‌های ملی صورت می‌گرفت. نیاز به ایجاد اتحاد عمل فراسوی مرزهای نژادی، قومی، و جنسی درون مرزهای ملی بیش از همیشه آشکار شد؛ اما مشکلات موجود هنوز مانع تحقق آن بودند.

احتمال شورش، به دلیل انفعال رهبران رسمی آن، ناچیز می‌نمود. برزیلی‌ها، افریقای جنوبی‌ها، آرژانتینی‌ها، ونزوئلایی‌ها، کلمبیایی‌ها، اکوادوری‌ها و کره جنوبی‌ها احتمال داشت که بخواهند با سرمایه جهانی و یا نمایندگان محلی آن به مبارزه برخیزند، ولی با گرایش "مشارکت اجتماعی" در اروپا، اتحادیه‌گرایی بنگاهی در ژاپن، و اتحادیه‌های حرفه‌ای امریکای شمالی چه می‌توان کرد؟ شاید بشود حرکت از حالت فلج تا مقاومت

## اتحادیه جنبش اجتماعی

را با ویژگی‌های هر کدام از ملت‌ها توضیح داد. ولی عاملی در زیر این ویژگی‌ها وجود داشت که نیروی کار را در بسیاری مناطق به رویارویی می‌کشاند.

اما توضیح تغییرهایی که در چنین زمانی کوتاه در بسیاری از کشورها رخ داده بود به ویژه در پیوند با ملت‌های پیشرفته صنعتی دشوارتر است. بسیاری از رهبران رده بالای اتحادیه‌ای، به جز موارد استثنائی قابل ملاحظه، به "رنالیسم" جدیدی روی آوردند، که گویا عبارت بود از تثبیت اشتغال با توجه به ملاحظات رقابت‌های حرفه‌ای، که از مسیر همکاری با مدیریت و مشارکت با سرمایه‌های محلی و ملی می‌گذرد. بیزنس و یک نسل جدیدی از رهبران اروپائی را کشف کرد که می‌خواهند "نیاز به کاهش در دستمزدها و مزایا" را مطرح کنند. نیکول نوتات از CFDT فرانسه، جان مونک از TUC بریتانیا و هوبرتوس شمولتز از آلمان IG (اتحادیه کارگران مواد شیمیائی) و سرجیو کوفه راتی از CGIL سابقاً کمونیست ایتالیا و آنتونیو گوته‌رز از اسپانیا که او هم کمونیست سابق از کمیسیون اوبراس است.<sup>(2)</sup> آنچه نقطه اشتراک میان آن‌ها است همان خواست "انعطاف‌پذیری" در محیط کار و بازار کار است. به این لیست از افراد فرومایه اسامی برجسته‌ی بی‌شمار دیگری را نیز می‌توان افزود.

در امریکای شمالی اوضاع چندان متفاوت نیست. استیو یوکیچ، رئیس جدید کارگران متحد اتومبیل‌سازی، می‌تواند تعداد زیادی از اعتصاب‌های محلی در برابر جنرال موتورز را نام ببرد، ولی باز هم در مذاکرات قراردادهای ملی 1996 انعطاف‌پذیری را مجاز می‌شمارد. رئیس جدید AFL-CIO می‌تواند از رزمندگی بیش‌تر برای سازماندهی حرف بزند ولی در مقابل، سران سرمایه را به مشارکت فرا می‌خواند. در کانادا، رهبران کم‌تحرک بخش کاندائی اتحادیه‌های بین‌المللی تحت حاکمیت امریکا، در پشت صحنه از مقاومت سخن می‌گویند، ولی در نهایت ناگزیر به همراهی می‌شوند.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

حتی در میان برخی از رهبران کارگری جدید در کشورهای جهان سوم نیز صدای میانه‌روی و "مشارکت" را می‌توان شنید. با این حال اعتصاب‌ها ادامه دارند.

دلیل این امر، تا حدی در همان سرشت اتحادیه‌ها نهفته است. آن‌ها سازمان‌های دوگانه (مبهم) اند. از یک طرف، برای این گرفته‌اند که از نیروی کار در برابر سرمایه دفاع کنند. از طرف دیگر، در سطوح بالا، تلاش می‌کنند تا خطوط دفاعی را از طریق روابط چانه‌زنی درازمدت حفظ کنند که شکلی ابتدایی از همکاری اجتماعی است. از این جا تا "مشارکت" ایدئولوژیک و حتی نهادی بیش‌تر، مابین بوروکراسی کارگری و بوروکراسی سرمایه فاصله زیادی نیست. اما بعد، بادهای رقابت و تغییرات اقتصادی فرا رسده و خانه کاغذی فرو می‌ریزد.

درچنین شرائطی، حفظ خطوط دفاعی از طریق روابط چانه‌زنی، دیگر امکان‌پذیر نیست. به وسیله همین رهبران فراخوان برای مبارزه، و گاه درگیری در مبارزه، صادر می‌شود. این فراخوان‌ها هم به‌طور نمونه‌وار تحت عنوان روابط با ثبات قدیمی انجام می‌شود. برای رهبران بالا، تضادی در این رابطه وجود ندارد. اما، با این حال، تضادی اساسی مابین نیازهای جدید سرمایه و خطوط قدیمی دفاعی اتحادیه‌ها وجود دارد. ثبات از بین رفته، اما بهشت گم شده ثبات و مذاکرات عادی، رهبران را حتی در زمان جبهه‌بندی‌شان به اقدام فرا می‌خواند. مبارزه آن‌ها را به پیش می‌راند ولی چشم‌های آنان هم چنان رو به گذشته است. این تضاد به احتمال زیاد موثر بودن اتحادیه را محدود می‌کند، ولی مانع چنین حرکاتی نمی‌شود.

در بخش وسیعی از جهان پیشرفته صنعتی بسیاری از نسل جدید رهبران بالای اتحادیه‌ها امور را در این دوره گذار به عهده گرفته‌اند. بسیاری از آن‌ها ارتقای شغلی‌شان را در دوره طولانی کم تحرکی و بازسازی‌های دهه 1980 سپری کرده‌اند. آن‌ها، ایده مشارکت آن سال‌ها را به عنوان ایده مناسبی برای عصر جهانی جدید



## اتحادیه جنبش اجتماعی

پذیرفته‌اند. این رهبران که خود را منادیان "واقع‌گرائی جدید" و "دموکراسی صنعتی" می‌پنداشتند به این ایده مصلحتی، شکل ایدئولوژیک دادند. انجام چنین کاری بدون وجود مقاومت جدی از جانب اعضای به پیش رفت که از این تحولات ناگهانی در حالت شوک به سر می‌بردند. البته فعالان کارگری به این فضای مشارکت به دیده تردید می‌نگریستند، چرا که برای آنان به معنای کار و ساعت کار بیش‌تر از یک‌سو، و از بین رفتن اشتغال مناسب از سوی دیگر بود. اما برای مدتی طولانی در این دوره، آن‌ها قادر به حرکت در آوردن توده کارگری نبودند. فعالان هم، در رابطه با این که چه باید بکنند، در میان خودشان اختلاف داشتند.

اما فشار ریاضت اقتصادی نئولیبرالی و تولید لاغر و رقابت بین‌المللی بر روی بخش‌های بیش‌تری از کارگران از ملت‌های مختلف اثر می‌گذاشت. اعتصاب‌های توده‌ای 1997-1994 از هیچ به وجود نیامدند. در بیش‌تر کشورهایی که این اعتصاب‌ها به وقوع پیوستند به دلیل پیش‌زمینه‌هایی بود که در برخی از محیط‌های کار وجود داشت. اعتصاب در بخش‌های خدماتی فرانسه مثل ایرفرانس و یا تله‌کوم و خطوط راه‌آهن ملی و حمل و نقل پاریس از سال 1993 و یا 1994 شروع شد. در حقیقت آن‌ها حتی زودتر در میان کارگران راه‌آهن و یا پرستاران، و توسط سازمان‌های هماهنگ‌کننده توده‌ای کارگران در سال 1987 آغاز شده بودند. در اسپانیا ما شاهد اعتصاب‌های جدی در صنایع مهم و حتی زودتر از اعتصاب‌های توده‌ای سال 1994 بودیم. در ایتالیا، این اعتصاب‌ها توسط رهبران غیررسمی "کوباس" در میان کارگران بخش عمومی سازمان‌دهی شدند. در ایالات متحده، این مبارزات هم در بخش عمومی و خصوصی به سال‌های اولیه دهه 1990 بر می‌گردد.<sup>(3)</sup>

زمانی که رهبران جدید امور را به دست گرفتند، روحیه فعالان و پایه‌های کارگری در حال تغییر بود- و یا بین ترس و حرکت در نوسان بود. در حالی که ترس از دست

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

دادن شغل در میان فعالان و پایه‌های کارگری به عنوان نیروی بازدارنده عمل می‌کرد، اما دیگر وعده‌های مدیریت نیروی انسانی در باره درک اهمیت کار تیمی و یا فرصت‌های برابر و یا هر چیز دیگری درباره راه‌کارهای شناخته شده جدید را، به دشواری می‌پذیرفتند. در بیش‌تر موارد، محیط کار جدید، چه در بخش عمومی و خصوصی، به معنی بدتر شدن شرایط کار بود و نه بهتر شدن آن. از بین رفتن اشتغال ادامه پیدا کرد از طریق صرفه‌جویی در اشتغال نیروی کار یا بازسازی صنعتی. و شبکه‌ی تامین اجتماعی ملی هم تضعیف و یا حتی از میان می‌رفت- با تهدید اشتغال عمومی از یک طرف و تشدید نابرابری‌های زندگی در میان بخش‌های هرچه بیش‌تری از کارگران از طرف دیگر.

## اشکال جدید فعالیت

بازگشت به حرکت در دهه‌ی 1990 از بسیاری از جهات با برآمدهای کارگری 1975-1967 متفاوت بود. هرچند که برآمد جدید در سطح حرکت‌های دهه 1960 نبود و حتی خیزشی کوچک نیز به شمار نمی‌آمد، بلکه بیش‌تر یک حالت عمومی داشت، که هم کشورهای صنعتی پیشرفته و هم کشورهای در حال صنعتی شدن جهان سوم را تحت تاثیر قرار داد. این شورش، بیش از هر زمان دیگری در گذشته، شبیه روندی که گروه‌های هر چه بیش‌تری از کارگران را به حرکت درآورد، جنبه‌ای واقعا جهانی داشت. این شورش به یکی و یا مهم‌ترین مساله استراتژیک این دوره انگشت می‌نهاد: ظرفیت همکاری مشترک مابین اتحادیه‌های قدیمی شمال، که در حال تغییر بودند، و اتحادیه‌های جنبش اجتماعی در بیشتر ملت‌های صنعتی جنوب، که مدلی را برای این دوره عرضه می‌کردند.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

این شورش، در مقایسه با برآمدهای سال‌های 1967-1975 و یا دهه‌ی 1930 و دهه‌ی 1940، از جانب کارگران بخش عمومی رهبری شد.<sup>(4)</sup> در حالی که کارگران یقه آبی ابتکارات را در دست داشتند، ولی کارگران بهداشت، معلمان، و دیگران در همه جا در این موج از اعتصاب‌های توده‌ای نقش مهمی ایفا کردند. در واقع، شاغلان زن بخش خدمات از همان آغاز، پایه‌های اعتصاب‌های توده‌ای را تشکیل می‌دادند که نقش جدید زنان در نیروی کار و اتحادیه‌ها را منعکس می‌کرد.

اعتصاب‌ها و مبارزاتی که هم در سطح ملی و هم در سطح بین‌المللی در اواسط دهه‌ی 1990 به وقوع پیوستند، منعکس‌کننده تغییراتی بودند که در نیروی کار به وجود آمده بود و تصور می‌شد که دال بر تجزیه آن‌ها باشد. گرچه در گرماگرم اقدامات توده‌ای، تفاوت‌های بین‌المللی، و گوناگونی‌های قومی و جنسی و تقسیم‌های کهنه بین به مثل اتحادیه‌های بخش‌های عمومی و خصوصی وجود داشت ولی بعد به‌عنوان نقطه قوت هم اعتصاب‌ها و طبقه کارگر ظاهر شد که تا حدودی حمایت عمومی از این جنبش را موجب شد. ممکن است اعتصاب سال 1996 کارگران Oregon کمتر از اعتصاب سراسری بخش عمومی فرانسه در سال 1995 چشم‌گیر باشد. ولی این حرکت به همان میزان، مردان و زنان کارگری از متخصصان، کارگران یدی و خدماتی از نژادهای گوناگون را بسیج کرد. به همین ترتیب، شاید اعتصاب عمومی یک روزه آنتاریو در مقایسه با مبارزات کارگران کره جنوبی و فرانسه کم رنگ‌تر به نظر برسد، ولی زنان در آن با ترکیب مشابهی نقش بیش‌تری ایفا کردند و گوناگونی‌های شغلی و نژادی، که طبیعی انگاشته می‌شدند، در آن آشکار بود. رهبران جدیدی که در این دوره تغییر، در راس اتحادیه‌ها و فدراسیون‌ها قرار گرفتند، هم از نظر ایدئولوژی و هم با استثنائاتی از نظر ترکیب قومی و جنسی، بازتاب گذشته بودند. صرف نظر از محبوبیت‌شان، آن‌ها در

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

مواردی در هیئت ژنرال‌های مردد، ناگزیر به تامل در مبارزاتی بودند که آن را انتخاب نکرده بودند.

در حالی که بحث‌ها بیش‌تر می‌شد و در بری مناطق جنبش مبارزاتی شکل می‌گرفتند، ولی توان رهبران بالا در انطباق با شرایط، به مساله بزرگی در ساختار اکثر اتحادیه‌ها کارگری تبدیل می‌شد. مساله دموکراسی و حساب‌رسی از رهبران، که خود نقص بزرگی بود، در شرایط جدید به نقطه ضعف جدی اتحادیه‌ها در پیشبرد مبارزات تبدیل شد. از این نظر، اگر قرار بود که اتحادیه‌ها نقش موثری را ایفا کنند، باید مساله دموکراسی اتحادیه‌ای در دستور مبارزه برای تغییرات قرار می‌گرفت.

## اهمیت فعالیت بین‌المللی

در هیچ جایی نیاز به تغییرات سیاسی به اندازه عرصه بین‌المللی به چشم نمی‌خورد. رهبران بالادست که در دهه‌ی 1990 امور را در دست گرفتند، به هر حال در مقایسه با پیشینیان‌شان از آگاهی بیش‌تری نسبت به جنبه‌های بین‌المللی قراردادهای کار برخوردار بودند. در حقیقت، رقابت جهانی به‌طور مداوم شرایط را برای مساله امتیازدهی و تجدیدنظر مهیا کرد. همان‌گونه که دان جیلان نشان داده، اگرچه این رهبران از نظر ذهنی مدعی بودند که انترناسیونالیست‌اند، ولی در رابطه با اتحادیه‌ها و فدراسیون‌هایی که بر آن‌ها فرمان می‌راندند نگرشی ملی و ملی‌گرایانه داشتند.<sup>(5)</sup> در لیبر نوت آمده که یک فعال کارگری از آلمان پس از خواندن کتاب جان سوئینی، رییس AFL-CIO "امریکا نیازمند خیزش است"<sup>(6)</sup> گفته بود من از نگرش افراطی ملی‌گرایانه جان سوئینی یکه خوردم. اما، در واقع در مورد رهبران اکثر فدراسیون‌های ملی کارگری، چیزهای مشابه بیش‌تری می‌توان گفت. در حقیقت، این دقیقاً همان معنی پذیرش مساله رقابت کثوپراتیستی است که از رهگذر آن تلاش می‌شود تا

## اتحادیه جنبش اجتماعی

"امنیت شغلی" جان‌بدارانه در سطح ملی را از طریق حمایت از کارفرمایانی از همان کشور که در سطح جهانی فعالاند، تامین کنند.

بنابراین، با این که امکان دارد که در محافل کارگری محدودیت‌ها و ضربه‌پذیری‌های زنجیره تولید بین‌المللی به قدر کافی روشن شده باشد، ولی در عمل اتحادیه‌های معدودی در این راستا حرکت کردند. در این مورد استثنائاتی وجود دارد، مثل طرح

جدید EU برای ایجاد شبکه‌ی چندطرفه در روابط کارگری و یا صنفی، FLOC'S اتحاد با SNTOAC، کمیسیون‌های Obreras، تلاش برای ایجاد وحدت با اتحادیه‌های مرتبط در افریقای شمالی، یا CAW-Teamster-TGWU اتحاد با ایر کانادا، یا همکاری بین کارگران اتومبیل‌سازی کانادا و اتحادیه‌های کارگری در مکزیک. اما با این که رهبران اتحادیه‌ای در سراسر جهان صنعتی در ارسال پیام‌های همبستگی و یا حتی نمایندگانی به کره‌ی جنوبی و افریقای جنوبی، و یا حضور در جلسات توافقات و یا گردهمانی‌ها در انترناسیونالیسم رسمی سرعت عمل به خرج دادند، اما کار دشوارتر را که ایجاد شبکه‌ها و اتحادیه‌های کارگری فرامرزی بود در الویت قرار ندادند. به این ترتیب، دبیرخانه بین‌المللی اتحادیه گرچه می‌توانستند نقش بیش‌تری ایفا کنند، ولی به وسیله‌ی ملی‌گرائی شعباتی محدود شدند که می‌خواستند بر آن‌ها حاکم شوند.

مساله به این سادگی نیست که رهبران کنونی در سطح بین‌المللی به قدر کافی از خود مایه نگذاشتند. اکثر مبارزات ضرورتاً، در برابر ساختارها و پی‌آمدهای جهانی‌سازی در زمینه ملی، و به هر حال در جایی صورت می‌گیرند که کارگران کار، زندگی و مبارز می‌کنند. این، هم چنین درس دور اول اعتصاب‌های توده‌ای و حتی مبارزات محلی در برابر رژیم سرمایه جهانی است. در این دوره اساسی‌ترین ویژگی یک انترناسیونالیسم موثر، توانائی طبقه کارگر برای رویارویی با تمام مسائل سرمایه در حال گذار و سیاست‌مداران آن در "حیات خلوت" خودشان است. زیرا که، این مساله نهایتاً در

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

سطح ملی به پیش می‌رود. در مبارزات موردی، توجه به روابط روزانه‌ی بورکراسی کارگری با بورکراسی شرکت‌ها و آغوش باز دشمن به روی آن‌ها، حائز اهمیت است. ایدئولوژی مشارکتی که بسیاری از رهبران اتحادیه‌ها به آن آلوده هستند، که در رسانه‌ها و برنامه‌های آموزشی و موضع رسمی فدراسیون‌ها و اتحادیه‌ها نیز نهادی شده، مانعی در اقدام‌های روشن کارگری است.

به هر حال، رهبری غالباً کم تحرک نیز درگیر مبارزه علیه سرمایه و دولت می‌شود. سطح جدید از مبارزه چنین توان دگرگون‌کنندای را در خود دارد. مردم و آگاهی‌شان در فرآیند مبارزه است که تغییر می‌کند. توده‌های غیرفعال و ترسان، چه در تظاهرات خیابانی و چه در مبارزه محدود در محیط کار به قهرمانان خیابان تبدیل می‌شوند. به موازات ورود نیروهای جدید به مبارزه، امکانات این که چه می‌توان کرد، تغییر می‌کند. قدرت طبقه، که برای مدت طولانی پنهان نگه داشته و انکار می‌شد، حالا آشکار شده است. گروه‌های تا دیروز رقیب قومی و جنسی، حالا متحد هم‌دیگر شده‌اند. حالا فعالانی که مبارزه را تبلیغ می‌کردند، زمینه پیدا کرده و برای مدتی، محافظه‌کاران در اتحادیه به انزوا افتاده‌اند.

پیش‌گویی این که آیا ما وارد دوره‌ای از تشدید مبارزه طبقاتی خواهیم شد و یا تحركات سال‌های اخیر به سرعتی که پدیدار شده‌اند زایل خواهند شد، ممکن نیست. گرچه، فشارهای اقتصادی و سیاسی که این جنبش‌ها و اعتصاب‌ها را موجب شده‌اند از بین نخواهند رفت. نه نقش بازار و نه تولید لاغر، بحران سودآوری را تخفیف نداده است. درحقیقت، امروزه طوفان‌های رقابت بین‌المللی مخرب‌تر شده‌اند. اگر تاریخ راهنمائی باشد، می‌توان گفت که دوره‌ی کنونی رویارویی‌های جدید طبقاتی به احتمال بسیار برای چند سال و شاید یک دهه ادامه خواهند داشت. و دورانی که اینک آغاز شده است، از دوره‌هایی است که در آن امکان تغییرهایی را در سازمان‌های طبقه

## اتحادیه جنبش اجتماعی

کارگر به وجود می‌آورد؛ و این، هم چنین نشانه‌ای است از تغییراتی که در حوزه‌ی سیاسی امکان‌پذیر است.

در چنین دوره‌ای است که طبقه کارگر به امکان تحولات اجتماعی و یا حتی انقلاب نظر می‌افکند. در چنین فضایی از روحيات توده‌ای و مبارزه است که پاسخ‌هایی به این پرسش که "چه بدیلی ممکن است؟" با روشنی در برابر سرمایه‌داری بازار آزاد مارگارت تاچر شکل می‌گیرند. در چنین دوره‌هایی است که تحولات و خواسته‌هایی در سازمان‌های طبقه کارگر به پیش کشیده می‌شوند: خواست 8 ساعت کار روزانه در دهه‌ی 1880؛ رهبران عملی و سازمان‌های محیط کار 21-1914؛ اتحادیه‌گرایی صنعتی در دهه 1930؛ 44 ساعت کار در هفته در دهه 1930. این ایده‌ها بود که میلیون‌ها نفر را در سراسر جهان در دوره‌های گذشته به حرکت درآورد و به جنبش‌های اعتصابی، مبارزات سیاسی، و به تکوین سازمان‌های جدیدی در آن زمان انجامید.

اتحادیه‌گرایی جنبش‌های اجتماعی، طرحی مناسب برای این دوره از جهانی‌سازی است. آن‌ها در افریقای جنوبی، برزیل، کره جنوبی و مناطق دیگری از بخش پیشرفته‌تر صنعتی جهان سوم متولد شده‌اند. در شمال صنعتی ایده‌های جدیدی توسط گروه‌های اپوزیسیون درون اتحادیه‌ها، شبکه‌های فراملی فعالان اتحادیه‌ای، کمیته‌ها و شبکه‌های بین‌المللی همبستگی، شبکه‌های رسمی و غیررسمی فراملی، و TIE که شبکه‌ی بی‌همتای جهانی بر پایه‌ی کارخانه‌ای توده‌ای است. این نیروها کوچک و در مواردی حاشیه‌ای هستند، ولی صدای روشنی دارند و با ایده‌هایی که شایسته‌ی دوره‌ی جهانی‌سازی سرمایه‌داری است.

### دموکراسی اتحادیه‌ای و اتحادیه جنبش اجتماعی

اتحادیه جنبش اجتماعی ربطی به ساختار و نظام حقوقی ندارد، نظیر آن‌چه در اتحادیه صنعتی و صنفی مطرح بود. همان‌گونه که سام گیندین در تاریخ کارگران اتومبیل‌سازی کانادا نوشته است، مسئله در رابطه با "جهت‌گیری" است. او می‌نویسد:

«این به معنی تبدیل اتحادیه‌ها به وسیله‌ای است که کارگران بتوانند از طریق آن نه تنها خواست‌های صنفی‌شان را بیان کنند، بلکه هم چنین بتوانند فعالانه مبارزه برای هر چیزی که بر زندگی کارگران در محلات و یا کشورشان اثر می‌گذارد را هدایت کنند. اتحادیه جنبشی شامل شکل تنظیم درخواست‌ها، چشم‌انداز فعالیت‌های اتحادیه‌ای، برخورد به مساله تحولات و بالاتر از همه آمادگی فداکاری برای جنبشی است که امکان شکست‌هایی در آن وجود دارد، ولی نمی‌توان آن را نابود کرد».<sup>(7)</sup>

این مساله صرفاً گرم کردن بازار "اتحادیه‌ی سیاسی" نیست - که در اروپا و امریکای لاتین عمومیت دارد- و اتحادیه‌ها در آن از این یا آن حزب سیاسی در چپ حمایت می‌کنند. و همین‌طور نه مثل "ائتلاف‌های لیبرالی و سوسیال دموکراتیک که اتحادیه‌ها و جنبش‌های اجتماعی در آن‌ها به عنوان عناصر ائتلاف‌های انتخاباتی نگریسته می‌شوند. در هر دوی این نمونه‌ها به نقش نیروی کار سازمان‌یافته، اتحادیه‌ها و اعضایش اساساً به عنوان ارتش منفعل مراسم انتخاباتی برخورد می‌شود.

در اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی نه اتحادیه و نه اعضای آن به هیچ روی منفعل نیستند. اتحادیه هم در خیابان و هم در سیاست نقش فعالی ایفا می‌کند. آن‌ها با جنبش‌های اجتماعی دیگر متحد می‌شوند، و به آن‌ها محتوی و دیدگاه طبقاتی می‌بخشند که آن‌ها را بیش از آن‌چه معمولاً در ائتلاف‌های موقتی و انتخاباتی وجود دارد به هم متصل می‌کند. محتوی، صرفاً به خواست‌های جنبش محدود نیست، بلکه به فعال کردن توده‌های اتحادیه‌ای به عنوان رهبران مسئولی مربوط است که در اکثر موارد،



## اتحادیه جنبش اجتماعی

بیشترین نیرو و نفوذ اقتصادی و اجتماعی را در جامعه سرمایه‌داری دارند. اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بر جهت‌گیری‌های فعال استراتژیک استوار است و می‌خواهد با تکیه بر قدرت کارگرانی که تحت بیشترین سرکوب و استثمار قرار دارند، یعنی کارگران سازمان‌یافته به‌طور کلی، بخش‌هایی از آن کارگرانی که کم‌تر قادر به تجهیز خود هستند، یعنی کارگران فقیر، بیکار و موقت، و سازمان‌های همجوار، را سازمان بدهند.

بحث‌های کنونی در جنبش کارگری امریکا حول رویارو قرار دادن "مدل سرویس‌دهی" اتحادیه‌های چانه‌زنی قدیم در برابر مدل معطوف به "تجهیز و سازماندهی" جدید است. گرچه مدل اخیر به هر حال نسبت به مدل منفعل قدیمی گامی به جلو محسوب می‌شود، ولی در این جا بحث دست‌کم از دو سو محدود می‌شود: اولاً آن‌ها مساله سلسله مراتب اتحادیه، فقدان کنترل اعضا و حساب‌رسی از رهبری را خارج از بحث می‌گذارند. و این هم غالباً عمدی است چرا که این بحث‌ها بیش‌تر در میان همان کسانی از متخصصان و کادرهای اداری سازمانی جاری است که از جانب همان سلسله مراتب انتخاب شده‌اند.<sup>(8)</sup>

گرچه همان‌گونه که یکی از سازمان‌گران اتحادیه‌ای مایکل ایزنشر گفته است مساله دموکراسی، مستقیماً به توانایی موثر اتحادیه برای اقدام و تجهیز مربوط است. در مورد مشابه دیگری رهبر KTUC مساله دموکراسی را به هم‌بستگی و تجهیز مربوط کرده و می‌نویسد:

«دموکراسی، در رویارو قرار دادن نیروهای قدرتمند اجتماعی و اقتصادی، وسیله‌ای برای هم‌بستگی، برای برقراری حساب‌رسی و برای تعیین استراتژی‌های مناسب است - که همه آن‌ها برای پیشبرد منافع کارگران و اتحادیه‌ها حیاتی است. دموکراسی اتحادیه‌ای معادل رزمندگی و فعالیت اتحادیه‌ای نیست. اعضا را می‌توان در رابطه با حوزه‌هایی که بر آن‌ها کنترلی ندارند و یا کنترل کمی دارند، و برای موضوعاتی که

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

برای آن‌ها تعیین می‌شود تا این که آن‌ها تعیین کنند، فعال کرد. با توجه به این که اتحادیه‌ها وسیله‌ای برای اعمال قدرت کارگری اند، پاسخ‌گویی به نیازها و انتظارات کارگران به نوبه‌ی خود با کنترلی امکان‌پذیر است که اعضا می‌توانند بر اهداف سیاسی، استراتژی چانه‌زنی، نظارت بر منابع، حساب‌رسی از کارمندان و کارکنان و تعداد بی‌شماری از سایر جنبه‌های وظائف سازمانی داشته باشند.

ثانیا، تقلیل بحث به سطح تقابل میان دو مدل "سرویس‌دهی" و "سازمان‌دهی"، محدود کردن بحث به اتحادیه به مثابه نهادی است که رشدش از طریق سازمان‌دهی و موثر بودنش در چانه‌زنی‌های موردی و از طریق تدارک‌های موردی از بالا ممکن است. اما ایده‌ی اتحادیه جنبش اجتماعی عبارت از جنبشی کارگری است که "بنیان‌گذاران آن از مرزهای کارخانه فراتر می‌روند و درخواست‌های آن شامل تغییرهای اقتصادی و اجتماعی وسیع است."<sup>(9)</sup> همان‌گونه که تحقیقی در پیوند با جنبش کارگری در آفریقای جنوبی و برزیل نشان داده است، این جنبشی است که در آن اتحادیه‌ها اهرم‌های اقتصادی و منابع سازماندهی را تامین می‌کنند؛ در حالی که سازمان‌های جنبش‌های اجتماعی، هم‌چون جنبش‌های توده‌ای شهری در امریکای لاتین، ارتباط با کارگران کم‌تر سازمان‌یافته و بدون اشتغال رسمی را فراهم می‌کند و تعداد بیش‌تری را به میدان می‌آورد.<sup>(10)</sup>

فعال کردن اعضای اتحادیه‌ها برای دستیابی و بسیج چنین پایه‌ی وسیعی با مساله دموکراسی اتحادیه‌ای و نظارت بر رهبری آن‌ها گره خورده است. اگر قرار باشد که اعضای اتحادیه‌ها برای ایجاد چنین اتحادیه‌هایی زمان و انرژی بگذارند، لازم است که دست‌شان در شکل دادن به امور اتحادیه‌ها در هر دو مورد مسائل مربوط به چانه‌زنی و در سطح مسائل اجتماعی باز باشد. همان‌گونه که مخالفان اتحادیه‌ی حمل و نقل در نیویورک از زاویه دیگری مطرح کرد "دموکراسی قدرت است."<sup>(11)</sup>

## اتحادیه جنبش اجتماعی

در اتحادیه‌های جنبش‌های اجتماعی آن‌گونه که در کانادا و برزیل رایج است بحث آزاد در مورد مسائل مهم به‌طور منظم انجام می‌شود. واقعیت این است که در این اتحادیه‌ها هم، گرایش به بوروکراسی وجود دارد. اما اعضای اتحادیه‌ها برای مقابله با چنین گرایشی از تجربه بیش‌تری برخوردارند. حال آن‌که بحث آزاد در اتحادیه‌های صرفاً اقتصادی و بوروکراتیک امریکائی و یا در اتحادیه‌های سیاسی از بالا به پائین اروپائی مسأله‌ای جدید و قوام‌نیافته است. این بحث‌ها معمولاً با فشار پایه‌های توده‌ای اتحادیه‌ها به پیش می‌روند.<sup>(12)</sup>

اگر قرار باشد اتحادیه‌ها دوباره قدرت بگیرند، درگیر شدن اعضا در مسائل اتحادیه‌ای و اعمال کنترل آن‌ها بر رهبری، در پیوند با سازمان‌دهی و عضوگیری‌های جدید تعیین‌کننده است. تجربه نشان داده است که اعضای فعال اتحادیه‌ها در مقایسه با کارمندان حوزه عضوگیری موثرتر عمل می‌کنند. تحقیقات اخیر در ایالات متحده نشان می‌دهد که در انتخابات نمایندگی، آن هنگام که اعضای اتحادیه‌ها خود درگیر امر سازماندهی بوده‌اند، اتحادیه‌ها 73٪ آراء را به دست آوردند در مقاسه با 27٪ که نتیجه‌ی کار سازمان‌گران حرفه‌ای بوده است.<sup>(13)</sup> با انفعالی که نتیجه بوروکراسی است، احتمال کمی وجود دارد که اعضای منفعل اتحادیه‌ها وقت خود را صرف سازماندهی سایر کارگران مبذول دارند.

مبارزه برای دموکراسی اتحادیه‌ای از هیچ به وجود نمی‌آید. این مبارزه معمولاً حاصل تضادهای درون خود اتحادیه‌ها- اختلاف بر سر جهت‌گیری‌ها- است. معمولاً "ناراضی‌ها" از رده‌های پائینی و لایه‌های فعالی که برای نوعی از برنامه‌های آلترناتیو عملی که دموکراسی بیش‌تری را طلب می‌کند، این مبارزه را به پیش می‌برند. این روند نه تنها در ایالات متحده، که در آن جنبش برای "رفرم" و مبارزه رایج است، بلکه در بسیاری از اتحادیه‌های قدیمی در کشورهای صنعتی پیش‌رفته وجود دارد.

### هماهنگی چانه‌زنی جمعی و منافع طبقاتی

درخواست‌های مطرح در اتحادیه‌ها مساله کلیدی دیگری در اتحادیه‌های جنبش اجتماعی است. در بسیاری از کشورها به اتحادیه‌ها، آن‌گونه که متخصصان مطرح کرده‌اند، به‌عنوان سازمان اقلیتی ممتاز، و یا نوعی از "اشرافیت کارگری" نگریسته می‌شود. غلبه بر این مشکل صرفاً از طریق طرح درخواست‌های سیاسی وسیع از جانب اتحادیه‌ها ممکن نیست. غالب اتحادیه‌ها، حتی محافظه‌کارترین آن‌ها، حالا همین کار را انجام می‌دهند. این مساله بیش‌تر مربوط به طرح مطالباتی در پیوند با قراردادهای جمعی است که تاثیر مثبتی بر سایر بخش‌های طبقه کارگر بگذارد و هماهنگ کردن درخواست‌های اتحادیه‌ای است که نیازهای وسیع‌تر طبقاتی را تامین کند.

نمونه خوبی از آن را می‌توان در طرح درخواست‌هایی در قراردادهای کار در راستای مطالبات اجتماعی وسیع‌تر از جانب اتحادیه کارگران اتومبیل‌سازی کانادا (CAW) در سال 1996 در بسیاری از کارخانه‌های بزرگ دید. این اتحادیه برخلاف کارگران اتومبیل در آمریکا (UAW) در همان سال، CAW برنامه قرارداد کار تهاجمی را ارائه کرد که اشتغال را در صنایع و کل کشور افزایش می‌داد. زمان کار کوتاه‌تر، مقابله با اخراج‌ها، تضمین سطح اشتغال در محلی که کارخانه در آنجا قرار دارد، هسته اصلی برنامه قراردادهای جمعی را تشکیل می‌داد. معلوم است برنامه‌ای که جهت‌گیری آن در راستای حمایت و حتی افزایش امکان اشتغال در محله‌ها باشد، مورد پشتیبانی کارگران منطقه قرار خواهد گرفت.

CAW به توافقی با فورد و کرایسلر رسید ولی جنرال موتورز که می‌خواست سطح تولید اضافی‌اش را حل کند، زمین‌گیر شد. CAW در جنرال موتورز به اعتصاب 21 روزه دست زد اما نقطه تعیین‌کننده زمانی بود که جنرال موتورز قصد داشت رنگ‌ها را

## اتحادیه جنبش اجتماعی

از این کارخانه برای ادامه تولید در جای دیگری خارج کند که کارگران کارخانه را اشغال و مانع این کار شدند. CAW با اقدامات تعیین‌کننده و پیروزی‌های بعدی، به طور وسیعی مورد پشتیبانی مردم قرار گرفت. همان‌گونه که دیو رابرتسون از CAW به حضارانی از کارگران اتومبیل‌سازی امریکا توضیح داد:

«ما مشاهده کردیم که چه‌گونه جماعت محله به ما پاسخ مثبت می‌دهد. ما اشرافیت کارگری منزوی از مردم نبودیم، بلکه جنبشی اجتماعی بودیم که برای حمایت از مردم محل مبارزه می‌کردیم. و این با تعریف ما از اتحادیه در ارتباط است.»<sup>(14)</sup>

این تنها اعتصاب سیاسی توده‌ای نیست که می‌تواند تأثیرات اجتماعی وسیع برجای بگذارد. مبارزه علیه کارفرمایان در محیط کار نیز که در جهت تامین اشتغال و یا حفظ خدمات اجتماعی باشد، از اهمیت برخوردار است. اعتصاب‌های گوناگونی مثل اعتصاب در جنرال موتورز در امریکا و یا رانندگان کامیون در فرانسه در سال 1996 و یا اعتصاب یک هفته‌ای کارگران بخش عمومی ارگون همگی چونان مبارزه‌ای برای حفظ اشتغال و یا خدمات عمومی تلقی می‌شدند و طبقه کارگر در آن مناطق را مورد تأثیر قرار دادند. در برخی موارد اهداف اجتماعی می‌توانند هم درخواست‌های سیاسی و هم اقتصادی باشند. بعد از آن که ابتکار رای‌گیری برای حقوق بیماران در سال 1996 در کالیفرنیا با شکست روبرو شد، انجمن پرستاران کالیفرنیا با خواست پرستاران رزمنده‌ای که به مسائل اجتماعی حساسیت نشان می‌دادند، این خواست را در برنامه مطالبات خود در پیوند با قراردادهای وارد کرد.<sup>(15)</sup>

در کشورهایی که در آن‌ها اعتصاب سیاسی توده‌ای در چشم‌انداز نزدیک قرار ندارد، هماهنگ کردن درخواست‌های کارگران در رابطه یا قراردادهای جمعی کار با مطالبات بخش وسیع‌تری از کارگران می‌تواند اتحادیه‌ها را به مسائل اجتماعی بکشاند. این هماهنگی می‌تواند به بسیاری از مسائل حاد و بحرانی زندگی کارگران مرتبط شود.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

برای مثال هرگاه آن‌ها قادر شوند در پیوند با مساله اشتغال به پیروزی برسند می‌توانند به مسائل ایمنی و بهداشتی و بیماری‌های واگیردار در کارخانه بپردازند و به این ترتیب برخی از فشارها را در زندگی خانوادگی کاهش داده و شرایط کارشان را بهبود ببخشند. مطالباتی در پیوند با مهد کودک‌ها، پرداخت برابر (پرداخت برابر در کارهای مشابه)، حقوق مهاجران در اشتغال، اقدام‌های اثباتی (تبعیض‌های مثبت در انگلستان) در کار و ارتقای رتبه در راستای کاهش نابرابری‌های جنسی و نژادی در محل کار که می‌تواند پلی میان مسائل ملی، جنسی و نژادی برقرار کند. چنانچه اتحادیه‌ها برای اشتغال بیشتر، کاهش فشار در محیط کار و درآمد بیشتر مبارزه کنند؛ کارگران سفیدپوست و مرد ممکن است چنین درخواست‌هایی را کم‌تر تهدیدکننده بنگرند.

شورش‌ها علیه جهانی‌سازی سرمایه‌داری و تاثیرات آن غالباً در سطح محلی و حتی محل کار صورت می‌گیرند. در هر حال اعتصاب‌های توده‌ای سیاسی در برابر دولت‌های ملی و منطقه‌ای انجام می‌شوند که میانجی امور بین المللی هستند. اما حتی این اعتصاب‌ها را نیز نمی‌شود به‌طور منظم ادامه داد و تکرار کرد. به‌علاوه، قدرت و توان جنبش به توان سازماندهی آن در سطح محیط کار و صنایع بستگی دارد. در میان سایر عوامل این بدان معنی است که نمی‌توان رابطه بین سازمان قدرتمند دموکراتیک در محل کار از یک سو، و مساله سازمان‌دهی و عضوگیری از سوی دیگر را به فراموشی سپرد.

اتحادیه رانندگان پُست در ایالات متحده نمونه خوبی از رابطه بین فعال کردن توده‌های اتحادیه‌ای در عضوگیری و تعمیق دموکراسی است. برگزاری انتخابات دموکراتیک هرچه بیشتر در سال 1991، تعمیق روند اصلاحات، که شامل حذف یک سطح از بوروکراسی و باز کردن امکان کنترل دموکراتیک اتحادیه‌های محلی بود و

## اتحادیه جنبش اجتماعی

تلاش‌های موفقیت‌آمیز در تجهیز اعضا برای عضوگیری در بخش حمل و نقل اورنایت و سایر جاها به‌عنوان مدلی برای نشان دادن این که چگونه دموکراسی و تدارک برای آن با هم مرتبط اند، به کار رفته است.

### بین‌المللی کردن فعالیت اتحادیه‌ای

گفتن این که اکثر مبارزات نهایتاً در سطح محلی و منطقه‌ای صورت می‌گیرند به این معنی نیست که اقدام، سازماندهی، همکاری و ارتباطات بین‌المللی برای موفقیت اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی در اقتصاد بین‌المللی جهانی شده امروزه حیاتی نیستند. اگر قرار بر رویارویی با سرمایه جهانی باشد باید توجه به جنبه‌ی بین‌المللی، بخشی از فعالیت و برنامه رهبران، فعالان و اعضای اتحادیه‌ها باشد.

در تحلیل‌های قبلی، به محوری شدن تولید زنجیره‌ای در مقیاس بین‌المللی در تدوین یک استراتژی چندجانبه برای مقابله با برخورد شرکت‌های فراملیتی (TNC) اشاره شد. با این که تنها اقلیتی از کارگران مستقیماً از جانب TNC‌ها استخدام می‌شوند ولی این کارگران با اهمیت بالقوه‌ای که در قلب اقتصاد جهانی دارند، جایگاه بی‌همتای استراتژیکی پیدا می‌کنند. شرکت‌های فراملیتی TNC به روشنی بر بسیاری از کارفرمایان به ظاهر مستقل، حاکم هستند. آن‌ها شرایط کار را در سطح جهانی تعیین می‌کنند و سطح نابرابر دستمزدها را حفظ می‌کنند که رقابت میان کارگران را حتی در یک TNC دامن می‌زند. این شرکت‌های عظیم با ثروتی که دارند می‌توانند در برابر اعتصاب‌ها و سایر اشکال مبارزه مقاومت کنند، ولی آن‌ها هم‌چنین از نقاط ضربه‌پذیر بسیاری در زنجیره تولید فرامرزی‌شان نیز برخوردارند.

تمایل قدرتمند سیستم تولید فرامرزی، که مستقر شدن در این یا آن منطقه از مناطق سه‌گانه است، به اتحادیه‌ها در هر منطقه این امکان را می‌دهد که وظیفه برقراری

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

ارتباط، مبادله اطلاعات از شرائط و تاکتیک‌های شرکت، و تا حدی هماهنگ کردن مبارزه با هدف‌ها و درخواست‌های ویژه بر پایه محل خود را انجام دهند. گرایش مشابه دیگری در بسیاری از صنایع برای آن که از نظر جغرافیائی در مناطق ملی خود تمرکز پیدا کنند می‌تواند برخی از مشکلات سازمان‌دهی و هماهنگی مبارزات را کم کند که ممکن است در سیستم واقعا جهانی تولید وجود داشته باشد. تعیین نقشه روند تولید و مالکیت و نقاط ضعف آن امروزه به علم شناخته شده‌ای تبدیل شده است.

اگر اتحادیه‌ها برای تجهیز اعضای‌شان در مبارزه، بوروکراتیک عمل کنند، و یا رهبران از حیث فکری با دیدهای ملی‌گرایانه مشارکت کنند، طرح نقشه‌های انتزاعی برای فلج کردن تولید بین‌المللی به جایی نخواهد رسید. دفتر تجارت بین‌المللی که به‌طور منطقی فورومی برای هماهنگی بین‌المللی است، بیش‌تر جایی برای رهبران اتحادیه‌ای با افکار مشارکتی از امریکا، ژاپن و آلمان و بریتانیا خواهد بود. این باید روشن شده باشد که مشکلات واقعی و تضاد منافع گروه‌های کارگری از کشورهای مختلف به اندازه کافی هراس‌آور شده است. رهبران اتحادیه‌های کارگری که به‌طرز ایدئولوژیک و نهادی خود را وقف حل مساله "رقابت" برای شرکت‌های فراملیتی براساس کشورهای خودشان از طریق نوعی از برنامه مشارکتی کرده‌اند، بسیار غیرمحمتمل است که تمایلی به رفع این موانع واقعی داشته باشند.

همین مساله را می‌توان در مورد اتحادهای فرامرزی منطقه‌ای گفت. اتحاد ساده بین رهبران، چیزی شبیه به اتحاد رهبران CAW, STRM, CEP در منطقه نفتا NAFTA، کافی نخواهد بود. آن‌ها در بهترین حالت، فشاری را نظیر اقدام مبارزه "کونکسیون فامیلیار" متعلق به اسپرینت اعمال خواهند کرد. و در بدترین حالت، محافظه‌کاری بوروکراسی اتحادیه‌های موجود ادامه خواهد یافت. همین مساله، سرنوشت تماس‌هائی را که در شورای کار اروپائی در جریان است و چنانچه این شورا



## اتحادیه جنبش اجتماعی

بر اساس نمایندگی محل کار قرار نگیرد، رقم خواهد زد. درست همان گونه که رهبران ملی برای انجام اقدام‌های شجاعانه به فشار از پایین نیاز دارند، رهبران اتحادیه‌های فرامرزی نیز برای تغییر رابطه از بالا به پائین به فشار از جانب توده‌های کارگری نیازمندند که غالباً با بحران در محیط کارشان روبه‌رو هستند.

اهمیت تلاش‌های رسمی نظیر آنچه در اتحادیه UE-FAT روی داد در تمایل آن‌ها به درگیر کردن رهبران و فعالان در سطح محیط کار بود. طرح UE برای گرد هم آوردن اتحادیه‌های محلی در یک اتحاد فرامرزی، یکی از تجارب رسمی اولیه در مرتبط کردن پایه‌های توده‌ای اتحادیه‌های کارگری در امریکا است. ولی تا این زمان این هنوز یک استثنا است.

شبکه غیررسمی فراملی کارگری شبیه آنچه در TIE و UAW به نام پیمان جنبش دموکراتیک کارگری محل 879 فورد سازمان داده شد، دارای اهمیت تعیین‌کننده برای ایفای نقش بیش‌تری در تجارب اتحادیه‌ای در پیوند با فعالیت‌هایی از نوع فرامرزی است. نقش آن‌ها در گذار عمومی اتحادیه‌ها و ایجاد اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بین‌المللی صرفاً نقش یک گروه فشار نیست؛ بلکه بیش‌تر نشان دادن نمونه و اقدام تحریک‌کننده برای به حرکت درآوردن مردم است. در حال حاضر، انجام کارهایی بیش از گردآوری اطلاعات و ارائه بررسی برای آن‌ها مشکل است. ولی با انجام همین کارها، آن‌ها می‌توانند به روندی که در راستای تغییر اتحادیه‌های‌شان در حال انجام است و به تعمیق دیدگاه‌های بین‌المللی فعالان محل کارشان یاری برسانند.

همه این‌ها در زمینه‌ای روی می‌دهد که فشار اقتصادی و اجتماعی فوق‌العاده، کارگران و اتحادیه‌های‌شان را به اقدام فرا می‌خواند. اقدام‌هایی که مردم هرچه بیش‌تری را تحت تاثیر قرار داده و چشم‌اندازهای‌شان را گسترش می‌دهد. اتحادیه‌های قدیمی به محلی برای بحث‌ها و مجادله‌هایی بر سر جهت‌گیری‌ها تبدیل می‌شوند. در چنین

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

شرائطی، شبکه فراملی کارگران دیگر نمی‌تواند به‌عنوان گروه اپوزیسیون داخلی عمل کند، بلکه باید اهمیت کار بین‌المللی و وسائل سیاسی و فرهنگی مورد نیاز برای آن را هم‌چون نوآموزان فرا گیرند. کنفرانس‌ها، نشست‌ها و تورهایی که توسط این شبکه‌ها تدارک دیده می‌شود، نقش بسیار مهمی در گسترش بینش فعالان دارند. چنین اقدام‌هایی در شبکه می‌تواند نقش آموزش رودررو در بین کارگران را بازی کنند هم‌چنان که در سطح ملی و محلی وجود دارد.

اعتصاب‌های محلی در مناطق کلیدی می‌توانند به‌عنوان بخشی از استراتژی توقف سیستم تولیدی بین‌المللی عمل کنند. هم‌چنین در موقعیتی که اتحادیه محل کار جزئی از شبکه بین‌المللی باشد، می‌تواند نقشی فراتر از اقدام‌های سمبلیک و آموزشی داشته و بر تصمیمات مدیریت تاثیر بگذارد، جایی که مساله دفاع از کارگران قربانی این سیاست‌ها در داخل و خارج و یا مبارزه برای درخواست‌های مشترک و منافع کارگران در کشور مورد نظر وجود دارد. اقدام‌های فرامرزی توسط اتحادیه‌های محلی در کشورهای مختلف می‌تواند حتی بزرگ‌ترین شرکت‌های فراملیتی را نیز در بازارهای اصلی‌شان فلج کند. با تشخیص هرچه وسیع‌تر چنین امکانی، قانون بازی تغییر خواهد کرد.

### تنظیم بازار کار جهانی از پائین!

اقتصاددانان می‌گویند که سطح اشتغال با نرخ اقتصادی، بارآوری، ردیف‌های دستمزد، سرمایه‌گذاری و غیره تعیین می‌شود. از ساعات کار، به‌ندرت به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در میزان اشتغالی یاد می‌شود که هر ملتی می‌تواند به وجود بیاورد. در حقیقت، برخی از اقتصاددانان نئوکلاسیک این ایده را مهمل می‌نامند که کاهش ساعات کار موجب ایجاد اشتغال می‌شود. این اقتصاددانان، به دلایل ایدئولوژیک کاملاً

## اتحادیه جنبش اجتماعی

روشنی، ادعا می‌کنند که هزینه‌های بالای کار همراه با کاهش ساعات کار تنها موجب افزایش بیکاری خواهد شد. (16) آن‌ها می‌گویند که دستمزدهای پائین اشتغال را افزایش می‌دهد. سرمایه اخیراً دوباره کشف کرده است که زمان کار عامل مهمی در ایجاد اشتغال است. جنبه منفی چنین چیزی خود را در نقش کار نیمه وقت در کاهش نرخ رسمی بیکاری در امریکا نشان می‌دهد- مدلی از "ایجاد اشتغال" که حالا مورد احترام سرمایه اروپائی نیز واقع شده است.

کارگران مدت زمان طولانی است که به این مساله آگاه شده‌اند که ساعات کار عامل مهمی در تعیین میزان اشتغال است. سطح تولید ملی ممکن است با نوسان رشد، سودآوری، تجارت، سرمایه‌گذاری و بارآوری بالا و پائین برود؛ اما در هر سطح معینی از تولید، کاهش ساعات کار در هر شرکت، صنعت و اقتصادی به طور کلی، کارفرمایان را ناگزیر به استخدام کارگران بیش‌تری می‌کند. آن‌ها در درازمدت می‌توانند با اتوماسیون روند تولید، این بار اضافی را از سر راه خود بردارند. در سطح ملی، آن‌ها می‌توانند اشتغال را با صادر کردن کار نابود کنند. اما طول کار روزانه و کار هفتگی و حتی افزایش سن بازنشستگی یک نفر هنوز عامل تعیین‌کننده این مساله است که چه تعداد شغل می‌تواند وجود داشته باشد.

طول زمان کار، نیروی بازدارنده کارگران در برابر گرایش سرمایه به نابودی اشتغال است. این راهی است که نیروی کار می‌تواند از طریق آن و با محدود کردن عرضه کار، بازار کار جهانی را تنظیم کند. UAW تخمین زده است که اگر کارگران سه شرکت بزرگ (فورد، کرایسلر و جنرال موتورز) اضافه کاری نکنند 59000 شغل در صنایع اتومبیل‌سازی امریکا به وجود خواهد آمد. (17) در واقع، بسیاری از شرکت‌های فراملیتی حالا به اضافه کاری وابسته شده‌اند و از این رو ممنوعیت اضافه کاری خود به سلاخی موثر تبدیل شده است- کاهش تولید توسط اعتصاب می‌تواند با کاری در جای سوم

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

دیگری با 60 ساعت کار در هفته جبران شود. این تاکتیک در سال 1995 توسط کارگران فلز کار در منطقه 1938 برای ممانعت از کم کردن اشتغال در معدن iron-ore در مینوسیتا به طرز موثری به کار گرفته شد.<sup>(18)</sup>

جنبش مبارزه برای کاهش ساعات کار هفتگی در اروپا و به ویژه در آلمان، نتایج خود را داده است. در همین حال سرمایه هم راه‌هایی برای خنثی کردن اثرات آن در سطح اشتغال پیدا کرده است. برای مثال در بریتانیا، تلاش برای رسیدن به 37 ساعت کار در هفته در صنایع فلز، زمانی که اتحادیه‌ها به "انعطاف‌پذیری" تن داده و قراردادهای ملی را شکستند، کاملاً به انحراف کشیده شد. در پایان مبارزه برای ساعات کار کمتر، ساعات کار کارگران به 48 ساعت رسید و در واقع عملاً افزایش یافت. در حالی که تعداد کارگرانی که عملاً از 37 ساعت بیش‌تر کار می‌کردند، نسبت به زمان قرارداد کار 37 ساعته، افزایش پیدا کرده بود. در بریتانیا کاهش ناچیز ساعت کار در هفته در واقع طعمه‌ای بود برای آن که برنامه کار منعطف و ساعات کار طولانی در متروی لندن تحمیل شود. در آلمان، درست بعد از رسمی شدن 35 ساعت کار در صنایع فلزی، کارفرمایان صنایع بزرگ اتومبیل‌سازی راهی را پیدا کردند که به "کریدور ساعت" معروف است. این برنامه به آن‌ها اجازه می‌دهد که در فصل تولید بالا، ساعات کار را افزایش داده و در دوره تولید پائین، ساعات کار را کاهش بدهند. این برنامه به آن‌ها اجازه می‌دهد که بدون پرداخت هزینه‌های اجتماعی زمان بیکاری و بدون پرداخت اضافه کاری در زمان تولید بالا ساعت کار را افزایش بدهند.

در عمل، کارفرمایان اروپایی از طرح زمان کار اروپایی، که ساعات کار هفتگی را 48 ساعت تعیین کرده، این امتیاز را به دست آوردند که دست‌آورد زمان کار 37 و 35 ساعته توسط اتحادیه‌ها را از بین ببرند. در بریتانیا، کارفرمایان هم در بخش عمومی و هم خصوصی، از کاهش زمان کار هفتگی در جهت اجرای انعطاف‌پذیری و برنامه ضد

## اتحادیه جنبش اجتماعی

اجتماعی- به اسم همین کاهش ساعات کار- سوء استفاده کردند. اهمیت همین مساله بود که کارگران پُست در مجادله‌های سال 1994 آن را به نام "نه به ریاضت" در راس درخواست‌های خود قرار دادند. اگر واقعا کاهش زمان کار واقعی مد نظر باشد، این کار باید فارغ از مساله انعطاف‌پذیری انجام شود.<sup>(19)</sup>

در شرکت‌های فراملیتی راه دیگری برای جبران افزایش هزینه‌ها و اشتغال، و برای مقابله با اثرات کاهش زمان کار هفتگی وجود دارد. آن‌ها در آلمان برخی از مراحل تولیدشان را به بلوک سابق کشورهای اروپای شرقی انتقال داده‌اند. حتی در آلمان شرقی سابق، هنوز امکاناتی برای زمان کار طولانی و دست مزد پائین وجود دارد. به این ترتیب GM/OPEL تصمیم گرفت تا سالن‌های تولید خود را به آیزنباخ منتقل کند تا از ساعت کار هفتگی 39 ساعت سود جوید. گویا همین هم کافی نبود و GM تصمیم گرفت این کار را در اسپانیا هم انجام دهد که ساعت کار هفتگی در آن هنوز 40 ساعت است.<sup>(20)</sup>

آنچه از همه این مسائل نتیجه می‌شود این است که مبارزه موثر برای کاهش زمان کار هفتگی می‌باید جنبه جهانی پیدا کند و باید در برابر مساله "ریاضت"های تضعیف‌کننده و کاهش دستمزدها مقاومت نمود. اگر 73 میلیون کارگری که حالا مستقیماً برای شرکت‌های فراملیتی کار می‌کنند و یا 110 میلیون عضو شعبه‌های اتحادیه‌های ITUC و ده‌ها میلیون کارگری که هنوز عضو اتحادیه‌ها نیستند، مبارزه برای کاهش ساعات کار را آغاز کنند، می‌توانند تاثیرات بسیاری بر بحران اشتغال بگذارند. این نیروی عظیم در مبارزه علیه فشار و کاهش دستمزدها در مرکز سرمایه‌داری جهانی شده، می‌تواند در هر سال میلیون‌ها شغل ایجاد کند. اگر این نیرو بتواند در مبارزه برای کاهش ساعت کار هفتگی در سطح بین‌المللی موفق شود، قادر

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

به برداشتن اولین گام در از میان برداشتن رقابت میان کارگران در مساله تعیین کننده زمان کار خواهد شد.

آنچه در این رابطه مد نظر است مبارزه هدایت شده از یک مرکز نیست، بلکه جنبشی جهانی برای کاهش ساعات کار هفتگی توسط اتحادیه‌هایی است که اهرم‌های قدرتمندی در اختیار دارند. آن‌ها که در بخش‌های عمومی و شرکت‌های فراملیتی کار می‌کنند می‌توانند به یاری نیروهای ضعیف‌تر در اقتصاد ملی بشتابند. در هر دو سطح رسمی و پایه‌ها، شبکه بین‌المللی مبتنی بر محیط کار می‌توانند هم در مقیاس منطقه‌ای و هم حتی در مقیاس سیستم جهانی تولید شرکت‌های فراملیتی از هم‌دیگر پشتیبانی کنند. هدف در گام اول می‌تواند برقراری ساعت کار استاندارد در سیستم محلی/سه گانه شرکت‌های فراملیتی بزرگ باشد.

روشن است که موانع در برابر چنین جنبشی بسیار زیاد است. نه تنها نیروهای بازار جهانی که کارفرمایان و شرکت‌های فراملیتی را به افزایش ساعات کار هفتگی می‌کشاند، بلکه ایدئولوژی مشارکتی و عمل بسیاری از رهبران بالای اتحادیه‌ها و ترس موجود میان توده‌های پائین نیز در این مورد موثر است. به علاوه، ساعات کار طولانی، اضافه کاری و چند شغله بودن، به وسیله‌ای برای میلیون‌ها کارگر تبدیل شده‌اند تا از این طریق کاهش دستمزدهای واقعی را جبران کنند. گفتنی است که بیش از نیمی از افراد چندشغله در امریکا کار منظم تمام وقت می‌کنند. روشن است که محرک قدرتمندی برای چنین اضافه کاری وجود دارد، که این هم دلیلی است بر آن که چرا دستمزدهای ساعتی باید حداقل متناسب با کاهش ساعات کار افزایش یابد. چیزی که سرمایه با قدرت در برابر آن مقاومت می‌کند.

جنبش برای ساعات کار کم‌تر تنها زمانی ممکن شد که مبارزات، مردم و در نتیجه سازمان‌های‌شان را نیز تغییر داد. به بیان دیگر، از همان آغاز خواست مرکزی

## اتحادیه جنبش اجتماعی

اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی باید ایجاد جنبش جهانی برای ساعات کار کم‌تر باشد. البته این مبارزه از هم اکنون در بسیاری از کشورها حتی تحت هدایت رهبران کهنه کار اتحادیه‌ها آغاز شده است. این مبارزه نه تنها در قاره اروپا، بلکه حتی در ژاپن نیز پیروزی‌هایی به دست آورده است. در امریکای شمالی و در کانادا کارگران اتومبیل‌سازی حداقل در عرصه قراردادهای دسته جمعی این مبارزه را آغاز کرده‌اند.<sup>(21)</sup> گام بعدی برای نیروهای اپوزیسیون در اتحادیه‌هایی که این مبارزه را آغاز نکرده‌اند این است که مبارزه برای ساعات کار کمتر و طرح این ایده در شبکه فراملی کارگری را به پیش ببرند.

### در برابر نئولیبرالیسم: سیاست کارگری این دوره

همان‌گونه که ژله ویزر جامعه‌شناس هلندی می‌گوید "اتحادیه‌ها را می‌شود این‌گونه خصلت‌بندی کرد آن‌ها مخالفانی هستند که هرگز به حکومت نمی‌رسند."<sup>(22)</sup> اما امروزه جنبش‌های کارگری در بسیاری از کشورها این نقش را با حرارت زیادی بر عهده گرفته‌اند. آن‌ها برای انجام این وظیفه بپا خاسته و دریافته‌اند که قدرت‌شان به میزان زیادی نه تنها به موقعیت‌شان در تولید، بلکه هم چنین به شبکه تامین اجتماعی که طی سال‌ها آن را به دست آورده‌اند، بستگی دارد. سرمایه و متحدان آن هم در پی آن هستند که این شبکه تامین اجتماعی را از کار بیاندازند و با این درک مشابه که دولت رفاه توان کارگران و اتحادیه‌شان را در دوران سختی حفظ می‌کند.

اتحادیه‌ها به‌عنوان "مخالفانی که هرگز به حکومت نمی‌رسند" باید از بیرون آن مبارزه کنند. در واقع، در جهان امروز کارگران و اتحادیه‌های‌شان موقعی مقاومت می‌کنند که در برابر مساله رقابت و مسابقه بی‌پایانی که طلب می‌کند، هرچه بیش‌تر به بیرون رانده می‌شوند. بدیل پیشنهادی فلج کردن سازش [طبقاتی] است. بسیاری از رهبران

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

اتحادیه‌های امیدوارند که آن را از هر دو طرف داشته باشند، ولی امروزه دستور کار سرمایه با اهدافی که اتحادیه‌ها برای آن مبارزه می‌کنند، بسیار در برابر هم قرار گرفته‌اند. اتحادیه‌ها، زمانی که کارگران علیه سیاست‌های ریاضت اقتصادی حکومت و کاهش هزینه‌ها به خیابان می‌ریزند، بسیار به دشواری می‌توانند در میان طبقه کارگر متحدانی پیدا کنند. رهبران بالا، همراه با تلاش برای تخفیف سطح مبارزه، به نوسان میان این دو طرف ادامه می‌دهند، اما جهت‌گیری‌های این مبارزه روشن شده است. در قلمرو سیاست، می‌توان گفت که این مبارزه در حال حاضر به میزان زیادی خصلت تدافعی دارد. محرک اصلی در بسیاری از اعتصاب‌های عمومی و توده‌ای در سال‌های اخیر دفاع از اقدامات رفاهی، بازنشستگی، بهداشت عمومی، حقوق بیکاری، و خدمات عمومی موجود بوده است. گاهی، دفاع از دستاوردهای اجتماعی گروه‌های اجتماعی خاص، مثل مهاجران چنان‌چه وجود داشتند، ضروری شده است. و گاهی اتحادیه‌ها، مثل مورد رانندگان کامیون در فرانسه و کاهش زمان کار در آلمان، در عرصه قراردادهای اجتماعی، دستاوردهائی نیز داشته‌اند. اما خصلت مبارزه آن‌ها تا زمانی که کارگران نتوانند نیروی‌شان را در سطح ملی و بین‌المللی سازمان بدهند، لاجرم تدافعی خواهد بود.

گرایشی در میان چپ‌های سیاسی و حامیان کارگران سازمان‌یافته وجود دارد که مبارزه تدافعی را ناکافی و حتی منفی می‌دانند. اما تقریباً تمام برآمدهای کارگری و تحول‌های تاریخی از مبارزات تدافعی سربرآورده‌اند-زمانی که کارفرمایان و یا حکومت‌ها تلاش کرده‌اند که دستاوردهای به دست آمده را پس گرفته و یا شرایط را بدتر کنند. در این روند، مبارزه تدافعی زمینه و زمان لازم برای کارگران را برای یاریگری، ساختن و یا بازسازی سازمان‌های‌شان فراهم می‌کند. صدای هشدار "مشارکتی‌ها"، هم درباره مبارزه تدافعی این است که: (الف) ناکاراً در این اقتصاد



## اتحادیه جنبش اجتماعی

جهانی اند و یا ب) محافظه کارانه و با نگاه به گذشته هستند. آن‌ها به جای آن، اشکال گوناگونی از مشارکت اجتماعی را به پیش می‌کشند. که هدف آن اصلاح اقتصاد، و البته فراهم کردن زمینه برای آن است که اتحادیه‌ها ناامیدی‌شان را به کناری گذاشته و برای بهبود شرائط مادی، برای اشتغال، درآمدها و درخواست‌های اجتماعی وسیع‌تری مبارزه کنند. به‌عنوان راه آسان‌تری برای خوشبختی، اشکال گوناگون مشارکت و یا پیمان اجتماعی در برابر مبارزه قرار داده می‌شود.

نمونه‌ای از این، چیزی است که توسط دیدگاه لیبرال -پوپولیستی نویسندگانی چون جرمی ریفکین در امریکا و ویل هوتن در بریتانیا بیان می‌شود. ادعای آن‌ها نوعی سرمایه‌داری "سهام‌داری" است که در آن سازمان‌های گوناگون "جامعه مدنی" به عنوان وزنه تعادلی عمل می‌کنند که می‌توانند نقش نهادی را ایفا کنند که در تعیین سیاست و جهت‌گیری‌های شرکت‌ها، بانک‌ها، و سایر نهادهای مالی بزرگ اثر بگذارند. (22) آن‌ها از ایده "پیمان اجتماعی" ما بین سرمایه و "جامعه مدنی" و یا "بخش سوم" از داوطلبان و سازمان‌های غیرحکومتی دفاع می‌کنند که می‌تواند سرمایه‌داری لطیف و آرام را ایجاد کند. کسانی هم هستند که از استفاده از صندوق بازنشستگی برای تاثیرگذاری بر جهت‌گیری‌های سرمایه‌گذاری سخن می‌گویند.<sup>(23)</sup>

همه این برنامه‌ها، این نظر ناگفته درباره شرکت‌های فراملیتی را بیان می‌کنند که آن‌ها نهادهای بی‌طرفی هستند که تنها تصمیم‌های بدی برپایه سودپرستی کوتاه‌نظرانه می‌گیرند. در بسیاری از موارد فرضی‌هایی وجود دارند که گویا می‌شود این عوامل جهانی را در سطح ملی و از طریق افزایش نمایندگی "سهام‌داران" (شبیه اتحادیه‌ها و یا سازمان‌های اجتماعی گوناگون) و یا سهام‌داران واقعی موجود در صندوق‌های بازنشستگی کنترل نمود. در این نمونه، برای نشان دادن قدرت بالقوه‌ی صندوق‌های بازنشستگی ارقام بزرگ دارایی‌های آن‌ها به رخ کشیده می‌شوند، و با این پرسش که

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

آیا نباید آن‌ها تحت کنترل دموکراتیک قرار گیرند. به‌عنوان مثال در امریکا صندوق‌های بازنشستگی 25٪ کل سهام را در اختیار دارند. اما مساله‌ای که در این مورد مسکوت می‌ماند این است که آن 75٪ درصد سهام باقی مانده با راحتی خیال در اختیار 10٪ از ثروتمندترین خانواده‌ها (25٪ سهام) و نهادهای مالی (50٪ سهام) از ملت قرار دارد که به طور نامتناسبی یا این سهام را تحت نفوذ و یا مالکیت خود دارند.<sup>(24)</sup>

### استفاده از سهام و سرمایه‌ها

بحث‌های رایج در مورد سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی این است که این راهی است که به‌طرز دموکراتیک می‌توان بر اولویت‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌ها تاثیر گذاشت. در واقع در امریکا همراه با بریتانیا، که جزو معدود کشورهایی هستند که صندوق‌های سهام در آن‌ها از اهمیتی برخوردارند، سهام برای دهه‌ها هیچ‌گاه به‌عنوان منبعی برای سرمایه‌گذاری به کار گرفته نشده‌اند. هزینه‌های سرمایه‌گذاری در آن‌ها همیشه از سودهای به دست آمده داخلی تامین شده است. از اوائل دهه 1950 به این سو 95٪ از هزینه‌های سرمایه‌گذاری از سرمایه‌های داخلی تامین شده و از دهه 1990، 109٪ در صد آن. از اوایل دهه 1980 سهام بیش‌تری "ناپدید" شده‌اند، تا این که صادر شده باشند. علت مساله این است که سهام در حال حاضر به سلاح رقابتی سرمایه در جنگ برای در اختیار گرفتن بخش وسیع‌تری از بازار، تبدیل شده است. از طریق ادغام و بهره‌برداری از رونق دهه 1980 و 1990 - برابر با 1.5 تریلیون و ادغام و تصاحب 500 بیلیون به شکل برگشت.<sup>(25)</sup> این آن مسابقه‌ای است که صندوق‌های بازنشستگی قادر به بازی در آن نیستند.

طرح‌های سهام‌داری غالباً مبتنی بر تحلیل‌هایی هستند که در آن مناسبات واقعی قدرت نادیده گرفته می‌شوند. شرکت‌های سرمایه‌داری به نهادهای صرفاً پرمفذ با

## اتحادیه جنبش اجتماعی

هدف‌های خنثی و با سهام‌داران گوناگونی تبدیل شده‌اند که در آن‌ها منافع همه و جامعه به طور کلی تامین می‌شود. همان‌گونه که گروهی از محققان بریتانیایی در رابطه با ادعای **ویل هوتون** نوشته‌اند: "دیدگاهی که بر فانتزی سیاسی منافع عمومی همه سهام‌داران مبتنی است و با واقعیت‌های ساختاری و تضادهای فردی سهام‌داران برخورد نمی‌کند".<sup>(26)</sup> آشکارترین تضاد مابین کارگران و مالکان واقعی است؛ اما تضادهای دیگری نیز وجود دارند که مابین مشتریان تجاری و سهام‌داران در تعیین نرخ سود و قیمت‌گذاری به وجود می‌آید.

در نمونه‌های دیگری، مالکیت "اجتماعی" تلقی می‌شود؛ ظاهراً به‌طور ساده، به این دلیل که طبقه سرمایه‌دار از طریق سهام، اوراق قرضه، صندوق‌های مشترک و اشکال اوراق بهادار، مالکیت را به شراکت می‌گذارد. چنان‌که یک مارکسیست اتریشی **رودلف هیلفردینگ** در سال 1910 مطرح کرده "مالکیت سهام در واقع راهی برای تمرکز سرمایه است. این کار به سرمایه‌داران بزرگ امکان می‌دهد که با استفاده از سرمایه تعداد زیادی از سهام‌داران، معاملات‌شان را گسترش بدهند. این کار قدرت و یا کنترل آن‌ها را نه تنها کاهش نمی‌دهد، بلکه بدان نیز می‌افزاید".<sup>(27)</sup> این ترکیب‌های مدرن تنها اشکال معاصر این واقعیت اند. در واقع بزرگ‌ترین خریداران سهام در سال‌های اخیر شرکت‌هایی بوده‌اند که این اشکال را به وجود آورده‌اند. از اوایل دهه 1980، 1.4 تریلیون دلار سهام توسط همین نهادها بلعیده شده است، در حالی که 500 بلیون دلار برای خرید مجدد سهام صرف شده است - که همه این‌ها قدرت کسانی که در مرکز کنترل هستند را افزایش می‌دهد.<sup>(28)</sup>

مهم‌تر از تلاش برای تبدیل این مالکیت سهام‌داری به شکلی از سوسیال دموکراسی، ارزیابی سرمایه‌داری دولتی **ریفکین** است که بر پایه "بخش سوم" استوار است. با علم به این که سازمان‌های داوطلبی و **ان.جی.آ** هایی که این "بخش سوم" را تشکیل

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

می‌دهند- و او تعدادی از برنامه‌های صندوق‌های دولتی را نمونه می‌آورد- خود از نظر مالی در تله افتاده‌اند. او برای آن که این طرح را واقعی جلوه بدهد مطرح می‌کند که حکومت دارد "کمتر به منافع اقتصاد تجاری گره می‌خورد و بیش‌تر در کنار اقتصاد اجتماعی قرار می‌گیرد".<sup>(29)</sup> تصور این امر مشکل است که وی احتمالاً در باره کدام دولتی چنین ادعایی را مطرح می‌کند.

مشکل همه این بدیل‌ها به جای مبارزه این است که امروزه شرکت‌هایی که توسط فراملیتی‌ها هدایت می‌شوند بیش‌تر غارت‌گرانی هستند که با پیشبرد جنگ طبقاتی، توسعه امپراطوری جهانی خود برای کسب سودهای افسانه‌ای دهه‌های اخیر را تعقیب می‌کنند. حکومت‌ها هم با دنباله‌روی از خط آن‌ها هرچه بیش‌تر تحت نفوذ "اقتصاد تجاری" قرار می‌گیرند. تحت چنین شرائطی به چیزی بیش‌تر از "جامعه مدنی" بی‌شکل، یعنی به طبقه کارگر سازمان‌یافته و متحدانش به عنوان وزنه‌ای سنگین، نیاز هست. نهایتاً این که در هیچ یک از این طرح‌ها چیزی درباره تضمین ایجاد اشتغال واقعی وجود ندارد؛ چرا که در آن‌ها سازوکار پایه‌ای این سرمایه‌گذاری و سودآوری دست نخورده باقی می‌ماند.

تاکیدهای کنونی بر امر شبکه تامین اجتماعی و همسانی بیش‌تر در میان طبقه، مواد لازم برای تقویت موقعیت مردم زحمتکش را به وجود آورده است. این بهترین راه برای گردآوری نیرو جهت افزایش قدرت طبقه کارگر است. انواع طرح‌های گوناگون نمایندگی در نهادهای سرمایه، به برنامه‌ای از مشارکت می‌انجامد که در آن اتحادیه‌ها و سایر عناصر "جامعه مدنی" به جنگی به نام رقابت سرمایه‌داری کشیده می‌شوند که در آن احتمال نابودی اشتغال بیش‌تر از ایجاد آن است. اردوی نیروی کار در چنین رقابتی پیش‌رفتی نخواهد داشت. نقش تاریخی این طبقه محدود کردن و یا فراتر رفتن

## اتحادیه جنبش اجتماعی

از چنین نیروی نابودکننده‌ای است. تاکید بر خواست شبکه تامین اجتماعی راهی است که اتحادیه‌ها و متحدان آن می‌توانند "نیروی کار را از رقابت بیرون بکشند." مبارزه برای زمان کار کم‌تر، که خواست تهاجمی نیروی کار است، می‌باید و می‌تواند به مبارزه سیاسی که در قرن نوزدهم و دهه 1930 به پیش رفت، تبدیل شود. مبارزه برای حفظ صندوق‌های عمومی بازنشستگی و امنیت اجتماعی در امریکا بخشی از این مبارزه برای کاهش زمان کار است. اما یک استاندارد ملی برای 35 ساعت کار در هفته و یا کم‌تر (بدون کسرها و فشارها) و پیشبرد قانونی آن می‌تواند بلافاصله به رشد اشتغال و تقویت موقعیت طبقه کارگر منجر شود. روشن است که در بسیاری از کشورها احزاب قدیم چپ و طبقه کارگر نمی‌خواهند و شاید نمی‌توانند چنین مبارزه‌ای را به پیش ببرند. این همان مساله‌ی "مخالفانی است که هرگز به حکومت نمی‌رسند."

در حوزه سیاست بین‌المللی، تجدید نظر در توافق‌های تجاری می‌تواند بخشی از این برنامه درازمدت باشد. در رابطه با سیاست‌های کنونی، تنها یک هدف می‌تواند به تعادل در سطح جهان کمک کند که همان بخشودگی وام‌های کشورهای جهان سوم است. برای کشورهای جهان سوم بدهی به بانک‌های شمال به وامی تبدیل شده است که پایانی بر آن متصور نیست. همان‌گونه که بانک جهانی در سال 1994 اعلام کرد این وام‌ها، از زمان بحرانی شدن بدهی کشورهای جهان سوم، به 2.5 تریلیون در مقایسه با 906 بلیون در 1980 رسیده است. این رقم افزایشی برابر با 250٪ را نشان می‌دهد. با توجه به این که کشورهای جهان سوم برای پرداخت اصل بدهی‌های جدیدشان، باید چند برابر آن را بپردازند.<sup>(30)</sup>

بخشودگی این وام‌ها و یا حتی کاهش آن‌ها می‌تواند بلیون‌ها دلاری را آزاد کند که از جانب کشورهای جنوب به عنوان پرداخت بهره سالانه به بانک‌ها و صاحبان سهام در

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

شمال پرداخت می‌شود. اتحادیه‌های و سایر سازمان‌ها، با آزادی این بهره‌ها می‌توانند خواست سرمایه‌گذاری برای برنامه‌های اجتماعی در کشورهای جهان سوم را مطرح کنند. با این کار پارامترهای مبارزه در کشورهای جهان سوم می‌تواند تغییر کند. آشکار است که بازتوزیع سازنده این ثروت بالقوه نیازمند جنبش کارگری قدرتمند در شمال و جنوب است. این هدف مشترکی است که می‌تواند به برای پیوند جنبش‌ها در این دو بخش از جهان یاری رساند که سرمایه در پی رودررو قراردادن آن‌هاست.

### به‌سوی اتحادیه جنبش اجتماعی در مقیاس جهانی

فشار جهانی‌سازی و تولید ارزان، قدرت در حال تغییر مبارزات جدید، و نیروهای تازه‌ای که در دهه‌های اخیر به طبقه کارگر پیوسته‌اند، همه باعث شده است تا طبقه کارگر و متحدانش به جهت‌گیری‌های تهاجمی و رویارویی کشانده شوند. از آن‌جا که رهبران بالای اتحادیه‌ها هنوز با فکر و عمل سازش‌کارانه با کارفرمای خودی و و رقابت بین شرکت‌ها [یعنی رقابت با کارگران شرکت‌های دیگر] فعالیت می‌کنند، این روند با درگیری‌های درونی در اتحادیه‌ها آغاز شده است. مجادله‌ها و بحث‌هایی به‌طور یکسان در همه‌ی اتحادیه‌ها در جریان است و همراه با اتحادیه جنبش اجتماعی جدیدی که به وجود آمده "مدل‌های جدید"ی را برای فعالان در شمال با الهام از اقتصادهای جنوب فراهم کرده است. در برابر نتایج چنین مجادله‌ها و بحث‌هایی نمی‌توان ایستاد. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، نسل جدید رهبران بالای اتحادیه‌های کارگری در بسیاری از مکان‌ها در شمال حاصل دهه 1980 هستند. آن‌ها کسانی هستند که عمیقاً با به این و یا آن شکل از مشارکت باور دارند. در حقیقت، پایان جنگ سرد و گرد هم آمدن اتحادیه‌ها در فدراسیون‌هایی مثل ITUC و ITS از یک سو، و نفوذ سران کشورهای امریکا، ژاپن و اروپا در این تشکل‌ها از طرف دیگر به این معنی است که

## اتحادیه جنبش اجتماعی

برای ادعاهای مشارکتی شنوندگان بیش‌تری وجود دارد. در پشت این کُر سوسیال دموکراتیک از سیاست‌مداران، برنامه‌ها و بندوبست‌هایی با همان شرکت‌های فراملیتی قرار دارند.

زمینه برای بحث درباره جهت‌گیری‌های اقتصاد جهانی فراهم شده است؛ ولی مبارزه هم ضروری است. جریانی بین‌المللی برای به راه انداختن ایده و عمل اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی لازم است. مواد لازم برای تکوین چنین جریانی فراهم شده است در اتحادیه‌های در کره جنوبی، افریقای جنوبی، برزیل و اتحادیه‌های دیگری در آسیا؛ در جریان‌های عظیمی که اتحادیه‌های کارگری در امریکای لاتین را تحت تاثیر قرار می‌دهند؛ در برخی از اتحادیه‌ها در شمال، مثل اتحادیه‌ی کارگران اتومبیل‌سازی در کانادا و اتحادیه‌ی کارگران برق کار در امریکا و SUD در فرانسه؛ در رهبران اپوزیسیون در اتحادیه‌ها؛ در شبکه ملی فعالان حول نشریاتی مثل لیبر نوت و در شبکه بین‌المللی هم بستگی مثل APWSL, CJM, US- GLEP و کمیته حمایتی کارگران و شبکه صنعتی TIE.

معلوم است که این جریان یک گرایش سیاسی چپ با ایدئولوژی تعریف شده نیست بلکه جریان آلترناتیو است. این جریان، مردمی از گرایش‌های گوناگون و حتی بدون پیشینه چپ را دربر می‌گیرد. این جریان، سازمان‌هایی متفاوت با اتحادیه‌ها و شبکه‌های اپوزیسیون را شامل می‌شود. این جریانی جهانی است که مرزهای تقسیم شمال و جنوب را در می‌نوردد و بر مناطق سه‌گانه پل می‌زند.

آن‌چه در این جریان مشترک است این است این جریان یک سازمان واحد و با رهبری واحدی نیست، بلکه دیدگاهی بر این اساس است که چه اتحادیه‌ای برای دنیای جهانی شده امروز لازم است. مساله مرکزی در این اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی، دموکراسی اتحادیه‌ای و حساب‌رسی از رهبری، فعال و درگیر شدن اعضا و تلاش برای رشد و

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

عضوگیری است، دیدگاهی که از فعالیت در مرزهای عضویت اتحادیه‌ای فراتر می‌رود و سایر بخش‌ها و سازمان‌های طبقه کارگر را در برمی‌گیرد. در این دیدگاه اتحادیه‌ها به عنوان تشکل‌هایی نگرسته می‌شوند که در مبارزه علیه سرمایه بین‌المللی و ملی و سیاست‌های نئولیبرالی آن‌ها، نقش رهبری و فعالی را به عهده می‌گیرند.

اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی، راستایی است که توسط این ایده و دیدگاه هدایت می‌شود. تلاش در این‌جا، تجدید سیستم روابط کار در سطح ملی و یا دادن ساختار واحدی به اتحادیه‌ها نیست. گرچه داشتن استراتژی صنعتی ضروری است، ولی اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به خود اجازه می‌دهد حرکات معمول از جانب اتحادیه‌های عمومی، مثل نمونه CAW، را هدایت کند. این مورد می‌تواند شامل دیدگاه و عمل یک اتحادیه در شغل معینی باشد، مثل مورد انجمن پرستاران کالیفرنیا؛ یا از یک بخش دولتی و اتحادیه مبتنی بر یک اداره و شرکت مثل SUD در تله‌کوم فرانسه و یا سیستم پُست باشد؛ و یا می‌تواند فدراسیون کارگری ملی و یا منطقه‌ای هم باشد، مثل مورد کاتالان CCOO. مهم‌ترین مساله در این‌جا این است که این اتحادیه محل فعالیت توده‌های اتحادیه‌ای است و نه مثلاً محل سیاست‌گذاری‌های پیش‌روی یک گروه رهبری.

فراتر از همه، اتحادیه جنبش اجتماعی طرحی برای مبارزه در مقیاس بین‌المللی است. درک طرح معینی از جانب فعالان از کشورهای گوناگون، می‌تواند هم یک اقدام بین‌المللی را تسهیل کند و هم می‌تواند مبارزه در این راستا را در سطوح مختلفی از سازمان‌های طبقه کارگر تقویت نماید. این طرحی است که می‌تواند قدرت طبقه کارگر را افزایش داده و بخش‌های مختلف آن در سازمان‌های گوناگون را در اتحادیه، مرکز بالقوه قدرتمند موجود آن‌ها، به هم نزدیک کند. این طرحی است که می‌تواند با دربرگرفتن گوناگونی‌های موجود در میان کارگران بر رقابت میان آن‌ها فائق آید. این



## اتحادیه جنبش اجتماعی

طرح، نه تنها طرحی برای "اصلاح" احزاب توده‌ای قدیم چپ نیست، بلکه می‌خواهد از آویزان شدن و در مرکز قرار گرفتن آن‌ها ممانعت کند. این طرح، بالاتر از همه، وسیله و تمرینی برای خودرهایی از پایین است.

تجدید سازمان اقتصاد جهانی در روند جهانی‌سازی سرمایه‌دارانه، برای دو دهه بخش بزرگی از طبقه کارگر در شمال را فلج کرد. اتحادیه‌ها، در بسیاری از ملل صنعتی، به نسبت نیروی کار سقوط کردند. در حالی که به نظر می‌رسید تغییرات سازمان کار مداوماً طبقه و سازمان‌های آن را تجزیه می‌کند، همین روند جنبش کارگری جدیدی را در جنوب به وجود آورد و اتحادیه‌های قدیمی در سایر مناطق جهان سوم احیا شدند. به نظر می‌رسید که نیروی کار در سطح بین‌المللی در حال به پا خاستن است.

در میانه دهه 1990 مبارزه‌جویی و شورش‌ها، بخش‌هایی وسیعی را هم در جنوب و هم در شمال در نوردیدند. فشار ناشی از جهانی‌سازی سرمایه‌دارانه تعداد هرچه بیش‌تری از مردم زحمتکش را به مبارزه کشاند. مضافاً آن که شکل و پی‌آمدهای ادغام نامنظم اقتصاد جهانی آشکار شد. نیروی نامرئی تجارت جهانی در هیات سیاست‌مداران نفولیبیرالی ظاهر شد که می‌کوشیدند تا تمامی موانع در برابر کنترل بازار را از میان بردارند. دست‌های نامریبی دیروز مرئی‌تر شدند و این روند در عمل سیاسی شد. دولت‌ها به جای محو شدن، جهت‌گیری‌شان را تغییر دادند. بدین‌سان دولت‌ها به هدف نارضایتی مردم تبدیل شدند و اتحادیه‌ها در خلا باقی مانده از احزابی گرفتار شدند که از آن‌ها حمایت می‌کردند و یا هنوز می‌کنند. تعجب‌برانگیز نیست که اتحادیه‌های بخش عمومی به هدایت‌کننده این شورش‌ها تبدیل شدند. برای اولین بار در چند دهه اخیر اردوی بین‌المللی کار دوباره به راه افتاده بود.

شورش‌ها در محل‌های کار دوباره در اعماق شروع شده‌اند، به‌ویژه در جاهایی که راه‌های جدیدی از کار برای مدتی به کار گرفته شده بودند. فشار بر نیروی کار شروع

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

شده بود آن طور که **استفان روچ** درباره واکنش نیروی کار اخطار داده بود. این واکنش بیش تر به شکل جنگ پارتیزانی در محیط کار، برای ارزیابی از شرایط ظهور یافت؛ اما بلافاصله به مبارزات رزمنده کل نیروی کار تبدیل شد. این مساله به طرز فزاینده‌ای در شکل پیوستن و سازمان‌دهی گروه‌های جدیدی از کارگران به اتحادیه خود را نشان داد. آن‌ها تمام کشورها و بخش‌ها را به هم پیوند دادند: بخش‌های عمومی و خصوصی، صنعت و خدمات. در حالی که اتحادیه‌ها در کشورهای صنعتی در سراسری قرار گرفتند ولی امیدهای بسیاری نیز نسبت به بهبود اوضاع پدیدار شد. در سطح جهانی، اتحادیه‌گرایی مستقل بیش از هر زمانی در تاریخ در میان بشریت زحمتکش به چشم می‌خورد.

درهم پیچیدن مبارزه در محیط کار با مبارزه سیاسی نیروی کار در راستاهای بین‌المللی، فرصت بی‌همتایی را برای احیای اتحادیه‌ها و قدرت‌گیری و افزایش تعداد سازمان‌ها و انجمن‌های کارگری به وجود آورده است. هنوز بخش بیش تر و مهم‌تری از مبارزات در سطح ملی صورت می‌گیرند، ولی ضرورت و امکانات برای فراتر رفتن از این مرزها بیش تر از هر زمان دیگری فراهم شده است. طرح‌های جهانی‌سازی سرمایه‌دارانه و همین‌گونه نقاط ضعف آن‌ها روشن تر شده‌اند. اگر گروه کوچکی از کارگران بنادر در انگلیس می‌تواند اقدام جهانی را در پشتیبانی از حرکت خود برانگیزد، تصور این که اتحادیه‌ها و نهادهای کارگری بین‌المللی با هدف‌های روشن و سازمان‌های دموکراتیک‌شان چه می‌توانند انجام دهند، مشکل نیست.

برای این که چنین امری روی دهد، باید رهبری جدیدی در انطباق با این دوره از میان توده کارگران، و نه از بالای سر آن‌ها، بلکه با آن‌ها، به وجود بیاید. اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی، با هر نامی، می‌تواند آن زمینه و پایه‌ی عملی باشد که چنین رهبران جدیدی بتوانند از مرزهای بسیاری که سرمایه‌داری بین مردم کشیده فراتر بروند و

## اتحادیه جنبش اجتماعی

آن‌ها را متحد کنند. اگر مبارزه علیه پی‌آمدهای جهانی‌سازی سرمایه‌دارانه ادامه یابد، که به احتمال زیاد هم ادامه خواهد یافت و مردم بیش‌تری به مبارزه کشیده شوند، رهبرانی از میان آن‌ها بهتر می‌توانند به اطراف نگاه کرده و ببینند؛ همان‌گونه که یکی از آموزگاران کارگری افریقایی - امریکایی دوست داشت بگوید: «ما قادریم به اطراف خود نگاه کنیم، و بگوییم دارای رهبرانی هستیم که در جستجوی آن بوده‌ایم.»<sup>(31)</sup>

\*این بخشی از کتاب کیم مودی، کارگران در جهان لاغر: کارگران در اقتصاد بین‌المللی است؛ که برای اولین بار در نشریه نیولفت ریویو به چاپ رسیده است.

منابع:

- (1) اداره کار ایالات متحده، توقف کار بزرگ، 1996، اخبار، 12 فوریه 1997.
- (2) بیزنس ویک، 16 دسامبر 1996، صفحات 5-61.
- (3) پ.ک. ادواردز و ریچارد هایمن، اعتصاب‌ها و درگیری‌های صنعتی: صلح در اروپا؟، در ریچارد هایمن و آنتونی فرنر، ای. دی. اس، مرزهای جدید در روابط صنعتی اروپا، آکسفورد 1994، صفحات 250-77؛ دانیل بن سعید، رفرم نئولیبرال و شورش مردمی، نیو لفت ریویو 215، صفحات 109-16؛ مصاحبه‌هایی با مسئولان جی. جی. تی، ایرفرانس، سپتامبر 1994؛ کیم مودی، جنگ‌های کارگری ایالات متحده: از بالا به پایین، نیو پلیتیکز، وی، جلد 4، شماره 20، زمستان 1996، صفحات 81-91.
- (4) برای نگاهی دقیق‌تر از برآمد 74-1967 در صنایع مختلف ایالات متحده به کتاب گلن پروسک و کنت ورکستر، سیاست‌های اتحادیه‌های کارگری: تغییرات اقتصادی و اتحادیه‌های آمریکائی دهه 1960- دهه 1990، اتلانتیک، های لندنز، ان. جی 1995.
- (5) دان گالین، درون نظم جدید جهان: ترسیم خطوط مبارزه، نیو پلیتیکز، جلد 5، شماره 1 تابستان 1994، صفحات 127-8.
- (6) لیبر نوت، شماره 214، ژانویه 1997.
- (7) سام گیندین، کارگران اتومبیل سازی کانادا: تولد و تغییر شکل یک اتحادیه، تورنتو 1995، صفحه 268.
- (8) برای مثال نگاه کنید به استفان لرنر، احیای اتحادیه‌ها: فراخوانی برای حرکت، و پاسخ به آن، بوستون ریویو، جلد 21، شماره 2، آپریل/مه 1996، شماره 3/4، تابستان 1996، صفحات 1-5.
- (9) مایکل آیشنر، تقاطع حاد: اتحادیه‌گرایی در تقاطع، مرکز تحقیقات کارگری، دانشگاه ماساجوست- بوستون، طرح کار، 2 مه 1996، صفحه 3.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

- 10) گاری زیدمن، جنبش کارگری در برزیل و آفریقای جنوبی، 1970-1985، برکلی 1994، صفحه 2.
- 11) تیم شرمهرون، کاکوس نیودایرکشن، اتحادیه کارگران حمل و نقل منطقه 100، لیبرنتز، بحث، ژانویه 1997.
- 12) بیزنس ویک، 17 فوریه 1997، صفحه 57.
- 13) صدای راستاهای جدید، فوریه 1997.
- 14) ارایه شده توسط انجمن پرستاران، اداره محلی در مدرسه همبستگی نیودایرکشن، کالیفرینا، 8 فوریه 1997.
- 15) پل ساموئلسن، اقتصاد، چاپ یازدهم، نیویورک 1980، صفحات 1-540.
- 16) یو.او جنبش راستاهای جدید، اضافه کاری: آیا رویای امریکائی را می‌کشد؟ سن لوئیز، ام. او اعلامیه 1993.
- 17) مصاحبه با کارگران فلزکار متحد، مسئولان منطقه 1993، در مکتب همبستگی راستاهای جدید، مادیسون، ویسکانسین، ژوئن 1996.
- 18) برایان برکوسون، زمان کار در بریتانیا: به سوی مدل اروپائی، قسمت دو: قراردادهای دسته جمعی در اروپا و انگلستان، انستیتوی حقوق اشتغال، لندن 1994، صفحات 12-16، مصاحبه با نمایندگان محیط کار اتحادیه فلزکاران، مرسدس-بنز، مانهایم، آلمان، ژولای 1996.
- 19) مصاحبه با اعضای شورای کار، اپل، ایزناخ، آلمان، ژولای 1996، دبیرکل کمسیون اوبرراس در انجمن کارخانه سه ات، ماتورول، اسپانیا، ژولای 1996.
- 20) آنه ا. پلیوکا، پرونده‌های از کارگران، ماتلی لیبر ریویو، جلد 119، شماره 10، اکتبر 1996، صفحه 16.

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

- (21) جه له ویزر، قدرت جنبش اتحادیه‌ای در دموکراسی‌های پیشرفته سرمایه‌داری: گوناگونی‌های سازمانی و اجتماعی، در مارینو رجینی، ای دی، آینده جنبش‌های کارگری، لندن، 1994، صفحه 17.
- (22) جرمی ریفکین، پایان کار: سقوط نیروی کار جهان و طلوع پسابازار، ای. آرو دی، نیویورک، 1995، صفحات 236-95. ویل هوتون، موقعیتی که در آن به سر می‌بریم، لندن، 1995.
- (23) روبرت پولین، ساخت‌های مالی و سیاست اقتصادی برابری طلبانه، ان. ال. آر، 214، صفحات 12-61. ریچارد مینز، مالکیت اجتماعی سرمایه، ان. ال. آر، 219، صفحات 42-61.
- (24) لارنس میشل و جرید برنشتاین، موقعیت آمریکای کارگری، 1994-95، آرمونک، 1994، صفحه 242. دفتر تجارت آمریکا، خلاصه آماری آمریکا، 1995، واشنگتن دی سی، 1995، صفحه 532.
- (25) لغت بیزنس ابزرور، شماره 76، 18 فوریه 1997.
- (26) جولی فرود، کولین، هاس لام، سوکدیف جوهال، جین شوال، و کارل ویلیام، اقتصاد سهام‌داری؟ از خصوصی‌سازی سودمند تا نیولیبر، کاپیتال اند کلاس، شماره 60، زمستان 1994، صفحات 119-34.
- (27) آنتونی بروئر، تئوری‌های مارکسیستی امپریالیسم، بررسی انتقادی، لندن، 1990، صفحات 89-91.
- (28) لغت بیزنس ابزرور، شماره 76، 18 فوریه 1997.
- (29) ریفکین، پایان کار، صفحات 236-74.
- (30) بانک جهان، گزارش توسعه جهانی، 1996، واشنگتن، دی سی، 1996، صفحات 221-220.
- (31) الیزه بریانت، پایان سخن، 1993، کنفرانس لیبرنت، دیترویت، آوریل 1993.

## اتحادیه‌ها، اعتصاب‌ها و آگاهی طبقاتی کنونی

کیم مودی و شیلا کوهن  
یوسف آبخون

صد و پنجاه سال پس از انتشار مانیفست کمونیست، دیگر نمی‌توان گفت که "شبح" کمونیسم- چه در شکل احزاب توده‌ای مختص انقلاب و چه در پیکر دولت‌هایی که به ناحق این عنوان را یدک کشیده‌اند-اروپا را در نوردیده است. اما به نظر می‌رسد که منبع خاموش‌ناپذیری همه آن مسایلی که مراد نویسندگان مانیفست از کمونیسم بود یعنی مبارزه طبقاتی، بیش از هر زمان دیگری غیرقابل مهار شده است. در شرایط حاضر، علی‌رغم نغمه‌سرایایی رهبری اتحادیه‌ها و سوسیال دموکرات‌ها برای "همکاری" و "همیاری" با سرمایه، اعتصاب‌های توده‌ای به شکل قدیمی نه تنها اروپا، بلکه تقریباً سایر قدرت‌ها را نیز دربر گرفته است.

این واقعیت را می‌توان از اواسط دهه‌ی 1990 به این سو، در صف‌بندی بارز میان فدراسیون‌های بزرگ کارگری با حکومت‌های نئولیبرال، پوپولیست و حتی سوسیال دموکرات در کشورهای سرمایه‌داری که ظاهراً شباهتی هم به یک‌دیگر ندارند نظیر

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

فرانسه، کره جنوبی، افریقای جنوبی، کانادا، پرو، برزیل، آرژانتین، بلژیک، ایتالیا... مشاهده کرد. بازگشت به سنگربندی مبارزه‌جویانه همراه با طغیان‌های سیاسی و گاهی در پی و حتی پیش از آن‌ها، بسیار نیرومندتر و بزرگ‌تر از آن چیزی که مارکس و انگلس می‌توانستند در سال 1848 تصور کنند، علیه کارفرمایان سرمایه‌داری مشاهده می‌شود. گرچه، دیگر مانیفست‌هایی انتشار نیافته، سنگرهایی فرو نریخته‌اند، پرچم‌های سرخی که دارای مَهر فدراسیون‌های اتحادیه‌ای باشند برافراشته نشده، و احزاب انقلابی حضوری فعال نداشته‌اند، اما، به‌روشنی در همه‌جا همان پویایی عمل می‌کند که مانیفست اصلی را به وجود آورد، و آگاهی طبقاتی نوینی در بخش اعظم جهان صنعتی و نیمه صنعتی را به معرض نمایش می‌گذارد.

دو مساله اساسی، علی‌رغم تمام تفاوت‌های واقعی و ظاهری بین اروپای 150 سال پیش، و جهان سرمایه‌داری کنونی به یک‌سان حل نشده باقی مانده‌اند: فقدان آگاهی سوسیالیستی وسیع و کامل، غیاب تشکیلاتی گسترده که پرورش چنین آگاهی را هدف پیشروی خود قرار دهد. با توجه به احیای مبارزه طبقاتی به شرحی که در بالا آمد، و نظر به این که مارکس و انگلس، هم در خیزش‌ها و هم در نبردهای طبقاتی زمینه‌ی تکوین چنین سازمانی را امکان‌پذیر می‌دانستند، واقعیت این است که چنین تشکیلاتی پا نگرفته است. صرف‌نظر از واقعیت این مبارزه و امکان این‌که چپ سوسیالیستی بتواند بر انزوای خود غلبه کند، ما از بسیاری جنبه‌ها، با مسایل و محدودیت‌هایی در جنبش سوسیالیستی روبه‌رو ایم که آن‌ها نیز با آن مواجه بودند.



(1)

جنبش سوسیالیستی در سال 1848، همان‌گونه که حالا هم مشاهده می‌کنیم، انواع گوناگونی از سوسیالیسم، ایده‌الیست، پوپولیست، اتوپیست گرفته، تا سوسیالیسم آشکارا انقلابی و یا حداقل شورشی را دربر می‌گرفت. در بررسی مانیفست از "ادبیات سوسیالیستی و کمونیستی"، سه مقوله سوسیالیسم ارتجاعی، سوسیالیسم محافظه‌کار یا بورژوایی و سوسیالیسم یا کمونیسم انتقادی - تخیلی مشخص شده، و یک تم واحد در مرزبندی قاطع با همه‌ی این اشکال "سوسیالیسم" از جانب مارکس و انگلس دیده می‌شود: خطای نفی طبقه از سوی آن‌ها. برای نمونه، «سوسیالیسم آلمانی یا حقیقی، به این امر مفتخر است که "نه منافع پرولتاریا، بلکه منافع نوع انسان، یا انسان به‌طور عام را نمایندگی می‌کند که به هیچ طبقه‌ای، و اساساً واقعیت تعلق ندارد، و صرفاً در قلمرو مه‌آلود خیال‌پردازی‌های فلسفی وجود دارد».<sup>(1)</sup> سوسیالیست‌های تخیلی نظیر فوریه و اوئن به خاطر این که خود را «بسیار فراتر از تضادهای طبقاتی قرار داده و بدین‌سان، جامعه را بدون تمایزهایی طبقاتی، طبق عادت و به‌طور عام مورد خطاب قرار می‌دهند»<sup>(2)</sup> علی‌رغم آگاهی‌شان به این که «طبقه کارگر، رنج‌دیده‌ترین طبقه است» به همان‌سان مورد انتقاد قرار می‌گیرند. وانگهی، رویکرد ملایمی با فرقه‌گرایان آن دوره نیز دیده نمی‌شود: «اینان در برابر پیش‌روی تکامل تاریخی پرولتاریا، دودستی به نظرهای استادان خود [فوریه و اوئن] چسبیده‌اند».<sup>(3)</sup>

مارکس و انگلس به‌دلیل سیاست یا جهت‌گیری طبقاتی‌شان نسبت به بسیاری از سوسیالیست‌های آن زمان، حتی در دوره‌ی ظاهراً انقلابی که مانیفست نوشته شد، جایگاه ممتازی دارند. یکی از اصلی‌ترین ویژگی آن‌ها، دفاع مداوم‌شان از "جنبش

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

واقعی طبقه کارگر" است، و این به روشن‌ترین شکلی در تاکید و تمرکز بر تشکیلات اتحادیه کارگری دیده می‌شود.

حال در پیر فقدان این جهت‌گیری و عمومی بودن آن را در فضای سیاسی و فکری دوره‌ی مارکس و انگلس-که در زمان ما هم به همان درجه در اکراه نسبت به پذیرش مبارزات "اقتصادی" وجود دارد- مورد توجه قرار داده است:

«مارکس در تاریخ سوسیالیسم اولین چهره برجسته‌ای است که در اصول خود حمایت از اتحادیه‌های کارگری و اتحادیه‌گرایی را پذیرفته است».<sup>(4)</sup> آن‌گونه که در پیر نشان می‌دهد غالب سوسیالیست‌ها نه تنها نسبت به رویکرد معطوف به اتحادیه تمایلی از خود نشان نمی‌دادند، بلکه به‌طور روشنی موضعی خصمانه داشتند. او یادآوری می‌کند که این مساله حتی در نمونه‌ی اوئن و همین‌طور پرودون نیز صادق است، کسی که «نه تنها اعتصاب‌ها و اتحادیه‌های کارگری را در اصول محکوم می‌کرد، بلکه با حرارت تیراندازی ژاندارم‌ها به سوی اعتصابیون راه به‌عنوان این که آن‌ها دشمنان جامعه یعنی دشمنان مالکیت کوچک اند، تایید می‌کرد».<sup>(5)</sup> حتی ارنست جونز رهبر چارتیست نیز گرایش به اتحادیه را به‌عنوان "یک خطا" رد می‌کرد، علی‌رغم این که نظرات او چند سال بعد در حین مبارزات توده‌ای چارتیست‌ها منتشر شد، مبارزاتی که در اوج خود، به اعتصاب عمومی و تلاش‌هایی برای تاسیس اتحادیه بزرگ ملی در انگلیس انجامید.<sup>(6)</sup> بنابراین مارکس و انگلس در واقع در میان سوسیالیست‌های زمانه‌ی خود، در پیگیری مداوم در راستای تشکیلات و مبارزه اتحادیه‌ای اساسی بی‌همتا بودند، اموری که به‌عنوان نماد "واقعی جنبش طبقاتی" از آن یاد می‌کردند.

آیا آن‌ها درست عمل کردند؟ ریچارد هایمن در رساله‌ی خود با نام "مارکسیسم و جامعه‌شناسی اتحادیه‌گرایی" در سال 1971 این‌گونه تفسیر می‌کند که مارکس و انگلس گرچه در تمام عمر خود در هر دو جنبه‌ی عملی و نظری اتحادیه‌گرایی مشارکت

## اتحادیه جنبش اجتماعی

داشتند، اما "به‌نحو بارزی نسبت به آن توجه اندکی از خود نشان دادند"، گرچه هایمن می‌پذیرد که آن‌ها در آثار خود مبنای کافی برای یک نظریه دارای انسجام منطقی از اتحادیه را فراهم کردند، ولی او این نظریه را اساساً ضعیف می‌داند. «باتوجه به شکست تجربه‌های بعدی نیاز به مدرکی برای ارزیابی از پیش‌بینی خوش‌بینانه (مانیفست کمونیست) وجود ندارد، مع‌الوصف مارکس و انگلس هیچ‌گاه از ارزیابی پیشین خود دست نکشیدند».<sup>(7)</sup> جان کلی در کتاب *سیاست سوسیالیستی و اتحادیه‌ها* نیز چنین نظری دارد: «...آن‌ها علی‌رغم گرایش و پیوندشان با اتحادیه‌گرایی، هیچ‌گاه تحلیل سامان‌یافته و منسجمی از امکان‌ها و محدودیت‌های فعالیت اتحادیه به دست ندادند». اما طرح این مطلب که مارکس و انگلس دیدگاه‌ها و بحث‌های ظاهراً متضادی را در باره‌ی این مسأله ارائه کرده‌اند، با منطق درونی و با تأکید بر تحلیل اقتصادی مارکس و تلاش مداوم او برای گذار از "سطح پدیداری" به درک جوهر اساسی سرمایه‌داری سازگاری ندارد.<sup>(8)</sup>

اما در سرشت گرایش به اتحادیه هیچ ذات وحدت‌بخشی وجود ندارد، این گرایش پدیده‌ای است اساساً متضاد. و این آن چیزی است که موجب می‌شد که مارکس و انگلس به مبارزه طبقاتی (یا عدم وجود آن) در پیرامون‌شان پاسخ‌های متناقض دهند. سرشت متناقض گرایش به اتحادیه و خصلت دیالکتیکی پاسخ سیاسی لازم به آن، به‌طور کاملاً روشن در آثار مارکس و انگلس در باره اتحادیه نظریه‌پردازی نشده است. اما تمایز بین توانایی همواره براندازانه سازمان‌دهی صنعتی توده‌های پایه و گرایش آن‌ها به اتحادیه، و «اتحادیه» هم‌چون سازمان‌دهی و دیوان‌سالاری در حال پیدایش دلیل اصلی این نوسان ظاهری بین هیجان تب‌آلود درباره مبارزه‌ی اتحادیه‌ای در جریان شورش‌های ناگهانی طبقه کارگر و عدم تأیید پُررنگ جهت‌گیری عمومی اتحادیه طی دوران آرامش محسوب می‌شود.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

این حساسیت نسبت به ظرفیت اتحادیه‌های توده‌ای در مبارزه طبقاتی در واکنش شوق‌آمیز انگلس در رابطه با ظهور جدال‌های اساسی طبقاتی در "اتحادیه‌گرایی جدید" اواخر دهه‌ی 1880 کاملاً آشکار است؛ جریانی که متأسفانه در رابطه با مارکس دیر به وقوع پیوست، و از جانب انگلس به‌عنوان طرحی در عرصه اتحادیه‌گرایی حرفه‌ای قرن نوزدهم مود استقبال قرار گرفت. آن‌طور که او در سال 1889 با هیجان برای لافارگ نوشت: «این اتحادیه‌های مردان و زنان غیرماهر، کاملاً با سازمان‌های قدیمی اشرافی طبقه کارگر تفاوت دارد، و نمی‌تواند به همان راه محافظه‌کارانه بیفتد... در این‌جا من در آن‌ها شروع واقعی یک جنبش را می‌بینم».<sup>(9)</sup> این ستایش از اتحادیه‌های جدید که نمی‌توانند "به همان راه محافظه‌کارانه بیفتند" خیلی زود از سوی انگلس مورد تجدید نظر قرار گرفت. با این ارزیابی اصلاح شده از رهبرانی مثل جان برنز و تامن به‌عنوان نمونه‌ای از "ارزش‌های بورژوازی که عمیقاً در میان کارگران ریشه دوانده است».<sup>(10)</sup> ولی انگلس با احساس غریزی نسبت به ظرفیت جدال‌های طبقاتی توده‌ای براندازانه‌ی ناشی از استثمار، براین نظر بود که همواره امکان غلبه بر آریستوکراسی وجود دارد. این خوش‌بینی با محور طبقاتی البته ناشی از سادگی نیت و درک اساساً "ایستا" از آگاهی طبقاتی را به چالش می‌خواند که در آن "اتحادیه‌ها" به‌طور ضمنی به‌عنوان سازمان‌های یک بُعدی ارزیابی می‌شوند.

البته تحلیل‌های قرن بیستمی از اتحادیه‌ها به‌عنوان پدیده‌های اجتماعی با مفهوم سرشت سلسله‌مراتب طبقه‌بندی شده درونی آن‌ها بیش‌تر همراه‌کننده‌اند. تحلیل‌های مدرن موجود در بسیاری از کارهای جامعه‌شناسان و اقتصاددانان کنونی بسیار بیش‌تر از درک احساسی مارکس و انگلس یک‌جانبه هستند. در این تحلیل‌ها، پویایی درونی و تضادهای زندگی اتحادیه‌های کارگری در مجموعه‌ای از تئوری‌های ایستا مدفون شده است، از تحلیل بوروکراسی اتحادیه‌ها توسط وب (Webb) گرفته تا اعلام

## اتحادیه جنبش اجتماعی

اجتناب‌ناپذیری آن در کتاب "قانون آهنین الیگارش" میشل، و تحلیل‌های نهاد‌گرایانه "نظریه‌پردازان" پیشرفته دهه‌ی 1950 مدرسه امریکایی ویسکانسن همه آن‌ها در مطلوبیت و اجتناب‌ناپذیری بوروکراسی و روابط ثابت کار هم‌نظر اند. همه آن‌ها تکامل را خیابان یک طرفه‌ای می‌پندارند که به نظم و حرفه‌ای شدن مناسبات کار می‌انجامد.<sup>(11)</sup> مارکس و انگلس در برابر آن‌ها چیز عمیق‌تری را در زیر سطح سازمانی می‌دیدند که عبارت بود از نیروی زنده خود کارگران: طبقه کارگر به‌عنوان نیروی اصلی در مبارزه علیه سرمایه، عطف توجه به منافع عام این طبقه، ظرفیت تکامل از "طبقه در خود" به "طبقه برای خود" از رهگذر مبارزه و ظرفیت مبارزات اساسی اتحادیه‌های کارگری به‌عنوان جنبه‌ای از فعالیت طبقاتی. همه جوانب تحلیل‌های مارکس و انگلس و البته دوستان سوسیالیست معاصرشان، از این آگاهی منطقی سرچشمه می‌گیرد که طبقه، در کجا قرار دارد تا این که احتمالاً در کجا باید قرار داشته باشد.

این توجه قاطع به واقعیت‌های موجود طبقه در معرفی مانیفست چنین آمده است که «نتایج نظری کمونیست‌ها... به‌طور عام صرفاً بیان مناسبات واقعی است که از مبارزه طبقاتی موجود و از جنبش تاریخی برمی‌خیزد که در برابر چشمان ما می‌گذرد».<sup>(12)</sup> بعد از آن، همان‌گونه که انگلس در بحث مفهوم ماتریالیسم تاریخی نوشت «...کمونیسم حالا دیگر ابداع یک جامعه ایده‌آل و تا حد ممکن کامل به‌وسیله تخیل نیست، بلکه بینشی است در رابطه با شرایط ماهیت و اهداف عام ناشی از مبارزه‌ای که از سوی پرولتاریا به پیش برده می‌شود».<sup>(13)</sup>

با این که مارکس و انگلس نسبت به سازمان و آگاهی «واقعا موجود» طبقه کارگر متمرکز بوده‌اند، اما به برخی از جنبه‌های جزئی و ذهنی ساختار سوسیالیسم بی‌توجهی کرده‌اند. مراد از این تمرکز ترکیب ساده مبارزه طبقه با آگاهی انقلابی بوده

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

است. مسلما منطق جبری خوش‌باورانه‌ای در این عبارت از مانیفست نهفته است که «بورژوازی پیش از هر چیز گورکنان خود را تولید می‌کند. زوال او و پیروزی پرولتاریا به یک‌سان اجتناب‌ناپذیر است». به نظر می‌رسد که جمع‌بندی تاریخ‌باورانه‌ی ساده‌ای است که غالبا مارکسیسم به خاطر آن مورد استهزاء قرار گرفته است.<sup>(14)</sup> اما، آن چه بین این "اجتناب‌ناپذیری" و واقعیت رفرمیسم وجود دارد البته چیزی نیست جز آگاهی طبقاتی، روبنای ذهنی با آن واقعیت‌های عینی و مادی که خود در تحلیل نهایی، جریان‌ی است غیرقابل پیش‌بینی و نامنظم. مارکس و انگلس در رابطه با تمرکز که نسبت به شرایط عینی-مادی به‌عنوان مولد سازمان و مبارزه طبقه کارگر داشته‌اند، به «یک عامل در تحلیل نهایی» بسیار توجه کرده‌اند، اما به هوشیاری آن‌ها نسبت به موازنه‌ی پیچیده چنین عواملی با طبیعت و پیشرفت آگاهی طبقه کارگر و رئال پولیتیک کم‌تر اشاره شده است.

همان‌گونه که اشاره کردیم، گرچه مارکس و انگلس در پرداخت نظریه‌ی روشنی از روابط متقابل درونی بین شرایط مشخص طبقه کارگر و منافع، فعالیت و آگاهی طبقه کوتاهی کردند، اما آن‌ها به اهمیت این مساله آگاه بودند تا این که به‌طور ساده بگویند که "روبنای اقتصادی" چنین روابطی را تعیین می‌کند. ماهیت اساسا دیالکتیکی نظریه مارکسیستی از آگاهی طبقاتی گرچه هیچ‌گاه به‌طور کامل تشریح نشده، اما این نظریه بر روابط متقابل بین واقعیت‌های مادی و تکامل ناهماهنگ، نامنظم اما همواره بر پایه‌ی مادی این آگاهی تاکید کرده است. مارکس در *فقر فلسفه* که چند سال پیش از *مانیفست* نوشته شده، تمایز معروف "طبقه در خود" را مطرح کرد که مبتنی بر این است که تکامل آگاهی طبقاتی نه حاصل انتزاع نظری، بلکه حاصل نیازهای مشخص سرمایه‌داری و اشکال سازمانی است که این امر به‌وجود می‌آورد:

## اتحادیه جنبش اجتماعی

«مناسبات اقتصادی، ابتدا توده مردم را به کارگر تبدیل کرد. سلطه سرمایه، شرایط و منافع مشترکی را برای این توده به وجود آورد. بدین سان حالا این توده یک طبقه است علیه سرمایه. اما هنوز یک طبقه برای خود نیست، این توده، طی مبارزهای که ما فقط به چندین مرحله آن اشاره کردیم، متحد می شود و خود را به شکل یک طبقه منسجم می کند و منافعی که او حالا از آن دفاع می کند، به منافع طبقاتی تبدیل می شود.»<sup>(15)</sup>

در این فراز، تاکید مهم بر نکته ای است که مارکس در چند جمله پیش از آن صریحا توضیحی در مورد اهمیت اتحاد طبقه کارگر می دهد که بسیار به جمله ای که در مانیفست آمده شبیه است «در انگلستان، کارگران خود را به اتحادهای نیم بند موقتی - که منظوری دیگر جز یک اعتصاب لحظه ای نداشتند و به همراه آن مجددا از بین می رفتند - محدود نساختند، بلکه اتحادهای دائمی به وجود آوردند، یعنی اتحادیه هایی که کارگران را در مبارزه شان علیه کارفرمایان یاری می کرد.»<sup>(16)</sup>

اهمیت این بحث در این است که نه تنها مبارزات "اقتصادی"، آن گونه که بسیاری از سوسیالیست های زمان مارکس با تصور این که گویا این مبارزات کم ترین دخلی با سوسیالیسم و آگاهی طبقاتی ندارد، رد نشده است، بلکه از آن ها به عنوان عناصر اصلی در تکامل آگاهی طبقاتی روشن تر و سیاسی تر شدن بالقوه وسیع تر یاد شده است. در این معنا، مفهوم «طبقه در خود» نباید به آن لحظه های تاریخی محدود شود که طبقه کارگر در آن ها به مأموریت تاریخی اش در سطح سیاسی کامل قدرت دولتی آگاه می شود، این مفهوم هم چنین به آن حرکت انتقالی نیز دلالت دارد که طبقه کارگر در نتیجه ی ضرورت مادی مبارزات پایه ای برای منافع طبقاتی و عینی خود، به سوی کسب این آگاهی یعنی آگاهی ذهنی از هویت طبقاتی اش جهت داده می شود.

البته مبارزات "اقتصادی" آن گونه که نویسندگان جوان پرشور مانیفست اشاره کرده اند به شکل پیشرفت مداوم به سوی وحدت طبقاتی و به طرز خودکار صورت نمی گیرد. اما

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

دیدگاهی که مارکس و انگلس زندگی سیاسی‌شان را بر آن بنا کرده‌اند این بود که بنیاد هر جنبش هدف‌دار از جانب طبقه به سوی سوسیالیسم با توانایی این طبقه در تحولات اجتماعی معین می‌شود. این توانایی از واقعیت عینی مبارزه طبقاتی ناشی می‌شود، که کارگران را با هر آگاهی ذهنی که داشته باشند، به مقاومت علیه سرمایه فرا می‌خواند.

دیدگاه مهمی که چپ باید به آن توجه کند، صرف‌نظر از دیدگاه خوش‌بینانه‌ای که ممکن است در مانیفست وجود داشته باشد، مساله مربوط به "آگاهی طبقاتی" است؛ و شاید دشوار باشد که کلید هر پیشرفت سوسیالیستی در همان عبارت تحقیر شده و کم‌تر دقت شده "سوسیالیسم از پایین" و مبارزات اساسی، مادی و طبقاتی قرار دارد، تا تاکید بر دقت برنامه‌ای از یک سو، و دقت نظری در نوشتار و گفتار از سوی دیگر.

## 2

به‌نظر می‌رسد که آن فضا و روحیه عمومی که در دهه‌ی 1840 وجود داشت، یعنی زمانی که هزاران کارگر ملهم از منشور خلق در صحرای یورکشایر گردهم آمدند، و یا حتی زمانی که در دهه‌ی دوم قرن بیستم کارگران امریکایی با همان تعداد کیلومترها در گریت‌پلین راهپیمایی کردند، تا در گردهمایی سوسیالیست‌ها شرکت کنند، در مقایسه با فردگرایی و مصرف‌گرایی اواخر قرن بیستم به جهان دیگری تعلق دارد. در این دوره‌ی "پسامدرنیسم"، آگاهی نسبت به مقوله‌ای چنین «بنیادگرایانه» هم‌چون طبقه به نبضی غیرمحسوس و سفیری گنگ بر پرده‌ی سفید فرهنگ کالایی تقلیل می‌یابد و بی‌رحمانه به دورترین سواحل "دهکده جهانی" عقب رانده می‌شود. اما هنوز مهم‌ترین نیروی خنثی‌کننده خلاف این جریان غالب ایدئولوژیک وجود دارد، مبارزات بسیار حاد اقتصادی از جانب کارگرانی است که ممکن است آگاهی ذهنی‌شان اساساً



## اتحادیه جنبش اجتماعی

رفرمیستی، اگر نگوییم محافظه کارانه باشد. این مبارزات می‌رود که ثبات دروغین دوره‌ی "پسا صنعتی" را آشکار کند، و همان‌گونه که در بالا بحث کردیم، ظرفیت تحول خود را هم در حوزه آگاهی و هم در حوزه‌ی کردار نشان دهد.

حوادث اخیر در امریکا، نظیر تغییرات در رهبری AFL/ CIO، مبارزات اعتصابی روزمره و در زمان نگارش این مقاله یک پیروزی ملی - در اعتصابی برای کار و برابری بیش‌تر در دستمزد - زمینه جدیدی را برای تفکر طبقاتی در فردگرایانه‌ترین فرهنگ موجود باز کرده است. تقریباً در همین مقطع زمانی، فوران خشمی که طی سال‌ها حاکمیت نئولیبرالیسم برانگیخته شده، در اعتراضات آشکار سیاسی در خیابان‌های فرانسه، افریقای جنوبی، کره جنوبی و سایر کشورها جلوه‌گر شده است. چنین روندی را می‌توان برای تصور ظرفیتی در نظر گرفت که برای طغیان‌های طبقاتی جدید، پس از گذشت سال‌ها آرامش ظاهری، به‌وجود آمده است

چرا و چگونه کارگران "تحت هژمونی" به این جهش کیفی در مبارزه کامل با کارفرمایان و دولت رسیده‌اند؟ در تحول نظری مارکسیستی در دوران ظهور و تحریف‌های استالینی معمولاً "تسلط عوامل روبنایی" نظیر ایدئولوژی، فرهنگ و روندهای سیاسی و نقش‌شان در ساخت آگاهی و محو اختلاف عقاید برجسته شده است. در جستجو برای کشف پیچیدگی‌های آگاهی طبقه کارگر و "عقل سلیم" بحث ما به چالش کشیدن این باور عمومی درباره هژمونی بلامنازع ایده‌های حاکم است.

ما با وارونه کردن انتقاد آغاز می‌کنیم. درست همان‌گونه که این امر قابل قبول نیست که آگاهی طبقاتی در مدار خام‌اندیشانه منافع و ساختار اقتصادی تعیین می‌شود، این امر نیز قابل پذیرش نیست که تعیین چندوجهی نیز بی‌چون و چرا طبقه حاکم و حتی ایدئولوژی رفرمیستی را یک ویژگی ثابت نظام سرمایه‌داری قلمداد کند. به جای حمایت مثبت نسبت به عقاید مسلط حاکم در یک دوره، یک اجبار "سخت و بی

روح" در پذیرش آنچه که اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد برای توصیف واکنش حداقل برخی جریان‌های طبقه کارگر به نظام موجود دقیق‌تر خواهد بود. در آن صورت مشاهده شکاف‌های بالقوه موجود در بادبان‌های بی‌درز "عقل سلیم" اواخر قرن بیستم امکان‌پذیر خواهد شد.

ما با نقل یک غایب، غیبت ایدئولوژی شروع می‌کنیم. مساله در این جا این نیست که کارگران تحت تاثیر ایده‌های طبقه حاکم به‌طور کلی یا جزئی قرار ندارند، و یا این که پارامترهایی از ایدئولوژی رفرمیستی را، به این یا آن شکل نمی‌پذیرند، توان ایدئولوژی رفرمیستی و محدوده‌ی نفوذ آن، واقعیتی است که بخش‌های مختلف باید بیش‌ترین توجه را به آن داشته باشند. اما هنگامی که ما وضعیت دقیق آگاهی "واقعا موجود" طبقه کارگر را بررسی می‌کنیم، به عدم ثبات، ناپایداری و از بسیاری جهات به شکنندگی این پذیرش پی می‌بریم. در این جا ما ترکیب پیچیده‌تری را کشف می‌کنیم که در مقایسه با توافق روشن و هماهنگ با مجموعه‌ای از ایده‌ها و "ارزش‌ها"، با ناسازگاری، تضاد و فقدان اطلاعات و کمتر غلبه غیرقابل تمایز ایدئولوژیک مشخص می‌شود.

در برخی از تحقیقاتی که در دهه‌ی 1970 انجام شده، به سرشت اساسا ناهماهنگ باورهای اجتماعی و سیاسی طبقه کارگر تاکید شده، و گرد این نکته وحدت نظر وجود دارد که نظرات کارگران در مورد مسایل عام اجتماعی در ترکیب «از بی‌علاقگی و تناقض» گرایش بیش‌تری نشان می‌دهد تا به "مشروعیت" دادن به وضع موجود.<sup>(17)</sup> مایکل مان برای بیان وجوه نظرات اساسا جبری در مقایسه با مشارکت فعال کارگران اصطلاح "پذیرش مصلحت‌گرایانه" را به کار برده است.<sup>(18)</sup> اسکات لش بعد از او برای رد این نظر که درک کارگران از طبقه و مفاهیم سیاسی مشابه آن مغشوش و آشفته است دلایل محکمی فراهم می‌آورد.<sup>(19)</sup> اما آگاهی کارگران متضاد نیز هست، ویژگی

## اتحادیه جنبش اجتماعی

مهمی که به ظرفیت یکسانی از مبارزه و انهدام ایدئولوژی امکان می‌دهد. تحقیقات ادوارد و اسکولین (1982) در مورد سازمان محل کار نشان می‌دهد که مسئولان کارگاه‌ها گرچه از نظر ذهنی اصول سودآوری مدیریت را می‌پذیرند، ولی از نظر عینی با فعالیت خود آن را تحلیل می‌برند. «گرچه ایدئولوژی رسمی مسئولان کارگاه‌ها در جهت اهداف مدیریت بود، ولی آن‌ها مثل همیشه شکل ناآگاهانه‌ای از مقاومت را در

برابر حقوق مدیریت با حرکات روزمره خود نشان می‌دادند».<sup>(20)</sup>

اخیرا تحقیقات زیادی در رابطه با تلقی و دیدگاه‌های کارگران انجام شده است، هرچند که مساله آگاهی مستقیمی در آن‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. مطالعات دیوید کورتیو شکاف ظاهرا غیرقابل عبوری را بین سیاست طبقه کارگر و سیاست رادیکال نشان می‌دهد که نفی ظاهری ایده‌های سوسیالیستی از جانب کارگران (قبل از همه سفیدها) ربطی به پذیرش ایدئولوژی حاکم ندارد. او در تحقیقات خود نشان می‌دهد که کارگران در واقع در مقایسه با همکاران "رادیکال" خود نسبت به واقعیت‌های فاسد سرمایه‌داری کنونی به‌طور قابل ملاحظه‌ای آگاه‌تر اند. به‌علاوه، در درک کارگران از جامعه، بدبینی و جبرگرایی عمیقی وجود دارد، که در این احساس خود را بیان می‌کند: "نمی‌توان کاری انجام داد، بهترین کار به سادگی این است که به مسایل خانوادگی و شخصی بپردازیم"。<sup>(21)</sup>

این دیدگاه اساسا پرهیزکارانه، فرضیه‌ی ما را در در مورد فقدان هر مفهوم سازگار و مثبتی از ساخت اجتماعی و "فقدان" ایدئولوژی اثبات می‌کند. در عین حال، همان‌گونه که در جزییات تحقیق کورتیو نشان داده شده بین "پذیرش مصلحت‌گرایانه" به معنای وجود ثبات در هدایت مناسبات سرمایه‌داری و ابراز خشم، تعادلی شکننده وجود دارد. تصویری که کورتیو از کارگران ارائه کرده، یعنی کارگران بی قدرت و تسلیم در مقابل سرنوشت، در برابر مصاحبه‌هایی قرار دارد که در آن‌ها

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

کارگران خشم خود را در رابطه با مسایلی نظیر زمان کار و شدت کار نشان داده‌اند، مسایلی که گروه‌های مشابهی از کارگران "غیرسیاسی" را هم در بریتانیا و هم در امریکا به مبارزات بزرگی سوق داده است.<sup>(22)</sup>

در سال‌های اخیر تلاش برای ایجاد رابطه بین این شرایط مادی و حرکت بالقوه براندازانه به احیای همان افکار قدیمی در باره "تعیین‌کنندگی اقتصاد" منجر شده است. مثلاً **شانتال موف** می‌نویسد: «چگونه می‌توان باور داشت که منافع عاملان اقتصادی را که بعداً در سطوح سیاسی و ایدئولوژیک نمایندگی می‌شوند، در سطح اقتصادی تعریف کرد... این بدان معنا است که منافع را می‌توان پیش از صورت‌بندی و مفصل‌بندی به شکل گفتمان بیان کرد».<sup>(23)</sup> مساله در رابطه با این نوع از بحث‌ها رابطه "جبرباورانه" ساده‌ای مابین سطوح مختلف از عملکرد مناسبات تولیدی سرمایه‌داری برقرار شده است. در واقع کارگران، از طریق و یا به دلیل "گفتمانی" که در آن سرمایه‌داری در مفهوم ایدئولوژیک و سیاسی صراحتاً رد می‌شود، دست به مقاومت نمی‌زنند، این مقاومت در میان کارگران-که به دلیل موقعیت طبقاتی‌شان آلترناتیوی در این شرایط نمی‌بایند- در نتیجه تضادهایی که درون تولید سرمایه‌داری عمل می‌کند، پا می‌گیرد.

بحث‌های بسیاری از این نوع در درون اضمحلال "نیک‌بختی" موهوم دهه‌ی 1980 تاچریسم مطرح شده، و در گفتمان نظریه‌پردازان "نیوتایمز" نشخوار شده‌اند. در این بحث‌ها نیز بیش‌تر عوامل غیراقتصادی "از نظر هژمونیک" برای روی دست زدن بی‌رحمانه به کارگران برجسته شده‌اند. در تحقیقاتی که در سال 1992 در مورد کارگران انگلیسی انجام شده (از همان بخش‌های اجتماعی "ریگان دموکرات" که در تحقیقات **کروتیو** مورد توجه قرار گرفته و بنام 'C2s' (بنا به جایگاهی که در سرشماری‌های اقتصادی- اجتماعی بریتانیا دارند از آن‌ها یاد شده است) حاکی از

## اتحادیه جنبش اجتماعی

ناپایداری اساسی حمایت کارگران ماهر نسبت به هژمونی سال‌های تاجری است. پیامی که از این تحقیقات به دست می‌آید عبارت است از احساس عدم امنیت اقتصادی گسترده و وسیع تا "مصرف‌گرایی" فردگرایانه و احساس سعادت و نیک‌بختی که در تحلیل‌های پسامدرن بر آن‌ها تاکید شده است.<sup>(25)</sup> "احساس" کسانی که مورد پرسش قرار گرفته‌اند عبارت بود از تجربیات مستقیم در مورد فراوانی قراردادهای کوتاه مدت کار، بازپس گرفتن خانه‌ها و بیکاری فرزندان نوجوان‌شان. احساس عدم امنیت و دل‌سردی، از جملات کارگرانی که از توری‌ها حمایت کرده بودند، هویدا بود- ما به عقب رانده شده‌ایم... مبارزه برای بقا... همواره در افکارم احساس ترس دارم... این وحشتناک است ما به اعماق رانده شده‌ایم و قدرت پیشروی نداریم- همه این واکنش‌ها گواه روشنی است از فقدان ساختارهای هژمونیک که ظاهراً پایدار جلوه می‌کند. توهم‌زدایی نسبت به مفهوم واقعی "دموکراسی بر پایه مالکیت" تاجری که زمانی به‌عنوان اوج فرهنگ جدیدی به "روحیه فردی" شادباش گفته می‌شد، همراه با تشدید بی‌سابقه‌ی شدت کار، انجماد دستمزدها و فشارهای دیگری بر سطح زندگی بر روی کسانی که حداقل شانس حفظ اشتغال خود را داشته‌اند.<sup>(26)</sup>

اما این دل‌سردی کیج‌کننده دارای سویه دیگری است- گرایشی در این عوامل اقتصادی وجود دارد که حتی کارگران از نظر ایدئولوژیک محافظه‌کار 'C2s' را به نبرد علیه مناسبات تولیدی سرمایه‌داری و هم دولت می‌کشاند. همان کارگرانی که موضوع تحقیقات 1992 بودند، یعنی کارگرانی که دستمزدهای نسبتاً خوبی دریافت می‌کردند و در مورد "خودکارفرما" بودن‌شان در رابطه با امنیت شغلی‌شان گزاره‌گویی می‌کردند، کسانی بودند که در بدترین سال‌های تاجریسم وارد مبارزه اساسی ضد کارفرمایی شدند. کارگران چاپ که مبارزات ضد مُرداک در واپینگ را به پیش بردند، کارگرانی بودند که در ردیف همان مقولاتی قرار دارند که نویسندگان پسامدرنیست در رابطه با

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

شعارهای "مصرف‌گرایی" تاچریسم آن‌ها را ستایش می‌کردند. و یا کارگران فوراً در واگنهام که دست به اعتصاب مهمی در دهه‌ی 1980 زدند، اعتصاب‌هایی که ضربه‌پذیری طرح‌های کار به اصطلاح "درست سر وقت" را آشکار کردند. بسیاری از کارکنان آمبولانس‌های بیمارستان که در مبارزه طولانی سال 1989 شرکت کردند. به عنوان افراد متزلزل توری نامیده می‌شدند.<sup>(27)</sup>

فقدان ایدئولوژی هماهنگ و وجود ایده‌های متضاد به هیچ رو منحصر به کارگران مورد تحلیل ما نیست، یعنی کارگران به اصلاح عمدتاً سفیدپوست "ریگان دموکرات" 'C2s' (و حداقل به طور سنتی) که از کارگران "ویژه" بودند، یا کارگرانی که از نظر اجتماعی و سیاسی عمدتاً محافظه‌کار فرض می‌شدند. کارگران مهاجر مثل کارگران مزارع در سراسر آمریکا و کارگران ساختمانی امریکای لاتین در جنوب کالیفرنیا علی‌رغم برخورداری از ایده‌های از حیث اجتماعی محافظه‌کارانه، "ارزش‌های" خانوادگی و سایر مسایل حاد گرهی، و علی‌رغم ترس از بازگرداندن به کشورهای‌شان و زندانی شدن و غیره، در اعتراض به شرایط کارشان دست به شورش زدند. به این ترتیب، مساله در همه‌جا یکی است، مبارزات و جبهه‌بندی‌های مبتنی بر تجربه طبقاتی، به‌ندرت دارای پیش‌زمینه روشن ایدئولوژیک و جهت‌گیری درست سیاسی بود. اگر واقعیتی وجود دارد این است که این مبارزه است که راه را به روی ایده‌های و نگرش جدید به جهان می‌گشاید.

درسی که می‌توان اخذ کرد این است که وجود هر درجه از ایدئولوژی اجتماعی محافظه‌کارانه در افکار کارگران، در نهایت نمی‌تواند مانع حرکت متناوب آن‌ها در جهتی کاملاً متضاد و مخالف با این افکار بشود. به این معنا، این شرایط اقتصادی کارگران در مقایسه با آگاهی اولیه‌شان است که آن‌ها را به مقاومت و حتی مقابله با اساسی‌ترین فرضیه‌ها در باره ماهیت جهان می‌کشاند. به این اعتبار، مبارزه انتخاب

## اتحادیه جنبش اجتماعی

نشده است، اما در شرایط معینی اجتناب‌ناپذیر می‌شود. ایدئولوژی ممکن است کارگران را از جایگاه واقعی‌شان در مناسبات تولیدی سرمایه‌داری بیرون براند، اما تضادهای اقتصادی آن‌ها را با قدرت به همان موضع باز می‌گرداند.

تمرکز بر "عقل سلیم" و یا آگاهی طبقه کارگر در رابطه با فقدان ایدئولوژی "پذیرش محافظه‌کارانه" ساختارهای موجود در برابر هرگونه تایید مثبت ایدئولوژی طبقه حاکم، باید به نقش موثر مبارزات اساسی اقتصادی در بازکردن گسست معرفتی در آگاهی طبقه کارگر تاکید کرد. این مساله بارها و بارها از قیام انقلابی سال 1905 تا اواخر قرن بیستم اثبات شده است که با مبارزه حروف‌چین‌ها بر سر تعیین نرخ تکه‌کاری شعله‌ور شد، تا آگاهی که کارگران غرب میانه امریکا در مبارزات خود در اعتصابات ای. استنلی در دکاتور ایلی نوی و روزنامه دیترویت و غیره به دست آوردند.<sup>(28)</sup>

بیش از یک دهه، "شرایط مشترک" جدیدی (با وام‌گیری از جمله مارکس در تشریح شکل‌گیری اولیه طبقه کارگر) از طریق جهش عظیمی در سازمان کار، بازارهای کار و حتی خود سرمایه از سوی بخش‌های هر چه وسیع‌تری از کارگران هم در کشورهای صنعتی و هم نیمه‌صنعتی تجربه می‌شود. فرآیند فراملیتی شدن، ترکیب و ادغام‌ها، نهادهای سرمایه را هر چه بیش‌تر جهانی و آشکار کرده است. در برابر این روند، زحمت‌کشان هر چه بیش‌تری در سراسر جهان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از تشدید کار، سقوط، نفی قراردادهای و عموماً ضعف سازمان‌های کار رنج می‌برند.<sup>(29)</sup>

این "شرایط مشترک" به میزان زیادی بر آگاهی طبقاتی تاثیر گذاشته است. در یک بررسی که اخیراً در بریتانیا انجام شده نسبت موافقان به پرسش «آیا فکر می‌کنید مبارزه طبقاتی وجود دارد؟» از 48٪ در سال 1994 به 81٪ در سال 1995 افزایش یافته است.<sup>(30)</sup> در ایالت متحده تلقی نسبت به اعتصاب به‌طور چشم‌گیری تغییر یافته است. در حالی که در سال 1984 در یک آمارگیری در رابطه با اعتصاب 45٪ به نفع مدیریت

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

و 34٪ به نفع اعتصاب بودند، در سال 1996 در آمارگیری مشابهی 46٪ به نفع اعتصاب و تنها 26٪ به نفع مدیریت رای دادند. به‌ویژه موج اخیر اعتصاب‌ها در کارخانه‌ی جنرال موتورز و برجسته‌تر از همه اعتصاب 185000 نفر از پستی‌های علی‌ه شرکت یونایتد پارس سرویس، حمایت وسیع توده‌ای و مردم زحمت‌کشی را به‌دست آورد که خود را در شرایط مشابهی می‌یافتند. آمارگیری‌ها در این رابطه نشان می‌دهد که 55٪ به نفع اعتصاب‌کنندگان یو. پی. اس و 27٪ به نفع مدیریت رای دادند. مبارزه برای کار تمام وقت به مساله اجتماعی بخش وسیعی از طبقه کارگر تبدیل شده است.

### III

تجربه موفقیت اعتصاب 15 روزه در شرکت پستی یو. پی. اس در اوت 1997 مورد تقریباً نمونه‌وار از ناتوانی آشکار ایدئولوژی سرمایه‌داری در جدیدترین و "هژمونیک" ترین شکل آن را به دست می‌دهد. این نمونه در حمله ایدئولوژیک شرکت برای تدارک قراردادهای جمعی 1997، و در برابر آن تاثیر طرح آلترناتیو از سازمان و ایده‌ها در میان فعالان توده‌ای قابل مشاهده بود.

نیروی کار شرکت پستی یو. پی. اس متشکل از گروه‌های مختلفی از طبقه کارگر است. رانندگان، به سفیدها و مردها محدود نمی‌شوند، هر چند آن‌ها بخشی از کارگران تمام وقت و با دستمزد خوب محسوب می‌شوند، و به‌عنوان "ریگان دموکرات‌ها" تعریف می‌شوند. در حالی که کارگران بسته‌بندی و انباردار از نظر نژادی ترکیبی معکوس دارند، و غالباً نیمه وقت و با دستمزد ناچیز هستند. شرکت تصور می‌کرد که با شروع اعتصاب اتحاد بین کارگران از بین می‌رود و تعدادی از کارگران نیمه وقت خط اعتصاب را خواهد شکست.

اما آنچه اتفاق افتاد برعکس بود. اعتصاب با سطح بالایی از وحدت، همراهی و آمادگی که شرکت نتوانست آن را درک کند به پیش رفت. شرکت، تعرض ایدئولوژیکی را در



## اتحادیه جنبش اجتماعی

دو سال پیش از اعتصاب برای پراکنده کردن کارگران شروع و در دستور کار قرار داده بود. در سال 1995 برنامه "کار تیمی جدید" مثل همه برنامه‌ها به منظور جلب بخش‌های کلیدی کارگران در خدمت ایدئولوژی رقابتی شرکت‌ها قرار گرفت، و یا این بخش جدید از ایدئولوژی بورژوازی در میان تعداد هرچه بیش‌تری از کارگران برای جلوگیری از اعتصاب‌های موثر پیش برده شد. شرکت از یک‌سو، به نقش درازمدت پستی‌ها در حرکتی بنام **پستی‌ها برای اتحادیه دموکراتیک**، پویایی اصلاحات در میان آن‌ها، و در کل به آماده بودن نیروی کار برای مبارزه که طی سال‌ها در میان کارگران جریان داشت کم بها داده، و از دیگرسو، به تسلیم شدن کارگران به طرح شرکت و نظریه جهانی شدن پربها داده بود.

وقتی حرکت پستی‌ها برای اتحادیه دموکراتیک تی. دی. یو در سال 1976 شکل گرفت کارگران یو. پی. اس از موسسان اصلی آن بودند. تعداد کارگران یو. پی. اس در مقایسه با رشد سریع نیروی کار، که در تی. دی. یو فعال بودند، طی سال‌های پیش کم‌تر بود. اما این گروه، هسته‌ای از رهبران توده‌ای آگاه هم در میان کارگران تمام وقت و هم کارگران نیمه وقت به وجود آورده بود.<sup>(31)</sup> کارگران یو. پی. اس نسبت به سایر کارگران، از آمادگی کم‌تری در پذیرش منطق "کار تیمی" مورد حمایت شرکت برخوردار نبودند. با این وجود "عقل سلیم" بدیلی در میان آن‌ها پا گرفت، و خود را به شکل فعالان تی. دی. یو، نشریه‌ی منظم ت. دی. یو و مقالات انتقادی در نشریه یادداشت کارگری جلوه‌گر می‌ساخت. نشریه یادداشت کارگری ارگان اتحادیه کارگری مستقل و مرکز آموزشی در دیترویت بود که به‌طور گسترده مورد استفاده تی. دی. یو و بعدها اتحادیه پستی‌ها قرار می‌گرفت. هم‌زمان روند وسیع اصلاحات، که تی. دی. یو در مرکز آن قرار داشت، رهبری کاملاً جدید که از سوی رون کاری<sup>(32)</sup> کارگر سابق یو. پی. اس هدایت می‌شد، ابتکار تحول وسیعی را در سراسر اتحادیه به دست گرفت، و

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

موجب شد تا بسیاری از کارگران یو. پی. اس به آن جلب شوند. رهبران جدید از معدود کسانی در ایالات متحده بودند که صراحتاً مفهوم "کار تیمی" و کل مفهوم "همکاری" را رد می‌کردند.

مایک پارکر توضیح می‌دهد که اعضای تی. دی. یو چگونه نسبت به کاربست برنامه "کار تیمی" از جانب شرکت یو. پی. اس واکنش نشان دادند:

«در ژانویه 1995، شرکت یو. پی. اس تریلری را به داخل حیات مرکز (Ceres) در کالیفرنیا آورد تا مدیریت (TQM) و تیم کاری از آن استفاده کنند. فعالان آماده بودند تا از همان شروع برنامه با آن مقابله کنند. آن‌ها نشریه یادداشت کارگری و اعلامیه‌های تی.او. یو (که شبانه از سوی یو. پی. اس رسیده بودند) را به دست آوردند. گرچه شرکت، نحوه‌ی تقسیم کارگران را کنترل می‌کرد، ولی با وجود تعداد کافی از فعالان آموزش دیده، کارگران توانستند در هر تیمی که مدیریت ایجاد کرده بود با برنامه آن‌ها مقابله کنند».<sup>(33)</sup>

اتحادیه هم موضع مخالفت با به‌کارگیری کار تیمی، که تی. دی. یو مبتکر آن بود را پذیرفت. این موضع مستقیماً در برابر فرضیه‌های ایدئولوژیک مورد حمایت شرکت در رابطه با کار تیمی قرار داشت؛ و در عمل کل ابتکار شرکت علیه اهداف خود مدیریت برگشت. راند ولسون کارمند پُست تاثیر مبارزه برای قراردادهای سال 1997 را چنین توضیح می‌دهد:

«مبارزه علیه "کار تیمی" مبارزه برای قراردادهای مشخص کرد. شرکت یو. پی. اس ابتکار کار تیمی‌اش را به‌عنوان تدارکی برای قراردادهای به کار گرفت و برای ما هم ضروری شد که آن را به‌عنوان بخشی از تدارک خود در نظر بگیریم».<sup>(34)</sup> ایدئولوژی سرمایه‌داران نه‌تنها در مسایل روزمره شکست خورد، بلکه اتحادیه‌ها را ناگزیر کرد و یا به آن‌ها امکان داد که آگاهی طبقاتی بالاتری را به کار بندند.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

تنها به خاطر ایدئولوژی کار تیمی نبود که اعتصاب روی داد. بلکه به طور قطع به خاطر مسایل و نیازهای مادی، بالاتر از همه به سبب تبدیل شغل نیمه وقت و تمام وقت، کاهش شکاف مابین دستمزدهای بین آنها و تداوم نفوذ اتحادیه بر برنامه بازنشستگی - صورت گرفت. اگرچه افزایش دستمزدی نیز برای رانندگان در نظر گرفته شد. ولی در معنای بی واسطه‌ی آن هنوز از کارگران نیمه وقتی که حدود 60٪ نیروی کار را تشکیل می‌دادند، چیز کم‌تری به دست می‌آوردند. بنابراین آنها پُرشورتر از کارگران نیمه وقت بودند.

مبارزه حاد ایدئولوژیک در مورد کنترل برنامه بازنشستگی نیز از این جنبه جالب بود. کارگران یو. پی. اس نیز در بخش وسیعی از کشور بخشی از برنامه بازنشستگی پستی‌چی‌ها با کارفرمایان متعدد به شمار می‌رفتند. شرکت یو. پی. اس می‌خواست که از برنامه "غیرموثر" اتحادیه خارج شده و به برنامه تحت نظارت شرکت بپیوندند، که ادعا می‌کردند سود بیش‌تری می‌پردازند. گرچه تلاش شرکت برای برنامه بازنشستگی می‌توانست طرحی برای مذاکرات باشد. ولی اعتصابیون به دلیل خلاء اطلاعاتی که نسبت به ماهیت جمعی برنامه چندکارفرمایی داشتند، آن را جدی گرفتند. در زمانی که اعتصاب به وقوع پیوست این نوع از آگاهی جمعی به دست آمد. تلاش یو. پی. اس برای متقاعد کردن کارگران در این مورد که با برنامه آنها چیز بیش‌تری نصیب‌شان خواهد شد. وحدت اتحادیه‌ای در سراسر شرکت غالب شد، که یک پیروزی کوچک برای وحدت طبقه کارگر را در پی داشت.

پیروزی اعتصاب یو. پی. اس با واکنش ایدئولوژیک قدرتمند رسانه‌های عمومی بزرگ و سیاست‌مداران محافظه‌کار در ایالات متحده مواجه شد. در آغاز اعتصاب، مامور برگزیده دادگاه اعلام کرد که انتخاباتی که کاری را در سال 1996 با 52٪ آرا به سر کار برگردانده بود، به خاطر تقلب‌های انجام شده در مبارزه انتخاباتی بی‌اعتبار است. او

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

پیش‌تر نیز آن‌ها را افشا کرده بود. در واقع، مشاوران کاری بدون این که خود وی آگاه باشد در حوزه‌هایی قانون‌شکنی کرده بودند. این بهانه، برای روزنامه‌های وال استریت ژورنال، نیویورک تایمز و سایر روزنامه یک هدیه آسمانی به‌شمار می‌رفت. آن‌ها برای بی‌اعتبار کردن کاری، مقالات و سرمقاله‌هایی چاپ کردند که غالباً برگردان همان خبرها بودند؛ برای آن که در رای دادن به او فشار بیاورند. این رفتارها کُر بی‌حرمتی‌های طبقه حاکم بود در برابر توانایی رهبران توده‌ای که قادر شده بودند به‌طور موثری در عمل برای حقوق خود نبرد کنند. اما علی‌رغم فشار تبلیغات عمومی، حس پیروزی و درک طبقاتی عمیق‌تری که در سال‌های پیش در میان کارگران یو. پی. اس به‌وجود آمده بود، از میان نرفت.

در این‌جا بحث بر سر این نیست که کارگران نسبت به پذیرش برتری بازدهی کار و یا همکاری نیروی کار-مدیریت مستعد نیستند. در این خصوص، نمونه‌های بسیاری از موفقیت شرکت‌ها وجود دارد و البته این ایده‌ها به‌عنوان عقل سلیم روزانه سراسر جامعه را دربرگرفته است. مساله این است که کارگران در مقایسه با آلترناتیوهای دیگر طبقه کارگر که دارد پا می‌گیرد کم‌تر تحت تاثیر این ایده‌ها قرار دارند. ایده‌های آلترناتیو در مبارزه کارگران حتی برای مطالبات ساده اقتصادی بیش‌تر درک می‌شوند. زمانی که این ایده‌ها از حمایت رهبران و دفاع سازمان‌یافته توده‌ای برخوردار شود، همان‌گونه که در نمونه‌ی غیرمتعارف یو. پی. اس وجود داشت، در این حالت "عقل سلیم" طبقه کارگر است که حاکم می‌شود. "عقل سلیم" طبقه کارگر در چنین شرایطی به نیرویی ضدهژمونی تبدیل می‌شود که به اتحادیه امکان می‌دهد تا جلوی این تصور رایج را، که کار با دست‌مزد پایین برگشت‌ناپذیر است، سد کند.

سناریوی مشابهی در اعتصاب کارگران پُست بریتانیا (1996) علیه اجرای کار تیمی به وسیله‌ی کارفرمایان رویال میل به وقوع پیوست، کارگرانی که آگاه و دارای ظرفیت

## اتحادیه جنبش اجتماعی

تبدیل شدن به یک نمونه بودند، در حالی که توده‌های اتحادیه کارگری با طرح «دستور کارکنان رویال میل» که با پافشاری به آن جنبه سیاسی روشن داده بود مخالف بودند، (آن‌طور که بسیاری از رسانه‌ها با ابهام به آن اشاره می‌کردند) ولی در واقع مبارزه کارگران به‌طور بنیادی ریشه اقتصادی داشت که در نهایت امنیت شغلی، شرایط کار و استانداردهای زندگی آن‌ها را تهدید می‌کرد.<sup>(35)</sup>

کار "تیمی" (که در بریتانیا معمولاً آن را درک تیمی می‌نامند) از جانب تعداد بی‌شماری از رهبران اتحادیه‌ها همراه با بسیاری از برنامه‌های مشابه این نمونه‌ها پذیرفته شده است.<sup>(36)</sup> در نمونه‌ی کارگران پُست و به‌ویژه در لندن، با وجود رهبران روشن و مصمم توده‌ای، تلاش آگاهانه‌ای برای تهیه یک طرح واقعی در برابر طرح‌های مدیریت در پیوند با اثرات آن بر شرایط کار انجام شد. «حقیقت این است که در هیچ موردی کارگران اهرمی در اختیار ندارند، بلکه اهرم‌ها در اختیار کامل مدیران قرار دارد، و کارگران صرفاً باید کار منعطف را بپذیرند. اما برای آن‌ها هیچ‌گاه مشخص نمی‌شود که دارند چه چیزی را می‌پذیرند. به این دلیل که عوامل بسیار زیادی وجود دارد که از سوی مدیران تعریف و تعیین می‌شود».<sup>(37)</sup>

مجموعه اعتصاب‌های کارگران پُست در تابستان 1996، با تکیه بر سطحی از اتحاد و همبستگی مشابه یو. پی. اس و با کنار گذاشتن تمام محورهای طرح "دستور کارکنان" از مذاکرات برای قرارداد، پیروز شدند. اما مجادله پایان نیافته و با فلسفه‌ی مدیریتی که از دهه‌ی 1980 به این سو وجود داشته، می‌شود گفت پیروزی‌های موقتی کارگران در مقایسه با تثبیت آن‌ها با حملات هماهنگ بیش‌تری روبه‌رو خواهد شد. مقاومت متحد کارگران مترو- اتحاد دو اتحادیه معمولاً رقیب- در برابر طرح شرکت در سال 1988 با موجی از حملات مدیریت روبه‌رو شد، تا این که در نهایت طرح اجرا شد، نمونه مایوسانه‌ای از موفقیت سیاست کاهش هزینه‌ها را به نمایش گذاشت.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

روشنی استراتژیک و رویکردی آگاهانه طبقاتی که از سوی رهبران محلی کارگران پُست در برابر تهاجم مدیریت نشان داده شد، به بیش از رزمندگی ساده نیاز دارد. چرا که تجهیز و آمادگی اعضا و خواست آن‌ها برای مبارزه و هم‌چنین سطحی از آگاهی در رابطه با استراتژی مدیریت، مفاهیم و جهت‌گیری عمومی این استراتژی از عوامل اصلی به‌شمار می‌روند که در عمل ریشه در مناسبات تولید سرمایه‌داری بر پایه‌ی استثمار قرار دارد. البته این امر، در برابر خط "همکاری" و "مشارکت اجتماعی" رهبری اتحادیه‌های کارگری آمریکا و بریتانیا قرار دارد که با استیصال و چاپلوسی در پی نیک‌خواهی کارفرمایان هستند، امری که وجود خارجی ندارد. سرانجام به آگاهی شفاف که شما در کدام طرف قرار دارید و آن‌ها در کدام سو، و به اصل انحراف‌ناپذیری برای اشکال مستقل سازمان کارگران بر پایه طبقاتی نیاز هست. این نوع طرح روشن طبقاتی را نمی‌توان به تصادف سپرد. این مساله به یک استراتژی برای ایجاد سازمانی از فعالان توده‌ای نیاز دارد، از نوعی که "یادداشت کارگری" به آن اشاره می‌کند و باید در سایر کشورها دنبال شود، و به نوعی از سازمان‌های توده‌ای که در نمونه تی. او. یو به آن اشاره شد، در عین حال تاکید بر این نکته اهمیت دارد که امکانات به وجود آمده برای "رشد آگاهی" در چنین حرکتی محصول تمایلات آرزومندانه سوسیالیست‌ها نبوده، بلکه محصول مقاومت مادی برخاسته از خود شرایط و مناسبات طبقاتی است. معنای سیاسی مبارزه "روزمره" طبقه کارگر درونی است و از بیرون نمی‌آید.

اگر از منظر کاملا سیاسی نگاه کنیم معنای مقاومت کارگران پُست در برابر کار تیمی برجسته خواهد شد. آن‌ها در مبارزه خود نه تنها اهداف یک "همکاری" چند میلیون پوندی را با رد طرح مدیریت خنثی کردند، بلکه با بی‌اعتنایی روشن به رهبران اتحادیه خود و هم‌چنین طرح‌های مدرن شبیه طرح‌های حکومت حزب کارگر، در برابر کار

## اتحادیه جنبش اجتماعی

تیمی نیز مقاومت کردند. این مبارزات بر پایه‌ی سنت مبارزه توده‌ای ممکن شد که همین سنت نیز در مبارزات خودبه‌خودی کارگران علیه قوانین ضداتحادیه‌ای اعمال شده از جانب محافظه‌کاران که قویا از جانب نیولیبر حمایت می‌شد، ریشه داشت. کارگران همواره این قوانین ضداتحادیه‌ای را به سُخره می‌گرفتند. این موضع دارای اهمیت بالقوه سیاسی عظیمی است، آن هم از جانب کارگرانی که فرض می‌شد تحت حاکمیت ایدئولوژی سرمایه‌داری (اگرچه نه طبقه حاکم ولی لاقلاً اصلاح‌طلبانه) قرار دارند. آنچه باقی می‌ماند تکامل وسیله‌ی سازمانی پیش‌رونده با تکیه بر چنین ظرفیتی است.

ما در بالا به تاثیر مبارزات بزرگ و وسیع با اثرات پایدار بر تغییر آگاهی شرکت‌کنندگان در آن اشاره کردیم. گرچه نمونه‌هایی از این دست نظیر مبارزات در استلی نادر است. مبارزات کارگران پُست و اخیراً مبارزه کارکنان و کارگران تدارکاتی هواپیمایی نیز همان پویایی گسست از قدرتهای مادی و ایدئولوژیک سرمایه‌داری وجود دارد. چنین "گسستی" از هژمونی [سرمایه] از آگاهی پیشا موجود و روشن در میان کارگران مزبور ناشی نمی‌شود، بلکه باید آن را به‌عنوان روند معمولی در مناسبات سرمایه‌داری درک کرد. افزون بر این‌که، آن‌ها منعکس‌کننده سرشت جاری آگاهی طبقه کارگر اند با این خصوصیت که هم ساختارهای اقتصادی-اجتماعی موجود را می‌پذیرد و هم رد می‌کند.

کارکنان بریتش ایرویس و به‌ویژه کارکنان کابین را که در یک محور از مبارزه درگیر بودند، به سختی می‌توان در ردیف شورش‌های طبقه کارگر قرار داد. آن‌ها نظیر گروه‌های بی‌شمار کارگری که به مبارزه کشیده می‌شوند، ناگزیر اند از ذهنیت محافظه‌کارانه و مصالحه‌جویانه خود فراتر بروند. آن‌ها با واقعیت خشن طرحی به نام "برنامه موثر کار" مواجه می‌شوند که قرار است به مورد اجرا گذاشته شود، تا یک

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

میلیارد پوند در هزینه شرکت صرفه‌جویی شود، طرحی که در آن انجماد دستمزدها و کاهش اضافه‌کاری‌ها در نظر گرفته شده است. به گفته یکی از اعضای ارشد کابین "ما مجبور می‌شویم برای حقوق پایه‌ای خود اعتصاب کنیم" (40).

در این‌جا، نکته‌ی در خور توجه این است که کارگران برای مقابله با سرمایه‌نیامند تحریک از سوی گروهی از سوسیالیست‌ها نیستند. آن‌چه از سوسیالیست‌ها انتظار می‌رود این است که به وظیفه خود در رابطه با تکامل آگاهی متضاد و متناقض موجود در میان کارگران عمل کنند، و بر آن متمرکز شوند. ملاحظه‌ای که لنین بیش از دیگران بر آن تاکید داشت، این که طبقه کارگر وقتی نوبت به مبارزه کامل می‌رسد در نهایت انقلابی‌تر از هر پیشگام سوسیالیستی است. این نظر ممکن است در رابطه با مبارزات با انگیزه‌ی اقتصادی و غیر احساساتی آن‌ها بیهوده به نظر آید. اما نکته‌ی مورد تاکید ما این مساله است که بحث بر سر آمادگی طبقه کارگر برای مبارزه نیست، بلکه مساله این است که پیشگامان سوسیالیستی مبارزه‌جویی، حفظ و تکامل آن و ظرفیت به مبارزه طلبیدن رفرمیسم جنبش کارگری را چگونه درک می‌کنند. پیشگامانی که بتواند خود را درون طبقه جای بدهند تا این که بخواهند به روخوانی برنامه‌های از نظر سیاسی درست برای این طبقه و از بیرون پردازند.

### 1V

بحث ما در این باره عبارت است از ضرورت یک دگرگونی در درک معیار چپ از سیاست سوسیالیستی. و این دگرگونی عبارت است از تمرکز بر سطح موجود آگاهی طبقه کارگر و مبارزه او تا کوشش پیگیر حول برنامه‌ای از حیث تحلیلی درست و پاکیزه در جهت انتشار آن (در این یا آن شکل) در میان توده‌ها. نتیجه‌ی عملی عبارت از پذیرش کامل تمرکز بر منافع و مبارزه طبقه کارگر است. تمرکزی که به‌طور سنتی وظیفه‌ی چپ متشکل است. تجدیدحیات اخیر نیروی کار



## اتحادیه جنبش اجتماعی

به ویژه در ایالات متحده با استقبال بسیاری از سوسیالیست‌ها روبرو شد، و بحث در بین فعالان چپ اتحادیه‌ها و روشنفکران چپ را دامن زده است. اما آن‌گونه که ما به‌عنوان دستور کار سوسیالیست‌ها تعریف می‌کنیم، حتی این درجه از گرایش چپ به سمت برخی از مسایل روز کارگری کافی نیست. این وظیفه عبارت است از بسیج یک مبارزه مداوم و صریحاً بر پایه طبقاتی و آلترناتیو علیه سرمایه. دست‌کم در سطح بخش‌های "پیشرو"ی طبقه.

این رویکرد، یک سیاست پایدار در رابطه با نیازها و مبارزات "اقتصادی" روزمره طبقه کارگر را می‌طلبد. بنا به تحقیق کروتیو طبقه کارگر می‌کوشد محافظه‌کاری را، برای سوسیالیست‌های اصولی، در بسیاری از مسایل خنثی کند، یا حداقل شکافی را که بین درک آن‌ها و سوسیالیسم طبقه متوسط وجود دارد پُر کند. در شکاف‌هایی نظیر مسایل نژادپرستی و تبعیض جنسی این تقابل وجود دارد. به نظر ما الگوهای موجود مقاومت طبقه کارگر باید توان عینی این طبقه را در نظر بگیرد، و سوسیالیست‌ها با توجه به دشواری‌های موجود و عزیمت از مکانی که طبقه کارگر در آن قرار دارد و نه هدفی که مایل است بدان دست یابد، باید بپذیرد پاره‌ای از اصول و برنامه‌ی خود را فدا کند. چنین کاری از نظر ما اجتناب‌ناپذیر است چنان‌چه بخواهیم از درک و ظرفیت عینی مبارزه طبقه کارگر حرکت کنیم. وظیفه سوسیالیست‌ها در هر روندی تشخیص و بیرون کشیدن مضامین طبقاتی و سیاسی مسایلی است که ممکن است "غیرسیاسی" به نظر آیند.

تشویق و ترغیب یک فرایند انتقالی از اقدام برای مطالبات اقتصادی پایه، به درک روشن مضمون طبقاتی چنین مطالباتی و اشکالی از سازمان‌دهی نیاز دارد که خود خصلت «انتقالی» دارند. مفهوم گذار برای شکل دادن به سیاستی که ضرورتاً در شرایط و دغدغه‌های طبقه کارگر ریشه دارد، امری بنیادی محسوب می‌شود. سیاستی

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

که می‌تواند بین شرایط مادی که پیوسته طبقه کارگر را به مبارزه سوق می‌دهند، و یک چشم‌انداز سیاسی که می‌تواند به این فرایند معنا ببخشد یک پل ارتباطی برقرار می‌کند.

از نظر تاریخی ساختارهایی نظیر "سوویت‌ها" انقلابی‌ترین اشکال سازمانی بودند که این پویایی انتقالی را از جنبش‌های پایه توده‌ای با نشانه رفتن قدرت طبقاتی متبلور ساختند. اهمیت این ساختارها صرفاً محدود به جوشش خودبه‌خودی‌شان طی حوادث عظیم مبارزه طبقه کارگر نیست. آن‌ها فقط مختص به دوره انقلابی زمان جنگ جهانی اول نبوده، بلکه در شورش‌های جدید مطرح بوده‌اند. کارگران شیلی در سال 1972 برای دفاع از حکومت آلنده کوردونه‌ها را برپا کردند. کارگران ایران در سال 1979 برای سرنگونی شاه شوراها را ایجاد کردند. در انقلاب پرتغال در سال 1974، کارگران بلافاصله پس از انحلال کمیسیون‌های کارگری، که کارگران را ورای سدهای اتحادیه‌های در محل کار متحد می‌کرد، کمیته‌های ارتباط بین کارخانه‌ای را به وجود آوردند که یادآور سویت‌ها بود. این کمیته‌ها ناشی از ضرورت بود تا تقلید آگاهانه از سوویت‌ها.

در عین حال مطالعه تاریخی نشان می‌دهد برای ایجاد اشکال انتقالی از اتحادیه و همراه با محور جنبش اقلیت در دهه‌ی 1920 در بریتانیا (و با رهنمود کمینترن در ایالات متحده و کانادا) به شکل اتحادیه آموزشی اتحادیه‌های کارگری تلاش‌های سیاسی مشابهی صورت گرفت. و با موفقیت کم‌تری در فرانسه به شکل "دوستان اتحاد" در س. ژ. ت وجود داشته است. جنبش اقلیت صریحاً خود را به‌عنوان سازمان "انتقالی" و وسیله‌ای برای رشد آگاهی سیاسی اعضای ناراضی اتحادیه‌های کارگری... تلقی می‌کرد. ایده اصلی این نبود که «رهبری اتحادیه‌های کارگری را به حرکات مبارزه‌جویانه و با فشار از پایین» سوق دهد، بلکه بیش‌تر در ارتباط با کمونیست‌ها

## اتحادیه جنبش اجتماعی

بود...»<sup>(41)</sup> کار مستقیم در اتحادیه‌های کارگری برای ایجاد آگاهی انقلابی در راستای تدارک برای بحران حادی که احتمال داشت با بروز درگیری‌ها در صنایع معدن ایجاد شود.<sup>(42)</sup>

در محور مشابهی، نیاز به ایجاد رهبری مستقل و با آگاهی طبقاتی که درون جنبش کارگری ریشه داشته باشد، و آماده شورش‌های آتی، احساس می‌شود. در تعداد زیادی از کشورها و در اشکال دیگری از اتحادیه که معمولاً حول یک نشریه گرد آمده‌اند این نیاز درک شده است. یکی از قدیمی‌ترین آن‌ها، نشریه یادداشت کارگری در ایالت متحده است. از جمله این نشریات و مراکز اتحادیه‌ای، نشریه اخبار اتحادیه‌های کارگری در بریتانیا، همبستگی در هلند، فوروم اتحادیه‌های کارگری در سوئد، یادداشت کارگری در نیوزلند و کارگر در تایوان را می‌توان نام برد. به همراه این‌ها، مبادله اطلاعاتی فراملی در آلمان، برزیل و امریکای شمالی را می‌توان اضافه کرد.<sup>(43)</sup>

چنین انتشاراتی بین آن‌چه که فعالان توده‌ای اتحادیه به شکل نامشهود بر بستر منافع اساسی اعضای خود انجام می‌دهند و نیاز به سازمان‌دهی طبقاتی پیوند منسجم برقرار می‌کند.

برنامه‌هایی مانند آن‌چه که پیش‌تر بدان اشاره شد؛ انتشار گزارش و مسایل در تمام بخش‌های طبقه، فراهم کردن تماس‌های حمایتی در بخش‌های دیگر برای کسانی که درگیر مبارزه‌اند، و همراه کردن فعالان مشاغل مختلف در مدارس و کنفرانس‌ها بدون نیاز به اصول و برنامه‌هایی که از بالا دیکته می‌شود، معنای طبقاتی فعالیت هر روزه را به توده‌های پایه در اتحادیه‌ها نشان می‌دهد.

چنین ابتکاراتی برای تکامل‌گذار به آگاهی "طبقه برای خود" از جانب فعالان درگیر در مبارزه کافی نیست، اما برای شروع چنین روندی ضروری است. مساله کنترل اعضا بر روی حتی رهبران اتحادیه محل کار و سازمان‌های جنبشی مساله مهم دیگری

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

است. همان‌گونه که در کنش متقابل مابین یادداشت کارگری امریکا و توده‌ی اتحادیه در مورد جریان پستی‌ها برای اتحادیه دموکراتیک اتفاق افتاد. چنان‌که اشاره شد فعالان توده‌ای اتحادیه‌ها با جریان دایمی بین بوروکراتیزه شدن اتحادیه‌ها به مثابه‌ی سازمان و انقیاد آن‌ها به نیازها و خواست اعضا به طور آگاهانه‌ای برخورد کرده‌اند. آن‌ها هوشیارانه روند بوروکراتیزه شدن را با روندی در جهت مخالف آن یعنی ایجاد ارتباط ارگانیک بین خواست‌های براساس محل کار اعضا و سیاست‌های و رفتار نمایندگان‌شان خنثی کرده‌اند. در نمونه‌هایی نظیر تلاش توده پستی‌ها برای ایجاد اتحادیه دموکراتیک و نیازها و سازماندهی اعتصاب در شرکت خدمات پستی یو. پی. اس نتیجه درخشان بود.

کارگران بر اساس الزامات مبارزه‌شان با سیستم، گرچه به صورت پراکنده به سازماندهی برای ایجاد استحکامات‌شان بدون و یا با حمایت سوسیالیست‌ها ادامه می‌دهند. حال آگاهی ظاهراً محافظه‌کارانه آن‌ها هرچه باشد به مقابله دوره‌ای با کارفرمایان و دولت می‌پردازند. وظیفه سوسیالیست‌ها هیچ‌گاه ایجاد تشکیلات و مبارزه طبقاتی نبوده، بلکه روشن کردن معنا و ظرفیت طبقاتی آن‌ها بوده است.

تلاش‌های کنونی در پذیرش چنین برخوردی در مقایسه با شکاف در آگاهی و تشکیلاتی که آن‌ها با آن مواجه‌اند، ناچیز جلوه می‌کند، اما این تلاش‌ها نمونه‌هایی از مبارزه و مقابله فراهم می‌آورد که در جنبش کارگری ریشه دارند، که می‌تواند آغازی برای یک پاسخ طبقاتی در برابر بحران اجتماعی عمیق‌یابنده کنونی باشد؛ مشابه آن‌چه که در نمونه پستی‌ها برای یک اتحادیه دموکراتیک روی داد.<sup>(44)</sup>

همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، جریان دایم بین بوروکراتیزه شدن اتحادیه‌ها به‌عنوان تشکیلات، و سرنگونی این بوروکراسی به دلیل مشکلات و مطالبات اعضا و مقابله آگاهانه فعالان توده‌ای اتحادیه با انتخاب مبتکرانه استراتژی‌هایی که اتحادیه را در

## اتحادیه جنبش اجتماعی

جهت مخالف هدایت می‌کند- در راستای ایجاد پیوند ارگانیک بین مشکلات اعضا در محل کار و سیاست‌ها و اقدامات نمایندگان آنها در موارد انگشت‌شماری مانند مشارکت توده‌های راننده برای ایجاد یک اتحادیه دموکراتیک در مطالبات و سازمان‌دهی اعتصاب یو. پی. اس که موجب ترکیب عوامل مختلف و دستیابی به یک نتیجه پایدار شد.

مشاهده کردیم که کارگران با یا بدون حمایت سوسیالیست‌ها بر پایه‌ی مخالفت ضروری‌شان با نظام به سازمان‌دهی خود، گرچه به شکل پراکنده ادامه می‌دهند، این سازمان‌دهی برای مقابله با آگاهی ظاهراً محافظه‌کارشان در رودررو با کارفرمایان و دولت، ایجاد «سنگ‌های» مقاومت را می‌طلبد. برای ایجاد مبارزه و سازمان‌دهی طبقاتی به وجود سوسیالیست‌ها هرگز نیازی نبوده است. سودمندی آنها در اشاره به معنا و توانایی طبقاتی این مبارزات است. تلاش‌های کنونی برای پذیرش این رویکرد در مقایسه با شکاف در حال گسترش پیش رو در آگاهی و سازمان‌دهی ناچیز است. اما آنها چشم‌انداز اساسی و نمونه‌ای از جریان‌های بینا جنبشی مقابله و مقاومت ارائه می‌کنند که ریشه در جنبش کارگری دارد، جنبشی که می‌تواند نقطه آغاز پاسخی طبقاتی به بحران اجتماعی در حال تعمیق باشد.

## NOTES

1. Karl Marx and Frederick Engels, *Manifesto of the Communist Party*, in David Fernbach (ed), *Karl Marx: The Revolutions of 1848*, New York, Vintage Books, 1974, p. 91.
2. *Ibid.*, p. 95.
3. *Ibid.*, p. 96
4. Hal Draper *Karl Marx Theory of Revolution: The Politics of Social Classes*, New York: Monthly Review Press, 1978, p. 81. 5. *Ibid.*, p. 82.
6. John Charlton, *The Chartists: The First National Workers' Movement*, London, Pluto Press, 1997.
- 7-ریچارد هایمن، مارکسیسم و جامعه شناسی اتحادیه‌های کارگری، لندن، 1971، صص 8 و 4. این رساله به همت ح. ریاحی ترجمه شده و نشر بیدار آن را منتشر کرده است.
8. John Kelly, *Trade Unions and Socialist Politics*, London, Verso, 1988, pp. 9-11 (author's emphasis).
9. Engels and Laura Lafargue, *Correspondence Vol. 2*, p. 330, 17.10.1889.
10. Marx and Engels, *Selected Correspondence*, Moscow, 1953, p. 490.
11. Hyman 1971 *Marxism*, pp. 1417; Kim Moody *An Injury To All*, New York, Verso, 1988, pp. 52-53.
12. *Communist Manifesto*, p. 80.
13. Engels, *The History of the Communist League*, Marx and Engels *Selected Works Vol. 3*, p. 173.
14. *Communist Manifesto*, p. 79.
15. Marx 1973, op. cit., *The Poverty of Philosophy*, Moscow, Progress Publishers, 1973, p. 150 (emphasis added).
16. *Ibid.*, p. 149 (emphasis added).
17. For example, Howard Newby, *The Deferential Worker*, London, Penguin, 1977, Martin Bulmer, ed., *Working Class Images of Society*, London, 1975.
18. Michael Mann, 'The Social Cohesion of Liberal Democracy', *American Sociological Review*, 1970.
19. Scott Lash, *The Militant Worker*, London, Heinemann, 1984.

20. PK. Edwards and Hugh Scullion, *Shop Steward in Action*, London, 1982, p. 198.

21. David Croteau, *Politics and the Class Divide: Working People and the Middk-Ch Left*, Philadelphia, Temple, 1995, p. 139.

22. Kim Moody, 'A New American Politics: Who will Answer the Invitation?' *New Left Review* 21 6, 1996.

23. Chantal Mouffe, 'Working Class Hegemony and the Struggle for Socialism', *Studies in Political Economy* 1 2, 1983. 24. Giles Radice and Stephen Pollard, *Southern Comfort, More Southern Comfort and Any Southern Comfart?*, *Fabian Pamphlets* 555, 560, 568 (1992, 1993, 1994).

25. For example, Stuart Hall 'Gramsci and Us', *Marxism Ta&y* June 1987 and Charles Leadbeater, 'Power to the Person', *Marxism Today* October 1988.

26. See London Hazards Centre, *Hard Labour: Stwss, Ill-Health and Hazardow Employment Practices*, London, 1994. 27. John McIlroy, *The Permanent Revolution? Conservative Law and the Trade Unions*, London, Spokesman, 1991.

28-پیش از این که من وارد این بشوم، فکر می کردم سوسیالیست ها در سرشان شاخ دارند؟ سرمایه داری دیگر کار نمی کند، من حالا یک سوسیالیست هستم.

29. Kim Moody, *Workers In A Lean Work& Unions In The International Economy*, London, Verso, 1997, pp. 85-1 13, 180-195.

30. Brian Deer, 'Still Struggling After All These Years', *New Statesman* 23 August -- - 1996, pp. 12-13.

31- برای زمینه این دوره نگاه کنید به دانلا بوتز، شورش توده ای، 1990.

Dan La Boa, *Rank and File Rebellion: Teamstersfor a Democratic Union*, London, Verso, 1990.

*Teamstersfor a Democratic Union*, London, Verso, 1990.

32. Carey was president of Local 804 since 1968, a giant, mainly UPS-based local in New York City.

33. *Labor Notes*: No. 224, November, 1997.

34. *Ibid.*

35. Cohen, Sheila, ed., What? Happening? The truth about work, and the Myth of 'Partnership', London: Trade Union Forum, 1998.
36. Parker, Mike and Slaughter, Jane Working Smart: A Union Guide to Participation Programmes and Reengineering, Detroit: Labor Notes, 1994.
37. Ward, Dave 'Postal Workers Unite Against Teamworking' in mat? Happening? op. cit.
38. Danford, Andy, 'The "New Industrial Relations" and Class Struggle in the 1990s', Capital and Class 61, Spring 1997.
39. Lucio, Miguel Martinez and Stewart, Paul, 'The Paradox of Contemporary Labour Process theory: The Rediscovery of Labour and the Disappearance of Collectivism', Capital and Class 62, Summer 1997.
40. Quoted in The Guardian, p. 5, 2nd July 1997.
41. M. Woodhouse and B. Pearce, Communism in Britain, New Park, 1975, p. 87; Roderick Martin, The National Minority Movement Oxford, Blackwell, 1974, p. 174.
42. Roderick Martin, The National Minority Movement, Oxford, Blackwell, 1974, p. 179.
43. Moody, Workers, pp. 249-267.
44. La Botz, Rank and File.



## طبقه کارگر آمریکا در موقعیت دشوار و مرحله تغییر

### شکست رفرم از بالا، نوید تجدید حیات از پایین<sup>1</sup>

نوشته کیم مودی

برگردان: فریده ثابتی، امید زارعیان

#### پیشگفتار

آنچه که در این نوشته ارائه می‌شود ترجمه فصل اول کتاب (طبقه کارگر آمریکا در موقعیت دشوار و مرحله تغییر) نوشته‌ی کیم مودی نویسنده، روزنامه‌نگار و فعال کارگری است که سعی می‌کند با مدارک و شواهد نشان دهد که مناسبات اتحادیه‌ها با سرمایه چگونه جنبش کارگری را به عقب رانده و استانداردهای زندگی طبقه کارگر را پایین آورده و سبب ایجاد طبقه کارگری شده است "که در واقع در همه‌ی عرصه‌های زندگی اقتصادی و اجتماعی، میدان را از دست داده است". وی به جناح چپ اتحادیه‌ای تعلق دارد و به همین سبب مشکل را در ساختار اتحادیه نمی‌بیند و نقدش

---

<sup>1</sup> از فریده ثابتی عزیز که ترجمه‌ی این بخش و بخش بعدی را در اختیار ما قرار داد، بی‌نهایت سپاس‌گزاریم. لازم به یادآوری است که این دو بخش پیش‌تر از سوی مجله وزین نگاه منتشر شده است.

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

به آغاز دگردیسی اتحادیه که اندکی بعد از انترناسیونالیست اول بود برنمی‌گردد، بلکه آن را امری بورکراتیک و حاصل اشتباه رهبری و بدنه می‌داند که بحران اقتصادی به آن دامن زده است. نکته قابل ارزش این است که وی با وجود تعلق به یک جناح اتحادیه‌ای چشمش را بر حقایق نمی‌بندد و حداقل با صراحت اعلام می‌کند که از دهه 1980 به جز استثناهایی اتحادیه‌ها کاری برای طبقه کارگر نکرده‌اند، بلکه در اثر پیشبرد طرح همکاری کارگر- کارفرما، حملات کارفرماها به امنیت شغلی و سطح زندگی کارگران و کنترل جنبش کارگری را ارتقا داده‌اند. در حالی که چپ سنتی و فرقه‌گرای ایران که خود را سوسیالیست و کمونیست دو آتشه می‌خواند در درگاه همین اتحادیه سرتعظیم فرود می‌آورند و با تمام توان سعی در قربانی کردن جنبش کارگری در آستانه اتحادیه‌ها دارند به همین سبب خواندن این کتاب با دید انتقادی می‌تواند در خدمت جنبش کارگری قرار گیرد. ما با ترجمه همین فصل که در واقع لب کلام در آن نهفته است ترجمه کامل کتاب را به دوستانی که وقت آن را دارند واگذار می‌کنیم. کتاب با ملحقات 279 صفحه است و در ده فصل تقسیم‌بندی شده است.

فریده ثابتی، امید زارعیان

## پیامی از زمان حال در باره آینده

انشعاب در تشکل کارگری ایالات متحده به دو فدراسیون؛ یکی فدراسیون قدیمی کنگره کار سازمان‌های صنعتی (AFL-CIO) <sup>(1)</sup> و دیگری فدراسیون تغییر برای پیروزی (CTW)، <sup>(2)</sup> در سال ۲۰۰۵، واکنشی به رکود طولانی مدت در اتحادیه‌ها چه از لحاظ کاهش درصد نیروی کار و چه از حیث تنزل مطلق اعضای اتحادیه‌ها بود. ممکن است کسانی با این نظر موافق نباشند. با نگاه به موقعیت سال ۲۰۰۵ و بعد از آن، این رکود در واقع در امتداد رکودی تدریجی ظاهر شد. با این حال وقتی به سقوط شمار اعضای اتحادیه‌ها، فعالیت‌های سازمان‌یابی، اعتصابات یا دیگر ابزار سنجش فعالیت اتحادیه‌ای نگاه کنیم، رکود نقطه‌ی عطف مشخصی دارد که اغلب نادیده گرفته می‌شود. این نقطه عطف در فاصله سال‌های ۸۱-۱۹۸۰ بود. در واقع از آن زمان بود که عضویت در اتحادیه‌ها به طور مطلق شروع به سقوط کرد. به صورتی که تلاش‌های سازمان‌یابی به نصف تقلیل یافت و اعطای امتیازات در مذاکرات جمعی <sup>(3)</sup> اتحادیه‌ها با کارفرماها به یک روش عمده اتحادیه‌ها تبدیل شد. در نتیجه جنبش کارگری در کل اجازه داد که کارگران کنترل هوایی <sup>(4)</sup> بدون اینکه حتی کوچک‌ترین کمکی از طرف کارگران دیگر دریافت کنند؛ شکست بخورند. در سال‌های متعاقب آن اتحادیه‌ها طرح همکاری کارگر- کارفرما را به مورد اجرا گذاشتند به امید این که از طریق همکاری با

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

کارفرما بتوانند مشاغل را نجات دهند و به روند ادغام همین طرح با اتحادیه‌های دیگر به منظور توجیه مشروعیت وجودی خود به‌عنوان بنگاه رستکاری سرعت بخشیدند. همه این واکنش‌های دفاعی پاسخی بودند به تغییرات اقتصادی و افزایش حملات کارفرما، اما با وجود همه این کارها بحران سقوط اتحادیه‌ها شدیدتر شد.

مطمئناً یک نقطه عطف اقتصادی اولیه‌ای همراه با رکود بزرگ جهانی ۷۵-۱۹۷۴ وجود داشت که در فصول بعدی در باره آن‌ها بحث خواهد شد. این امر با خود سلسله‌ای از تغییرات را در اقتصاد ایالات متحده و جهان به همراه آورد که توان کارگران را برای مبارزه بسیار مشکل ساخته بود. همان‌طور که آن گرایش‌های جهانی را در کتابم *کارگران در جهانی لاغر*<sup>(۵)</sup> که در سال ۱۹۹۷ چاپ شد، مورد بحث قرار داده‌ام. اما نقطه عطف کارگری تنها چند سال بعد از رکود بین سال‌های ۷۵-۱۹۷۴ رخ داد و قبل از این بسیاری از پیشرفت‌های صنعتی، اقتصادی، و جمعیتی به عدم تجانس بیشتر تشکل سازمان‌یافته کارگری را آشکار کرده بود. بنابراین، همان‌طور که تغییرات اقتصادی مطمئناً محدودیت‌هایی را در واکنش‌های کارگری ایجاد کرد اما یکی از شواهد گرایش‌های اصلی از میان دلایل مهم کاهش نیروی کار که اغلب به سقوط اتحادیه‌های اشاره دارد ارجاع آن به عقب‌نشینی جدی و ناگهانی سال‌های ۱۹۸۰-۸۱ است. این قویاً به اشتباه رهبری، بدنه و ایدئولوژی نهادی که رهبری به آن متکی بود، دلالت می‌کند. عقب‌نشینی یک ربع قرن گذشته که در پی نقطه عطف اوائل دهه ۱۹۸۰ پیش آمد تأثیر یکسانی بر سقوط استانداردهای زندگی و کاری کارگران چه اتحادیه‌ای و یا غیراتحادیه‌ای بر جا گذاشته است. این امر قراردادهای جمعی را واژگونه کرده است - از یک جبهه، برای کسب خواسته‌های اقتصادی اجتماعی در محدوده‌ی مسایلی گسترده، گاه به صورت حساب شده و گاه حساب نشده به عقب نشینی دست می‌زند. این امر نه تنها تعرضات ددمنشانه‌ی کارفرما را کنترل نمی‌کند، بلکه علاوه بر آن

## اتحادیه جنبش اجتماعی

تشویق‌شان می‌کند که خواسته‌های بیش‌تری را برای کاهش مخارج کار، مطرح کنند و این پی‌آمدش سقوط استاندارد زندگی کارگران است.

اتحادیه‌ها به عنوان یک نهاد به غیر از چند استثنای قابل‌بازگو در جاهای مختلف عموماً برای اعضای‌شان کاری انجام نداده‌اند و ثابت کرده‌اند که در جذب تعداد کافی اعضای جدید، ناتوان‌اند. در جهت دیگر، یک تعادل متزلزل از نیروهای طبقاتی در جامعه‌ی آمریکا، یک طبقه سرمایه‌دار فوق‌العاده ثروتمندی را ایجاد کرده است که دارایی‌شان در تاریخ غیرقابل‌تصور است. بهای ایجاد چنین طبقه‌ای، یک طبقه کارگر است که در واقع در همه‌ی عرصه‌های زندگی اقتصادی و اجتماعی، میدان را از دست داده است. از طرف دیگر حاصل این مساله در زمان‌ها و مکان‌های مختلف باعث اقدام به شورش و مقاومت است. در همین شورش و مقاومت‌های احتمالی که چیزی جزء جمع شدن همین خشم‌ها و در نتیجه انفجار آن است که امید به همبستگی جان می‌گیرد. برای درک بهتر این که چگونه و چه چیزهایی این شورش‌ها و مقاومت می‌توانند به ارمغان بیاورند به چند نمونه حوادث اخیر نگاهی می‌اندازیم. شاید در لابلا‌ی این نجواهای جاری، پیام‌هایی در رابطه با آینده یافت شوند.

در محدوده‌ی زمانی‌ای بیش‌تر از یکسال، از اوایل سال ۲۰۰۵ تا اوایل سال ۲۰۰۶ چهار واقعه رخ داد، که هر یک از آن‌ها پیامی برای آینده‌ی تشکل‌یابی کارگری در ایالات متحده آمریکا داشتند. پیام هر کدام از این وقایع متفاوت بود اما هر کدام از این وقایع با تغییر متن اقتصادی و اجتماعی‌ای که در آن‌ها رخ داده بودند و با طبقه‌ی اجتماعی‌ای که آن‌ها را نمایندگی می‌کرد، یعنی، طبقه کارگر وابستگی داشتند. این حوادث در زمان و مکان قابل‌رویت بود، در کشوری که کار و کارگران معمولاً نامرئی هستند - حادثه‌ای بود نه از جنس خوراک اخبار ساعت شش یا خلاصه‌ی مطالب روزنامه‌ها! این رخدادها به زور راه‌شان را به شرکت‌های بی‌علاقه ارتباط جمعی

گشودند. اما توجه وسایل ارتباط جمعی هرچند مختصر را به خود معطوف کردند؛ زیرا هرکدامشان چیزی را نماینده‌گی می‌کردند که به نظر، در آمریکای این روزها نادر است - شیخ قدرت کارگران. حتی نوشتن و خواندن این دو کلمه آخری شک برانگیز است. قدرت آن هم در یک دوره‌ی رکود و عقب نشینی نیروی کار آمریکایی؟ قدرت کارگری در زمانی که باقی‌مانده این جنبش دوپاره شده است؟ قدرت یک طبقه‌ی که توسط تقسیمات ملی و نژادی از هم دریده شده است؟ هریک از این رخدادهای هرچند که به نظر خیلی‌ها نامحتمل می‌نماید، باز هم قدرت واقعی و بالقوه طبقه کارگر را نمایش می‌دهد.

این چهار رخداد با توجه به نمودشان عبارت بودند از: رخداد مارس ۲۰۰۵، پیروزی کارگران ائتلاف ایموکولی<sup>(6)</sup> بر تاکو بل<sup>(7)</sup> و شرکت مادر عظیم آن. لذیذ! خوشمزه!<sup>(8)</sup> (این شرگت فقط شامل ۵۰۰ رستوران زنجیره ای در امریکای شمالی است مانند KFC, Pizza Hut و غیره.م)، رخداد اعتصاب کارگران حمل و نقل شهری نیویورک در دسامبر، انشعاب در فدراسیون کنگره کار سازمان‌های صنعتی AFL-CIO در دسامبر، و خروش عظیم کارگران مهاجر در آپریل و سپس اول ماه مه با شعار "روز بدون مهاجرین" (یعنی روز کارگری که کسی به نام کارگر مهاجر خوانده نشود.م). مطمئنا این رخدادهای با ابعاد بسیار متفاوتی که داشتند، اثرات درازمدتی ایجاد کردند. هرکدام از آنها به ما چیزی در باره‌ی حال و آینده نیروی کار می‌گویند و هرکدام در میان ابرهای تیره راهی به سوی آینده را نشان می‌دهند. کاراکترهای آن مهم است چرا که منعکس‌کننده جنبش کارگری آمریکاست، نه فقط اتحادیه‌ها، بازیگران این صحنه‌ی نمایش از پایین به بالا عبارتند از: کارگران مهاجر با دستمزد ناچیز مزارع جنوب که شاید اوراق مربوط به اقامت ندارند و عضو هیچ اتحادیه‌ای نیستند، کارگران قدیمی اتحادیه سیستم حمل و نقل شهری نیویورک با حقوق نسبتا بالا، روسای حراف با

## اتحادیه جنبش اجتماعی

حقوق خیلی بالای AFL-CIO و ائتلاف تغییر برای پیروزی (Change to Win Coalition)، و میلیون‌ها کارگر و خانواده مهاجری که خیلی ساده خواهان حق کار و زندگی در ایالات متحده آمریکا هستند. بدون رجوع به هر کدام از این‌ها، هر کدام از این گروه‌ها با داشتن مشکلات زیادی مثل هر گروه مهاجر دیگر سعی می‌کنند راهی را به سوی آینده‌ی بهتر پیدا می‌کنند. حرف‌های متفاوت‌شان چه بودند؟ مشکلات هر کدام از این گروه‌ها چیست؟ چه نقاط مشترکی داشتند؟ و چه چیزی می‌خواهند در باره آینده به ما بگویند؟

کارگران مزارع که در ایموکولی فلوریدا سیب زمینی جمع می‌کنند هر نوع توهینی را که جامعه‌ی آمریکا می‌توانست بکند تجربه کرده‌اند. بیش‌تر آن‌ها از مکزیک، گواتمالا و هائیتی با زبان‌های مختلف و فرهنگ‌های متمایز می‌آیند و همه‌ی این کارگران در محل زندگی جدیدشان، از مردم غالب (آمریکایی‌ها. م)، متفاوتند. مانند هر مهاجر دیگری در کشور با نژادپرستی، احساسات ضد خارجی، اذیت‌های حکومتی، سوءاستفاده کارفرما و درآمدی که اصلاً نمی‌شود اسم آن را درآمد زندگی نامید، مواجه اند. با همه این اوصاف تعجبی ندارد که آن‌ها خود شروع به سازمان‌یابی خودشان کردند و خود اولین حرکت‌شان را "کارزار علیه بردگی"<sup>(9)</sup> نامیدند. البته اینجا چیزهایی در رابطه با این کارگران وجود دارد که آن‌ها را به‌خاطر این که خود به سازمان‌دهی خود پرداختند، به سمبل تبدیل کرده است. آن‌ها نه فقط در اعماق شرکت‌های زنجیره‌ای تهیه غذاهای آماده، بلکه هم چنین از پایین تا بالای رستوران‌های زنجیره‌ای تاکوبل تا مقر مرکزی شرکت عظیم مادر آن، کار می‌کنند. لذیذ! چه خوشمزه. علی‌رغم اسم خنده‌دارش لذیذ! چه خوشمزه (Yum! Brands.) این شرکت یک شرکت عظیم جهانی است. در سال ۲۰۰۵ در سطح جهان ۹,۳ میلیارد دلار درآمد کسب کرد.<sup>(10)</sup> کارگرانی که "ائتلاف کارگران ایموکولی" (CIW) را در

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

۱۹۹۵ تشکیل دادند، به همین چیزها توجه کردند و راه مبارزه خود را کشف کردند. یکی از سازماندهان همین ائتلاف CIW که کارگر مزرعه هم هست به نام لوکاس بنیتس می‌گفت:

«... قدرت ماورای کارگران کشاورزی قرار دارد. شرکت‌های بزرگی وجود دارند که صنایع کشاورزی را به خاطر این که بخش بزرگی از محصولاتشان را مصرف می‌کنند، کنترل می‌نمایند. بنابراین زمانی که ما دیدیم که صنعت به این سمت می‌رود تصمیم گرفتیم که روی یکی از شرکت‌های بزرگ که محصولات برداشتی ما را می‌خرد، متمرکز شویم.»<sup>(11)</sup>

چگونه امکان دارد که چند صد کارگر مزرعه در فلوریدا بر این شرکت‌های عظیم پیروز شوند؟ آن‌ها از اهرم قدرت خود استفاده کردند. تا همین الان مبارزه برای این کارگران چه در "جامعه محل زندگی" و چه در محل کار یکی است. جولیا پرکینز کارگر و یکی دیگر از سازماندهان CIW می‌گفت:

چیزی که در رابطه با بایکوت مهم است این است که مستقیماً از طرف خود کارگران و اجتماع محل زندگی‌شان آغاز شود. خود کارگران این امر را گسترش و رهبری می‌کنند. هرچند که ما یک کارزار سراسری داریم اما نمی‌خواهیم پایگاه‌مان را در جامعه محل زندگی از دست بدهیم.<sup>(12)</sup>

با کمک یک شبکه‌ی سراسری از سازمان‌های مشابه به نام مراکز کارگری، همراه با گروه‌های کلیسایی، دانش آموزان و اتحادیه‌ها، آن‌ها بایکوت سراسری را سازمان‌دهی کردند. چیزی شبیه آن چه که قبلاً در آمریکا وجود داشت مثل؛ شبکه کارگران متحد مزارع<sup>(13)</sup> و کمیته‌ی سازمان‌دهی کارگران مزارع.<sup>(14)</sup> آن‌ها شرکت "تاکو بل" را به عنوان هدف بایکوت انتخاب کردند و در آوریل ۲۰۰۱ بعد از اینکه شرکت تاکوبل از پاسخ دادن به مطالبات آن‌ها خودداری کرد، بایکوت را آغاز نمودند. معمولاً



## اتحادیه جنبش اجتماعی

سازمان‌دهی و تداوم یک بایکوت مشکل است. هر چند که این کارزار مورد حمایت سرتاسر کشور قرار گرفته بود، اما این پافشاری خود کارگران ایموکولی بود که موجب تداوم آن شد و آن را از طریق یک "تور حقیقت"<sup>(15)</sup> در سراسر کشور تا به شرکت تاکو بل، در اروین کالیفرنیا گسترش دادند. در مارس ۲۰۰۶ آن‌ها در تمام مطالبات شان پیروز شدند ( نگاه کنید به فصل ۱۰)، در نتیجه چیزی که کارگران ایموکولی به سایر کارگران می‌گویند این است که؛ شما به پایگاه محکمی هم در محل زندگی و هم در محل کارتان نیاز دارید، به ویژه در زمانی که مشکلات زیادی روی هم انباشته شده باشند. هم چنین شما برای پی‌ریزی آن به همبستگی و کمک‌های مشخصی از جانب دیگران نیاز دارید، نه فقط راه حل بلکه اقداماتی که به سرمایه که نیروی کار ارزان برایش ارزشمند است و برای حفظ آن خواهد جنگید، آسیب برساند. هم چنین پیروزی اعتماد بنفس ایجاد می‌کند و اکنون کارگران ایموکولی برای آینده، سازمان‌دهی کارگران مک دونالد<sup>(16)</sup> را طراحی می‌کنند.<sup>(17)</sup>

کارگران حمل و نقل شهری نیویورک در موقعیت متفاوتی هستند. ۳۵ هزار نفر از آن‌ها در یک شهر کار می‌کنند. و وقتی که اعتصاب کنند، تاثیر آن بسیار بزرگ است و سریعاً خود را نشان می‌دهد. خلاصه این که اتحادیه آن‌ها یعنی اتحادیه کارگران حمل و نقل منطقه ۱۰۰ بسیار قدرتمند است، اما به مدت یک ربع قرن رهبران اتحادیه منطقه ۱۰۰ نخواستند ازین قدرت استفاده کنند. البته همان‌طور که می‌دانید اعتصاب برای آنان و برای کارگران بخش عمومی غیرقانونی است و اگر اعتصاب کنند پی‌آمدهای وحشتناکی دارد. اعتصاب آخری در ۱۹۸۰ رخ داد که عواقبی داشت. یکی از اعضای شناخته شده‌ی ناحیه ۱۰۰، یک روز قبل از اعتصاب به درخواست من برای گروهی از کارآموزان برق سخنرانی کرد. او حدوداً این‌گونه آغاز به صحبت کرد: "من از نسل کارگران اتحادیه‌ای هستم که تا به حال چیزی به جز عقب نشینی و شکست

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

را نمی‌شناسند." منظور او این است که اتحادیه‌اش مثل خیلی اتحادیه‌های دیگر، امتیازات زیادی را طی سالیان متمادی به نفع کارفرمایان و مدیران از جیب کارگران پرداخته است. به طوری که وضعیت کاری از حالت بد به موقعیت بدتر رسیده است. توضیح او به معنای بی تفاوتی به اوضاع نیست، زیرا اگر شانس کوچکی به اعضا بدهند بیش ترشان خواهان اعتصاب هستند. برای بسیاری از کارگران زمان آن فرارسیده است که از خط معمول خارج شوند و از قدرتی که می‌دانند که دارند، استفاده کنند. بعد از سال‌ها تحقیر و توهین آن‌ها از رهبران شان خواستند که علیه وضعیت موجود مبارزه کنند.

یکی از موضوعاتی که خشم آنان را برانگیخته بود، پافشاری کارفرما بر دو سیستمی کردن حقوق بازنشستگی بود که نتیجه آن از دست رفتن مزایای حقوق بازنشستگی برای نسل بعدی کارگران حمل و نقل خواهد بود. آن‌ها به این آخرین توهین کارفرما "نه" گفتند. اگرچه مشخص نبود که آنان قادر خواهند بود در این نبرد پیروز شوند. هم چنین آن‌ها می‌دانستند که دیگر کارگران شهری نیویورک قراردادهای کثیفی را به آنان تحمیل می‌شود و می‌دانستند دارند کاری را شروع می‌کنند که ممکن است تغییراتی را برای دیگران و حتی برای کارگران سطوح پایین مزدی ایجاد کند. این‌جاست که عمل کارگرانی که موقعیت بهتری دارند، می‌تواند برای کارگرانی که اهرم فشارشان ضعیف‌تر است، یعنی نسل بعدی و کارگران شهرهای دیگر کمکی باشد - این بود نتیجه‌ی پایانی دیگر سلسله‌ی همبستگی از کارگران ایموکولی.

یکی دیگر از رخدادهای بزرگ جنبش کارگری در سال ۲۰۰۵ انشعاب در AFL-CIO بود این امر روندی طولانی مدت داشت که من در فصل 9 آن را شرح خواهم داد. مساله سازمان‌یابی کارگران سازمان نیافته، که خود به آینده قدرت اتحادیه گره خورده است. مخالفان استدلال می‌کنند که اگر اتحادیه‌ها موفق نشوند راه خود را تغییر دهند

## اتحادیه جنبش اجتماعی

و در سازمان دادن صدها و هزاران نفر کارگر ناموفق باشند، نیروی کار سازمان یافته به عنوان یک قدرت در زندگی مردم آمریکا ناپدید خواهد شد. این مشاجرات اشاره به نکته‌ای دارد. اتحادیه‌ها در سال ۲۰۰۵ تنها ۵.۱۲ درصد کوچک شده‌اند. تنها ۸.۷ درصد در بخش خصوصی نشانی از افزایش داشت. رهبران "ائتلاف تغییر برای پیروزی" تقاضا کردند که حق عضویت سرانه پرداختی به فدراسیون برای اتحادیه‌های وابسته که مساله سازمان‌دهی را جدی می‌گیرند، ۵۰٪ کاهش یابد. توافق حاصل نشد و کار به انشعاب کشید. و تقریباً واقعیت جنبه رسمی پیدا کرد. طی چند هفته فدراسیون "ائتلاف تغییر برای پیروزی" در هنگامی که مشخصاً مساله قدرت‌کاری در مقابل شرکت‌های آمریکایی و در صحنه‌ی سیاسی روز مطرح بود، شکل گرفت. امروز در قیاس با آینده تازه کبکمان خروس می‌خواند. آیا فدراسیون تغییر برای پیروزی می‌تواند به تعهد خود پایبند باشد؟ اگرکه پایبند بماند نتیجه آن چه نوع اتحادیه‌ای خواهد بود؟ چه کاری باقی می‌ماند که باقیمانده AFL-CIO انجام دهد، مخصوصاً برای آن‌هایی که جاه‌طلبی برنامه سازمان‌دهی در سر دارند؟ - و برای کسانی که آشنایی به تاریخ دارند: که آیا CIO دیگری مثل دهه ۱۹۳۰ - پیش درآمدی برای متشکل کردن توده‌ای خواهد بود؟ خواه این طور بود یا نبود، روشن بود که مبارزه‌ی جاری، مبارزه‌ای بود که نمی‌شد ندیده‌اش گرفت. تشکل‌کاری یا باید رشد کند یا بمیرد.

سپس، در آپریل و ماه مه سال ۲۰۰۶ بود که کارگران مهاجر که بعضی وقت‌ها موضوع سازمان‌یابی هستند و بعضی وقت‌ها مثل کارگران ایموکولی که توسط خودشان سازمان‌دهی شدند، نشان داد. حدوداً پنج میلیون یا بیش‌تر در تظاهرات اول ماه مه با شعار "روز بدون مهاجرین"<sup>(۱۸)</sup> شرکت کردند و با آن "کارخانه‌های بسته‌بندی گوشت در کارولینای شمالی خوابید. در بندر عظیم لوس آنجلس و سواحل طولانی آن به

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

خاطراین که ۱۲ هزار کارگر راننده مهاجر دست از کار کشیدن ۸۰-۹۰٪ کامیون‌ها حمل بار هم خوابید. (19) کارگاه‌های کوچک بیشماری در سرتاسر آمریکا برای یک روز متوقف ماند. مهاجران و حمایت‌کنندگان‌شان در حال تظاهرات و اعتصاب علیه مصوبه‌ی کنگره بودند که به طور جدی زندگی و کار آن را در آمریکا محدود می‌کرد. این یک نمایش قدرت اقتصادی و اجتماعی و هم چنین به معنای خشم و تصمیم سیاسی بود. این پیامی نه فقط برای کنگره و سیاست‌مداران بود، بلکه هم چنین پیامی به همه اتحادیه‌ها بود. این جا بخش عظیمی از نیروی کار حضور داشتند که گرچه در پایین‌ترین سطوح توتّم اقتصادی بودند اما قدرت قابل توجهی دارا هستند. نه فقط رشد بزرگ اقتصادی جامعه روی شانه‌های کارگران مهاجر قرار دارد، بلکه هم چنین خط تولید کالاها در تمام کارخانه‌ها و حمل نقل کالاها در سراسر بنادر عمده نیز بر دوش همین کارگران است. نیروی بالقوه‌ی زیادی که در تصور خیلی‌ها نمی‌گنجد.

اساسی‌ترین پیام‌ها این نیست که بیاییم این وقایع را با فعالیت‌های دیگری از سنخ آن‌ها با هم جمع کنیم، به امید این که چنین محاسبه‌ای به ما نتیجه‌ای بهتر از جزئیاتش خواهد داد؛ بدین معنی که یک جنبش جدید اجتماعی قدرتمند نیاز دارد که تغییر واقعی ببار آورد. این نوع از حساب و کتاب‌های اجتماعی امروزه در بین افراد رایج است و ما به این رویکرد باز خواهیم گشت. اما قبل از آن می‌خواهم پیام‌های عمیق‌تر این چهار رخداد را مورد بررسی قرار دهم. نقاط مشترک این رخدادها، چیزهایی است که هم بازیگران را برای جنگ، سازمان‌دهی و انشعاب به پیش می‌راند و هم آن چه که به صورت بزرگ‌ترین موانع آن فعالیت‌ها ست، عیان می‌کند. موانع بسیار روشن اند: یکی از این موانع جهانی‌سازی (20) است که باعث نابودی و یا جابجا کردن مشاغل که با آن‌ها اهرم قدرت اتحادیه هم سقوط می‌کند، است. سازمان‌دهی

## اتحادیه جنبش اجتماعی

مجدد نیروی کار و کار که خود یکی از نتایج جهانی سازی است؛ ایجاد بی نظمی و غیره؛ که اتحادیه‌ها و اعضای‌شان را سردرگم می‌کند. بالا بردن اندازه و قدرت شرکت‌ها کار امتیازدهی را آسان تر و مقاومت را سخت تر می‌کند. همه این‌ها بیانگر این مطلب اند که به طور کلی سازمان‌دهی را در همه‌ی زمینه‌های اقتصادی مشکل تر سازند. پول شرکت‌ها فضای بازی تلاش‌های سیاسی را خنثی می‌کند تا شرایط رقابت را ملایم سازد یا به فلاکت کشاند. رقابت برای دستیابی به شغل، خانه، و تعلیم و تربیت، و افزایش نژادپرستی است که ما را هرچه بیش تر تکه تکه می‌سازد. مهاجرت وسیع به هیچ وجه دلیل این‌ها نیست که خود در این جدایی دیرپا گیر کرده است. شرکت‌های آمریکایی که به شیوه‌های وحشیانه و زیرکانه ازین امر بهره‌یابی می‌کنند. این‌ها موانع اساسی اند.

هرچند بسیاری از موانعی که به وسیله سرمایه و سازمان‌دهی دوباره جهانی تولید و کار ایجاد شده است، نتایج همان اجبارهایی هستند؛ که گروه‌های مختلف کارگری را به جنگیدن در خط مقدم مبارزه سوق داده‌اند، که رهبران کارگری را به جستجوی اشکال جدید سازمان‌یابی واداشته‌اند و این که بسیاری از گروه‌های کارگری را به پیدا کردن راه‌های تازه مبارزه و متحدین‌شان، هدایت کرده‌اند. به‌مدت سه دهه است که سرمایه در زمینه سوددهی دچار مشکل شده است و این مشکل موجب این شده است که سرمایه به دنبال کارگران ارزان چه در آمریکا و چه در خارج از آن باشد؛ سازمان‌دهی کار را مجددا سامان دهد و کار را شدت بخشد؛ شرکت‌ها را درهم ادغام کند، کوچک کند و به صورت شرکت‌های مقاطعه‌کاری در آورد؛ به حکومت‌ها برای قانونیت کم تر و باز کردن درهای خزانه دولت به روی سرمایه‌داران و سرکوب طبقه کارگر، فشار بیاورد. در همه‌ی این موارد طبقه کارگر است که بهایش را در رابطه با - دستمزد، امکانات بهداشت و درمان، مالیات‌ها، زندگی بی ریشه، مسکن غیر قابل تهیه،

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

ساده‌سازی آموزش و غیره می‌پردازد. از طرف دیگر این همان مناسبات کارفرما- کارگر است که شدت یافته و وحشیانه شده است و به سایر محدوده‌های زندگی گسترش یافته است؛ که اکنون سبب مقاومت در همه جا شده است. همان‌گونه که خواهیم دید، زندگی و شرایط کار طبقه کارگر و اساسا همه بخش‌های مختلف‌اش، بدتر شده است. این مترادف است با دوران تولید لاغر (Lean Production)، گسترش مقاطعه‌کاری، بالا رفتن وحشیانه شدت کار، سقوط دست‌مزدهای واقعی، و مطالبات امتیازی. این‌ها هم موانع و هم سبب مبارزه هستند. این چیزی است که سرمایه برای نجات خود به پیش می‌برد و گروه‌های هرچه بیش‌تری را از مردم طبقه کارگر در محل کار و در محل زندگی‌شان به مقاومت به راه‌های قدیم و جدید مجبور می‌سازد.

چیزی که این چهار نمونه به ما نشان می‌دهند این است که جستجو برای اشکال موثرتر مقاومت، خواه قدیمی یا جدید، به واقعیتی که به مقاومت برمی‌گردد مربوط است. مادام که هیچ‌گونه پیش‌گویی در باره‌ی وقوع یک تحول فاحش از نظر زمانی دور یا نزدیک را در این جا نمی‌توان انجام داد، این نکته ارزش آن را دارد که گفته شود که در بیش‌ترین دوره‌های خیزش طبقه کارگر یا خیزش اجتماعی، طبقه کارگر درگیر همان اشکال قدیمی مبارزه نبودند بلکه درگیر انواع و اشکال جدید مبارزه یا سازمان‌دهی بوده‌اند. وقتی انواع سازمان‌یابی، با زمان خود متناسب باشند، همان‌گونه که اتحادیه‌های صنعتی در دهه ۱۹۳۰ یا اعتصاب وحشی<sup>(21)</sup> و یا انجمن‌های کارگران سطوح پایین<sup>(22)</sup> دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ بودند، اجبارناشی از بیرحمی فشار سرمایه بر کار و معاش کارگران، خود را به امید و اعتقاد به این که راه موثری برای تغییر موازنه‌ی قدرت اقتصادی و اجتماعی طبقه کارگر برای گرفتن امتیازات از سرمایه پیدا کنند، پیوند می‌زند. احتیاجی نیست که این اشکال "جدید" سازمان، نوع جدیدی در تاریخ باشد. چیزی که مهم است این است که انواع تشکیلات از قبیل مراکز کارگری،

## اتحادیه جنبش اجتماعی

اتحادیه‌های بدون اکثریت، رفرم اتحادیه‌ای و جنبش‌های دموکراسی، سازمان‌یابی کارگری که هدایت می‌کنند عمیقاً ریشه در محل کار داشته باشند، مهم هستند، نه به خاطر این که تا کنون هرگز چنین امری اتفاق نیفتاده است، بلکه برای این که در عصر ما "جدید" هستند، و ازین حیث که یا برای مدتی طولانی به حال خود رها شده‌اند و یا خیلی ساده برای انجام‌شان تلاشی نشده است. آن چه که نهایتاً برای این اشکال جدید سازمان‌یابی مهم است، دقیقاً توانایی آن‌ها در ایجاد اختلال در زمان‌های تعیین‌کننده است. فشار هرچند که زیاد باشد هنوز برای تغییر در موازنه‌ی قوا کافی نیست. اگر ما چیزی از دهه‌های ۳۰ و ۶۰ آموخته‌ایم، این است که جنبش باید "مثل همیشه کارش را انجام دهد"، هرچند که این کار در زمان‌ها و مکان‌های حساس غیرقابل دفاع باشد. سازمان‌های کارگری‌ای که خیلی ساده تبدیل به یک نهاد بوروکراتیک شده‌اند از قبیل اتحادیه‌های ما، اغلب این توانایی را از دست می‌دهند. اما انواع جدید سازمان‌یابی ممکن است که این توان بالقوه را دارا باشند.<sup>(23)</sup>

یک دید منصفانه به عنوان یک داده اجتماعی که چگونه جنبش کارگری وضعیت‌ها را دگرگون می‌کند، در بالا ذکر شد. یعنی اینکه، مجموعه مختلف جنبش‌های اجتماعی (قدیم و یا جدید)، سازمان‌ها، و کارزارهایی که به این امید که باعث رشد اتحادیه‌های موجود باشد. این نوع نگاه به جنبش کارگری یک نوع ائتلاف‌گرایی آشکار است. طبیعتاً، ائتلاف به این امید که هم‌گرایی انواع جنبش‌های طبقاتی-اجتماعی طبقه کارگر و سازمان‌ها هم مطلوب و هم مهم هستند. تصورش بیش‌تر از این جهت خیلی سخت است که توسعه و بهتر کردن تلاش سازمان‌یابی اتحادیه‌ای بدون قدم برداشتن در همین جهت. اما یک هم‌گرایی واقعی جنبش‌ها، که هر کدامشان اهداف و برنامه‌های کار خود را دارند، احتمالاً در یک قیاس گسترده بدون یک فشار بزرگ این هم‌گرایی صورت نمی‌گیرد. برای این کار می‌توانیم به سال‌های دهه ۱۹۶۰ نگاه کنیم

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

که امکان این هم‌گرایی گسترده بین جنبش سازمان‌یافته طبقه کار و جنبش حقوق مدنی وجود داشت. ما حتی می‌توانیم به دقایق و حوادث آن زمان نگاه کنیم که به نظر می‌رسید که شرایط خیلی مستعد این امکان است. اما در حد لفاظی هیچ اتفاق دیگری نیفتاد. ما می‌توانیم دلایل مختلفی که باعث منع آن شد، ذکر کنیم. یکی از آن دلایل عقب‌نشینی رهبران اتحادیه در مقابل رزمندگی اعضای‌شان بود. اما آن چیزی که آن‌جا غایب بود، موقعیت‌های اساسی برای یک شورش همگانی مانند آن چیزی که در دهه ۱۹۳۰ رخ داد که نه تنها اتحاد بیکاران با کارگران شاغل بود هم چنین محلات و اغلب اتحادیه‌ها کمک‌های لجستیکی در اختیار آنان برای اقدام در محل کار گذاشتند. اگر این را به شیوه دیگر بگوییم، این هم‌گرایی نیست که باعث قیام می‌شود بلکه این خود قیام است که هم‌گرایی را ممکن می‌سازد. و یک شورش با ابعادی که ضرورت تغییر در موازنه نیروهای طبقاتی امروز جامعه امریکا بیش از همه در اساس روابط سرمایه‌داری ریشه خواهد داشت، یعنی در بطن رابطه کار و سرمایه تولید.

پس در سال‌های عقب‌نشینی اتحادیه چه نیروهایی فشار بر کارگران متشکل آورده بود که اکنون موجب انشعاب در باره چگونگی سازمان‌دهی شده است؟ چه فشاری بر کارگران حمل و نقل نیویورک و یا کارگران دیگر مانند آنان بوده است که سوق‌شان داد به طرف یک اعتصاب پر مخاطره و بدون هیچ اطمینان روشن در پیروزی بر آن؟ به راستی، آن چیزی که خیلی از کارگران را مجبور کرده است که راهی برای مقاومت پیدا کنند زمانی که به نظر نمی‌آمد که یک اعتصاب سنتی شدنی است، چیست؟ چی باعث شده است که بیش‌تر کارگران بی‌دفاع حق‌شان را در صدها جنگ منطقه‌ای مطالبه کنند مثل کارگران ایموکولی و سپس به عنوان یک نیروی سراسری خودش را نشان دهد؟ آیا هر کدام از این‌ها حقیقتاً توضیح و یا علت مخصوصی محلی دارد و یا



## اتحادیه جنبش اجتماعی

این که در محیط کار نیروهای بزرگ‌تری دخیل هستند و اگر این چنین است آن نیروها چه هستند؟ مابقی این کتاب سعی خواهد کرد که به این سوال و یا سوالات مربوط به این موضوع را جواب دهد. این کتاب نگاهی به آن نیروهای اساسی و واکنش‌های گوناگون به آن خواهد انداخت.

از آن جا که بیش‌تر مباحث اخیر در باره آینده تشکل کارگری بر سازمان‌یابی تمرکز کرده است، این کتاب چند ملاحظه را استنتاج خواهد کرد و هم چنین مسائل کلیدی دیگری که در آینده تاثیر خواهد داشت. همان‌طور که سقوط اتحادیه مشخصاً نقطه‌عطفی داشت، در نتیجه احیای اتحادیه مطمئناً به‌عنوان نتیجه یک تحول اجتماعی مشتق می‌شود. به هر صورت، شورش‌ها را نه می‌توان ساختش و یا پیش‌گویی کرد. به هر حال هیچ کدام از فعالین، رهبران، و سازمان‌ها امروز نمی‌توانند بنشینند و منتظر ایجاد یک چنین چیزی باشند. ممکن است که کار انجام گرفته امروز امکانات فردا را شکل دهد. اگر سازمان‌های کارگری به‌جای بسیج کردن و دموکراسی روی بوروکراسی و نوکری بیاستند، آیا آن‌ها آماده خواهند بود برای چیزهای بزرگ‌تر؟ اگر رهبران ما به‌جای جنگیدن با سرمایه با آن‌ها همکاری می‌کنند، آیا این هدر دادن پتانسیل که هنوز در بیش‌تر اتحادیه‌ها وجود دارد، نیست؟ اگر محیط‌های کاری به امید انتظار به کارفرما واگذار شده است، چه منبع قدرت با دوامی آن جنبش خواهد داشت؟ اگر اتحادیه‌ها پشت‌شان را به ۲۱ میلیون کارگر خارجی کرده‌اند، آیا واقعا می‌توانند امید به سازمان‌دهی کارگران که هنوز سازمان نیافته‌اند، داشته باشند؟ و چه در باره پاشنه آشیل تاریخی طبقه کارگر که جنوب باشد می‌گوییم؟

جواب به این سوالات و یا سوالات دیگر که جلوی طبقه کارگر امریکا و کل کارگران است، ما به این تغییرات بنیان کن که در جامعه و اقتصاد امریکا که باعث گم‌گشتگی

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

کارگران و اتحادیه‌ها شده است، بر می‌گردیم. امید که در انتها این کتاب بتواند تصویر روشن‌تری در باره عواملی که جنبش کارگری را به این نقطه سوق داده است، بگیرید. هم چنین، مشاجرات و گفتگوهایی که در باره همین موضوع و این که چه کارهایی باید انجام گیرد، و تمرکز این جنبش بر کجا باید باشد، خواهد آمد. کلا، تصویری که ظاهر خواهد شد این است که یک تغییرات برجسته در اقتصاد جهان و امریکا که شروعش از دهه ۱۹۷۰ بود، اساساً وضعیت و زندگی طبقه کارگر امریکا را به بدترین وضعی تغییر داده است. نتایج و علت‌های این تغییرات معمولاً آن چیزی نیست که ما غالباً از طرف جریان‌های اصلی و یا حتی طرفداران کارگران می‌شنویم. این تغییرات نه تنها تاثیر بر مذاکرات جمعی و سرنوشت اتحادیه‌ها، بلکه هم چنین بر سیاست‌های کشور هم گذاشته است. در این طوفان تغییر، تشکل کارگری برای امنیت‌اش راه‌های اشتباهی را برگزیده است و به‌خاطر همین برای ترفیع یک مقاومت موثر و یا سازمان جدید شکست خورد. هم چنین تلاش برای رفرم اتحادیه از بالا هم شکست خورد که نتیجه‌اش انشعاب ۲۰۰۵ بود. به هر حال، مقاومت در هر دو شکل قدیم و جدیدش ادامه دارد. همین جا است که امید و پتانسیل آینده طبقه کارگر امریکا قرار گرفته است.

تحلیل و استدلال این کتاب شامل سه قسمت اصلی است. در بخش‌های ۲ تا ۵ شامل تغییرات عظیمی که بیشتر از ۳۰ سال گذشته رخ داده است را بررسی نقادانه خواهد کرد. این شامل شیفت‌های کامل اقتصادی، اجتماعی، جغرافیایی، و جمعیتی که به صورت دراماتیک زندگی کارگران را تغییر داده است و موجب آشفتگی در تشکل کارگری شده است در بر می‌گیرد. بیش‌تر این گرایش‌ها به گلوبالیزاسیون (جهانی‌سازی) پیوند خورده است، اما این تغییرات در مکان صنعت داخلی و بازگونی استاندارد زندگی طبقه کارگر که از نیمه دهه ۱۹۷۰ رخ داده است، شامل می‌شود. در قسمت

## اتحادیه جنبش اجتماعی

دوم کتاب، در بخش‌های ۶، ۷، و ۸ به واکنش‌های تشکل کارگری به این تغییرات و بحران‌هایی که وارد اتحادیه شده است را بررسی می‌کند. این جا است که عقب‌نشینی یعنی امتیازدهی، همکاری، و ادغام بعد از یک دوره طولانی از رزمندگی از نیمه دهه ۱۹۶۰ تا آخر دهه ۱۹۷۰ بر می‌گیرد. این عقب‌نشینی نه تنها یک عقب‌نشینی از جنگیدن بود بلکه دست شستن از سازماندهی کردن - یک عقب‌نشینی که ظاهراً مبنای غیر قابل بازگشتی را برای سقوط کارگران گذاشت. در این قسمت، تلاش‌هایی که در جهت معکوس کردن این سقوط بوسیله رفم از بالا به پایین و امید به رستکاری از طرف بالا از طریق دفاع از حزب دموکرات که یک سنت استراتژی سیاسی کارگری است، بررسی خواهیم کرد. و سرانجام، واقعه انشعاب ۲۰۰۵ در جنبش کارگری را بررسی خواهیم کرد؛ محدودیت‌ها و پتانسیل‌های این انشعاب از بالا تا پایین؛ و آلترناتیوهای ریشه‌ای و توده‌های مردم که اشاره به راهی است که هنوز در جستجوی تجدید اتحادیه می‌کند. صداهای در حول و حوش زمان حال است که طرح و اشاره‌ای است به آلترناتیو زمان آینده. خیلی از مثال‌ها و پیشنهادها در دو قسمت آخری کتاب است به امید اینکه این پیشنهادات و مثال‌ها کمکی به باز یافتن بیشتر اعضا و قدرتی که بتوان آن را بنا کرد.

## Notes

- <sup>1</sup> American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization
- <sup>2</sup> Change to Win Federation
- <sup>3</sup> Collective bargaining
- <sup>4</sup> Professional Air Traffic Controllers Organization
- <sup>5</sup> Workers in a Lean World
- <sup>6</sup> Coalition of Immokolee Workers (CIW)
- <sup>7</sup> Taco Bell
- <sup>8</sup> Yum! Brands, Ins
- <sup>8</sup> Jane Slaughter (ed.), *A Troublemakers Handbook 2: How to Fight Back Where You Work-and Win!*, Detroit, Labor Notes 2005, p. 148.
- <sup>9</sup> Anti-slavery campaign
- <sup>10</sup> Yum! Brands, "Earnings Release," February 6, 2006, www.yum.com.
- <sup>11</sup> Slaughter, p. 149.
- <sup>12</sup> *Ibid.*
- <sup>13</sup> United Farm Workers
- <sup>14</sup> Farm Labor Organizing Committee
- <sup>15</sup> Truth tours
- <sup>16</sup> McDonalds
- <sup>17</sup> *Labor Notes*, #330, September 2006, pp. 3-4
- <sup>18</sup> Day Without Immigrants
- <sup>19</sup> *Labor Notes*, #327, June 2006, pp.1, 6; #329, August 2006, pp. 1, 10-11.
- <sup>20</sup> Globalization
- <sup>21</sup> Wildcat Strike
- <sup>22</sup> Rank-and-file
- <sup>23</sup> This points was well and sharply argued in Frances Fox Piven and Richard A. Cloward, *Poor People's Movement: Why They Succeed, How They Fail*, New York, Vintage Books, 1979, *passim*.

## طبقه کارگر آمریکا در موقعیت دشوار و مرحله تغییر

کیم مودی

تغییرات بزرگ

در طی 30 سال یعنی از نیمه دهه هفتاد تا نیمه دهه 2000، جهان کارگران در ایالات متحده کله پا شد. محورهای صنعتی اقتصاد ایالات متحده چروکید یا بی سازمان شد و شهرها و شهرک‌ها و اتحادیه‌هایی که براساس آن‌ها ایجاد شده بودند وارد رکود شدند و یا به وجه اسفناکی تغییرکرده و بزک شدند. منطقه حیاتی صنعتی در محاصره زنگار قرار گرفت. "صنایعی" که جایگزین آن‌ها شدند با حقوق‌های پایین و اکثر بدون اتحادیه بودند. تکنولوژی "در جهانی با رقابت بیش‌تر با سببیت توسعه یافت"، همان‌طور که یک اقتصاددان توصیفش می‌کند بعضی از مشاغل حذف و دیگر مشاغل زیر فشار قرار گرفتند.<sup>(1)</sup> از دست رفتن تراکم اتحادیه به ازدست رفتن مطلق اعضای اتحادیه تبدیل شد. نهاد مذاکرات دسته جمعی کار به جای یک انگشت پیشرفت، یک خط به عقب برمی‌گردد. گرایش رو به ترقی در مزدهای واقعی 30 ساله‌ی قبلی، به یک

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

مارپیچ ممتد رو به پایین معکوس می‌شود. زوال در نابرابری اقتصاد که از جنگ جهانی دوم شروع شد، متوقف گردید و و نابرابری با هر دهه شتاب گرفت. برنامه جدید(نیو دیل) لیبرال توافق جمعی که سیاست‌ها را به مدت سه دهه مقهور خود کرده بود، در دریایی از پول غرق شد و با یک نئولیبرالیسم پرخاش‌گر جایگزین شد که خود را محافظه‌کار می‌خواند. اس و اساس ایدئولوژی نیروی کار آمریکایی ناتوان بودند اما رهبران اتحادیه‌ها محکم به اعتقادات قدیمی چسبیدند. حرص و آز مقبول شد. ارزش‌های سوداگری در مرکز ثقل قرار گرفت. آن چه که ملی بود جهانی شد. جهانی‌سازی در جای خود دلیل یا دستاویز هر حرکت علیه اکثریت طبقه کارگر شد.<sup>(2)</sup> خواه انسان در کل این زمان زندگی می‌کرد یا در طی آن به دنیا آمد یا به آن مهاجرت کرد، دنیای جدید کار نه فقط با مردم کارگر غیردوستانه بود، بلکه تبدیل به جهانی شد که در آن تضادها به کار افتاده و فهم عقیم‌مانده است.

اقتصاددانان بننت هریسون و باری بلوستون در بررسی خود، مرحله اولیه این تغییرات را چرخش بزرگ U نام‌گذاری کردند. آن‌ها در نوشته اواخر سال‌های 1980، مخرج مشترک این تغییرات را در گرایش‌های جدیدی می‌دیدند که چرخش شرایط اقتصادی اکثریت آحاد جامعه را به‌عنوان کوشش یک سوداگری موزون در خلع سلاح کارگری/ "zapping labor" می‌یافت. در میان بسیاری از ابداعات جدید که آن‌ها برای خلع سلاح کارگری لیست کردند، امتیازات انحصاری بستن قرارداد یا استرداد آن، طرح دستمزد دو پایه‌ای، گسترش مشاغل غیر تمام وقت و "اتحادیه‌گریزی"<sup>(3)</sup> قرار داشتند. امروزه این تنها لیست آشنا نیست و در حال حاضر بخشی از روال موجود، قراردادهای جمعی کار است، اما به صورت کامل به کار نمی‌رود. بالاخره طرح‌های بازنشستگی دو-سه - و بیش‌تر پایه‌ای و هم چنین تحلیل رفتن یا لغو بازنشستگی؛ همه روش‌های پخش کردن مخارج بیمه بهداشتی و/ یا اهتراز از چنین بیمه‌هایی، نادر

## اتحادیه جنبش اجتماعی

بودن کار روی یک آلترناتیو برنامه‌ریزی شده در دهه 1980؛ ساعات کار طولانی‌تر؛ مداخله افراطی کارکنان در برنامه‌های وابسته به تولید مناسب، و تولید مناسب بدون مشارکت کارکنان را به آن‌ها اضافه خواهیم کرد. سوداگری در این محدوده تولید به‌ظاهر ساده، منابع خارجی برجسته یا کار تغییر مکان داده شده را می‌آزماید، این‌ها حربه‌های سوداگری در چانه‌زنی و ورشکستگی اتحادیه‌ای شدند. چیزهای دیگر از قبیل برگرداندن کارگران به قراردادهای مستقل و از این رو اخراج آن‌ها از قلمرو حمایت قانون کار، گسترده‌تر شد. به‌علاوه قانون کار به ضد خود تبدیل شد. ساختار و استراتژی سنتی اتحادیه غیرموثر شدند. چیزهای جدید را هم وقتی که آزمودند دیدند کارکرد بهتری نداشت، به عنوان مثال یکی شدن (اتحادیه باهم در اتحادیه متحد)، نیروی شان را زیاد نکرد، کارزارهای مشترک آن‌ها، کارفرمایان را محتاط نکرد، بلکه خسیس‌تر شدند. اگرچه همه چیز در حال تغییر و گججی در باره آینده امری تقریباً جهانی به نظر می‌آمد، یک چیز ثابت ماند- پرخاش‌گری کارفرمایان. نه فقط پرخاش‌گری در بستن قرارداد، بلکه در هرچیزی که به کار و شیوه تولید کالاها و خدمات مربوط می‌شد، سازمان‌یافته بود و به‌وسیله سوداگری هدایت می‌شد. پرخاش‌گری در سیاست‌ها و قانونیت. پرخاش‌گری در کاروبار جهان. دیگر چه، در عمق این همه تغییرات و این همه پرخاش‌گری چه چیزی وجود داشت؟

## سودبخشی و بحران‌های دهه 1970

چرخش بزرگ یو/ا در میانه دهه 1970، در زمانی آغاز شد که اقتصاد جهان سرمایه‌داری در رکود سال‌های 1974-75 به ایست دچار شد. 24 کشور از ثروتمندترین کشورها دیدند که میزان رشدشان از 5٪ در 1973 به صفر در 1975 رسید. اقتصادهای صنعتی اروپایی از رشد 6٪ به منهای یک درصد فرو افتادند. در ایالات متحده تولید

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

ناخالص داخلی از 1973 تا 1975، یک درصد نزول کرد زیرا تولید صنعتی 10٪ سقوط کرد.<sup>(4)</sup> این بدترین سقوط اقتصادی بعد از رکود بزرگ دهه 1930 بود و درها را بروی همه تغییراتی که در بالا ذکر شد گشود. اما این با خود چه آورد؟ مشخصه‌های مشکلات اقتصادی همه جایی بود. تورم در حال افزایش بود. بارآوری کار در حال سقوط بود. سیستم پولی جهانی درهم شکسته می‌شد. در 1971 نیکسون وابستگی دلار به طلا را قطع کرد. در اوائل 1973 سیستم ارزی وصل شده به دلار، کاملاً از هم ترک برداشته بود. پایین‌تر در همین سال، اپک قیمت نفت خام را چهاربرابر کرد.<sup>(5)</sup> آیا همه این فاکتورها نمی‌توانند توضیح دهند که با توسعه انکارناپذیر سی سال ماقبل چه اشتباهی رخ داده است؟ در این زمان "شوک خارجی" قیمت‌های نفت، به عنوان توضیح مقبول بود، اما فشار افزایش قیمت بسیار دیر برای توضیح دادن سقوط تولید وارد گود شد. به هر حال، رکود اوایل 1971 به چیزی عمیق‌تر دلالت داشت. تورم اغلب نشانه‌ای بود از یک اقتصادی که سریع و دوآتشه به سمت رکود در حرکت بود، اما به‌ندرت فکر می‌شد که دلیل سقوط باشد. بارآوری کار در 1974 تنزل کرد، اما این نتیجه‌ی رکود بود، نه دلیل آن.<sup>(6)</sup> روشن بود که در زیر لوای دور اقتصادی چیزی عمیق‌تر وجود داشت.

چیزی که در زیر لوای رکود میانه دهه 1970 و بسیاری از مشکلات دیگر قرار داشت، که به طور سیستماتیک عبارت بود از: کاهش طولانی مدت نرخ سود. این اختلال رخ داده در جریان انباشت سرمایه آن گونه که بعضی از اقتصاددانان آن زمان استدلال می‌کردند، از دستمزدهای بالا یا رشد پایین بارآوری نبود. اگرچه این فاکتورها می‌تواند موثر باشد، مشکل جدی‌تر شکست، به طبیعت خود رقابت سرمایه‌داری برمی‌گردد. ارقام موجود برای دوره‌ی رکود 75-1974 مشکل را روشن می‌سازد.



## اتحادیه جنبش اجتماعی

خیلی ساده این طور؛ انباشت سرمایه در چهارچوب رقابت تشدید یافته، گسترش می‌یابد و به مازاد تولید شده توسط کار بارآور گرایش دارد. چنان که جدول 2.1 نشان می‌دهد، ارقام توسط اقتصاددانان انور شیخ و احمد توناک تنظیم شد، از 1950 تا 1959 ارزش اضافی (S) که سودها از آن حاصل می‌شوند، سالانه با متوسط نرخ رشدی برابر با 7.3٪ رشد کرد، زیرا سرمایه ثابت غیرساکن (K) تقریباً با همان نرخ 7.2٪ رشد کرد. ازین جهت نرخ سود، یعنی نسبت ارزش اضافی به سرمایه ثابت (S/K)، بیش و کم در 38٪ ثابت باقی می‌ماند. گرچه از 1960 تا 1964 ارزش اضافی سالانه 7.3٪ رشد کرد. چون که سرمایه ثابت تنها 3.8٪ رشد سالانه داشت، برای آن سالها منتج به نرخ سود بالاتر یعنی میانگین 40٪ شد.<sup>(7)</sup> اما سپس اوضاع تغییر کرد.

## جدول 2.1

### میانگین نرخ سود 1950-73

1973	1969	1964	1960	1959	1950	ارزش اضافی ) ( S
710.8	523.8	364.5	286.5	278.4	165.3	
1940.3	1320.9	872.3	755.7	738.0	438.7	سرمایه ثابت ( K )
.37	40.	.42	.38	.38	.38	نرخ سود = S/K
			.38			میانگین S/K دهه 1950
		.40				میانگین S/K 1960 - 64
	.42					میانگین S/K 1964 - 68
.38						میانگین S/K 1969 - 73

منبع: شیخ و توناک، اندازه گیری ثروت ملل: گزارش ملی اقتصاد سیاسی 1994.

از 1950 تا میانه دهه 1990 سرعت حرکت نرخ سود با چند نوسان، رو به بالا بود و از حدود 38٪ در سال به 42٪ رسید، که افزایشی بیش از 10٪ داشت. سپس از میانه دهه

## اتحادیه جنبش اجتماعی

1960 گرچه که نرخ سود سالانه (S/K) در سال 1973 درست قبل از شروع رکود به 37٪ پایین افتاد. میانگین برای سال‌های بین 1969 تا 1973، 38٪ بود. در این سال‌ها، ارزش اضافی عملاً سریع‌تر از قبل و با میانگین 10.8٪ در سال، اما ارزش سرمایه ثابت حتی سریع‌تر با میانگین 13.6٪ در سال رشد کرد. این امر به میانگین نرخ رشد سالانه بالا برابر 9٪ در سرمایه ثابت جدید از 1960 تا 1973 برمی‌گشت. در تمام طول این دوره، S و K و مزدهای واقعی افزایش یافتند. به بیان دیگر، این مخارج کار نبود که سبب کاهش نرخ سود یا حتی سقوط بارآوری شد، که عموماً افزایش می‌یابد، بلکه یک تغییر مکان در ترکیب ارزش سرمایه نسبت به سرمایه ثابت بود. ازین جهت نسبت S/K، نرخ سود پایین افتاد.<sup>(8)</sup> این دقیقاً یک مساله ریاضی است. چیزی اتفاق افتاده است که سبب شد صنعت آمریکا از یک نرخ بالای سرمایه‌گذاری در سرمایه ثابت، حمایت کند. آن چیز عبارت بود از رشد رقابت، بویژه رقابت بین‌المللی برای اولین بار بعد از جنگ جهانی دوم.

دهه 1960 یک شتاب در تجارت جهانی بود. از 1960 تا 1973 صادرات از ملل پیشرفته (کشورهای) بالای 9٪ در سال رشد کرد و اغلب آن به سایر کشورهای ثروتمند بود. واردات کالاها به ایالات متحده به سالانه حدود 7٪ در طی دهه 1950 افزایش یافت، اما در طی دهه 1960 حدود 15٪ در سال رشد کرد.<sup>(9)</sup> واردات به عنوان بخشی از تولید ناخالص ملی، از 10.8٪ در 1959 به 13.9٪ در سال 1969 افزایش یافت و سپس به 37.8٪ در 1979 رسید.<sup>(10)</sup> در چینی که بعد از جنگ جهانی دوم شرکت‌های آلمانی و ژاپنی برای تولیدات صادراتی ساخته شده بودند، شرکت‌های آمریکایی استراتژی قدیم خود را که عبارت بود از ساختن کارخانه در خارج از آمریکا برای بازارهای خارجی، ادامه دادند. این امر از یک طرف به معنی توان صادراتی بسیار کوچک، و از طرف دیگر افزایش واردات بود. تعجبی ندارد، کاهش سودآوری سخت به

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

تولید ضربه زد. بر طبق نظر روبرت برنز، که محاسبات متفاوتی از شیخ و توناک را مورد استفاده قرار داد، نرخ سود در بخش تولید از 1965 به 1973 به 43٪ پایین افتاد، در مقایسه این امر برای بخش غیرتولیدی حدود 30٪ بود.<sup>(11)</sup> واردات به ویژه به بعضی از مهم‌ترین صنایع تولیدی کشور از نظر سرمایه ضربه زد. برای مثال واردات اتومبیل از آلمان و سپس از ژاپن به بازار آمریکا در سال 1967 ابتدا به 9٪ رسید و در طی تحریم نفتی میانه دهه 1970 به 16٪ صعود کرد. این البته یک شتاب از آن چیزی بود که به عنوان جهانی شدن شناخته می‌شود و از نقش مرکزی اقتصاد ایالات متحده در آن روند می‌آید.

اثر رقابت که از این شتاب جریان می‌یافت دقیقاً عبارت بود از افزایش دادن استفاده از تکنولوژی و ازین‌رو سرمایه‌گذاری ثابت. این رقابت تنها با سازندگان خارجی اتومبیل نبود، بلکه بیش‌تر بین شرکت‌های آمریکایی جریان داشت. با نگاه به دو کارخانه مهم در این محدوده، مطالعه‌ای که در اواخر دهه 1970 انجام یافته، نتیجه‌گیری می‌کند که در استراتژی رقابت، نوآوری در پروسه‌ی تولید از نوآوری در تولید مهم‌تر بود. صحبت از اختراع مهم و کمپانی‌های اتومبیل در دهه 1960، ویلیام ابرنانی نوشت:

این تغییر مد رقابت در توسعه صنعت اثری برجسته داشته است. همان طور که مخارج و بارآوری مهم‌تر شدند، میزان نوآوری تولید بزرگ کاهش یافت، و پروسه‌ی نوآوری در قابلیت رقابت افزایشی معنادار پیدا کرد.<sup>(12)</sup>

رقابت سرمایه‌داری با رشد و توسعه‌ی سرمایه - یعنی انباشت مربوط است. چنان که بعداً خواهیم دید، راه‌هایی برای انجام آن وجود دارد، مهم‌ترین وسیله گسترش، عبارت است از سرمایه‌گذاری در سرمایه ثابت. در حقیقت رقابت از خود انباشت رشد می‌کند، این جا در اکثر موارد، یک شرکت نمی‌تواند بدون افزایش سهم بازار (یا یافتن بازارهای

## اتحادیه جنبش اجتماعی

جدید) و قیمتی زیر قیمت سایر شرکت‌ها توسعه یابد.<sup>(13)</sup> بدین طریق پویایی انباشت، رقابت را تشدید می‌کند که این خود اجبار به سرمایه‌گذاری‌های بعدی را ایجاد می‌کند. تحت شرایط رقابت رشدیابنده این می‌تواند به معنی دفاع یک بخش بازار و سود با همان ابزار باشد. این چیزی است که در ایالات متحده در دهه‌های 1960 و 1970 اتفاق افتاده است. با وجود این که بهبودهایی در نیمه دوم دهه 1980 وجود داشت، طی این دهه میزان سود متوسط فقط 32.5٪ بود.<sup>(14)</sup> به وضوح چیزی بیش از این مورد نیاز بود. بنا براین در دهه‌های بعد که با کساد 1975 - 1974 دنبال شد، سرمایه‌ی آمریکایی به سمت مواد جانشین برای بهبود سودآوری و قابلیت رقابت چرخید.

### جهانی شدن: مشاغل چه شدند/ به کجا رفتند؟

شکی نیست که بحران جهانی اقتصاد در میانه سال‌های دهه‌ی 1990 جرقه‌ای بود برای تسریع یکپارچگی اقتصاد جهانی. من قبلاً در این باره در کتاب *کارگران در جهان* لاغر "Workers in a Lean World" به بحث پرداخته‌ام و نمی‌خواهم کل بحث را در این جا دوباره تکرار کنم.<sup>(15)</sup> اما بعضی از ارقام این شتاب را روشن خواهند کرد. همان گونه که جدول 2.2 نشان می‌دهد، به واقع از اوایل دهه‌ی 1980 تا اوایل دهه‌ی 2000 شاخص‌های یکپارچگی اقتصاد بین‌المللی، سریع‌تر از تولید ناخالص داخلی/GDP جهانی رشد کرد. زیرا رشد بازرگانی سریع‌تر از رشد اقتصاد جهانی بود.

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

جدول 2.2 شاخص های یکپارچگی اقتصاد جهانی

(به بیلیون دلار)

	2005	1990	1982	
(+)				
(309%)	44.674	21.898	10.899	تولید ناخالص داخلی
(463%)	12.641	4.261	2.247	صادرات*
(2.682%)	779	230	28	جریانات خروجی سرمایه‌گذاری خارجی
(1.679%)	10.672	1.791	600	سهامیه بیرونی**
(108%)	77.000	60.000	37.000	شرکت‌های فرا ملیتی
(353%)	770.000	500.000	170.000	اعضای شرکت‌های فراملیتی خارجی
(2.071%)	45.600	6.000	2.100	دارائی‌های اعضای خارجی
2005)	7'6	'5	n/a	ادغام فرا مرزی
(374 % 1990				

\*- صادرات کالاها و خدمات غیر عامل

\*\*- سرمایه گذاری مستقیم خارجی انباشت شده

منبع - UNCTD, World Investment Report, United Nations, 1993, 1995, 2004

## اتحادیه جنبش اجتماعی

برجسته‌ترین ویژگی جهانی‌سازی از دهه‌ی 1970 عبارت است از رشد سریع سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (FDI)؛ که شامل سرمایه‌گذاری وسیع در بخش ساختمان یا خرید تسهیلات به عنوان تقابل با سرمایه‌گذاری در سهام و یا رهن بدون قصد مالکیت، کنترل و یا تولید چیزی می‌باشد. رشد سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در فازهای مختلف انجام شد. از 1960 تا 1973 سهام انباشت شده‌ی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی دوبرابر شد. اما از 1973 تا 1993 این رشد به ده برابر افزایش یافت. ما قبلاً ذکر کرده‌ایم که یک مشخصه‌ی استراتژی اقتصادی بیشتر شرکت‌های تولیدی آمریکایی، بلافاصله بعد از دوره جنگ جهانی دوم این بود که در درون بازارهای خارجی ایجاد شده بودند و در آن جا تولید می‌کردند که سریع‌تر از کالاهای صادراتی کشورهای چون ژاپن یا آلمان به بازار وارد می‌شدند. امروزه همه هر دو این کار را با هم انجام می‌دهند. در نتیجه نه فقط شمار شرکت‌های فراملیتی رشد کرد، بلکه مهم‌تر از آن شمار شرکت‌های ماورای بحار و فروش در بازارهای خارجی هر دو بیش از دو برابر نرخ رشد اقتصاد جهانی رشد داشته‌اند.<sup>(16)</sup> ازین رو است که شرکت‌های عظیمی در بسیاری از کشورها مشغول عملیات‌اند. تا اواخر دهه 1980 یعنی در زمان سریع‌ترین سقوط نرخ سود در ایالات متحده در دوره‌ی قبلی، بیش‌ترین رشد رخ داده در سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی جهانی، در زمینه‌ی تولیدی بود.<sup>(17)</sup> آیا این مساله به از دست رفتن حدود 4 میلیون مشاغل تولیدی آمریکایی از دهه 1980 منجر شد؟

شکی نیست که هر دو؛ یعنی "تجارت آزاد" و رشد سرمایه‌گذاری در ماورای بحار سبب حذف مشاغلی در بخش تولیدی در ایالات متحده شد. توافقنامه تجارت آزاد آمریکای شمالی، سازمان تجارت جهانی و بسیاری دیگر از مقاوله‌نامه‌های "لیبرال‌سازی" سیالیت جریان سرمایه را در سراسر جهان آسان‌تر کرده‌اند. دلیلی وجود ندارد شک کنیم که سرمایه‌های آمریکایی در جستجوی جایی در خارج بودند، هر جا که مخارج

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

تولید پایین امکان‌پذیر باشد. طبق برآورد انستیتوی سیاست اقتصادی، نفتا به تنهایی در از دست رفتن 879.280 شغل تولیدی از 1993 تا 2002 مسئول است.<sup>(18)</sup> شواهد در زمینه‌ی صنعت اتومبیل‌سازی برای همه آن‌هایی که شهرک "maquiladora" در طول مرز آمریکا مکزیک را بازدید کرده باشد، روشن است، این جا جایی است که در آن طرح‌هایی بزرگ به نام‌هایی از قبیل جنرال موتورز، فورد، یونایتد تکنولوژی، لیبر و غیره وجود دارد. اتحادیه بین‌المللی کارگران الکتریک در محل یک طرح جنرال الکتریک در ماساچوست به Labor Notes گفت که: "ما یک سوم مشاغل‌مان را به خاطر نفتا از دست دادیم".<sup>(19)</sup> و مثال‌ها می‌تواند ادامه یابد. همان‌طور که من در کتاب "Workers in a Lean World" توضیح دادم زنجیره‌های تولید بین‌المللی مرزها را در می‌نوردد و به این سه منطقه‌ی "تجاری": آمریکای شمالی، ژاپن و شرق آسیا؛ اروپای شرقی و غربی توجه دارد. این سه منطقه به‌تنهایی برای 60 تا 70 درصد همه‌ی سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در 2005، اقامه دلیل می‌کنند.

کاری خاص به‌ویژه در داخل این مناطق، در جستجوی سودهای بالاتر صادره شده است و اثرات مخل آن روی زندگی کارگران جابجا شده، اجتماعات آن‌ها، و اتحادیه‌های‌شان، عظیم است. اما این سوال باقی می‌ماند که آیا صدور سرمایه از ایالات متحده، برای توضیح از دست رفتن شبکه‌ی بزرگ مشاغل تولیدی، که طی 20 سال گذشته در ایالات متحده رخ داده، کافی بوده است یا نه؟ اگر نه، پس مهم‌ترین دلیل یا سلسله‌ی دلایل برای این امر چیست؟

جریان خروج سرمایه آمریکایی اندازه‌گیری شده با سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به خارج، در دهه 1960 کمی بالا رفت. صعود آن در در سال‌های دهه 1970 آغاز شد. همان‌طور که جدول 2.3 نشان می‌دهد، بعد از رکود اقتصادی 1981-1980، افزایش سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی آمریکایی تنها با رکود اقتصادی و در سال 1987 با



## اتحادیه جنبش اجتماعی

سقوط بازار سهام گسیخته شد. از سال 1984 تا سال 2004، رشد سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به خارج 17 برابر شد؛ در مقایسه اما رشد تولید ناخالص داخلی/GDP ایالات متحده سه برابر شده بود. حتی زمانی که با تورم مطابقت داده شد باز هم رشد سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی/ FDI در مقایسه با تولید ناخالص داخلی/GDP بیش از 12 به 1 بود. اما بعد از اواخر سال‌های دهه 1980 بسیاری از این مقادیر، صرف تسهیلات جهت خدمات مالی و حرفه‌ای فروخته شده به خارج، گردید. سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی تولیدی از 1984 به 2004 به 6 برابر رسید و یا به بیان درست چهار برابر شد. بخشی از کل سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی تولیدی/ FDI که از یک دهه به دهه دیگر به خدمات اختصاص یافت بسیار با اهمیت شد.<sup>(21)</sup>

اقتصاددانان انستیتوی سیاست اقتصادی استدلال می‌کنند که "افزایش بسیار سریع در سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (یعنی در طرح‌ها و تجهیزات) جریان یافته به دیگر کشورها به معنی کاهش سرمایه‌گذاری در بنیان‌های تولیدی داخلی بود..."<sup>(22)</sup> شکی در این مورد وجود ندارد، اما ضربه‌ی آن‌ها به کل اشتغال کمتر روشن است. نخست، یکی از دلایل اصلی سرمایه‌گذاری در خارج، کاهش نرخ سود داخلی است. طبق محاسبات رابرت برنر نرخ سود در بخش تولیدی در نیمه دوم سال‌های دهه 1990، ابتدا ثابت ماند و سپس پائین رفت، و همان گونه که ما پیش‌بینی کردیم، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی تولیدی/ FDI بالا رفت.<sup>(23)</sup> دوباره سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی تولیدی طی دوره‌ی سال‌های رکود اوایل تا میانه‌ی دهه 2000 صعود کرد. نرخ‌های سود تنظیم‌کننده‌ی سرمایه‌گذاری هستند و دلیلی وجود ندارد باور کنیم که این پول‌های سرمایه‌گذاری شده در توان تولیدی ایالات متحده بود که سبب سقوط نرخ‌های سود و و دیگر فرصت‌های سودآورتر داخلی و هم چنین خارجی شده بود. این امر طبیعت انباشت و رقابت سرمایه‌داری است.

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

جدول 2.3

جریان سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی ایالات متحده: کل و تولیدی به عنوان درصدی از کل (سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به میلیون دلار)

سال	کل FDI	FDI تولیدی	درصد تولیدی به کل
2004	229,294	54,202	22.3
2003	119,406	27,528	23.3
2002	134,946	32,277	23.9
2001	124,873	25,871	20.7
2000	142,627	43,002	30.2
1999	209,392	39,672	18.9
1998	131,004	23,122	17.7
1997	95,769	28,326	29.6
1996	84,426	24,325	28.8
1995	92,074	44,472	48.3
1994	73,252	23,989	32.8
1993	77,247	18,522	24.0
1992	42,647	16,868	39.6
1991	32,696	12,914	39.5
1990	30,982	16,532	53.4
1989	37,604	17,201	45.7
1988	18,599	8,928	48.0
1987	30,154	13,204	43.8
1986	19,641	6,234	31.7
1985	13,388	6,283	46.9
1994	13,045	7,488	57.4
1993	9,525	3,390	35.6

منبع: اداره تحقیقات اقتصادی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی ایالات متحده: موازنه‌ی پرداخت‌ها و اطلاعات وضعیت سرمایه‌گذاری مستقیم، [WWW.bea.gov](http://WWW.bea.gov)؛ اداره تحقیقات اقتصادی، اطلاعات ملی...؛ شورای مشاوران اقتصادی، گزارش اقتصادی رئیس جمهور 2005، واشینگتن دی. سی چاپخانه‌ی دولتی 2005. صفحه 220.

یک مشکل در اندازه‌گیری هر تغییر مکان واقعی کار که در خارج از ایالات متحده انجام می‌گیرد، یا به طور خلاصه "تغییر مکان به خارج از کشور" / offshoring، شبیه چیزی که در رابطه با طرح GE در بالا ذکر شد، این است که حکومت آن‌ها را دنبال نمی‌کند. اداری آمار کار "گزارش کرد" که تعداد 4633 شغل در بخش خصوصی در فاصله‌ی ژانویه تا مارس 2004 از ایالات متحده به خارج منتقل شدند اما این اتفاق بسیار آهسته انجام گرفت. اغلب تخمین‌های اخیر که توسط شرکت‌های مالی یا دیگر شرکت‌های مشاور بازرگانی از قبیل Deloitte Reaserch، Forester Research، یا Global Insight، انجام یافته‌اند، به کار در بخش تکنولوژی اطلاعات (IT) و مراکز پاسخگویی تلفنی (call center) تمرکز کرده‌اند. تخمین‌های آنان از چند صد هزار شغل بخش تکنولوژی اطلاعات در چند سال فراتر رفت و در طی بیش از یک دهه به از دست رفتن میلیون‌ها شغل بخش خدمات رسید.<sup>(24)</sup> بیش‌تر مطالعات مفید در باره‌ی تغییر مکان مشاغل به خارج از کشور، مطالعات Cornell/UMass است که توسط کیت برون فن برنر و استفانی لوک در سال 2004 انجام یافته است. برطبق گزارش رسانه‌ها درباره تغییر مکان مشاغل از ایالات متحده به خارج از کشور در طی اولین چارک سال 2004، تخمین زده می‌شود که در طی کل این سال 406 هزار شغل تغییر مکان یافته باشد. این مقدار تنها 0.03٪ نیروی کار شاغل در سال 2004 است، اما 2.8٪ مشاغل تولیدی است. به‌علاوه 204 هزار نفر بیش‌تر از مطالعه مشابهی بود که زیرنظر برون فن برنر و لوک در سال 2001 انجام یافت. این جهشی بزرگ در زمانی بیش از سه سال بود. به‌علاوه کارهای ازدست رفته یک "اثر موجی" / "ripple effect" روی عرضه‌کننده‌گان خواهد داشت. گرچه از سال 2001 تا 2004 انتقال از مشاغل تولیدی به مشاغل تکنولوژی اطلاعات و خدمات مالی وجود داشت اما در سال 2001 تقریباً همه‌ی مشاغل از دست رفته در این دوره تنها مشاغل تولیدی بود، در حالی که در

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

سال 2004، 17٪ مشاغل از دست رفته یا به طور ویژه آن‌هایی که به هندوستان و چین منتقل شدند مربوط به مشاغل IT و خدمات مالی بودند.<sup>(25)</sup>

اگر نرخ "تغییر مکان به خارج از کشور" در هر چند سال به دو برابر شدن ادامه دهد، ضربه‌ای عظیم به مشاغل تولیدی خواهد بود. گرچه در همان زمان این ارقام تمایل به نشان دادن این امر دارند که تغییر مکان واقعی مشاغل تولیدی موجود در ایالات متحده به ماورای بحار، نمی‌تواند وسعت مشاغل از دست رفته‌ی تولیدی از اوایل سال‌های دهه 1980 تا 2004 را توضیح دهد. تا آن نقطه، "تغییر مکان به خارج از کشور" برای توضیح از دست رفتن چنین مقدار بزرگی از مشاغل خیلی ناچیز بود. با وجود این، به‌طور نسبی به مشاغل اتحادیه‌ای ضربه وارد کرد. در بخش خصوصی در سال 2004، تراکم اتحادیه‌ای بودن زیر 8٪ و برای مشاغل تولیدی 12.9٪ بود. 39٪ مشاغل از دست رفته‌ی اولین چارک سال 2004 به خاطر "تغییر مکان به خارج از کشور" برطبق کار برون فن برنر و لوک کار اتحادیه‌ای بود.<sup>(26)</sup> با وجودی که کل مشاغل از دست رفته نسبتاً کوچک بوده است ضربه‌ی نا متجانس‌سازی آن روی کارگران اتحادیه‌ای قابل توجه بود.

بنابراین از سال 1980 تا 2004 خروج مشاغل تولیدی در ایالات متحده دو برابر شد. این امر می‌توانست سریع‌تر رشد کند حتی اگر تولیدکننده‌های آمریکایی در خارج سرمایه‌گذاری نکرده بودند. اما مساله رشد خود این ایده را که سرمایه‌گذاری در ماورای بحار سبب سقوط در تعداد کارگران تولیدی ایالات متحده تا 4 میلیون نفر در طی این سال‌ها می‌شود، نامحتمل می‌سازد. در حقیقت در اکثر سال‌های 20 سال گذشته به استثنای دوران رکود، آن‌طور که جدول 2.4 نشان می‌دهد، جریان سرمایه‌گذاری خارجی به بخش تولیدی در ایالات متحده از سرمایه‌خروجی پیشی گرفته است.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

### جدول 2.4

سرمایه‌گذاری خارجی مستقیم تولیدی: به خارج و به داخل، 1984-2004

(به میلیون دلار)

سال	سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به خارج	سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به داخل	تفاوت
2001-04	140,175	111,044	-29,131
1992-00	262,298	414,009	151,711
1990-91	29,446	24,340	-5,106
1984-89	39,338	122,931	63,593

منبع: اداره تحلیل اقتصادی، سرمایه‌گذاری خارجی ایالات متحده به خارج: جریان سرمایه به‌خارج؛ سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در ایالات متحده: جریان سرمایه، 1984-2004، [www.bea.gov](http://www.bea.gov)

تنها در طی دوره رکود یا رشد آهسته‌ی 2001-04 و 1990-91 سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به خارج، از سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به داخل فراتر رفت. در کل این 20 سال جریان سرمایه به داخل بخش تولیدی ایالات متحده به اندازه 43٪ افزون‌تر از خروج سرمایه آمریکایی برای سرمایه‌گذاری در بخش تولیدی به خارج بود. یک شاخص تاثیر جریان سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به داخل بخش تولیدی ایالات متحده این بود که به جز دوره‌ی رکود درصد اضافه ارزش شرکت‌های خارجی در بخش صنعت ایالات متحده به طور دائم افزایش یافت و از 3.8٪ در سال 1988 به 5.9٪ در سال 2000 رسید. تاثیر آن روی اشتغال چنین گزارش شده است که اشتغال از 3.1 میلیون به 5.7 میلیون رنده کرده است، این یعنی نایل شدن به 2.5 میلیون شغل. حدود یک سوم این مشاغل در بخش تولیدی بوده‌اند که به معنی افزایش حدود

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

یک میلیون شغل تولیدی است. در مقایسه با کمپانی‌های خود آمریکا که در آن‌ها مشاغل اتحادیه‌ای 15.4٪ است، 18.4٪ این مشاغل جدید، مشاغل اتحادیه‌ای بودند. سی درصد همه‌ی این مشاغل در جنوب ایالات متحده ایجاد شده بودند. (27) این سرمایه‌گذاری مستقیم وارداتی مفهوم مهمی در تغییر چیزی دارد که دیوید هاروی آن را "اقتصاد فضایی" می‌نامد، یعنی توزیع جغرافیایی تولید و کار که اجتماعات چپ را ویران و هم‌چنین اتحادیه‌ها و مردم کارگر را سردرگم کرد، اما در مقابل به استدلالی می‌انجامد که سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی را به عنوان شاخصی برای از دست رفتن میلیون‌ها شغل تولیدی معرفی می‌کند. (28) نظر به این که خالص سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی تولیدی به داخل، از سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی تولیدی به خارج فراتر رفت، باید افزایش خالصی را در اشتغال موجب شده باشد. امکان دیگر برای توضیح از دست رفتن مشاغل تولیدی را ممکن است بشود در حجم وارداتی یافت که جهانی شدن با خود آورده است.

رشد تجارت جهانی در سال‌های اخیر، اصولاً یک کارکرد رشد سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و شرکت‌های فراملیتی است. تجارت را از نظر آماری، تجارت بین‌ملتها گزارش می‌کنند اما اکثریت آن‌ها عملاً نه بین‌ملتها که بین شرکت‌ها یا با شرکت‌هاست. حدود 35٪ واردات و صادرات ایالات متحده تجارت بین‌شرکتی است؛ یعنی بین چند شرکت. (29) بعضی از این‌ها نتیجه‌ی تغییرات فرمی یا "تغییرمکان به خارج از کشور" است.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

### جدول 2.5

تجارت بین المللی ایالات متحده: واردات و صادرات کالاها، 1984-2004

(به میلیون دلار)

سال	صادرات	واردات	تراز	صادرات به واردات %
2004	807.5	1,472.9	665.4	55
2003	713.1	1,260.7	547.6	57
2002	681.6	1,164.7	483.1	58
2001	718.7	1,145.9	427.2	63
2000	772.0	1,224.4	452.4	63
1999	684.0	1,030.0	346.0	66
1998	670.4	917.1	246.7	73
1997	678.4	876.5	198.1	77
1996	612.1	803.1	191.0	76
1995	575.2	749.4	174.2	77
1994	502.9	668.7	165.8	75
1993	456.9	589.4	132.5	78
1992	439.6	536.5	96.9	82
1991	414.1	491.0	76.9	84
1990	387.4	498.4	111.0	78
1989	359.9	477.7	117.8	75
1988	320.2	447.2	127.0	72
1987	250.2	409.8	159.6	61
1986	223.3	368.1	145.1	60
1985	215.9	338.1	122.2	64
1984	219.9	332.4	112.5	66

منبع: اداره آمار ایالات متحده، اداره تحلیل اقتصادی، اخبار، CB05-82, BEA05-26, June 10,

2005، شورای مشورتی اقتصادی، گزارش اقتصادی رئیس جمهور 2005، واشینگتن دی.سی، چاپخانه

دولت ایالات متحده، 2005

مهم نیست، شکی وجود ندارد که از میانه‌ی سال‌های دهه 1970 واردات از صادرات فراتر رفت. در دهه‌ی 1980 کسری تجاری وخیم بود و در دهه 1990 حتی بدتر و نسبت صادرات به واردات کوچک شد و تراز تجاری شروع به بیش و بیشتر منفی شدن کرد، همان‌گونه که جدول 2.5 نشان می‌دهد. چون که ایالات متحده به مساله‌ی غذا، کالاهای سرمایه‌ای و مواد و لوازم صنعتی چسبید، در نتیجه به‌طور قابل توجه‌ای کالاهای مصرفی را از دست داد. منسوجات و اسباب بازی و کالاهای الکترونیک را در میان کالاهای مصرفی بسیار سنگین را از دست داد. و البته این صنایع در طی سال‌ها یک کاهش اشتغال معنی‌داری پیدا کردند. مضافاً صنایع نساجی و لوازم منزل به تنهایی در فاصله سال‌های 1997 و 2002 قبل از الغای توافق‌نامه Multi-fiber در اول ژانویه 2005 که از آن‌ها حمایت می‌کرد، بیش از نیم میلیون شغل را از دست داد.<sup>(30)</sup> از 1990 تا آوریل 2005 تعداد 2.9 میلیون مشاغل تولیدی از دست رفت. 60٪ این مشاغل در تولید وسایل بی دوام و 54٪ آن یعنی (942,600) مربوط به منسوجات و لوازم منزل بود. بخش شیمیایی نیم میلیون دیگر را از دست داد و فلزات معدنی هم بیش از 200,000 نفر. به بیان دیگر از دست رفتن مشاغل در مقیاس بزرگ، به واردات در چند صنعت متمرکز می‌شود، اما نه چیزهای دیگر از قبیل تجهیزات حمل و نقل، از جمله اتومبیل سازمان‌دهی مجدد عظیم جغرافیایی و ساختاری را در درون کشور بعنوان نتیجه رقابت، انتقال به خارج و تصمیم رقبای سابق آلمان و ژاپن در ساختن و عمل کردن در ایالات متحده، تجربه کردند. بالاخره تا اعلام بیکاری وسیع 2006، به نحوی اسفناک شبکه‌ی مشاغل از دست می‌رود.<sup>(31)</sup>

هیچ بحثی در رابطه با ضربه به تجارت نمی‌تواند از حضور چین چشم‌پوشی کند. چین برای قرن بیست و یکم چیزی است شبیه آن چه که مردم در باره ژاپن برای قرن



## اتحادیه جنبش اجتماعی

بیستم فکر می‌کردند. در فاصله 1996 تا 2003 واردات آمریکا از چین با محاسبه‌ی ارزش، به بیان واقعی 73٪ رشد کرد، گرچه کل واردات به ارزش واقعی عملاً 8٪ تنزل کرد. بعنوان بخشی از واردات آن‌ها تقریباً دوبرابر شدند و از 6.5٪ به 12.1٪ رسیدند.<sup>(32)</sup> واردات چینی از صادرات ایالات متحده به چین پیشی جست. وعده‌های دولت کلینتون، زمانی که چین به عضویت سازمان تجارت جهانی WTO پذیرفته شد، بی‌اهمیت باقی می‌ماند. طبق محاسبات انجام یافته توسط انستیتوی سیاست اقتصادی، متوسط ارزش سالانه واردات چینی به ایالات متحده به طور واقعی از 6.4 بلیون دلار در سال‌های 97-1989 به 10 بلیون دلار در 2001-1997 رشد کرد و سپس در 03-2001 به 25 بلیون دلار رسید. ازین ارقام، آن‌ها چنین برآورد کردند که "جابجایی مشاغل" به عنوان نتیجه‌ی واردات از چین، به 243,000 در سال افزایش یافت.<sup>(33)</sup> این امر شامل حدوداً 12٪ شبکه‌ی مشاغل از دست رفته در این سال‌هاست، تقریباً همه‌ی آن‌ها را می‌توان در شمار مشاغل تولیدی محسوب کرد. طبق پروژه‌ی EPI کل "فرصت‌های شغلی" از دست رفته در اثر واردات از چین از سال 1997 تا 2003، تعداد 677,000 شغل است. می‌شود آن را 23٪ همه‌ی مشاغلی که در طی این سال‌های ناپدید شدند، محسوب کرد، دوباره تقریباً همه‌شان از مشاغل تولیدی. با توجه به این که نسبت واردات از چین بین 6.5٪ و 12٪ کل واردات در طی این سال‌ها بود، این خیلی غیرمحمتمل به نظر می‌آید. یک دلیل اضافی دیگر برای باور کردن این امر که واردات از چین ریشه‌ی از دست رفتن مشاغل نیست این است که، طبق نتیجه‌ی یک تحقیق "بخش بزرگی از واردات به ایالات متحده از چین عملاً وارداتی است که قبلاً از کشورهای دیگر وارد می‌شد- به جای این که در ایالات متحده تولید شود". اغلب این وارد کنندگان قبلی ملت‌های منطقه‌ی پاسیفیک بودند.<sup>(34)</sup>

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

در این جا مساله این است که در تخمین‌های EPI، شمار واقعی مشاغل از دست رفته براساس رابطه علت و معلولی روشن نیستند، اما این پروژه‌های است برای اثرات ممکن واردات روی از دست رفتن "فرصت‌های شغلی". آن‌ها مشاغلی هستند که ممکن بود اگر هیچ وارداتی وجود نداشت و شرکت‌های آمریکایی سطح بالایی از تولید داخلی را به صنایع‌شان اختصاص می‌دادند، ایجاد می‌شد.<sup>(35)</sup> گرچه که ممکن است این امر به ما در درک نسبی اثرات منفی این جنبه از جهانی شدن و ظهور چین به‌عنوان یک قدرت صنعتی، کمک کند، اما عملاً این مشکل را که چرا چنین تعدادی از مشاغل ناپدید شدند، حل نمی‌کند. در این جا ما تکرار می‌کنیم که تصمیمات مربوط به حفظ یا گسترش ظرفیت تولیدی در یک مکان یا مکان‌های دیگر یا در صنعت بر مبنای تخمین سودمندی و وضعیت رقابت، توسط سرمایه اتخاذ می‌شود. بعد از 1997 نرخ‌های سود در تولید تنزل کردند و با رکودی که در 2000 شروع شد، زیان دیدند، متأسفانه بعید است که شرکت‌های تولیدی ایالات متحده بخواهند به سرمایه‌گذاری داخلی بپردازند. حتی وقتی که واردات چینی به 12٪ کل واردات در سال 2003 رسید، ارزش آن‌ها تنها معادل 3٪ کل فروش تولیدی در ایالات متحده بود، از جمله همه واردات (152.4 میلیارد دلار / 4.824 میلیارد دلار = 3.2٪).<sup>(36)</sup> در یک معنای گسترده‌تر، کل واردات یا واردات صنایع خاص روی سودها از طریق مهار قیمت‌ها اثر می‌گذارد و دعوا برای سهم بازار، بیش‌تر تشدید می‌شود. اگر شرکت‌های آمریکایی با سرمایه‌گذاری در تکنولوژی جدیدتر به مبارزه بگردند، این امر به نوبت خود، روی نرخ‌های سود تاثیر می‌گذارد. اما ضربه روی اشتغال غیرمستقیم است و به‌خوبی ممکن است از دست دادن واقعی مشاغل در بخش تولیدی بیش‌تر نتیجه‌ی استراتژی‌های رقابتی به‌کارگرفته شده توسط کارفرمایان نسبت به واردات خودشان باشد. اگر مساله این است، تاثیری قوی برای واکنش‌های کارگری دارند.

Nots:

- 1 James K. Galbraith, *Created Unequal: The Crisis in American Pay*, Chicago, University of Chicago Press, 1998, pp. 129-131.
- 2 For accounts of this see Nelson Lichtenstein, *State of the Union: A Century of American Labor*, Princeton, Princeton University Press, 2002, pp. 212-245; Kim Moody, *An Injury to All: The Decline of American Labor*, New York, verso, 1988, pp. 165-219.
- 3 Bennett Harrison and Barry Bluestone, *The Great U/Turn: Corporate Restructuring and the Polarizing of America*, New York, Basic Books, Inc., 1988, pp. 1-52
- 4 Organization for Economic Cooperation and Development, *Historical Statistics*, 1995 Edition, Paris, OECD, 1995, p. 154; Council of Economic Advisors, *Economic Report of the President 2002*, Washington, US Government Printing Office, 2002 pp. 333,370, 372, 381, 426 (Henceforth *Economic Report*, plus Year).
- 5 Robert Brenner, *The Boom and the Bubble: The US in the World Economy*, New York, Verso, 2002, 27; Ernest Mandel, *The Second Slump: A Marxist Analysis of Recession in the Seventies*, London, New Left Books, 1978, p. 36.
- 6 Galbraith, pp. 76-78; *Economic Report*, 2005, p. 269.
- 7 Anwar Shaikh and Ahmet Tonak, *Measuring the Wealth of Nations: The Political Economy of National Accounts*, Cambridge and New York, Cambridge University Press, 1994, pp. 125-126. The "S" in Shaikh and Tonak's account stands for the total surplus created by productive Labor. Profit, as reported by businesses and government, is actually only a portion of S, with must also cover management salaries, administrative costs, overheads, etc. This is why the profit rate seems so high compared with government statistics. Nevertheless, the S/K ratio gives us a better picture of the actual performance of the economy and the relationship of "livingd" to "dead" Labor.
- 8 Shaikh and Tonak, pp. 125-127; *Economic Report*, 2005, pp. 208, 284
- 9 Brenner, p.46; *Economic Report*, 2005, p. 328
- 10 Harrison and Bluestone, p. 9.
- 11 Brenner, pp. 13-14, 41, 56; Harrison and Bluestone, pp. 9-10.
- 12 William Abernathy, *The Productivity Dilema: Roadblock to Innovation in the Automobile Industry*, Baltimore, Johns Hopkins Universitz Press, 1978, pp. 38-39, 72-73
- 13 For a thorough discussion of this dynamic see Howard Botwinick, *persistent Inequalities: Wage*

Disparity Under Capitalist Competition, Princeton, Princeton University Press, 1993, pp. 123-142.

- 14 Shaikh and Tonak, p. 127
- 15 Kim Moody, *Worker in a Lean World: Unions in the International Economy*, New York, Verso, 1997, pp. 41-50
- 16 United Nation Conference on Trade and Development, *World Investment Report*, New York, United Nations, 1993, p. xx; 1995, p. 1; 2004, pp. xvii, 9 (Henceforth *World Investment Report*, plus year).
- 17 Moody 1997, pp. 46-48
- 18 Economic Policy Institute, *EPI Journal*, Winter 2004, p. 1.
- 19 *Labor Notes*, # 298, January 2004, p. 9.
- 20 *World Investment Report*, 2006, p. 6.
- 21 Bureau of Economic Research, *U.S. Direct Investment Abroad: Balance of Payments and Direct Investment Position Data, and National Data, Selected NIPA Tables*, www.bea.gov; *Economic Report*, 2005, pp. 208, 221.
- 22 Lawrence Mishel, Jared Bernstein, and Sylvia Allegretto, *The State of working America 2004-2005*, Ithaca NY, Cornell University Press, 2005, p. 179.
- 23 Brenner, p. 215.
- 24 Kim Moody, "The Offshore War," *New Politics*, Vol. 10, No. 2, Winter 2005, pp. 65-67
- 25 Kate Bronfenbrenner and Stephanie Luce, *The Changing Nature Corporate Global Restructuring: The Impact of Production Shifts on Jobs on the US, China, and Around the Globe*, Submitted to the US-China Economic and Security Review commission, October 14, 2004, pp.1-2, 3-6, 26-28
- 26 US Department of Labor, "Union Member in 2005," *News*, USDL 06-99, February 20, 2006, p. 1; Bronfenbrenner and Luce, p. 36.
- 27 William Zeile, "Operation of US Affiliates of Foreign Countries," *Survey of Current Business*, August 2004, pp. 192-205.
- 28 For Harvey's own summary of the concept see, David Harvey, *The New Imperialism*, New York, Oxford University Press, 2003, pp. 94-124.
- 29 *Economic Report*, 2005, p. 181.
- 30 *Statistical Abstract*, 2004-2005, p. 630; *Economic Report*, 2005, p. 332; *Labor Notes*, #311, February 2005, pp. 1, 14.

- 31 Statistical Abstract, 2001, pp. 393-394; Bureau of Labor Statistics, Employment and Earning, B-4,  
www.bls.gov.
- 32 Statistical Abstract, p. 803; 2004-2005, p. 814; Economic Report, 2005, p. 217.
- 33 Robert Scott, U.S.-China Trade, 1989- 2003: Impact on Jobs and Industries, Nationally and State,  
Washington DC, Economic Policy Institute, 2005 pp. 5-8.
- 34 Kristin Forbes, "Comments at NABE's 2004 Washington Economic Policy Conference," March 25,  
2004, p. 5.
- 35 Scott, p. 9.
- 36 Statistical Abstract, 2001, p. 802; 2004-2005, p. 814; Brenner, p. 215.
- 37 Brenner, p. 241.
- 38 Statistical Abstract, 2004-2005, pp. 208, 210, 218.
- 39 Ibid., p. 407; Economic Report, 2005, p. 270.
- 40 Statistical Abstract, 2004-2005, p. 407.
- 41 Galbraith, pp. 129-131.
- 42 Ibid., pp. 127-132.
- 43 Lichtenstein, pp. 231-232; for a detailed account of labor in the New York City, fiscal crisis see Kim  
Moody, From Welfare State to Real Estate: Regime Change in New York City, 1974 to the Present,  
New York, The New Press, 2007.
- 44 Lichtenstein, pp. 233-234; Labor Research Association-Online, Mach 2001;  
Moody, 1988, pp. 165-  
187.
- 45 Moody, 1988, pp. 165-187; Economic Report, 2005, p. 268.
- 46 Labor Notes, #292, July 2003, pp. 1, 14.
- 47 Labor Notes, #295, October 2003, pp. 1, 11; #November 2005, pp.1, 8-9.
- 48 Labor Notes, #298, January 2004, p. 4.
- 49 Labor Notes, #306, September 2004, pp. 1, 14.
- 50 Labor Notes, #320, November 2005, pp. 8-9.
- 51 Ibid., pp. 1, 8-9.
- 52 David Noble, Forces of Production: A Social History of Industrial Automation, New York, Oxford  
University Press, 1984, pp. 52-56, 240-241.
- 53 Tony Smith, Technology and Capital in the Age of Lean Production: A Marxian Critique of the "New  
Economy", Albany NY, State University of New York Press, 2000, p. 35
- 54 John Greenbaum, Windows on the Workplace: Technology, Jobs, and the Organization of office Work,  
New York, Monthly Review Press, 2004, pp. 69-71.
- 55 Labor Notes, #307, October 2004, p. 8.
- 56 Edna Bonacich, "Pulling the Plug: Labor and the Global Supply China," New Labor Forum, Vol. 12,  
Issue 2, Summer 2003, pp. 41-48.

- 57 Labor Notes, #221, August 1997, p. 5.
- 58 For a more complete critical discussion of lean Production and team concept see Mike Parker and Jane Slaughter, *Working Smart: A Union Guide to Participation Programs and Reengineering*, Detroit, Labor Notes, 1994, *Passim*; for a positive view of "high performance work systems" see Eileen Applebaum et al., *Manufacturing Advantage: Why High/performance Work system pay off*, Ithaca, Cornell University Press, 2000, *Passim*; Moody 1997, pp. 85-113; Smith, pp. 1-91.
- 59 Parker and Slaughter, p.3.
- 60 Moody 1997, pp. 90-92.
- 61 Parker and Slaughter, p. 4.
- 62 Moody 1997, p. 96.
- 63 Applebaum et al., p. 4.
- 64 Moody, 2005 p. 65.
- 65 Ward's Automotive World, April, 1996, pp. 3-5.
- 66 Labor Notes, #247, October 1999, p. 14.
- 67 Labor Notes, #245, August 1999, pp. 8-9.
- 68 Bennett Harrison, *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, New York, Basic Books, 1994, pp. 47, 144-145.
- 69 Labor Notes, #264, March 2001, p. 12.
- 70 Labor Notes, #309, December 2004, p. 6.
- 71 Mishel, Bernstein, and Allegretto, pp. 256-273.
- 72 US Census Bureau, 2002 Economic Census: Manufacturing, General Summary, p. 1.
- 73 Kim Moody and Simone Sagovac, *Time out! The Case for a shorter Work Week*, Detroit Labor Notes, 1995, pp. 15-17, 33-34.
- 74 Mike Parker and Jane Slaughter, "Unions and Management By Stress," in Steve Babson, *Lean Work: Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, Detroit, Wayne State University Press, 1995, p. 45.
- 75 Labor Notes, #313, April 2005, p. 4.

\* US LABOR IN TROUBLE AND TRANSITION  
Kim Moody  
ISBN-13:978-1844671557  
July 2007  
S. 320

## کارگران مهاجر و شکل های اجتماعی / کارگری

### در ایالات متحده

کیم مودی

نسرین ابراهیمی

مهاجرت انسانی به یکی از ویژگی های اساسی ادغام اقتصاد جهانی تبدیل شده است. حالا دیگر فقط کالاها و خدمات، سرمایه گذاری و سرمایه نیست که به سادگی مرزها را در می نوردد، بلکه میلیون ها موجود انسانی از جا کنده شده به وسیله دگرگونی های اقتصادی وجود دارند که در جستجوی شغلی جایگزین، درآمد و بقای خود می گردند. در حالی که در سال ۱۹۶۰ حدود ۷۵ میلیون نفر خارج از کشور محل تولدشان زندگی می کردند، حتی قبل از سال ۲۰۰۵ به استثنای کسانی که در داخل اتحاد جماهیر شوروی سابق مهاجرت می کردند این رقم به ۱۶۷ میلیون رسید، (سازمان ملل ۲۰۰۵، ص. ۱). این روند از اواخر ۱۹۸۰ شروع شد، اکثر این مهاجرین به کشورهای توسعه یافته راه پیدا کردند، جایی که دستمزد، چندین برابر آن چیزی بود که در مهین خود می توانستند دریافت کنند. تا قبل از ۲۰۰۵، از ۱۶۷ میلیون مهاجر، ۹۴ میلیون

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

آن در اقتصاد شمال بودند، و بیشترین تعداد در ایالات متحده. در بیش تر کشورهای آن که این انبوه مهاجرت به آن جا جریان دارد این نیاز وجود دارد که این کارگران از جان گذشته شغل‌هایی را پُر کنند که رشد طبیعی جمعیت دیگر قادر به تامین آن آن نیست. با این وجود هنوز با کارگران مهاجر بدرفتاری می‌شود و پرداخت مزد امری ناچیز به شمار می‌رود. هر چند که وطن/اقامتگاه جدید آن‌ها ممکن است بیگانه و خصمانه باشد، آن‌ها همانند بسیاری از پیشینیان خود به تشکیلات به‌عنوان وسیله‌ای برای دفاع از منافع اقتصادی خود روی می‌آورند. در ایالات متحده، در اول ماه مه ۲۰۰۶ یعنی هنگامی که میلیون‌ها کارگر مهاجر در دفاع از حقوق‌شان اعتصاب و/یا تظاهرات کردند، طبیعت و سرشت عمدتاً غیرمحسوس و نامرئی فعالیت‌های تشکیلاتی مهاجرین ناگهان در ابعاد وسیعی جلوه‌گر شد. در این بخش میزان مهاجرت در ایالات متحده، تاثیرات آن بر نیروی کار، و تلاش‌های کارگران مهاجر برای متشکل شدن در اتحادیه‌ها و تشکل‌ها با پایه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## مهاجرت

در ایالات متحده جمعیت مهاجر در سال‌های ۱۹۵۰ کاهش یافته بود و در سال‌های ۱۹۶۰ راکد ماند. از اواسط سال‌های ۱۹۸۰ مهاجرت به شدت شتاب گرفت و جمعیت متولد در خارج از ۷/۹ میلیون در سال ۱۹۷۰ به ۲/۳۵ میلیون در ۲۰۰۵ رسید. تا قبل از ۲۰۰۶ نیروی کار شاغل متولد خارج به بیش از ۲۲ میلیون رسید، که ۱۵/۴ درصد از شاغلین در ایالات متحده را شامل می‌شود. (مرکز آمار کارگری، ۲۰۰۷ جدول ۱؛ وزارت بازرگانی، ۲۰۰۱ صفحات ۴۵-۴۴ و ۲۰۰۷ ص. ۴۷). نیروی کار مهاجر در حالی که رشد می‌کرد (از نظر تعداد نه ضرورتاً موقعیت قانونی) شماری از تدابیر را اتخاذ کرد و اجرای آن را در ایالات متحده تضمین می‌کرد، متشکل شدن برای بهبود



## اتحادیه جنبش اجتماعی

مشکلات اقتصادی، اجتماعی و قانونی را آغاز کرد. برای انجام این کار، به اتحادیه‌های سنتی روی آوردند، اتحادیه خود را ایجاد کردند و انواع جدیدی از تشکل‌های اجتماعی کارگری را بر ساختند.

الگوی مهاجرت تغییر کرده است. در سال ۱۹۴۰، بیش‌ترین تعداد مهاجرین هنوز از اروپا می‌آمدند. هر چند در ۱۹۶۰، سرازیر شدن مردم از مکزیک، کارائیب، آمریکای مرکزی و جنوبی، از اروپا پیشی گرفت. مهاجرت از آسیا هم چنین به سرعت رشد کرد، فیلیپین بزرگ‌ترین گروه را تشکیل می‌دهد. در اوایل سال‌های ۱۹۹۰ با وجود افزایش مهاجرت از کشورهای شوروی سابق، کاهش مهاجرت اروپائی‌ها در سال‌های ۱۹۷۰، ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ به طور کامل ادامه داشت. با جاری شدن مهاجرین قانونی از مکزیک، آمریکای مرکزی، و کارائیب، که از پیش به میزان قابل توجه ۱/۵ میلیون برای تمامی دهه ۱۹۷۰ رسیده بود، در سال‌های ۱۹۸۰ بود که مهاجرت به ایالات متحده به شکل انفجاری خود در آمد و تقریباً به دو برابر، نزدیک به سه میلیون رسید. برخلاف اکثریت مهاجرین آسیائی، که تعداد آنان نیز هم‌چنین افزایش یافته است، مهاجرین مکزیک، آمریکای مرکزی، و کارائیب "بر پایه" اولویت‌های استخدامی که به نفع تحصیل کرده‌های حرفه‌ای است، مهاجرت نکردند. این‌ها مردم فقیری هستند که از ویرانه‌های جهانی شدن می‌گیرند. (وزارت امنیت داخلی، 2005 جدول 3 و 10 وزارت دادگستری آمریکا، 1999، ص 25-26).

به‌علاوه، بر اساس ارزیابی‌های سال ۲۰۰۵، بین ۱۰/۵ و ۲۰ میلیون مهاجر غیرمجاز و بدون مدرک در ایالات متحده وجود دارد. بیش از حدود ۸۰ درصد از آنها از سال ۱۹۹۰ آمده بودند. (وزارت امنیت داخلی، 2005، 2006، ص 5 مارشال، 2007 ص 1). تا قبل از سال ۲۰۰۵، از ۲/۳۵ میلیون جمعیت متولد در خارج ۷/۲۱ میلیون شهروند

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

نبودند. از ۱۹ میلیون کارگر حقوق و مزدبگیر متولد خارج در سال ۲۰۰۵، تقریباً ۱۲ میلیون شهروند نبودند.

بزرگ‌ترین تأثیر عامل جمعیتی بر روی نیروی کار ایالات متحده به مراتب تأثیر مهاجرین آمریکای لاتین بر نیروی کار لاتینی‌ها بوده است. در طی سال‌های ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۴ نیروی کار لاتینی‌های شهروند از ۶/۷ درصد به ۱۳/۱ درصد رسید یعنی نزدیک به دو برابر شد، که از سیاهان به عنوان بزرگ‌ترین گروه اقلیت پیشی گرفت. از ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۴ بیش از ۷ میلیون لاتینی به نیروی کار پیوستند، که ۴۶ درصد از کل سود به دست آمده در این دوره را شامل می‌شود. ( *ماتلی لیبرز ریویو، آمار اخیر کارگری، 129 (5)، مه 2006، ص 60-59 چکیده آماری سال 2006، ص 388 سال 2000 ص 404، سال 1990، ص 380، سال 1984، ص 406* ).

تا قبل از ۲۰۰۴، ۵۴ درصد از نیروی کار لاتینی‌های شهروند در ایالات متحده متولد خارج هستند در حالی که تعداد آسیائی‌های مشغول به کار در سال‌های اخیر ثابت مانده است، تعداد لاتینی‌ها در طول ۵ سال تا ۲۳ درصد رشد کرده است. غالب آنان تا حدود زیادی از مکزیکی می‌آیند.

در حالی که مهاجرین آمریکای لاتینی را همانند آسیائی‌ها می‌توان تقریباً در همه جای ایالات متحده پیدا کرد، آن‌ها تمایل به تمرکز در چند منطقه شهری، به‌ویژه نیویورک، لس آنجلس، شیکاگو و میامی دارند ( *مفر I، استپیک، آ، و گرنیر، جی. 1994، ص 19-1* ). گروه‌های قومی عمده لاتینی‌ها در این شهرها متفاوت هستند: دومینکن‌ها و پترو ریکن‌ها در نیویورک؛ مکزیکی‌ها و آمریکای مرکزی‌ها در لس آنجلس و شیکاگو؛ کوبائی‌ها در میامی و غیره. تا قبل از سال ۲۰۰۰ در نیویورک ۲۷ درصد از جمعیت لاتینی‌ها بودند، در لس آنجلس ۴۷ درصد بود. در اکثر محاسبه‌ها، جمعیت جدید مهاجر در تجدید حیات اقتصادی مناطقی مانند لس آنجلس و نیویورک نقش داشته

## اتحادیه جنبش اجتماعی

است که با صنعت‌زدائی در سال‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ ضربه خورده بودند. (ر- هاله، ر- گوردون، و آ بوریدج، ۲۰۰۳، ص ۱۹-۱۸).

در سال ۲۰۰۵ چهار ایالت کالیفرنیا، نیویورک، فلوریدا و تکزاس بیش از نیمی از مهاجرین پذیرفته شده را جذب کردند. بدین ترتیب مدل و الگوی جغرافیائی مقصد و اقامت تغییر کرد، لذا تا قبل از ۲۰۰۵، ۲۸ درصد از جمعیت مهاجر در جنوب زندگی می‌کرد که ۳۲ درصد از نیروی کار شاغل متولد خارج ایالات متحده را شامل می‌شد (وزارت بازرگانی، ص ۴۴-۴۶، ۲۰۰۶ دیوان آمار کارگری، ص ۴۴-۴۶، ۲۰۰۶).

## درآمدها و اشتغال

کارگران مهاجر به‌طور متوسط نسبت به کارگران متولد در محل به‌طور قابل توجه درآمد کمتری دارند. همان‌گونه که جدول زیر نشان می‌دهد، متوسط دستمزد و حقوق هفتگی کارگر متولد خارج حدوداً سه چهارم کارگر متولد در محل است. هر چند تا حدودی شگفت‌آور، اما درآمد مهاجرین سفید و سیاه با درآمد گروه/نژاد مشابه محلی مساوی است. احتمال تمرکز کارگران متولد خارج در مشاغلی با کار بدنی و خدماتی به مراتب بیش‌تر از کارگر متولد در محل است. این‌ها یا مشاغلی سنتاً با دستمزد پائین هستند، مثل آماده کردن غذا و یا مشاغلی مثل تعمیرات/نگاهداری ساختمان‌ها و ساخت و ساز که به علت تغییر ساختار صنعتی در دو دهه گذشته یا پیش از آن، جزو این دسته به شمار می‌رفتند. جریان مهاجرت لاتینی از بیش از دو دهه پیش برای این مشاغل با درآمد پائین بوده است. با توجه به رشد بالای مهاجرین لاتینی بدون مدرک، شاید آن‌ها نسبت به سایر اقشار به مقیاس بیش‌تر آسیب‌پذیر باشند.

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

جدول درآمد متوسط هفتگی گروه‌های قومی: متولدین خارج و کسانی که در آمریکا  
بدنیا آمده‌اند

قومیت	متولد خارج	متولد در محل	در صد محلی‌ها
کل	\$ 511	\$ 677	٪76.6
سفید	\$ 733	\$ 720	٪102.8
سیاه	\$ 521	\$ 521	٪100.0
آسیائی	\$ 747	\$ 774	٪96.1
لاتینی	\$ 412	\$ 555	٪74.2

منبع: بی ال اس، کارگران متولد خارج: خصوصیت نیروی کار در سال 2005، یو اس دی ال  
06-640، آپریل 2006، جدول 5.

توزیع شغلی لاتینی‌ها و آسیائی‌ها جالب توجه است. تا قبل از سال ۲۰۰۵، کارگران متولد خارج، ۱۵ درصد نیروی کار را شامل می‌شدند. تقریباً (۴۹) درصد لاتینی‌ها، در حالی که ۲۲ درصد آسیائی بودند (ص 1 دفتر آمار کارگری، سال 2005). هر دو گروه در صنایع و مشاغل مشخصی حضور درازمدتی داشته‌اند که به دهه‌ها پیش و یا بیش‌تر بر می‌گردد. با این وجود، رشد سریع تعداد هر دو گروه، به آن‌ها جایگاه مشخصی در تغییر جمعیتی طبقه کارگر ایالات متحده می‌دهد. جدول ۲ مشاغل عمده هر یک از دو گروه قومی را نشان می‌دهد، که هم متولدین خارج و هم متولدین در محل را شامل می‌شود.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

آنچه که به نظر روشن است این است که کارگران لاتینی، چه متولد در محل (آمریکا) و چه مهاجر، از روی ضرورت و اجبار نه انتخاب در بعضی از مشاغل با پرداخت کم کار می‌کنند.

رقابت برای دستیابی به شغل بین مهاجرین و محلی‌ها به وسیله پدیده‌ای به نام "شکاف قومی" یا "صف/نوبت" کاهش یافت که به وسیله روجر والدینگر جامعه شناس توصیف شد، (ص 136-94، 1996).

جدول ۲ گروه‌های عمده شغلی آسیائی‌ها و لاتینی‌ها در ایالات متحده، ۲۰۰۴ (به هزارها

و درصد)

حرفه	کل (000 ها)	آسیائی‌ها٪	لاتینی‌ها٪
کل	139.252	5988 (٪100)	17964 (٪100)
مدیریتی، حرفه‌ای	48532	2718 (٪45)	3106 (٪17)
خدمات	22720	977 (٪16)	4340 (٪24)
فروش و دفتری	35464	1383 (٪23)	3830 (٪21)
ساختمان، تعمیر و منابع طبیعی	582 14	263 (٪4)	3223 (٪18)
تولید و حمل و نقل	17954	682 (٪11)	3447 (٪19)

منبع: چکیده آماری، ص 405-401، 2006.

این لاتینی‌ها بودند که وارد مشاغلی می‌شدند که دیگر گروه‌ها اغلب بدلیل بازسازی صنعتی و شغلی ترک کرده بودند، و در نتیجه رقابت در سطح حداقل قرار داشت. هر چند شاید ساده‌انگارانه باشد که وجود سطحی از رقابت میان گروه‌های جدیدتر مهاجر

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

و سایر کارگران را انکار کرد. فضا و مکان در شهر محدود است و انتقال و گذار از یک گروه به گروه دیگر در یک محل مشخص و محدود با اصطکاک‌هایی صورت می‌گیرد. آنچه که به نظر می‌رسد هنوز همانند صد سال پیش است، این است که گرایش نیرومندی برای گروه‌های گوناگون مهاجر وجود دارد، که در مشاغل یا صنایع معینی در محل جغرافیائی معلومی متمرکز شوند که کارگران متولد در محل آن مشاغل را ترک کرده یا در حال ترک آن اند. چنانچه برای مثال در لس آنجلس، کارگران تعمیر کار ساختمانی، هم‌چنین کارگران نصب‌کننده قطعات دیوار داخلی و رانندگان کامیون در اسکله، اغلب مکزیکی و آمریکای لاتینی هستند. در نیویورک مهاجرین لاتینی در فروشگاه‌های میوه و سبزی فروشی و آشپزخانه‌های رستوران‌ها کار می‌کنند، درحالی‌که هندی و پاکستانی‌ها رانندگان تاکسی هستند. در چنین مواردی رقابت کمی با دیگر گروه‌های کارگران باقی می‌ماند.

### اهمیت کار مهاجرین برای اقتصاد ایالات متحده

مهاجرین نه تنها "مشاغل را از کارگران متولد در محل نمی‌گیرند" بلکه وقفه و شکاف وخیم موجود در رشد نیروی کار را پُر می‌کنند. وزیر کار پیشین ری مارشال (ص 1، 2007) می‌نویسد.

مهاجرین به ویژه برای اقتصاد ایالات متحده مهم هستند. آن‌ها در رشد بیش از نیمی از نیروی کار در طی سال‌های ۱۹۹۰ و ۸۶ در صد افزایش استخدام‌ها بین سال‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۰۵ به حساب می‌آیند. بدلیل اینکه برای ۲۰ سال دیگر در آمریکا، افزایشی در تعداد اصلی کارگران در سن کار (۵۴-۲۵) وجود نخواهد داشت، از اینرو قدرت اقتصاد آمریکا می‌تواند با وزن زیادی به این وابسته باشد که چگونه ملت، مهاجرین را به سیاست اقتصادی و اجتماعی ارتباط می‌دهد. نه فقط مهاجرین برای پُر

## اتحادیه جنبش اجتماعی

کردن رشد مشاغل و بازدهی لازم هستند، بلکه بدلیل این که آنها اغلب برای استخدام وارد شده‌اند، لذا با دستمزد کمتری نسبت به کارگران محلی کار خواهند کرد.

بنابراین مهاجرین نه فقط مشاغلی را پُر می‌کنند که برای پُر کردن آن (از طرف کارفرما) باید التماس و تمنا می‌شد، بلکه حوزه‌های کلیدی اقتصاد ایالات متحده را تقویت و حمایت می‌کنند و نرخ سودی را عرضه می‌کنند که در غیر این صورت غیرممکن بود.

حتی این حقیقت، اهمیت اقتصادی کارگران مهاجر را به طور کامل آشکار نمی‌کند. به دلیل اینکه بسیاری از مهاجرین به طرق گوناگون آسیب‌پذیر هستند، کارفرمایان به طور معمول تلاش می‌کنند به بسیاری از آن‌ها کم‌تر از حداقل دستمزد بپردازد، نمونه قابل مشاهده آن را می‌توان در رونق صنعت ساخت و ساز مسکونی در شهر نیویورک یافت. در آنجا از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۵ ارزش قرارداد ساخت و ساز مسکونی تا ۱۳۲ درصد بالا رفت. در حالی که در زمان مشابه، تعداد رسمی کارگران با صورت پرداخت/لیست حقوق تنها حدود ۱۶ درصد، برای حدود ۵۳۶۳ کارگر افزایش یافت. این سودآوری معجزه آسا، با رده‌بندی اشتباهی ۱۵۷۲۵ کارگر جدید، تحت عنوان شغل آزاد به انجام رسید؛ از این‌رو این کارگران که از طریق استخدام و دریافت دستمزد دولتی رایج صنعت ساختمانی، باید مشمول حقوق اتحادیه‌ای، یا حتی حداقل دستمزد فدرال می‌شدند، از این حق محروم شدند. اکثر این کارگران مهاجر هستند. مطالعات دانشگاه کورنل در رابطه با استخدام در ایالت نیویورک، ارزیابی می‌کند که با این روش بین سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۰۵ بیش از هفتصد هزار کارگر و یا ۱۰ درصد نیروی کار ایالتی اشتباه رده/طبقه‌بندی شدند. هیچ یک از این‌ها نمی‌گویند که کارگران مهاجر از جمله آن‌هایی که بدون مدرک هستند، مقاومت و مخالفت نمی‌کنند یا بی توجه هستند.

### کارگران مهاجر و اتحادیه‌ها

بر اساس ارزیابی موسسه سیاست مهاجرت، ۱/۸ میلیون کارگران متولد در خارج در سال ۲۰۰۳ به اتحادیه‌ها تعلق داشتند، که نسبت به سال ۱۹۶۰ که ۱/۴ میلیون بود بالاتر رفته، افزایشی ۸/۹ تا ۱۱/۵ درصدی در آن دوره داشت. افزایش سریع درصد اعضای اتحادیه متولدین خارج بخشاً به دلیل کاهش عضویت کارگران متولد در محل بود، اما این افزایش چهارصد هزار نفری به دلیل افزایش سازمان‌یابی در بین کارگران مهاجر است (موسسه سیاست مهاجرت، ۲۰۰۴، ص ۴). میلکمن در مقدمه خود بر مطالعه اخیر سازماندهی مهاجرین، در رابطه با سازمان‌یابی کارگران مهاجر به نتایج زیر رسید:

"نکته کلیدی در این تحلیل این است که مهاجرین اخیر(آن‌هایی که در سال‌های ۱۹۹۰ یا بعداً رسیدند) به احتمال کمتری به شکل اتحادیه متحد می‌شوند، در حالی که کسانی که طولانی‌تر در ایالات متحده بوده‌اند (قبل از ۱۹۸۰ آمده‌اند) سطح گرایش به اتحادیه حدوداً دو برابر تازه واردین است، و در کالیفرنیا چهار برابر بیشتر است."

میلکمن ادامه می‌دهد، احتمال عضویت در اتحادیه در واقع برای جا افتاده‌ترین - و برای فرعی‌ترین گروه‌های مهاجرین - وجود دارد. به دیگر سخن با گذر زمان در حالی که مهاجرین به سرزمین جدیدشان خو گرفته و عادت می‌کنند، موقعی‌تشان تثبیت شده یا شهروند می‌شوند؛ آنگاه است که آنان به همان میزان آمریکائی‌های متولد در محل و یا بیش‌تر به اتحادیه می‌پیوندند یا آن‌را سازمان‌دهی می‌کنند. بیرون آمدن میلیون‌ها مهاجر در اول ماه مه ۲۰۰۶ قطعاً نشانه آنست که آن‌ها حتی با وجود روبرو شدن با سرکوب و احتمال از دست دادن شغل، برای زندگی بهتر می‌جنگند. این



## اتحادیه جنبش اجتماعی

نشانه‌ها و علائم از آن‌جائی که می‌توانند بنیاد و زمینه برای سازمان‌یابی حال و آینده باشند بسیار مهم هستند. با وجود اینکه اتحادیه‌های ایالات متحده سابقه برخورد و عملکرد ضد خارجی دارند، این مساله شروع به تغییر کرده است. به‌علاوه، مهاجرین از پیش شروع به سازمان‌یابی در اشکال مختلف کرده‌اند. سؤال این است که آیا استراتژی و ساختار امروزه اتحادیه‌ها برای اینکار مناسب است؟ آیا حتی آن‌ها به برخی از

گروه‌های مهاجرین با پتانسیل بالقوه چانه‌زنی نگاه می‌کنند؟

در اول مه ۱۸۸۶ هزاران کارگر، بسیاری از آن‌ها مهاجر در سراسر آمریکا برای هشت ساعت کار روزانه اعتصاب کردند و آنچه را که بعدها به‌عنوان روز بین‌المللی کارگران تقریباً در همه نقاط جهان به جز ایالات متحده شناخته شد، به‌وجود آوردند. صد و بیست سال بعد در اول ماه مه، میلیون‌ها کارگر مهاجر برای حق کار کردن بدون اذیت و آزار در ایالات متحده اعتصاب و تظاهرات کردند. و آن‌را "یک روز بدون مهاجرین" نامیدند. برای بخشی و یا تمام روز بسیاری از بدترین مشاغل از نظر دستمزد، بدون کارکن باقی ماند. اگر تخمین پنج یا شش میلیون شرکت‌کننده درست باشد، پس شاید یک چهارم از ۲۱ میلیون کارگر متولد خارج به نوعی دست به اقدام زدند. بر خلاف اول مه ۱۸۸۶ اتحادیه‌ها برای این اقدام فراخوان نداده بودند و فقط نقش حمایت‌کننده را بازی کردند. شبکه‌ای در حدود ۶۰۰ تشکیلات دفاعی و اجتماعی با پشتیبانی کلیسای کاتولیک هم‌چون ستون فقرات تشکیلاتی برای اول ماه مه و تظاهرات ماه مارس و آپریل که به دنبال آن آمد، خدمت کردند. (آرشیپولد، ۲۰۰۶).

بدلیل اینکه سازمان‌دهندگان در شهرهای گوناگون دستور کار مختلفی داشتند، مشارکت بیش‌تر از همه موثر و چشم‌گیر بود. بعضی‌ها فراخوان تحریم یا ماندن در خانه را دادند، اما بعضی مثل کاردینال روجر ماهونی هشدار دادند که تظاهرکنندگان

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

شغلشان را به خطر نیندازند. با این وجود ده‌ها و صدها هزار در سراسر شهرهای کشور بیرون آمدند.

اتحادیه‌ها نقش حمایت کننده را در رویدادهای اول ماه مه بازی کردند. مثلاً در لس آنجلس آن‌ها بیش از ۸۰ هزار دلار برای اینکار کنار گذاشتند و بیش‌تر کارهای تدارکاتی را انجام دادند. رهبران اس. ای. آی. یو (اتحادیه بین‌المللی کارکنان خدمات) و آ. اف. اس. سی. ام. ای (فدراسیون کارکنان آمریکا کارکنان شهرستان و شهرداری‌ها) هم‌چون رابط بین تشکل‌های مهاجرین عمل کردند و رانندگان کامیون دو ماشین ۱۸ چرخ برای هدایت راهپیمائی تهیه کردند (*واتانابه و ماتیزو، 2006*). در سال ۲۰۰۰ با تغییر چشم‌گیر در سیاست آی. اف ال - سی. آی او (فدراسیون کار آمریکا - کنگره سازمان‌های صنعتی) هنگامی که آن‌ها عفو عمومی برای کارگران بدون مدرک را پذیرفتند، حمایت کارگری تقویت شد. این به نوبه خود تظاهرات پانزده هزار نفری در واشنگتن دی سی را بدنبال داشت که به وسیله "ائتلاف ملی برای حرمت/شان و عفو عمومی" فراخوان داده شد. البته این ائتلاف از سال ۱۹۹۹ در اول ماه مه چند تظاهرات دیگر را به راه می‌اندازد. (*یادداشت کارگری، 2000*) هنگامی که اتحادیه‌ها در سال ۲۰۰۳ نقش کلیدی در کاروان "کارگران مهاجر، سوار آزادی" بازی کردند کاروانی که کشور را درنوردید و با تظاهرات بزرگی در نیویورک خاتمه یافت، روابط متقابل میان گروه‌های مهاجر و اتحادیه‌ها به سطح جدیدی رسید. این واقعه چشم‌گیر به ایجاد اعتماد به نفس در رابطه با بردن مساله حق پناهندگان به میان عموم جامعه کمک کرد.

اقدامات اول ماه مه هم‌چنین موقعیت استراتژیک کارگران مهاجر را در برخی صنایع آشکار ساخت، این مساله اغلب مورد غفلت و بی توجهی قرار گرفته بود. در اول ماه مه، رانندگان کامیون مکزیکی و آمریکای مرکزی در اسکله بزرگ‌ترین بندر ملی، لس

## اتحادیه جنبش اجتماعی

آنجلس/لونگ بیچ، ۹۰ درصد از فعالیت‌های بندر را متوقف کردند. از صنعت تهیه گوشت و ماکیان گزارش شده که ۵۰ درصد کارکنانش در سراسر کشور در این روز کار را متوقف کردند. انجمن پرستاری آمریکا و حومه، گفته که ۹۰ درصد از کارکنانش اعتصاب کردند، همین طور ۹۰ درصد کارگران انبارهای عرضه‌کننده مواد باغبانی دست از کار کشیدند. بخش ساختمان‌سازی در بسیاری از مناطق، از آنجائی که کارگران مهاجر مثل کارگران نصب‌کننده قطعات دیوار داخلی کالیفرنیا، برای یک روز دست از کار کشیدند، به شدت ضربه خورد (یادداشت‌های کارگری، 2006 سی، ص 13). بنابراین اول ماه مه ۲۰۰۶ نه تنها تمایل و توانائی کارگران مهاجر برای اقدام خود به خودی را با وجود خطر بالای از دست دادن شغل یا حتی برگرداندن آن‌ها نشان داد، بلکه هم‌چنین قدرت نیروی کار مهاجر در بخش‌های مهم اقتصاد را نمایان ساخت. این واقعیت مساله کلیدی در درک رشد هم‌اتحادیه و هم‌تشکل‌های اجتماعی هر دو در میان مهاجرین است.

اول ماه مه ۲۰۰۶ یک تلاش متحدانه سراسری بود در مخالفت با قانون حمایت‌شونده از طرف جمهوری خواهان، یعنی "قانون حفاظت از مرزها، ضد تروریسم و کنترل مهاجرت غیرقانونی" که حقوق مهاجرین را حتی شدیدتر از آنچه که قبلاً بود محدود می‌کرد. حرکت "یک روز بدون مهاجران" موفق به شکست آن لایحه شد. در سال ۲۰۰۷ این بار با کنگره‌ای تحت کنترل دموکرات‌ها، پیشنهاد قانونی نرم‌تری در دستورکار بود - هر چند هیچ کدام عفو عمومی را تضمین نمی‌کرد. لذا جنبش اگر حمایتی هم وجود داشت را از بین برد (لوپز، 2007، ص 9-4). در سال ۲۰۰۷ که نه فشار متحدانه برای اقدام سراسری، نه ائتلاف و حمایت کلیسا وجود داشت. اقدامات تا حد زیادی بسته به ائتلاف‌های منفرد یا گروه‌های محلی بودند. اول ماه مه ۲۰۰۷ هر چند در مقایسه با سابقه حرکت ۲۰۰۶ کوچک جلوه می‌کرد، اما بار دیگر در یک روز

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

کاری تظاهرات قابل توجهی را به خود دید. بزرگ‌ترین آن در شیکاگو بود که لاقلاً صدوپنجاه هزار نفر تظاهرات کردند. در لس آنجلس حدود سی و پنج هزار نفر در دو مراسم جداگانه راهپیمائی کردند، در حالی که در شهر نیویورک حدود بیست هزار نفر در میدان یونیون تجمع کردند. بر اساس ارزیابی "شبکه همبستگی مهاجرین"، مستقر در لس آنجلس در بیش از یکصد شهر و شهرستان در سراسر کشور بالای نیم میلیون نفر تظاهرات کردند. (شبکه همبستگی با مهاجرین، 2007)

کارگران در ادامه موج جدید مهاجرت پس از ۱۹۷۰ بعضی اوقات اعتصاب و سازمان‌دهی کرده بودند و اغلب به تنهایی. در ۱۹۸۶ اعتصاب موفقی توسط زنان مکزیکی در واتسونویل کانینگ وجود داشت که بسیار معروف شده بود و توجه عموم را به خود جلب کرد. کامیون‌رانان از ابتکارات اصلی خود، یعنی گرفتن حمایت از مقامات محلی و دیگر اتحادیه‌ها برای پیروزی استفاده کردند (مودی، 1988، ص 330-37). اما اعتصابات و تلاش‌ها برای خود-سازمان‌دهی در سال‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ متفاوت بود و به نوعی مهم. بیش‌تر آن در صناعی اتفاق افتاد که قبلاً اتحادیه داشتند اما تعدیل ساختاری عظیم و سازمان‌دهی مجدد گسترده کار را در سال‌های ۱۹۸۰ از سر گذرانده بودند. اتحادیه‌ها کاهش یافته بودند یا از هم پاشیده شده بودند و همراه با آن دستمزدها و شرایط کاری به همین ترتیب سقوط کرده بود. مهم است که توجه داشته باشیم همان‌گونه که میلکمن و ونگ در مطالعات‌شان در چهار موقعیت مشابه در جنوب کالیفرنیا (2001، 104-107) نشان دادند، بیرون رفتن کارگران متولد در محل در نتیجه بدتر شدن و انحطاط شرایط بوجود آمده، نه در نتیجه ورود کارگران مهاجر. مهاجرین بیش‌تر مشاغل خالی و مشاغل تازه شناخته شده را پُر کردند. نیروی جدید کار از پیش از ۱۹۹۰ اغلب به ابتکار خود شروع به متشکل شدن خود در اتحادیه‌ها کرد.

## اتحادیه جنبش اجتماعی

اگر اعتصاب با دقت برنامه‌ریزی شده و به‌طور مرکزی هدایت شده عدالت برای سرایداران در سال ۱۹۹۰ یکی از اولین اعتصابات توسط کارگران مهاجر غیرکشاورزی بود، که توجه عموم را به خود جلب کرد؛ اعتصاب سال ۱۹۹۲ به‌وسیله حدود چهارهزار نفر از کارگران نصب‌کننده قطعات داخلی دیوارها در جنوب کالیفرنیا به نکته جدیدی اشاره دارد. اعتصاب با ابتکار خود کارگران مهاجر شروع شد و نگه داشته شد. در حالی که کارگران نجار از آن‌ها حمایت می‌کردند و سرانجام به آن اتحادیه پیوستند، کارگران مهاجر ساختمانی اعتصاب را با شرایط خود، سازماندهی و هدایت کردند، و صنعت ساخت و ساز مسکونی را در بیش‌تر نقاط جنوب کالیفرنیا برای پنج ماه تعطیل کردند. این بخشی از صنعت ساخت و ساز مسکونی بود که مانند سایر نقاط کشور، بدون اتحادیه بود. تشکل اعتصاب ابتدا توسط مهاجرانی به‌وجود آمد که از شهر ال مک گنوئی، مکزیکی آمده بودند و چند صد نفر از آنان در این صنعت کار می‌کردند. این الگو در به پیش راندن اعتصاب‌های بی‌شماری تکرار می‌شود (میلکمن و ونگ، 2000 ص 188-169).

متحد شدن و بهم پیوستن کارگرانی که از یک محل آمده‌اند در تجمعی جدید و کاری مشابه رابطه دوباره و پیوندی را برقرار کرد که برای بسیاری از کارگران متولد خارج گسسته بود. از آنجا که در طی سال‌ها، محل کار و محل زندگی در ایالات متحده از هم جدا شده است، استن ویر (در دلگادو ص 229-228، 2000 نقل شده) اشاره می‌کند که "تشکل‌های غیررسمی در روند کار دیگر کمک‌های مکمل از سازمان‌های غیررسمی محله ندارند. فقط به‌عنوان مثال اقلیت‌های قومی و رادیکال در مراکز اصلی شهری که اشتغال بیش‌تری در صنعت را کسب می‌کنند، این مزیت را دارند که کمک اضافی ارائه کنند. پیوند منشا مشترک، محله یا جماعت/کامیونتی مشترک و نیز کار منبع به وجودآورنده توانائی برای سازمان‌های مهاجر در بسیاری از موارد است. در

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

کمپین سرایداران در سال ۱۹۹۰ این مساله نقش ایفا کرد (میلکمن و ونگ، 2001، ص 111). این نکته هم‌چنین به توضیح بسیاری از خودسازمان‌یابی که در میان کارگران مهاجر صورت گرفته، کمک می‌کند. ارزیابی از تلاش‌های کارگران مهاجر برای سازمان‌دهی اتحادیه‌ها فراتر از حوزه این بررسی است. اما برای دریافتن به پتانسیل و پویایی بخش‌های کلیدی نیروی کار، نگاهی به چند نمونه می‌اندازیم.

کامیون‌رانان اسکله نیز همانند بخش خدمات ساختمانی و ساخت و ساز در جنوب کالیفرنیا، بازسازی عظیمی را از سر گذراندند در سال ۱۹۸۰ صاحبان متصدی مستقل جایگزین کارگران کامیون شدند و شرایط کاری نزول کرد. یکبار دیگر مهاجرین لاتینی جای خالی را پرکردند. کامیون‌رانان تنها از طریق تشکیلات غیررسمی در سال ۱۹۸۸ و بار دیگر در ۱۹۹۳ اعتصاب کردند. گرچه تشکیلات مجدد بعدی عمدتاً با ابتکار خود کارگران ایجاد شد، اما اتحادیه کارگران-مخابرات آمریکا لوکال ۹۴۰۰ - پیشنهاد کمک داد. از آنجائی که صاحبان متصدی و پیمان‌کاران مستقل، کامیون‌داران طبق قانون، حق اتحادیه و اعتصاب نداشتند. با این وجود آن‌ها استراتژی پیچیده‌ای را برنامه‌ریزی کردند که شامل درست کردن یک "کارفرما" می‌شد و در نتیجه در سال ۱۹۹۶ اعتصابی صورت گرفت. برخلاف اعتصاب کارگران نصب‌کننده قطعات دیوار داخلی، تلاش‌های رانندگان کامیون شکست خورد، که بیش‌تر به دلیل تلاش‌های زیاد پیمان‌کاران کامیون و موانع وسیع قانونی بود، هر چند این حرکت پتانسیل خودسازمان‌دهی کارگران را بار دیگر نشان داد (میلکمن و ونگ، 2001، ص 126-122). با این وجود، مبارزه رانندگان کامیون اسکله در سال‌های ۱۹۹۰ پایان نیافت. آنان دوباره در سال‌های ۲۰۰۴ و ۲۰۰۵ به دلیل اذیت و آزار دولت و قیمت سوخت اعتصاب می‌کنند. سپس در اول ماه مه ۲۰۰۶ یعنی در حرکت "یک

## اتحادیه جنبش اجتماعی

روز بدون مهاجرین" همراه با میلیون‌ها کارگر مهاجر، بار دیگر دوباره بندرساحل لس‌آنجلس/لونغ را بستند (یادداشت‌های کارگری، 2006 ص 1، ص 6).

این تغییر و تبدیل از کارگر سابقاً دارای اتحادیه به مالک یا راننده‌ای که تجهیزاتش را خود کرایه می‌کرد در سایر حوزه‌های حمل و نقل نیز رایج بود. در سراسر نیویورک، هم سرویس‌های "تاکسی"، و هم "اتوموبیل‌های سیاه" یا سرویس لیموزین مشمول بازسازی شده بودند، لذا استخدام راننده برای اتوموبیل‌ها متوقف شد و جایش را به پیمان‌کاران مستقلی داد که بایستی اتوموبیل‌هایشان را کرایه می‌کردند. در هر دو مورد، رانندگان مهاجری که این موقعیت‌های قراردادی جدید را پُر کردند، خودشان را برای ایستادگی در برابر دستمزد نزدیک به فقر و ساعات طولانی سازمان‌دهی کردند که باید برای بدست آوردن آن کار می‌کردند. از سال‌های ۱۹۷۰ طرح طبقه‌بندی مجدد رانندگان تاکسی‌های زرد و تبدیل رانندگانی که در استخدام برای کار بر روی اتوموبیل‌های گاراژ بودند و حق‌العمر می‌گرفتند به پیمان‌کار مستقل شروع شد. آخرین اتحادیه محلی اس. ای. آی. یو ۳۰۳۶ ( اتحادیه بین‌المللی کارکنان خدمات) بود که تقریباً در سال‌های ۱۹۸۰ از بین رفت و نیروی کار سنتی یا جابه‌جا شد یا بازنشسته گردید. تا قبل از سال‌های ۱۹۹۰، نسبت رانندگان واقعی تاکسی که صاحب مدالیون خود (یعنی جواز کاری که برای هر تاکسی لازم است) بودند، از ۳۰ درصد به ۱۵ درصد رسید. اکثریتی که استخدام شده بودند، درصدی از "کنطور" را می‌گرفتند، اما اکنون باید تاکسی را کرایه می‌کردند و خودشان پول سوخت را می‌دادند. آن‌ها به‌طور واقعی چند ساعت اول کارشان را برای پرداخت اجاره ماشین کار می‌کردند. در سال‌های ۱۹۹۰ رانندگان آسیائی یک گروه لابی تدافعی معروف به "ائتلاف رانندگان کرایه‌کننده اتوموبیل" را برای دفاع به‌وجود آوردند. اکثریت رانندگان اکنون آسیای جنوبی، بیش‌تر هندی یا پاکستانی بودند و ائتلاف بر پایه قومی شکل گرفت. هر چند

در سال ۱۹۹۸، گروه خودش را به "اتحاد کارگران تاکسی نیویورک" تبدیل کرد که درش بر روی همه تاکسی‌های زرد نیز باز بود. در ماه مه ۱۹۹۸ تشکیل جدید هنگامی که کل بیست و چهار هزار راننده تاکسی عملاً به مدت ۲۴ ساعت اعتصاب کردند، شهر را متعجب و غافل‌گیر کردند. با وجود اینکه به‌عنوان کارگر قراردادی مستقل، حق قرارداد دسته جمعی را ندارند، از آن به بعد هم‌چون یک اتحادیه با حدود پنج هزار عضو واقعی عمل می‌کنند. در سال ۲۰۰۴ هنگامی که برای افزایش کرایه در شهر با اختصاص ۷۰ درصد از آن به رانندگان مذاکره می‌کردند، پیروزی بزرگی را به‌دست آوردند (ماتیو، ۲۰۰۵ ص 68-69، و 196-197). "اتحاد کارگران تاکسی" بار دیگر در سپتامبر ۲۰۰۷ برای دو روز اعتصاب کردند، این بار در اعتراض به التزام به نصب سیستم جی. پی. اس (هدایت‌گر) گران قیمت و نیز سیستم خواننده کارد اعتباری گران با هزینه خود بود (یادداشت‌های کارگری، ۲۰۰۷، ص 1 و 13). همین داستان را هم می‌توان برای رانندگان تاکسی‌های سیاه شهر گفت. این کارگران بیش‌تر آسیائی هستند در سال‌های ۱۹۹۵ شروع به سازمان‌دهی خود کردند. آن‌ها بالاخره به "انجمن بین‌المللی تعمیرکاران ماشین" پیوستند، و پرونده "هیات ملی روابط کار" را در سال ۱۹۹۷ بردند و به‌عنوان کارکنان راننده استخدام شدند. در ۱۹۹۹، تشکل خانه راننده ۳۴۰ "با هزار عضو که حق عضویت پرداخت می‌کنند، اولین قراردادش را با یکی از کمپانی‌های بزرگ برنده شد. تلاش برای سازمان‌دهی کردن کل این حرفه ادامه دارد (نس، ۲۰۰۵، ص 150-161).

متأسفانه اتحادیه‌ها همیشه مواظب و مراقب آن‌هائی نیستند که خود را سازمان‌دهی می‌کنند. هنگامی که کارگران شاغل در فروشگاه‌های سبزی و میوه فروشی که بیش‌تر مکزیکی بودند در سال‌های ۱۹۹۰ شروع به سازمان‌دهی خود کردند، در ابتدا از سوی اتحادیه یونایت ۱۶۹ محلی یاری شدند. اما در عین حال در منازعه قضائی و اداری،



## اتحادیه جنبش اجتماعی

آن‌ها را به اتحادیه "محلی کارگران متحد مواد غذایی و بازرگانی ۱۵۰۰ (یو. اف. سی دلبیو)" پاس دادند. که به دلایل بسیاری، این اتحادیه دقت ویژه به نیازهای این کارگران مهاجر نکرد. موردی مشابه در رابطه با اتحادیه "محلی کارگران متحد مواد غذایی و بازرگانی ۳۳۸ (یو. اف. سی. دلبیو)" در نیویورک در رابطه با کارگران آفریقائی تحویل‌دهنده (دلیوری) فروشگاه‌های مواد غذایی اتفاق افتاد، که کارگران پیش از اینکه به اتحادیه نزدیک شوند، خود را سازماندهی کرده بودند (نس، ۲۰۰۵، ص ۱۲۹-۵۸).

پدیده منشأ مشترک، تجمع و کار مشترک فقط در شهرهای بزرگ اتفاق نمی‌افتد. نمونه کارگران گواتمالائی در مورد کارخانه مزارع ماکیان در مورگانتون، شمال کارولینا نشان داد که این پدیده در مناطق نیمه روستائی نیز هم‌چنان می‌تواند کارکرد داشته باشد. این کارگران مایاها از یک منطقه در گواتمالا هستند، که شامل اکثریت پانصد کارگر شاغل در کارخانه است. مانند بیشتر کارخانه‌های ماکیان، شرایط بیرحمانه و نا امن بود، و در سال ۱۹۹۳ این کارگران اعتصاب کوتاهی را سازماندهی کردند. این سبب شد هر دو هم یو. اف. سی. دلبیو اتحادیه متحد کارگران مواد غذایی و بازرگانی و هم (ال. آی. یو. ان. آ) اتحادیه بین‌المللی کارگران به این کارخانه به‌عنوان هدف/آماج احتمالی سازماندهی نگاه کنند. هر چند این مساله در حوزه قدرت یو. اف. سی دلبیو اتحادیه متحد کارگران مواد غذایی و بازرگانی بود، اما این اتحادیه بین‌المللی کارگران بود که اعتماد کارگران مایاها را بدست آورد، و در سال ۱۹۹۵ به آن‌ها در اعتصاب دیگر و شناسائی اتحادیه‌ها کمک کرد. هر چند یکی از نمایندگان اتحادیه این‌گونه مطرح می‌کند که، "ما هیچ کس را سازمان‌دهی نکردیم". قبل از اینکه اتحادیه به آنجا برود، اتحادیه آنجا بود". متأسفانه نه کارگران و نه اتحادیه بین‌المللی کارگران قادر به تحمیل اولین قرارداد با کمپانی نشدند. (ال. آی. یو. ان. آ) اتحادیه بین‌المللی کارگران، به جای اینکه به راحتی کارگران را به حال خود رها کنند، برای

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

تأمین مالی ایجاد یک مرکز کارگری که به وسیله "کمیته ملی ادیان برای عدالت کارگری" اداره می‌شد، موافقت کرد. این مرکز کارگری مشکلات بسیاری از کارگران آمریکای مرکزی در این بخش از کارولینای شمالی را مورد توجه قرار می‌داد (فیسک، 2003، ص 6-2، و 78-54 و ص 97-96).

این یک واقعیتی است که غالباً امکان سازمان‌دهی اتحادیه در میان مهاجرین با منشا قومی یا ملی مشترک، محله یا جماعت (کومیونتی) مشترک، و کار مشابه فراهم شده و تسهیل می‌گردد، تعجبی ندارد که بیش‌تر سازمان‌دهی‌ها که در میان مهاجرین صورت می‌گیرد بر پایه تشکل‌های استوار بر جماعت (کومیونتی) است. این شامل طیف گسترده‌ای از تشکل‌ها که ارائه‌کننده خدمات، دفاعی، حقوق قانونی، آموزش و پرورش، بسیج سیاسی، و رشد سیاسی می‌شود. آنچه اینجا مورد علاقه ماست سازمان‌هائی هستند که به‌طور واقعی کارگران مهاجر را با تمرکز بر روی کارشان سازمان‌دهی می‌کنند مانند (ال. آی. یو. ان. آ) اتحادیه بین‌المللی کارگران که مراکز کارگری در شمال کارولینا را حمایت می‌کند.

### مراکز کارگری

مراکز کارگری از جمله تشکل‌های اجتماعی متفاوت است، این مراکز، هر چند نه انحصاراً اما اساساً بر موضوعات محل کار متمرکز است. اکثر مراکز کارگری به کارهائی از قبیل ترکیبی از ارائه خدمات، حمایت/ طرفداری، آموزش رهبری و سازمان‌دهی مشغول هستند و گرایش آن‌ها بر این است که بر روی مسائل مربوط به کار، پرداخت و عدم پرداخت دستمزد، سلامتی و ایمنی، وضعیت مهاجرت، حقوق مختلف متمرکز شوند. هر چند در این سازمان‌دهی عملکرد و رشد رهبری است که به مراکز کارگری، پتانسیلی برای ایفای نقش مهم در رشد و توسعه معطوف به اتحادیه و جنبش وسیع‌تر

## اتحادیه جنبش اجتماعی

اجتماعی و سیاسی را می‌دهد. مراکز کارگری به عنوان سازمان‌های مبتنی بر جماعت (کومیونتی) از لحاظ جغرافیائی محدود هستند. اغلب محل‌های کار که کارگر استخدام کرده‌اند، یا در درون و یا نزدیک کومیونتی هستند. در بعضی موارد، مانند کارگران روزمزد، یا کارگران مزرعه، جایی که خود محل کار ممکن است که دور باشد، مرکز کارگری بر محل / مکان یعنی جایی که کارگر شغل را به دست می‌آورد، متمرکز است (گوشه‌های خیابان، پیمانکاران و آژانس‌ها). اهمیت مراکز کارگری را تقریباً در همه موارد باید در توجه به این رابطه کارگر- کارفرما یعنی واقعیت استثمار مشاهده کرد (فاین، 2006 ص 3-2 و 14-11). رشد پدیده مراکز کارگری ناشی از تغییرات بسیاری است که در خود کار در ۳۰ سال گذشته صورت گرفته، هم‌چون قراردادهای فرعی، تولیدی‌های عرق‌ریزان (سوت شاپ)، گسترده شدن خدمات مواد غذایی و صنایع مهمان‌نوازی، جابجائی صنایع/ بدون سازماندهی آن‌ها در اتحادیه، خُرده فروشان بسیار بزرگ و کوچک، و رشد کار "بدون ثبت" در اقتصاد غیررسمی است. وجه مشترک تمامی این کارها، دستمزد پائین، مزایای ناچیز و کارگران رنگین پوست است. به‌خصوص کارگران رنگین پوست بطور روز افزونی لاتینی هستند.

در یک ارزیابی تا سال ۲۰۰۵، ۱۳۷ مرکز کارگری وجود داشت. ۱۲۲ عدد آن‌ها بطور مشخص با کارگران مهاجر سرو کار داشتند. کارگرانی که در مراکز کارگری شرکت داشتند از نظر خاستگاه آن‌ها حدود ۴۰ درصد از مکزیک و آمریکای مرکزی، ۱۸ درصد دیگر از آمریکای جنوبی، ۱۵ درصد از شرق آسیا، ۱۵ درصد کارائیب، ۸ درصد از آفریقا، ۳ درصد از اروپا و یک درصد از بقیه آسیا بودند. مراکز کارگری از نقطه نظر محل استقرارشان در ایالات متحده، تجمع و تمرکز مهاجرین را انعکاس می‌دهند: ۴۱ مرکز کارگری در شمال شرق، ۳۶ عدد در سواحل غربی، در جنوب ۳۴ عدد؛ ۱۷ مرکز کارگری در شمال شرقی منطقه مرکزی؛ و بقیه در اطراف غرب پراکنده هستند. تقریباً

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

۸۰ درصد کارگران درگیر در مراکز کارگری، مهاجر هستند (فاین، ۲۰۰۶: ۷-۲۱). تعداد نسبتاً بالای مراکز کارگری در جنوب نشان‌دهنده توزیع جغرافیائی صنایع دو باره سازمان داده شده و واگذار شده به پیمان‌کاران فرعی، همچون فرآوری مواد غذایی و تولید قطعات خودرو است.

پیشرفت مراکز کارگری، هم ریتم و آهنگ بازسازی کار و هم مهاجرت را که در سه موج بوجود آمده، دنبال می‌کند. اولین دسته مراکز کارگری در اواخر سال‌های ۱۹۷۰ و اوایل ۱۹۸۰ آغاز شد، ابتکار شروع آن به‌وسیله فعالین با تفکرات سیاسی و دارای ارتباطات چندی در رابطه با اتحادیه بودند. یکی از اولین مراکز، انجمن کارگران و کارکنان چینی (سی.اس. دلبیو. آ) در شهر نیویورک، در شهرک چینی‌ها بود. (سی.اس. دلبیو. آ) در سال ۱۹۷۸ با ترغیب اتحادیه محلی اچ. ای. آرای. آر.ای. ۶۹ برای سازمان‌دهی رستوران‌های چینی شهر متولد شد. کارگرانی که به اتحادیه محلی اچ. ای. آرای. آر.ای. ۶۹ پیوستند در تجربه خود از بی‌توجهی که از آنان دیدند، سرخورده شدند. آن‌ها در سال ۱۹۷۹ در قصر نقره‌ای بزرگ شهرک چینی‌ها با حمایت از چیزی که بعداً انجمن کارگران و کارکنان چینی (سی.اس. دلبیو. آ) شد، به تشکیل اتحادیه خودشان رای دادند. بقیه بزودی این دادخواست را دنبال کردند. سازمان‌دهندگان سی.اس. دلبیو. آ، اتحادیه‌های مستقل را به جماعت (کومیونتی) خود پیوند زدند و هم‌چنین کمک به کارگرانی که در اتحادیه‌ها نبودند را ادامه دادند و به سایر مسائل محلات، همچون مساله مسکن نیز می‌پراختند. یکی از سازمان‌دهندگان دیدگاه خود را از سازماندهی این گونه توضیح می‌دهد که "با سازماندهی، ما فقط منظورمان پیوستن به اتحادیه نیست. ما اتحادیه را همچون وسیله‌ای برای سازماندهی چیز بزرگتری می‌بینیم... ما جایی که کار و زندگی می‌کنیم را سازماندهی می‌کنیم" (تیت، ۲۰۰۵، ص ۱۶۹-۱۷۳).

## اتحادیه جنبش اجتماعی

در همین دوره نیز دو مرکز کارگری دیگر نیز تشکیل شد: تشکل لا موجر اوبررا (کارگر زن) در ال پاسو در تگزاس که از اعتصاب کارگران پوشاک در کارخانه پوشاک فراه، سر برآورد. پس از اینکه کارخانه‌های بزرگ پوشاک مانند فراه بسته شده یا به اطراف مرز منتقل شدند، اتحادیه‌ها محل را ترک نمودند؛ این تشکل در سال ۱۹۸۱ بوجود آمد، که تمرکز آن بر کارگران زن در تولیدی‌های کوچک پوشاک، در مرز بود. همه این زنان کارگر، مهاجر نیستند. بسیاری از آنان در ریوو راند براوو شهروند هستند جایی که مرز مشترک را تشکیل می‌دهد و خانواده‌هایشان برای دهه‌ها یا بیش‌تر در آن جا بوده‌اند. تشکل کارگران سیاه برای عدالت (بی. دبلیو. اف. آی) که مستقر در راکی مونت، شمال کارولینا است، از مبارزه بر علیه تبعیض در فروشگاه‌های زنجیره ای. ک. ام. آ. آر. تی سر بر آورد. این یک تشکل آمریکائی‌های آفریقائی تبار در منطقه صنعتی شده "کمربند سیاه" جنوب است. که کارگران از بسیاری از کارخانه‌ها در راکی مونت و اطراف آنرا در تشکلی اجتماعی گسترده گرد هم آورد. در نتیجه این کار، تشکل کارگران سیاه برای عدالت (بی. دبلیو. اف. آی) پیشگام اکثریت کارگران بدون اتحادیه برای ساختن تشکل اتحادیه‌ای در کارخانجات و محل‌های کار بدون شناسائی اتحادیه و حقوق قراردادهای دسته جمعی بوده است. در سال‌های ۱۹۹۰ آنها به اتحادیه متحده کارگران برق (یو. ای) پیوستند و یو. ای محلی ۱۵۰ را در دانشگاه شمال کارولینا تشکیل دادند و جدیداً با کمیته سازمانده کارگران مزرعه که با موفقیت کارگران لاتینی در شمال کارولینا را متشکل کرده است، تشکل اتحاد سیاه-لاتینی را بوجود آوردند. (تیت، ۲۰۰۵، ص ۱۸۸-۱۹۲؛ فاین، ۲۰۰۶، ص ۹). تشکل کارگران سیاه برای عدالت، سی. اس. دبلیو. آ (انجمن کارگران و کارکنان چینی) و لا موجر اوبررا (کارگر زن) هم‌چون الگوئی از تشکل کارگری مبتنی بر جماعت (کومیونتی) یا (تشکل اجتماعی کارگری) برای بیش‌تر آنانی که بعداً آمدند فرارگرفت. تشکل دیگری

که به عنوان موج اول شروع به کار کرد، کمیته علیه خشونت بر ضد آسیائی ها (سی. آ.آ.وی) در شهر نیویورک بود که در سال‌های ۱۹۸۰ بخصوص برای دفاع از زنان آسیائی تشکیل شد.

موج دوم از اواخر سال‌های ۱۹۸۰ تا اواسط سال‌های ۱۹۹۰ سر برآورد. بسیاری از مراکز کارگری با موج مهاجرینی از آمریکای مرکزی بوجود آمدند که از جنگ، جوخه‌های مرگ، و ضد انقلاب که عمدتاً نتیجه سیاست خارجی ایالات متحده در منطقه بود، می‌گریختند (فاین، ۲۰۰۶، ص ۱۱-۱۰). یکی از اولین مراکز کارگری موج دوم پروژه مبتنی بر محل کار در حومه لونگ آیلند (جزیره طولانی) نیویورک بود. این تشکل در سال ۱۹۹۲ پایه‌ریزی شد. پروژه مبتنی بر محل کار "از تشکل خدماتی مهاجرین آمریکای مرکزی به وجود آمده است". "پروژه محل کار" در میان کارگرانی سازمان یافت که در رستوران‌ها، کارهای ساختمانی، محوطه‌سازی و خانه‌سازی در حومه شهر مشغول کار بودند. بسیاری از این کارگران بدون مدرک بودند و براحتهی به آن‌ها کمتر از حداقل دستمزد پرداخت می‌شد. اغلب آنان به‌عنوان کارگران روزمزدی که در گوشه‌های خیابان جمع می‌شدند تا کارفرمای بالقوه آن‌ها را انتخاب کند، کار می‌کردند. پروژه با به‌عهده گرفتن پرونده‌های قانونی برای به‌دست آوردن دستمزدهای پرداخت نشده، یعنی مشکل عمومی مهاجرین، شروع شد، هر چند این کار، قدرت و امنیت کارگران را افزایش نمی‌داد؛ اما این پروژه را از سی. اس. دبلیو. آ (انجمن کارگران و کارکنان چینی) و لا موجر اوپرر فرا گرفته بود که چگونه به کارگران کمک بکند تا برای گرفتن مطالبات خود به‌طور دسته جمعی و متشکل شده، فشار وارد کنند، تا عمر هنریکوز السالوادری را استخدام کند. در این رابطه کارگران روزمزدی که در گوشه‌های خیابان مشخصی جمع می‌شوند؛ بویژه سازمان‌یافته و موفق به افزایش قابل ملاحظه‌ای در درآمدشان شدند (تیت، ص ۱۷۸-۱۸۱).

## اتحادیه جنبش اجتماعی

از دیگر مراکز کارگری موج دوم، تشکلی به اسم "ساختن راه با گام نهادن در آن" است که در محله بروکلین بوشویک یکی از فقیرترین‌ها قرار دارد. با موج جدید مهاجرین در سالهای ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، بوشویک عمدتاً منطقه لاتینی‌ها شد "ساختن راه با گام نهادن در آن" یک تشکل چند مضمونی است که علاوه بر مشکلات محل کار با مسائل مسکن، تحصیلات، رشد و توسعه جماعت (کومیونتی) و حتی مسائل مربوط به زنان و مردان هم‌جنس‌گرا سروکار دارد. (ساختن راه با گام نهادن در آن 2005، ص 20-1). تمرکز برنامه بر سازمان‌دهی در منطقه تاباجادورس ان آسیون است، که در آن تولیدی‌های محلی پوشاک و نیز مناطقی که در آن فروشگاه‌های خرده‌فروشی قرار دارد که بیش‌ترین مهاجرین را با دستمزد به‌طور وحشتناک پائینی استخدام می‌کنند. همانند سایر مراکز کارگری یکی از اصلی‌ترین فعالیت‌هایش برگرداندن دستمزدهای پرداخت نشده بود. در طی یکسال آن‌ها، دویست هزار دلار دستمزد پرداخت نشده را پس گرفتند (جنکینز، 2002، ص 68-65). یکی از سازمان‌دهندگان، بنام دבורا اکست در رابطه با یکی از این فروشگاه‌ها موسوم به "مینی ماکس" چنین توضیح می‌دهد:

"ما در پس گرفتن ۶۵۰۰۰ دلار دستمزد موفق شدیم. با این وجود مهم‌تر از آن اینست که زنان تغییر شرایط کارگران را در آنجا سازماندهی می‌کردند. ما قادر به پس گرفتن پرداخت‌های روزهای استعلاجی، نوعی از پوشش قانونی (قانون مرخصی پزشکی خانواده- ک. ام)، و نیز حق آگهی و اعلان عمومی حقوق قانونی و حقوق محل کار شدیم (اسلاوتر، 2005، ص 263-262).

موج سوم مراکز کارگری پس از سال ۲۰۰۰ بوجود آمدند. براساس نوشته فاین (2006، ص 16) اینها بیش‌تر از گذشته با اتحادیه‌ها ارتباط داشتند. یک نمونه (آ.او. سی) "مرکز گشایش رستوران" است، که پس از ۱۱/۹ به‌وسیله کارگران ایجاد شد که در رستوران موسوم به "ویندوز آن دِ ورد" در مرکز تجارت جهانی کار می‌کردند، اچ. ای.

آر. ای (اتحادیه کارکنان هتل‌ها و رستوران‌ها) شاخه محل ۱۰۰ که کارگران به آن تعلق داشتند، تحت فشار از طرف کارگران جا به جا شده، در سال ۲۰۰۰ از کارگران سابق خود خواست که به منظور کمک به خود (آر. او. سی) "مرکز گشایش رستوران" را راه‌اندازی کنند. هر چند که این نهاد خود بعدها به‌مثابه سازمان‌دهنده وارد شد که آماده و مایل به کار در رستوران با کسانی شد که اتحادیه در گذشته به آن‌ها نزدیک نشده بود. این مرکز کارگری، مانند سایر مراکز کارگری، به کارگران غیرمتمثل در اتحادیه برای پس گرفتن دستمزدها، اجرت روزهای تعطیل، تنفس برای نهار و دیگر بهبودها کمک کرد. (آر. او. سی) "مرکز گشایش رستوران" دارای هیئت مدیره خود است که اکثراً شامل کارگران مهاجر می‌شود، اما هنوز رابطه‌اش را با اچ. ای. آر. ای (اتحادیه کارکنان هتل‌ها و رستوران‌ها) شاخه محلی ۱۰۰، که به‌عنوان حامی مالی آر. او. سی عمل می‌کند، حفظ کرده است (جایارامن، ۲۰۰۴، فاین، ۲۰۰۶، ص ۱۷). آر. او. سی با فعالیت به‌عنوان تعاونی صنایع غذایی، بخشاً خود را حفظ کرده است. اما در سال ۲۰۰۵ خود خدمات کامل رستوران‌ها را به اسم "رنگین‌ها" برپا کرد. یکی دیگر از تشکلهای موج سوم "اتحادیه کارگران خانگی" (دی. دبلیو. یو) در بروکلین در میان طیف وسیعی از گروه‌های مهاجر است. در سال ۲۰۰۳ "اتحادیه کارگران خانگی" (دی. دبلیو. یو) موفق به تصویب و گرفتن لایحه حقوق کارگران خانگی از شهرداری شهر نیویورک شد، که در آن از واسطه‌ها می‌خواست که مقررات و شرایط استخدام را روشن و مشخص کنند و کارفرمای حقیقی قرارداد توافق با آن شرایط را امضا کند (فاین، ۲۰۰۶، ص ۱۷۵-۱۷۴).

ائتلاف کارگران ایموکولی (سی. آی. دبلیو) در سال ۱۹۹۵ پایه‌گذاری شد، از مراکز کارگری موج دوم است و از جهاتی قابل توجه است. سی. آی. دبلیو با اکثر مراکز کارگری از این زاویه تفاوت دارد که روستائی است و بیش‌تر بر کارگران مزرعه متکی



## اتحادیه جنبش اجتماعی

است، هر چند که به کارگران از سایر صنایع با دستمزد پائین نیز تعلق دارد. اعضای سی. آی. دبلیو (ائتلاف کارگران ایموکولی) اغلب از مکزیک، گواتمالا و هائیتی می‌آیند. ایموکولی شهری فقیر در قلب مزارع گوجه فرنگی فلوریدا است. سی. آی. دبلیو وابسته به اتحادیه کارگران متحد مزارع (یو. اف. دبلیو) یا کمیته سازماندهی کارگران مزارع (اف. ال. او. سی) نیست و به خود به عنوان اتحادیه نمی‌نگرد، هر چند برای بدست آوردن دستاوردهای عمده، از تاکتیکی مشابه اتحادیه‌ها: یعنی تحریم استفاده کرده است. سی. آی. دبلیو برای وادار کردن شرکت تاکوبل - خریدار بیش‌تر گوجه فرنگی‌هایی که آن‌ها می‌چینند - به افزایش پرداخت یک پنی بیش‌تر برای هر پوند که برای دو برابر کردن دستمزدشان کافی است - از تاکتیک‌های دیگری نیز استفاده کرده است. آن‌ها سه اعتصاب را در منطقه سازماندهی کرده‌اند، در سال ۲۰۰۳ برای رسیدن به اهداف‌شان، سی روز اعتصاب غذا کردند و ۲۴۰ مایل در سراسر فلوریدا راهپیمائی کردند. برخی از این حرکات افزایش دستمزد را بدنبال داشت. هر چند تاکتیک تحریم بود که بالاخره سبب پیروزی قابل توجه چند صد کارگر کشاورزی بر شرکت تاکوبل و شرکایش، یعنی یام براندز شرکت عظیم غذاهای یخ زده، که همچنین مالک مرغ سوخاری کنتاکی، پیتزا هات، لونگ جان سیلورز، و آ. و. دبلیو است، شد. همانند یو. اف. دبلیو (اتحادیه کارگران متحد مزارع) و اف. ال. او. سی (کمیته سازماندهی کارگران مزارع) که آن‌ها نیز قبلاً تحریم کرده بودند، تحریم تاکوبل توسط سی. آی. دبلیو نیز حمایت گسترده‌ای را از سوی دیگر سازمان‌ها از جمله: تشکل شغل با عدالت، گروه‌های کلیسا، و اتحادیه‌ها به‌دست آورد. کمپین دانشجویان موسوم به "بل را بیرون کنید" باعث شد که قبل از پیروزی کارگران، تاکوبل از ۲۲ دانشکده بیرون رانده شود.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

نکنه کلیدی در سراسری کردن کمپین‌ها در این بود که شبکه دیگری از مراکز کارگری در اطراف کشور بود که هماهنگی سراسری را که آن مراکز کارگری ایجاد کرده بودند منعکس می‌کرد. تاثیر آنچه سی. آی. دبلیو با این پیروزی بدست آورد فقط بر روی اعضایش نبود، بلکه فراتر از آن رفت. شرکت یام موافقت کرد که طبق توافق "پاس ترو" درصدی از قیمت گوجه فرنگی‌ها را که به کارگران تعلق می‌گیرد به دو برابر آنچه که بود افزایش دهد. تا کوبل موافقت کرد که فقط از تولیدکنندگانی که موافق "پاس- ترو" هستند، گوجه فرنگی بخرد. این دستورالعمل قابل اجرائی برای تامین کنندگان صنایع غذاهای سریع بود، و سی. آی. دبلیو (اتحاد کارگران ایموکولی) نهاد ناظر بر اجرای آن شد که این نیز یک بخش از توافقنامه بود. با پیروزی کارگران ایموکولی، مراکز کارگری، ادعای اینکه بخشی از جنبش کارگری آمریکاست را تحکیم بخشید (یادداشت‌های کارگری، 2003، ص: 5؛ اسلاوتر ص 152-148؛ فاین 2006، ص 170-104)

### محدودیت‌ها و امکانات؟

مراکز کارگری متمم/ضمیمه‌ای مهم برای تشکلهای کارگری در ایالات متحده هستند، اما مانند اتحادیه‌ها محدودیتها و مشکلات ساختاری خود را دارند. اول آنکه کوچک هستند. بیش‌تر این مراکز، ۵۰۰ یا تعداد کمتری عضو دارند. شاید مهم‌ترین نکته قوت آن‌ها قدرت اجتماعی آنان است. استیو جنکینز که یکی از سازمان‌دهندگان مرکز کارگری "ساختن راه"، استدلال می‌کند که: "بی عدالتی مشترک لزوماً به معنی قدرت مشترک نیست". بر خلاف اتحادیه‌ها، مراکز نمی‌توانند تولید را متوقف کنند. آن‌ها می‌توانند قدرت اجتماعی را از طریق به عاریه گرفتن اعتصاب یا نافرمانی مدنی اعمال کنند، اما قدرت آن‌ها در رابطه با مسائل محل کار، که تمرکز و هدف اصلی آنان است، به درخواست/طلب از واحدهای دولتی و یا نمایندگی‌ها و یا دیگر

## اتحادیه جنبش اجتماعی

مؤسسات برگزیدگان محدود می‌شود. چه به صورت گروه فشار در سالن شهرداری‌ها برای بهبود مسکن، یا رفتن به دادگاه یا نمایندگی‌های دولتی برای پس گرفتن حقوق، برای کارگران زمینه و گرایش قوی‌ای به وابسته شدن به متخصصین-سازماندهندگان، وکلا و غیره وجود دارد. بیش‌تر این مراکز هم‌چنین به کمک‌های مالی به بنیادها وابسته اند، که به معنی وابسته بودن به اولویت‌های رسمی بنیاد و هیئت انما/مدیره و به آن‌هایی است که در نوشتن طرح پیشنهادی برای کمک مالی خبره هستند. بنابراین تشکلهایی با مبنای اجتماعی گرایش و زمینه وابستگی به کارمندانی را دارند که هرچند نه منحصراً اما اغلب از خانواده‌های طبقه متوسط آمده اند (جنکینز، 2002، ص 82-77). بی‌جو ماتیو از تشکل "ائتلاف کارگران تاکسی" حتی انتقاد تندتری از این سازمان‌ها دارد. او می‌نویسد، جماعات (کومیونتی)، در دنیای تشکل‌های اجتماعی، تجمعات سازمان‌یافته‌ای نیستند، اما در بدترین حالت نشانی از جاودانی/همیشگی کردن طبقه فعالان، و در بهترین حالت به حرکت در آوردن گاه و بیگاه مردم را دارند (ماتیو، 2005، ص 196-193). در حالی که به نظر می‌رسد که این دیدی منفی است، اما در شرایطی که اغلب مهارت/کاردانی جایگزین قدرت اجتماعی توده می‌شود، اشاره به این مشکل دارد که چه کسی به‌طور واقعی این تشکل‌ها را هدایت می‌کند.

اگر تنها با دیدی که مراکز کارگری و گروه‌هایی با مبنای اجتماعی مشابه امروزه خود را تعریف کرده و عمل می‌کنند، بنگریم، این محدودیت‌ها واقعی هستند. اما ممکن است که در دوره‌های با برآمدهای اجتماعی همگانی‌تر، آنان بتوانند منبع گسترده‌تری برای بسیج و به حرکت درآوردن بدل شوند. همان‌گونه که اغلب برآمدها/تحولات نشان می‌دهد، قدرت بی‌چیزان در سه محدوده قرار دارد: مختل کردن کار مطابق معمول؛ سازمان‌دهی در و/یا ائتلاف و اتحاد با دیگر تشکل‌های طبقه کارگر، به‌ویژه

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

اتحادیه‌ها؛ و در اقدام سیاسی با توجه به تعداد آنها. اولین نکته که به‌وسیله پایون کلوارد (1979) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت این است که توسل سنتی فقرا یا به شکل اختلال شهری، نافرمانی مدنی هماهنگ، به عاریه گرفتن اعتصاب، حتی اعتصاب توده‌ای/جمعی در محل کار است. سال‌های ۱۹۶۰ مثال‌های زیادی در این رابطه دارد. دوم، اتحادیه‌گرایی و یا اتحاد با اتحادیه‌ها، چندان آسان نیست. تاریخچه تنش بین بسیاری از مراکز کارگری و اتحادیه‌هایی که تلاش می‌کردند که با آنها کار کنند وجود دارد. همان‌گونه که یکی از رهبران آر. او. سی در رابطه با اچ. ای. آی (اتحادیه کارکنان هتل‌ها و رستوران‌ها) می‌گوید، "به نظر می‌رسد که اتحادیه در راحت برخورد کردن مشکل دارد (جایرامن، 2004). اتحادیه‌ها به‌عنوان موسساتی بوروکراتیک، تمایلی ندارند که قدرت را با گروه‌های مخاطره‌آمیز یا ناآشنا شریک شوند. اما با همه این‌ها هنوز مثال‌های بسیاری از تشریک مساعی و همکاری بین آنها وجود دارد. در حالی که بسیاری از اتحادیه‌ها ترجیح می‌دهند که به کارگران با دستمزد پائین بی توجه باشند، بسیاری از دست‌آوردهای اخیر در واقع در میان کارگران بدون داشتن محل کاری مرکزی و با دستمزد پائین بوده است، مثل کارگران مراقبت‌های بهداشتی در منازل، در نیویورک و کالیفرنیا. و بار دیگر همان‌گونه که تغییرات در عملکرد اتحادیه و چشم‌اندازهای آن دارای اهمیت است، زمینه واقعی نیز بسیار مهم است و دوره‌های با برآمد و قیام و مقاومت بیشتر، امکانات بیش‌تری را نیز عرضه می‌کند، جنکینز ۲۰۰۲ (ص 72)، با وجود انتقاد اشاره نیز می‌کند که:

مراکز کارگری آبادی‌هایی در کویر هستند که حمایت و خدماتی سودمند برای کارگرانی تهیه می‌کند که با شرایط غیرانسانی کار مواجهه‌اند و از منابع قابل دسترس کمی برخوردارند. بسیاری از این مراکز در رشد و توسعه پیوند میان اتحادیه‌های پیشرفته و تشکل‌های اجتماعی نقش مرکزی بازی می‌کنند، این تلاش‌ها پتانسیل آن‌را

## اتحادیه جنبش اجتماعی

دارد که هر دو عرصه سازماندهی را تقویت کنند و این احتمال وجود دارد استراتژی جدیدی را برای سازماندهی کارگران باز کند که با گسترش/وسیع کردن مبارزات محل کار و با درگیر کردن جماعات (کومیونتی) طبقه کارگر، مدل‌های سنتی سازماندهی اتحادیه‌ای را بهبود بخشند.

یک مثال خوب در این رابطه، کمپین موفق برای سازماندهی چهارکارخانه بزرگ بسته‌بندی گوشت در اوماها، نبراسکا بود. صنعت بسته‌بندی گوشت به شدت بازسازی شده بود، اتحادیه‌ها درهم شکسته، کارخانه به وسیله مهاجرین جدید از مکزیک و آمریکای مرکزی پُر شد. این تشکل موسوم به "اوماها با هم یک تجمع" (او. تی. او. سی) یک تشکل اجتماعی مبتنی بر ایمان/مذهبی بود که ابتدا به گرفتاری و مشکلات کارگران بسته‌بندی گوشت توجه کرد. آن‌ها در سال ۱۹۹۰ تظاهرات توده‌ای با شرکت ۱۲۰۰ نفر در اعتراض به این شرایط برگزار کردند. او. تی. او. سی (اوماها با هم یک تجمع) به‌عنوان یک مرکز کارگری، می‌توانست خبر و اعتراض را پخش کرده و گسترش دهد، اما به خودی خود فاقد قدرت برای تغییر چیزها بود. بالاخره این نهاد تصمیم گرفت که اتحادیه لازم است و برنامه‌ای مشترک (با اتحادیه) برای سازماندهی ۴۰۰۰ کارگر در ماه ژوئن اعلام شد. با توجه به اینکه او. تی. او. سی (اوماها با هم یک تجمع) علاوه بر جذب نیروی تازه از کارگران، جماعت را بسیج می‌کرد، کمپین موفق شد. این پیشرفت بزرگی برای یو. اف. سی. دبلیو (اتحادیه واحد کارگران مواد غذایی و تجاری) بود و نمودی از اینکه این نوع اتحادها می‌تواند ثمر داشته باشند. هر چند که در قراردادی که بوسیله اتحادیه مورد مذاکره قرار گرفت، بسیاری از اصلی‌ترین خواسته‌های قبلی کارگران یا مساله وضعیت اقامت مورد بی توجهی قرار گرفت (اسلاور، ۲۰۰۵، ص ۲۵۴-۲۵۲؛ ۲۰۰۶، ص ۱۲۵-۱۲۰). شاید این مساله انعکاس‌دهنده شکاف میان فرهنگ اغلب اتحادیه‌ها و بسیاری از مراکز کارگری باشد،

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

که نیاز به رسیدگی و بررسی دارد. به‌ویژه مقامات و اعضای اتحادیه لازم است که مراکز کارگری را به‌عنوان بخشی از یک جنبش یکسان، اما با عملکرد منحصر به فرد بدانند.

شاید رهبران یو. اف. سی. دلبلیو (اتحادیه واحد کارگران مواد غذایی و تجاری) از این مساله درسی گرفته بودند. چرا که در سال ۲۰۰۳ آن‌ها یک مرکز کارگری در شمال کارولینا به‌عنوان بخشی از تلاش‌های درازمدت برای سازماندهی ۵۵۰۰ کارگر "کارخانه اسمیت فیلد پردازش گراز" در تار هیل، شمال کارولینا ایجاد کردند. حدود ۶۰ درصد نیروی کار این کارخانه مهاجرین لاتینی هستند و یو. اف. سی. دلبلیو به‌طور درازمدت متعهد است. با همکاری با رهبران و فعالین در جماعت (کومیونتی)، در اول ماه مه ۲۰۰۶ (یک روز بدون مهاجرین)، اتحادیه فراخوان تجمع داد و ۵۰۰۰ نفر از بسیاری از این کارخانه‌ها و جماعت (کومیونتی) شرکت کردند. بیش‌تر این کارخانه‌ها مجبور شدند تولید را برای یک روز بخواه‌باندند. در ماه ژوئن تجمع دیگری در هفت شهر در کشور برگزار گردید. این جا آن حرکت و جایی است که اتحادیه، مرکز کارگری، دیگر گروه‌های اجتماعی و برآمد ملی کارگران مهاجر دور هم جمع می‌شوند (یادداشت‌های کارگری، 2007، ص 10-11).

در آگوست ۲۰۰۶ هنگامی که ای. اف. ال. سی. آی. او (فدراسیون کار آمریکا - کنگره سازمان‌های صنعتی) با "شبکه سازماندهی روز ملی کارگر" - شبکه‌ای سراسری از تشکل‌های اجتماعی کارگران روز کار/روزمزد- به توافق رسیدند، قدم قابل توجهی برای وحدت بیش‌تر اتحادیه‌ها و مراکز کارگری برداشت، این مساله به مراکز کارگری اجازه می‌داد که به شوراهای ایالتی و محلی کارگری مرتبط شوند. این حرکات سایر تلاش‌های محلی را در همکاری میان اتحادیه‌ها و مراکز کارگری، همچون بین "اتحاد کارگران مهاجر کره‌ای" و "اتحادیه محلی ۴۱۹ فلزکاران ساختمان‌سازی" در لس

## اتحادیه جنبش اجتماعی

آنجلس به منظور آوردن کارگران بیش‌تری به اتحادیه به دنبال داشت (یادداشت‌های کارگر، 2007، ص 1، ص 14). پیشرفت‌های اخیر آن‌گونه که دست‌کم بعضی از کارگران سازمان یافته در ایالات متحده می‌نگرند، مسیر جدیدی را نمودار می‌سازد.

مراکز کارگری در زمینه/متن یک جنبش کارگری وسیع‌تری که آن‌ها نیز بخشی از آن هستند، بهتر فهمیده می‌شود. همانند اتحادیه‌ها برای پیدا کردن راه‌های جدید سازمان‌دهی تلاش و تقلا می‌کنند، لازم است که ظرفیت‌های آنان به همان اندازه دست‌آوردها و محدودیت‌های اخیرشان دیده شود. این مراکز کارگری، زمین آموزشی بالقوه‌ای برای گروه‌هایی از کارگران اند که رهبران خودشان را پیدا می‌کنند و پژواک خواسته‌ها و نگرانی‌های خود هستند. نقش آنان چندان در تمرین مستقیم قدرت نیست، بلکه در جمع شدن دسته جمعی برای برجسته کردن مسائل، آموزش رهبران، و یاری و مساعدت در سازمان‌یابی بیشتر است. یک معیار برای سنجیدن پتانسیل آن‌ها، درجه بقای‌شان به عنوان سازمان است. در فضا و جو سیاسی که بیش‌تر جنبش‌های اجتماعی توده‌ای کم‌رنگ/پژمرده شده‌اند، اتحادیه‌ها اعضا و قدرت‌شان را از دست داده‌اند، و سیاست عمدتاً به نفع مردم طبقه کارگر به طور عام و مهاجرین به‌ویژه نیست، حتی قدیمی‌ترین مراکز کارگری به بقا خود ادامه داده و رشد و پیشرفت کرده‌اند، در حالی که جدیدی‌ها نیز که برخاسته‌اند، این جو را به چالش می‌طلبند.

## نتیجه‌گیری

در این بخش میزان مهاجرت به ایالات متحده و تاثیرات آن بر بازار کار و تلاش‌های کارگران مهاجر برای سازمان‌یابی در اتحادیه و شکل‌های اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته. مهاجرت توده‌ای به ایالات متحده، نیروی کار را هم از نظر جمعیتی و هم

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

جغرافیائی تغییری داده است. اکثریت مهاجرین در ایالات متحده از آمریکای لاتین آمده‌اند، پس از آن آسیا با فاصله کمی قرار دارد. کار مهاجرین اکنون در طیف گسترده‌ای از صنایع، تولید کالاها و خدمات هر دو قابل مشاهده است. در حالی که می‌توان مهاجرین را تقریباً در هر سطح از نیروی کار یافت، اکثریت آن‌ها در مشاغل هستند که پائین‌ترین دستمزد را دارد. الگوی مهاجرت در درون کشور آنچنان است که هم‌گرایی سابق بین کشور منشا، محل مسکونی، و محل کار دوباره سربرآورده است و مهاجرین تلاش می‌کنند که به اشکال متنوع سازمان یابند. این مساله، برآمد سازمان‌های کارگری مهاجرین را در اتحادیه‌ها و مراکز کارگری تازه ایجاد شده مبتنی بر شکل اجتماعی تسهیل کرده است. هر چند با این وجود بر آورد شده که پنج میلیون کارگر مهاجر برای این حق که در محیط کار مورد آزار و اذیت قرار نگیرند اقدام به اعتصاب سراسری کردند. قابل توجه است که اتحادیه‌ها این فراخوان را نداده بودند و فقط نقش حمایت‌کننده را ایفا کردند. شبکه‌ای از تشکلهای دفاعی/حمایتی، اجتماعی و کلیسا ستون فقرات سازمانی آن‌را تشکیل دادند.

این فصل پرسش‌هایی را مطرح می‌کند. آیا استراتژی و ساختار اتحادیه‌های امروز مناسب این کار است؟ آیا آن‌ها حتی به بعضی از گروه‌های مهاجر با بیش‌ترین قدرت بالقوه چانه زنی نگاه می‌کنند؟ آیا اتحادیه‌ها قادرند که به مراکز کارگری به‌عنوان بخشی از جنبشی مشابه بنگرند؟ علائم دلگرم‌کننده‌ای وجود دارد. علی‌رغم تنشهای اولیه و باقی مانده بین اتحادیه‌ها و مراکز کارگری مبتنی بر تشکلهای استوار بر جماعت، رشد هم‌گرایی منافع وجود داشته است، حتی تا جائی که ای. اف. ال. سی. آی. او (فدراسیون کار آمریکا - کنگره سازمان‌های صنعتی) مراکز کارگری را به‌عنوان نماینده مشروع کارگران شناخت. مراکز کارگری کمک‌کننده و/یاری‌دهنده اتحادیه‌ها



## اتحادیه جنبش اجتماعی

هستند. این پیشرفت ممکن است که کلید احیا و بازسازی کارگر متشکل در ایالات متحده را در دست داشته باشد.

## References

- Archibold, R. (2006) "Strategy Sessions Fueled Immigrants Marches", *New York Time*, April 12, 2006. [www.nytimes.com](http://www.nytimes.com).
- Association Press (2006) "Immigration Rally Chiefs Ponder what's Next", *New York Time*, May 2, 2006, [www.nytimes.com](http://www.nytimes.com)
- Bureau of Labor Statistics (2005) *News*, "Labor Force Characteristic of Foreign-Born Workers in 2004", USDL 05-834, [www.bls.gov](http://www.bls.gov).
- (2006) *News*, "Foreign-Born Workers: Labor Force Characteristics in 2005", USDL 06-640.
- (2007) *News*, "foreign-Born Workers: Labor Force Characteristics in 2006", USDL 07-0603, [www.bls.gov](http://www.bls.gov)
- Delgado. H. (2000) *The Los Angeles Manufacturing Action Project: An Opportunity Squandered?* In Milkman R. (ed.) *Organizing Immigrations: The Challenge for Unions in Southern California*, Ithaca NY: Cornell University Press.
- Department of Commerce (1984, 1990, 2000, 2001, 2006, 2007). *Statistical Abstract of the United States*, Washington DC.
- Department of Homeland Security (2005) *Yearbook of Immigration Statistics*, Washington DC, Office of Immigration Statistics, [www.uscis.gov](http://www.uscis.gov).
- (2006) "Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2005", *Population Estimates*, Washington SC: Office of Immigration Statistics
- Fine. J. (2006) *Worker Centres: Organizing at the Edge of the Dream*. Ithaca NY: Cornell University Press.
- Fink. L (2003) *The Maya of Morganton: Work and Community In the Nuevo New South*. Chapel Hill NC, University of North Carolina.
- Halle, D., Gordon, R. and Beverage, A. (2003) "Residential Separation and Segregation, Racial and Latino Identity, and Racial Composition of Each City", in Halle, D. (ed) *New York & Los Angeles: politics, Society, and Culture a Comparative view*. Chicago: university of Chicago Press.
- Immigrant Solidarity Network (2007) "Coverage of May Day 2007" *Immigrant News Briefs*, 10(12), May 6, 2007. [www.immigrantsolidarity.org](http://www.immigrantsolidarity.org).
- Jayaraman, S. (2004) "in the Wake of 9/11: New York Restaurant Workers Explore New Strategies", [www.labornotes.org](http://www.labornotes.org).
- Jenkins, S. (2002) "Organizing, Advocacy, and Member Power", *Working USA: The Journal of Labor and Society*, 6(2), Fall, pp. 56-89.
- Lamphere, L., Stepick, A. and Grenier, G. (eds) (1994) *Newcomers in the Workplace: Immigrants and the Restructuring of the Workplace*. Philadelphia: Temple University Press.

- Labor Notes (2000) (253), April, pp.1, 14.  
 ---(2003)(289).April. p. 5.  
 --- (2006a) (327), June, pp. 1, 6.  
 --- (2006b) (329), August, pp10, 11.  
 --- (2006c) (332), November, p. 13.  
 --- (2007a) (334), January, pp.1. 14.  
 --- (2007b) (343), October, pp, 1, 13.  
 Lopez, N. (2007) "Strategy and Tactics for Immigrations "Rights in 2007  
*Against The Current* (127), March/April 2007, pp. 4-9.  
 Make The Road By Walking (2005) *Annual Report*, Brooklyn NY.  
 Marshall, R. (2007) "Getting Immigration Reform Right ", *EPI Briefing  
 Paper 186*, Washington DC: Economic Policy Institute.  
 Mathew, B. (2005) *Taxi! Cabs and Capitalism in New York City*. New York:  
 The New Press.  
 Migration Policy Institute (2004) "Immigrant Union Members: Numbers  
 and Trends", *Immigration Facts*, (7) May, [www.migrationpolicy.org](http://www.migrationpolicy.org).  
 Milkman, R. (ed) (2000) *Organizing Immigrants: The Challenge for Union  
 in Contemporary California*. Ithaca NY: Cornell University Press.  
 ---and Wong, K. (2001) "Organizing Immigrant Workers: case Studies from  
 Southern California ", in Turner, L., Katz, H. and Hurd, R., *Rekindling the  
 Movement: Labour's for Relevance in the 21 Century*. Ithaca NY: Cornell  
 University Press.  
 --- (2000) "Organizing the Wicked City: The 1992 Southern California  
 Drywall Strike". In Milkman (ed) *Organizing Immigrants: The Challenge  
 for Unions in Contemporary California*. Ithaca NY: Cornell University  
 Press  
*Monthly Labor Review* (2006), 129(5): 59-6.  
 Moody, K. (1988) *An Injury To All: The Decline of American Unionism*.  
 London: Verso.  
 Ness, I. (2005) *Immigrants, Unions, and the New U.S. Labore Market*.  
 Philadelphia: Temple University Press.  
 Piven, F.F. and Cloward, R. (1979) *Poor People's Movements: Why they  
 Succeed, How they fail*. New York: Vintage Books.  
 Slaughter, J. (ed) (2005) *A Troublemakers Handbook 2: How to Fight Back  
 Where you Work and Win!*. Detroit: Labor Notes.  
 Tait, V. (2005) *Poor Workers Unions: Rebuilding labor From Below*.  
 Cambridge MA: South End Press.  
 United Nationals (2006) *Trends in Total Migration Stock: The 2005  
 Revision, Department of Economic and Social Affairs*. New York. February.

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

United States Department of Justice (1999) *1997 Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service*, Washington, DC, Immigration and Naturalization Service, [www.uscis.gov](http://www.uscis.gov).

Waldinger, R. (1996) *Still The Promised City? African Americans and New Immigrants in Postindustrial New York*. Cambridge MA: Harvard University Press.

Watanabe, T. and Mathews, J. (2006) "Unions Help to Organize" "*Day Without Immigrants*", *Los Angeles Times*, May3, 2006, [www.latimes.com](http://www.latimes.com).

## تحلیلی بر نظریه‌ی کیم مودی در باب اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی

مایکل اسکایوونی

ترجمه‌ی حسن آزاد

مقدمه: اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی برای چپ دانشگاهی و کسانی که از اصلاح اتحادیه‌ها جانبداری می‌کنند، به واژه‌ای نوین و پُرآوازه تبدیل شده است. همان‌گونه که یان رابینسون اشاره می‌کند «هم تحلیل‌گران و هم فعالان کارگری، از این اصطلاح برای توصیف کار سازمان‌یافته در ایالات متحده بهره گرفته‌اند؛» از این‌رو، جنبش کارگری سازمان‌یافته باید چه برای صورت‌بندی برخی اتحادیه‌ها در درون جنبش گسترده‌تر، و چه به‌عنوان هدفی مطلوب برای کسب دوباره‌ی توان سیاسی و اقتصادی از دست‌رفته‌ی کارگران، در این جهت گام بردارد.<sup>(1)</sup> شمار فزاینده‌ای از فعالان کارگری و تحلیل‌گران استدلال می‌کنند که اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی یک استراتژی/ایدئولوژی است که اتحادیه‌های امریکای شمالی باید آن را راهنمای خود قرار دهند.

با انتشار «کارگران در جهان لاغر» اثر کیم مودی، اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به رویکردی درخور توجه در ایالات متحده تبدیل شده است. در واقع، این اثر، انگیزه‌ای

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

بود برای پذیرش این شکل از اتحادیه از سوی نویسندگان و تحلیل‌گران جنبش کارگری. از زمان انتشار این اثر تاکنون، انبوهی کتاب و مقاله به چاپ رسیده که بر این امر اذعان دارند که این فرم از تشکل می‌تواند در احیای اتحادیه‌های امریکالی شمالی نقش مؤثری ایفا کند. غالب این نویسندگان به تحلیل کیم مودی ارجاع می‌دهند، یا نمونه‌ای مشابه آن ارائه می‌کنند. در واقع، سایر نظریه‌پردازان اثربخشی رهیافت مودی بر اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی را به رسمیت می‌شناسند. پیتر واترمن می‌پذیرد که تفسیر مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی اثرگذارتر از تفسیر خودش است. لامبرت و ادی ویستر چنین می‌گویند: «کیم مودی برای اولین بار مفهوم جنبش اتحادیه‌ی اجتماعی جهانی را در اثر خود «کارگران در جهان لاغر» معرفی کرد. کیم سایپس نیز اشاره می‌کند که مودی «اولین کسی بود که به عمومی کردن این مفهوم در امریکای شمالی همت گماشت.»<sup>(2)</sup> مع‌هذا، تاکنون تحلیل سامان‌یافته و اندکی از برداشت مودی ارائه شده است. این جستار می‌کوشد تا این کاستی را جبران کند.

### اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی

مودی از مدت‌ها پیش در شمار منتقدان پیگیر دیدگاه اتحادیه‌ی صنفی قرار داشت. در واقع اثر او تحت عنوان «آسیبی بر همگان»، به‌طور عمده نقدی است بر اتحادیه‌ی صنفی فدراسیون کار امریکا-کنگره‌ی سازمان‌های صنعتی (AFL-CIO). او در «کارگران در جهان منعطف» و دیگر آثارش، مسیر دیگری را برای اتحادیه‌ها پیشنهاد می‌کند. او استدلال می‌کند که سرشت در حال تغییر کار در شرایط کنونی، ساختار و عملکرد اتحادیه‌های پیشین را بی‌معنا ساخته، و شکل جدیدی از اتحادیه‌ها را ضروری ساخته است. تاریخ اتحادیه‌ها از «تشکیلات حرفه‌ای به اتحادیه‌های سراسری» حرکت کرده، و اکنون به ترکیبی از این دو شکل دست یافته است. برای سازمان‌دهی موفق

## اتحادیه جنبش اجتماعی

کارگران و بسیج اعضای کنونی آن، اتحادیه‌ها باید شکل جدیدی از سازمان‌دهی را در دستور کار خود قرار دهند: اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی.<sup>(3)</sup>

«اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی، اتحادیه‌ای است عمیقاً دموکراتیک، چون مسیر بهتری برای بسیج توان اعضا در اعمال فشار اقتصادی محسوب می‌شود. رزمنده است چرا که در چانه‌زنی دسته‌جمعی، هرگونه پس‌روی صرفاً به عقب‌نشینی بیش‌تر می‌انجامد - آسیب به یک نفر، آسیبی به همگان است. برای مطالباتی مبارزه می‌کند که به کل طبقه یاری می‌رساند و فرصت‌های شغلی بیش‌تری فراهم می‌کند. برای قدرت و سازمان‌دهی در محل کار مبارزه می‌کند. رابطه‌ی اتحادیه با سایر احزاب، یا اقدام مستقل و با فاصله از احزاب لیبرالی و سوسیال دموکراتیک هر چه باشد امری سیاسی محسوب می‌شود. اتحادیه با گسترش فعالیت‌های خود به بخش‌های دیگر چه اتحادیه‌های دیگر و چه سازمان‌های مشابه طبقه یا سایر جنبش‌های اجتماعی، توان سیاسی و اجتماعی خود را افزایش می‌دهد. این تشکیلات برای تمام ستم‌دیدگان مبارزه می‌کند، و از این رهگذر به قدرت خود می‌افزاید.»<sup>(4)</sup>

به‌رغم آن‌که مودی در کتاب **کارگران در جهان لاغر** تصویری از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به دست می‌دهد، **پیتر میک‌سینزود** مدعی است «اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به شکل مبهمی تعریف شده است.»<sup>(5)</sup> از آن‌جا که تعریف مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی در اثر فوق، به‌شکل پراکنده آمده، ادعای میک‌سینزود تا حدی موجه است. مع‌الوصف، خطوط اصلی توصیف مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی در **کارگران در جهان لاغر** و دیگر آثار او روشن است: یعنی دموکراسی اتحادیه‌ای به اتحادیه‌های پیشرفته‌ی نیرومند تبدیل می‌شود، اتحادیه‌ها باید توده‌های پایه و سازمان‌نیافته‌ها را سازمان‌دهی کنند که از نقش کلیدی برخوردارند. مبارزه‌ی اقتصادی اتحادیه‌ها می‌تواند به مبارزات وسیع‌تر سیاسی تبدیل شود، اتحادیه‌ها به ائتلاف با جماعت‌های

سازمان نیافته و هم‌چنین به اتحادیه‌ها و توده‌ی کارگران غیرمتشکل در سراسر جهان نیاز دارند.<sup>(6)</sup>

### دموکراسی در اتحادیه و مشارکت توده‌های پایه

جنبه‌ی اصلی اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی که مودی در تمام آثارش بر آن تأکید دارد این است که دموکراسی در اتحادیه و مشارکت توده‌های پایه در فعالیت آن نقشی تعیین‌کننده دارد.

مودی بر این باور است که کنش‌گری اعضا و سازمان‌دهی موفق مطالبات درهم تنیده‌اند. در واقع، سازمان‌دهی اعضای جدید یک جنبه‌ی بنیادین برای اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به‌شمار می‌رود. یک مطالعه از سوی بیزنس‌ویک در سال 1997 اشاره می‌کند در جایی که توده‌ی کارگران در سازمان‌دهی مشارکت دارند، میزان موفقیت اتحادیه‌های کارگری در انتخابات نمایندگان دفتر روابط ملی کار (NLRB) 73٪ بوده، در مقایسه، هنگامی که متخصصان بوروکرات سازمان‌دهی آن را به‌عهده داشتند، این موفقیت 27٪ بوده است. در شرایط وجود توده‌های فعال کارگری، رهبران جنبش اتحادیه‌ای نظیر یک معلم امریکایی افریقایی تبار در آینده خواهند گفت «ما قادریم به اطراف خود نگاه کنیم، و بگوییم دارای رهبرانی هستیم که در جستجوی آن بوده‌ایم.»<sup>(7)</sup>

مودی در ضمن اضافه می‌کند که دموکراسی اتحادیه‌ای می‌تواند به رزمندگی بیش‌تر بینجامد. او در تحلیل خود از کنگره‌ی اتحادیه‌های کارگری کره (KTUC)، مدعی است که «وجود دموکراسی کارگری در اتحادیه‌ی جدیدتر همراه با حس قوی همبستگی طبقاتی توانسته است در فاصله‌ی کوتاهی صدها هزار کارگر را بسیج کند، و از رهگذر آن احیا شود و پایدار بماند.»<sup>(8)</sup>



## اتحادیه جنبش اجتماعی

برداشت مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بر توده‌های پایه و نقش تعیین‌کننده‌ی آن‌ها در سازمان‌دهی اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی و احیای جنبش کارگری امریکای شمالی متمرکز می‌شود. مودی در تمامی آثارش استدلال می‌کند که این دیوان‌سالاری اتحادیه‌ای است که مانع رزمندگی اتحادیه و مبارزه‌ی مؤثر علیه سرمایه می‌شود. دیوان‌سالاری خشنود از جایگاه خود، به‌طور پیوسته برآمد توده‌های کارگری را با اختلال مواجه می‌سازد. اگر لایه‌های پایینی قدرت را به‌دست بگیرند و در اثر دموکراسی اتحادیه‌ای، مشارکت پایه‌ها در تمامی فعالیت‌ها وجود داشته باشد، این امر به ارتقای سازمان‌دهی، رزمندگی و احتمالاً تحول اتحادیه به اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی می‌انجامد. (در ادامه این موضوع را واکاوی می‌کنم)

افزون بر این، دموکراسی اتحادیه‌ای می‌تواند آن‌ها را بالقوه به اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی تبدیل کند، مودی استدلال می‌کند که شرایط بحران اقتصادی می‌تواند به افزایش آگاهی طبقاتی، و تأکید اتحادیه بر مطالبات اقتصادی به افزایش آگاهی سیاسی منتهی شود؛ و احتمالاً [در مسیر خود] به اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بدل گردد. مودی و شیل کوهن در «اتحادیه‌ها، اعتصاب‌ها و آگاهی طبقاتی در شرایط کنونی» بر این باورند «شرایط اقتصادی کارگران، بیش از آگاهی اولیه، آن‌ها را به مقاومت سوق می‌دهد، مقاومتی که می‌تواند برخی از اساسی‌ترین پیش‌فرض‌های آن‌ها درباره‌ی سرشت جهان را به چالش بطلبد.»<sup>(9)</sup> به دیگر سخن، وخیم‌تر شدن شرایط اقتصادی، کارگران را حتی اگر از نظر اجتماعی محافظه‌کار باشند می‌تواند به مبارزه سوق دهد. آن‌ها اشاره می‌کنند که کارل مارکس در فقر فلسفه ادعا می‌کند که «سرمایه می‌تواند شرایط و منافع مشترک کارگران را فراهم کند، و آن‌ها از رهگذر مبارزه است که به طبقه‌ای برای خود بدل می‌شوند.»<sup>(10)</sup>

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

اما تاریخ نشان داد که بدتر شدن شرایط اقتصادی می‌تواند به افزایش توان راست افراطی یاری رساند. همان‌گونه که پیتر واترمن یادآوری می‌کند «حوادث گذشته و حال ثابت می‌کند که بحران سیاسی-اقتصادی می‌تواند به فاشیسم توده‌ای (آلمان هیتلری، ایتالیای موسولینی)، بنیادگرایی مذهبی (شمال آفریقا)، شوونیسم قومی (یوگسلاوی)، فرسودگی و جهت-گم-کردگی (لهستان)، تروریسم کمونیستی (خمر سرخ، راه درخشان)، نوکورپراتیسم (استراتژی‌های تمرکز اجتماعی در امریکای لاتین)»<sup>(11)</sup> بینجامد.

افزون بر این، این‌که مودی مدعی است تغییر در شرایط اقتصادی سبب می‌شود که اتحادیه‌ها شکل معینی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی را در یک کشور برگزینند، پس سایر اتحادیه‌ها نیز می‌توانند این نوع اتحادیه را انتخاب کنند، در کشورهایی نظیر برزیل، فیلیپین، آفریقای جنوبی و کره‌ی جنوبی قابل اثبات نیست. به‌عنوان نمونه، کیم سایپس می‌گوید: «در آفریقای جنوبی اتحادیه‌های صنعتی عموماً در مسایل سیاسی مشارکت نکرده‌اند، اتحادیه‌های صنعتی بر این باور بودند که دخالت کنگره‌ی اتحادیه‌ی آفریقای جنوبی در مبارزات سیاسی به زوال آن انجامیده است. اما در همان زمان، در آفریقای جنوبی اتحادیه‌هایی بر پایه‌ی جماعت وجود داشتند که به‌طور مستقیم از مبارزات مبتنی بر محله الهام گرفته‌اند، جبهه‌ی دموکراتیک متحد (UDF) — آن‌ها بر این باور بودند که جدا کردن مطالبات کارگران در کارخانه‌ها از مشکلات شهری امکان‌پذیر نیست.»<sup>(12)</sup> بدین ترتیب، بدتر شدن شرایط اقتصادی ضرورتاً به رادیکالیزه شدن و رزمندگی کارگران منتهی نمی‌شود. مودی با تأکید داریم بر این اعتقاد که بدتر شدن شرایط اقتصادی می‌تواند به افزایش آگاهی طبقاتی بینجامد راه خطا می‌رود. چون این امر می‌تواند به افزایش آگاهی طبقاتی یا برعکس، به رشد راست افراطی ختم شود.

### ائتلاف‌های اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی

یکی دیگر از جنبه‌های مهم برداشت مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی شکل ائتلاف‌هایی است که این جریان با جنبش‌های اجتماعی و جماعت محله تشکیل می‌دهد. مودی در اثر خود تحت عنوان «آسیبی به همگان» استدلال می‌کند که اتحادیه‌ها باید با جماعت‌های محلی ائتلاف کنند. او می‌گوید شرکت‌ها در دهه‌ی 1950 «از مراکز اتحادیه‌ای دور شدند و کوشیدند تولید واحدهای کوچک‌تر را متمرکز کنند، واحدهایی که از حیث جغرافیایی پراکنده بودند و در مناطق نیمه روستایی قرار داشتند، نقاطی که در آن‌جا سنت علیه روحیه‌ی معطوف به اتحادیه عمل می‌کرد.»<sup>(13)</sup> این امر به تضعیف جماعت‌های کارگری انجامید. اما ائتلاف جماعت‌های کارگری اصلاحاتی را در پی داشت. به‌عنوان نمونه، اتحادیه‌ی کارگران بخش تجارت و مواد غذایی (UFCW) منطقه‌ی پی.9 در اعتصاب خود علیه کارخانه آستین‌هورمل و «اعتصاب از سوی هزار کارگر غذاهای یخ‌زده علیه کارخانه‌ی بسته‌بندی واتسونویل» طی دهه‌ی 1980 پشتیبانی جماعت محله را به خود جلب کردند.<sup>(14)</sup> این اعتصاب‌ها باعث شد که بحث حول ائتلاف‌های حمایتی در بین محافل دانشگاهی درباره‌ی کار دست بالا پیدا کند.

مودی در مقاله‌ای تحت عنوان «شالوده‌ریزی جنبش کارگری در دهه‌ی 90: همکاری و امتیازدهی یا تقابل و ائتلاف» در سال 1990، تحلیل خود از ائتلاف جماعت‌های کارگری را بسط داد. این مقاله نظیر اغلب آثار مودی کوششی بود برای خلاصه کردن روش‌هایی که جنبش کارگری ایالات متحده از رهگذر آن می‌توانست قدرت پیشین خود را بازیابد. کسب قدرت مجدد اما، از طریق مشارکت توده‌های کارگری و ائتلاف با جماعت‌ها و گروه‌های محلی به دست می‌آمد. مودی اشاره می‌کرد که درس عمده‌ای

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

که از موفقیت مبارزات کارگری دهه‌ی 1980 می‌توان آموخت این است که ائتلاف جماعت‌های کارگری برای مقاومت در برابر تعدی مدیریت نقش اساسی به‌عهده دارد. او می‌گفت که ایده‌ی ائتلاف جماعت‌های کارگری به علت «تغییرات چشم‌گیری است که در رابطه محله‌های کارگری با محل کار رخ داده است».

«ادغام جهانی اقتصاد، انتقال کارخانه‌های صنعتی از مراکز شهرها به پیرامون و خارج شهر، پراکنده شدن جماعت‌های طبقه‌ی کارگر همراه با انتقال محل کار به خارج شهرها در دهه‌ی بعد از جنگ جهانی دوم، در بسیاری از موارد به جدایی فیزیکی و فزاینده‌ی محل اقامت و محل کار انجامید. بدین‌سان حتی بسیج گروه‌های مستقر در محله‌ی کارگری به کوششی ویژه نیاز داشت، و برای تکمیل آن‌چه که برای نسل‌های پیشین طبقه‌ی کارگر امری طبیعی بود، نوعی از راهبرد [جدید] را طلب می‌کرد.»<sup>(15)</sup>

**مودی** «جماعت» را به‌عنوان «اجزا و سرشتی سازمان‌یافته از چند طبقه و رهبری‌ای که غالباً در دست طبقه‌ی متوسط یا افراد حرفه‌ای قرار داشت» تعریف می‌کرد. رهبری طبقه‌ی متوسط در جماعت‌های محله به این معنا بود که به ائتلاف‌ها به‌ویژه هنگام مبارزه علیه مدیریت وفادار نمی‌ماندند. از این رهگذر، آن بخش از جماعت که «جنبش کارگری می‌توانست با آن وارد ائتلاف شود، معمولاً فقط جنبش‌های اجتماعی، کلیساهای لیبرال و گروه‌های نژادی و ملی سرکوب شده را دربر می‌گرفت.»<sup>(16)</sup>

در عین حال، رهبران اتحادیه غالباً نگران ائتلاف جماعت‌های کارگری بودند، چون فکر می‌کردند که این ائتلاف‌ها برای رویکرد آن‌ها از نقش طبقه‌ی کارگر امریکا تهدیدی به‌شمار می‌رود. بنابراین، اغلب اتحادیه‌های بین‌المللی آگاهانه می‌کوشیدند که از فراتر رفتن اعتصاب‌های متعارف جلوگیری کنند.<sup>(17)</sup> و این امر موجب شد که رهبران اتحادیه‌ی کارگران مواد غذایی و فروشنده (UFCW) با اعتصاب علیه کارخانه آستین‌هورمل مخالفت کند، و هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی،

## اتحادیه جنبش اجتماعی

حمل و نقل هوایی و تراکتورسازی در آمریکا (UAW) مانع سازمان‌دهی اعتصاب علیه کارخانه‌های آپ پارس شد که وسایل یدکی اتوموبیل تولید می‌کردند. اما نمونه‌هایی وجود دارند که رهبران اتحادیه‌ها از ائتلاف‌های کارخانه-محلّه پشتیبانی کرده‌اند، نظیر ریچارد تورمکا رهبر اتحادیه‌ی کارگران معدن آمریکا (UMWA) و سیسل روبرت معاون او در جریان اعتصاب علیه زغال سنگ پیستون. مودی اشاره می‌کند که گرچه ائتلاف جماعت‌های کارگری می‌تواند از اعتصابات و مبارزات اتحادیه‌ای حمایت کند، اما تضمینی برای پیروزی این ائتلاف‌ها وجود ندارد.<sup>(18)</sup>

مودی در بحث درباره‌ی ترکیب اجتماعی کنگره‌ی سازمان‌های صنعتی (CIO) دلایل جدیدی برای اهمیت ائتلاف کارگری-محلّه‌ای ارائه می‌کند که در واقع پاسخی به نقد و معرفی کتاب «آسیبی بر همگان» خود در مانتلی ریویو بود. او ادعا می‌کند که جنبه‌ی جماعتی کنگره‌ی سازمان‌های صنعتی حایز اهمیت بود، چون در پیروزی بسیاری از اتحادیه‌ها با استقبال از مشارکت زنان و گسترش «جانبی» اتحادیه‌گرایی در فراسوی صنعت اصلی نقش ایفا می‌کرد.<sup>(19)</sup>

مودی در اواخر 1990 نظر خود را در مورد جماعت‌های طبقه‌ی کارگر که در حال زوال‌اند، تغییر داد. او پیش‌تر در مقاله‌ای تحت عنوان «سازمان‌دهی جنبش کارگری برای دهه‌ی 90» استدلال می‌کرد که جماعت‌های کارگری اهمیت خود را از دست می‌دهند، اما او اکنون برخلاف نظر رایج ادعا می‌کرد، جماعت‌های کارگری جدیدی تکوین یافته‌اند، در حالی که جماعت‌های پیشین نیز باقی مانده‌اند. نمونه‌های جماعت‌های جدید طبقه‌ی کارگر عبارتند از: جماعت‌های مهاجران جدید در شهرهای متفاوت مانند لس آنجلس و پاریس. مودی از تحقیق هکتور دلگادو بهره گرفت تا بگوید که موفقیت سازمان‌دهی در این جماعت‌ها «نه‌تنها به تلاش‌های اتحادیه، بلکه به کوشش‌های خانواده و پیوندهای استوار بر جماعت» نیز وابسته است.<sup>(20)</sup> همان‌گونه

که کارزار عدالت برای سرایداران ثابت کرد، جماعت‌های جدید مهاجران زمینه‌ی مناسبی برای سازمان‌دهی اتحادیه فراهم می‌کنند.

### تحلیلی بر اتحادیه‌ها و جنبش اجتماعی

همان‌گونه که اشاره کردم مودی بر این باور است که اتحادیه‌ها باید با جنبش‌های اجتماعی و جماعت‌های محلی ائتلاف کنند. در واقع، ائتلاف اتحادیه با جنبش‌های اجتماعی و جماعت مستقر در محله برای جنبش کارگری متضمن منافع بسیاری بوده است. بین افزایش عضویت چشم‌گیر در اتحادیه‌های بخش عمومی و برآمد جنبش‌های جدید بعد از جنگ دوم جهانی، رابطه‌ای وجود دارد. استانی آرنووتیز (1998) ادعا می‌کرد که پرزیدنت جان اف. کندی با فرمان اجرایی معروف 10988 به کارمندان فدرال حق چانه‌زنی اعطا کرد، و این امر در برآمد تشکیل اتحادیه‌ها در بخش عمومی نقش داشت. اما او می‌افزاید که این صرفاً مسأله را تا حدی توضیح می‌دهد. او این واقعیت را نادیده می‌گیرد که بسیاری از دولت‌های ایالتی و فدرال تمایلی به اجرای فرمان کندی نداشتند. این اراده‌ی سازمان‌دهندگان اتحادیه با الهام از جنبش حقوق مدنی بود که موجب شد بسیاری از حکومت‌های ایالتی قوانین مشابهی را تصویب کنند. او چنین ادامه می‌دهد:

«حرکت درخشان بسیاری از افراد که نقش سازمان‌دهی و رهبری را به‌عهده داشتند برقراری پیوند بین مطالبات اتحادیه‌ای سنتی با مسایل عمومی بود، به‌ویژه، بین حقوق مدنی و جنبش فمینیستی. سیاهان و لاتینی‌ها، تجسم و نماد این جنبش‌ها در ادارات پُست و بسیاری از شهرداری‌های ایالتی به‌شمار می‌رفتند - مارتین لوترکینگ به‌عنوان رهبر کارگران بیمارستان نیویورک و کارگران نظافت‌چی منفیس - و مطالبات اقلیت‌ها

## اتحادیه جنبش اجتماعی

و زنان را در چانه‌زنی خود وارد می‌کردند، و اعضای خود را تشویق می‌کردند که در تظاهرات جنبش صلح، فمینیسم و حقوق مدنی شرکت کنند».<sup>(21)</sup>

بر همین سیاق کیم ووس و راشل شرم‌ن که عوامل احیای اتحادیه‌های امریکا را مطالعه می‌کردند، نشان می‌دهند که سازمان‌دهندگان و رهبران اتحادیه که در شمار فعالان جنبش اجتماعی بودند در دگرگونی اتحادیه‌ها نقش بزرگی ایفا کرده‌اند. یک سازماندهنده درباره‌ی اتحادیه‌های پیشگام که از اتحادیه‌های صنفی گسست کرده بودند چنین می‌گوید:

«می‌خواهم بگویم که بخش بزرگی از آن‌ها فعالان دهی شصت بودند... نظیر جان لوئیس (رئیس سابق سی. آی. او) که می‌گفت: «کمونیست‌ها را مشارکت دهید و بگذارید آن‌ها بیاموزند که چه‌گونه سازمان‌دهی کنند»... من فکر می‌کنم اس.بی.آی. یو این نکته را فهمید که فعالان را در اتحادیه مشارکت دهند، فعالان و افرادی که در جنبش حقوق مدنی، جنبش ضد جنگ... در برخی از سازمان‌های سیاسی، سازمان‌های سوسیالیستی در ایجاد جنبش اتحادیه‌ای درگیر بودند، تا [اتحادیه بتواند] از ایده‌های جدید و از استراتژی‌هایی بهره بگیرد که در جنبش حقوق مدنی، تشکیلات حقوق رفاهی و جنبش حقوق زنان به کار گرفته می‌شدند. باید تمام این تشکل‌های مختلف را در فعالیت‌ها مشارکت داد... و هنگامی که این کارها انجام گیرد رزمندگی آن‌ها بیش‌تر خواهد شد».<sup>(22)</sup>

یک نمونه‌ی اخیر، اتحادیه‌های ایالات متحده (سازمان‌دهی برنامه‌ی استانفورد) است که مسایل غیرطبقاتی را در نظر می‌گیرند تا با افزایش مخاطبان، روی‌آوری به اتحادیه و متحدان خود را گسترش دهند. «سازمان‌دهی این برنامه» یک طرح چنداتحادیه‌ای است:

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

«نه تنها طرح مسایل محل کار، بلکه نبرد برای مسکن بهتر در سطح محله. استانفورد یک محله‌ی مرفه است که از حیث هزینه‌ی مسکن، سومین محله‌ی گران کشور محسوب می‌شود. مقامات خانه‌سازی استانفورد در اواسط دهه‌ی 90 تصمیم گرفتند به جای ساختن خانه‌های ارزان‌قیمت، واحدهای کنونی را «نوسازی» کنند. از آن جا که این خانه‌ها دولتی‌اند [بنابراین باید] مستاجران را جابه‌جا و ساختمان را احیا کنند. تا آن‌گاه خانه‌ها را خصوصی کنند و به قیمت‌های بازار اجاره دهند، یا خانه‌ها را به واحدهایی برای طبقه‌ای با درآمد متوسط تبدیل کنند.»<sup>(23)</sup>

این روش به افزایش چشم‌گیر اجاره‌ها انجامید، برای کارگران کم‌درآمد پیدا کردن محل سکونت ارزان‌قیمت به طرز فزاینده‌ای دشوارتر می‌شد.

چهار اتحادیه‌ای که در برنامه‌ی سازمان‌دهی استانفورد (اتحادیه‌ی کارگران هتل و رستوران (HERE)، اتحادیه‌ی منطقه‌ای 1199 کارمندان بهداشتی نیوانگلند، اتحادیه‌ی بین‌المللی کارگران بخش خدمات (SEIU) و اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا)، شرکت داشتند در مبارزه برای پایین نگه داشتن هزینه‌ی مسکن گرچه همواره موفق نبوده‌اند، اما به‌عنوان اعضای محله مورد احترام بودند، و این امر به اهداف سازمان‌دهی آن‌ها یاری می‌رساند. جنیس فاین در این‌باره می‌گوید:

«چون اتحادیه‌ها جسورانه برای متوقف کردن تخریب خانه‌ها مبارزه کرده بودند به‌عنوان مدافع فقرا و طبقه‌ی کارگر شناخته می‌شدند، و در بین کسانی که مسأله‌ی سازمان‌دهی را پی می‌گرفتند خوش‌نامی به دست آورده بودند. در محله‌هایی که نیروی کار به علت وجود گروه‌های مهاجر به‌شدت از هم جدا بودند، مردم اخبار مربوط به اتحادیه را به‌سرعت در مناطقی با تراکم جمعیت بالا پخش می‌کردند. در واقع،



## اتحادیه جنبش اجتماعی

سازمان‌گران دریافتند ساکنانی را که در طی مبارزه برای مسکن سازمان‌دهی کرده بودند در بخش تسهیلات کار می‌کنند.»<sup>(24)</sup>

بر همین سیاق، شهرتی که در مبارزه برای مسکن ارزان کسب کرده بودند، کمک کرد که آن‌ها نگره‌داری از کودکان را بهتر سازمان‌دهی کنند. یک مقام رسمی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا اشاره می‌کند:

«به‌عنوان نمونه، ما به مراکز نگره‌داری از کودکان می‌رفتیم، با گروهی از کارگران صحبت می‌کردیم. کارگرانی که غالباً امریکایی‌های آفریقایی‌تبار و فقیر بودند و در پروژه‌ی مسکونی زندگی می‌کردند. آن‌ها می‌دانستند که ما کی هستیم... آن‌ها شنیده بودند که کشیش چندین ماه است که درباره‌ی اتحادیه و سازمان‌دهی اتحادیه‌ای سخن می‌گوید. آن‌ها شاهد مبارزاتی بسیار عمومی بودند که اعضای اتحادیه پیرامون مسکن‌های دولتی انجام داده بودند. این همه، خبرهای جدیدی به شمار می‌رفتند. آن‌ها با چشم خود دیدند که این اتفاق‌ها رخ می‌دهند و این دقیقاً نشانه‌گیری هدف بود.»<sup>(25)</sup>

سازمان‌دهی برنامه‌ی استانفورد منفعت‌پذیرش مسایل غیرطبقاتی و تشکیل ائتلاف با جنبش‌های اجتماعی و گروه‌های مستقر در محله را ثابت می‌کند. اتحادیه‌ها نه تنها در تلاش برای قابل پرداخت نگه‌داشتن مسکن برای همه فعال بودند، بلکه هم‌چنین این مبارزات جایگاه آن‌ها را در محله بهبود بخشید، که بعدها برای موفقیت در سازمان‌دهی و چانه‌زنی جمعی شانس بیش‌تری دربر داشت.

اتحادیه‌ی برق‌کاران سرشار از نمونه‌هایی است که در ائتلاف با گروه‌های مستقر در محله موفق بودند. ویلیام سنتر در سن لویی در دهه‌ی 1930 تا 1940 که مدیر بخش محلی اتحادیه‌ی برق‌کاران بود، عضویت خود را در حزب کمونیست می‌پذیرفت و ادعا می‌کرد که اتحادیه به وضع زندگی اعضای خود علاقمند است، هم‌چنین به موفقیت

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

اقتصادی و تأثیرات آن بر محله توجه داشت.<sup>(26)</sup> به سخن دیگر، جایی که کارگران مزد بیش‌تری دریافت می‌کنند، جماعت محلی نیز می‌تواند زندگی اقتصادی بهتری داشته باشند. دیدگاه اعضای محلی اتحادیه‌ی برق کاران که به منافع مشترک بین ائتلاف کارگران و جماعت در محله باور داشتند، در مبارزه برای جلوگیری از انتقال واحدهای تولیدی شرکت برق امرسون از سن لویی در اواخر 1939 و اوایل 1940 مؤثر بود.

مجله‌ی سن لویی استار تایمز درباره‌ی اتحادیه‌ی برق کاران نوشت:

«تلاش‌های اتحادیه به علت روح مدنی و ابتکاری که در مبارزه برای عدم انتقال امرسون در سن لویی انجام داد شایان تحسین و تأیید کامل است... موضع این اتحادیه چنان‌که در فراست و ادبیات آن نشان داد شده، سازنده و احترام‌برانگیز است.»<sup>(27)</sup>

مبارزه‌ی اتحادیه‌ی برق کاران موفق بود، اما به هزینه‌ی همکاری با مدیریت. ولی مبارزه‌ی اتحادیه‌ی برق کاران این نهاد را به یک تشکیلات قابل احترام در منطقه تبدیل کرد. این امر به یک اعتصاب پنج‌ماهه در «سنچری الکتریک» در 1940 کمک کرد که به قرارداد و توافق خوبی دست پیدا کند. بر همین منوال، طی جنگ دوم جهانی، شعبه‌ی محلی اتحادیه‌ی برق کاران به موافقت‌نامه‌ای دست یافت که اعضای آن به نمایندگان اقتصادی و چهره‌های سرشناس در زندگی عمومی سن لویی تبدیل شدند، و در بحث‌های روابط صنعتی بعد از جنگ شرکت جستند.<sup>(28)</sup>

در دوره‌های اخیر مبارزه‌ی اتحادیه‌ی برق کاران برای باز نگه داشتن شعبه‌ی شیکاگو استوارت وارنر (شرکت تولیدکننده‌ی وسایل اتوموبیل Stewart-Warner's) طی دهه‌ی 1980 و شناسایی اتحادیه در دهه‌ی 1990 امتیاز چنین ائتلافی را بیش‌تر تأیید می‌کند. اما، در عین حال، نشان می‌دهد که به‌رغم کوشش‌های فراوان اتحادیه، گاهی به اندازه‌ی کافی مؤثر نیستند. برادری بین‌المللی کارگران الکتریک<sup>(29)</sup> در واحد شیکاگو

## اتحادیه جنبش اجتماعی

متعلق به استیوارت وارنر هم‌چون عامل چانه‌زنی به رسمیت شناخته می‌شود. اما بعد از نارضایتی کارگران از اتحادیه‌ی برق کاران است که این واحد در 1980 مجوز رسمی به دست آورد.<sup>(30)</sup> اتحادیه‌ی برق کاران در سال 1985 بعد از مشکلات مالی، *ائتلاف برای باز نگاه‌داشتن کارخانه‌ی استیوارت وارنر* (CKSWO) را سازمان داد تا این شرکت دایر بماند. در کنار اعضای اتحادیه‌ی برق کاران فعالان کارگری دیگری نیز شرکت داشتند نظیر گروه‌های کلیسایی، دانشگاه ایلی‌نویز در شیکاگو... و پیش‌کسوتان از شورای شهر شیکاگو. استیوارت وارنر در سال 1986 اعلام کرد که خواهان 150 شغل برای کارخانه‌ی جانسون سیتی است. اما اتحادیه‌ی برق کاران ثابت کرد که «به علت ضعف سیاست‌های مزدی و مالی شرکت، 2500 شغل در درازمدت در معرض خطر قرار دارند».<sup>(31)</sup> واحد استیوارت وارنر در 1987 با شرکت چندملیتی بریتانیایی لاستیک ترمو پلاستیک یکی شدند.<sup>(32)</sup> *جسی جاکسون* معروف تمام کارگران شیکاگویی را تشویق کرد که برای حفظ استیوارت وارنر مبارزه کنند. او ادعا کرد که کاهش مشاغل در امریکا «شکل دیگری از قهر اقتصادی است که باید خاتمه یابد، بدان‌سان که قهر نژادی 20 سال پیش خاتمه یافت».<sup>(33)</sup> اما استیوارت وارنر اندکی بعد در همان سال اعلام کرد که در 1988 تقریباً یک‌چهارم نیروی کار در شیکاگو را اخراج می‌کند. این شرکت در ژوئن 1989 فاش کرد که واحد شیکاگو به علت هزینه‌ی بالا و دشواری‌های شرکت در رقابت، ممکن است تمام نیروی کار خود را از دست بدهد.<sup>(34)</sup> *آندریاس یوناس* اشاره می‌کند که:

«مبارزه برای نجات استیوارت وارنر به‌خوبی حول امکان‌های محله سازمان‌یافته بود، و با جنبش‌های سیاسی گسترده‌تری که هدف آن تغییر سیاست‌های اقتصادی در شیکاگو بود، پیوند داشت. از این حیث، اهداف و دغدغه‌های *ائتلاف برای باز نگاه‌داشتن کارخانه‌ی استیوارت وارنر* برنامه‌ی عملی وسیع‌تر برای حفظ همجواری درون شهر در

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

برابر کارخانه بود... در جریان مبارزه فرصت‌هایی برای پیوند با جنبش‌های سیاسی خارج از محدوده‌ی شهر شکل گرفت.»<sup>(35)</sup>

به‌علاوه، کارگران استیوارت وارنر در تلاش برای باز نگه‌داشتن کارخانه با دادن امتیازهایی موافقت کردند که 2/5 میلیون دلار صرفه‌جویی برای شرکت در پی داشت. هرچند مدیریت شرکت این پیشنهاد را به علت کافی نبودن میزان آن رد کرد.<sup>(36)</sup> در چهارم نوامبر 1989 استیوارت وارنر اعلام کرد که واحد شیکاگو را تعطیل می‌کند و «طی دو سال فعالیت‌های خود را به مکزیکو منتقل خواهد کرد.»<sup>(37)</sup> اما واحد شیکاگو استیوارت وارنر تا اواسط 1995 دایر باقی ماند. اتحادیه‌ی برق کاران طی این سال‌ها می‌کوشید بدون دادن امتیاز و افزایش مزد به موافقت‌نامه‌ای برای سایر کارگران دست یابد.<sup>(38)</sup> اما این اتحادیه، به‌رغم ائتلاف با سیاست‌مداران و جماعت‌های محلی، نتوانست واحد شیکاگو استیوارت وارنر را باز نگه دارد.

در کارخانه‌ی فناوری و محصولات فولاد نتیجه مشابه بود. واحد استیل‌تک که کارخانه‌ای بود امریکایی-افریقای، فعالیت‌های خود را در 1990 در میلوآکی آغاز کرد که «اکثریت نیروی کار آن امریکایی‌های افریقای‌تبار بودند و 15 میلیون دلار بودجه‌ی عمومی و وام‌های تضمین شده از شهر، دولت محلی و حکومت فدرال دریافت می‌کرد.»<sup>(39)</sup> اتحادیه‌ی برق کاران، در نوامبر 1993 اعلام کرد که خواهان برگزاری انتخابات اتحادیه در بخش ان. ال. ار. بی در استیل‌تک است. اتحادیه‌ی برق کاران با تفاوت اندکی در انتخابات در دسامبر شکست خورد. اما در ژوئن 1994 ان. ال. ار. بی اعلام کرد که به علت تقلب در انتخابات به وسیله‌ی استیل‌تک باید انتخابات دیگری برگزار شود. اتحادیه‌ی برق کاران در انتخابات بعدی و پس از همبستگی کارگران و محله، به موفقیت نایل آمد.<sup>(40)</sup> اما استیل‌تک نتیجه را نپذیرفت و ادعا کرد که اتحادیه‌ی برق کاران، کارگران را مجبور کرد که رأی دهند. اتحادیه‌ی برق کاران در

## اتحادیه جنبش اجتماعی

مبارزه‌ی خود برای رسمی شدن نتیجه این انتخابات از حمایت جماعت محله برخوردار بود. به‌عنوان نمونه، 8 نفر از ریش‌سفیدان میلوآکی نامه‌ای با این مضمون به آن نوشتند: «ما مدیریت را تشویق می‌کنیم با تشکیلات محلی اتحادیه‌ی برق کاران وارد مذاکره شود، چون در بودجه‌ی عمومی فعالیت استیل‌تک از جمله سرمایه‌گذاری کلانی از سوی شهر میلوآکی لحاظ شده است. ما نگران هستیم که استیل‌تک این سرمایه‌گذاری را علیه کارگران در دفاع از حق خود در تشکیل اتحادیه و مذاکره برای بهبود شرایطشان به کار گیرد.»<sup>(41)</sup> همین‌طور، شهردار میلوآکی نامه‌ای به استیل‌تک نوشت و درخواست کرد که با اتحادیه‌ی برق کاران مذاکره کند.<sup>(42)</sup> اتحادیه‌ی برق کاران در مبارزه برای به رسمیت شناخته شدن از تاکتیک‌های مراجعه به توده‌های پایه بهره می‌گرفت. کاترین شیآچیتانو اشاره می‌کند که:

«مشارکت جماعت‌ها در طیف وسیعی از سازمان‌ها و گروه‌ها ریشه داشت، اما مهم‌تر از آن‌ها، این واقعیت است که درگیری بیش‌تر از رهگذر مشارکت افراد تحقق می‌یافت تا خود این سازمان‌ها. اعضای اتحادیه مشارکت خود را از طریق گفتگو با دوستان، خویشاوندان، اعضای گروه‌های کلیسایی و افراد دیگر درباره‌ی مبارزه با استیل‌تک ابراز می‌کردند.»<sup>(43)</sup>

با پیروزی اتحادیه‌ی برق کاران در ژوئن 1995، استیل‌تک این اتحادیه را به‌عنوان طرف چانه‌زنی خود به رسمیت شناخت. افزون بر این، این امید وجود داشت که استیل‌تک به سودآوری برسد. اما در فوریه‌ی 1996، استیل‌تک به علت بحران نقدبندی، کارگران را اخراج کرد، و سرانجام به‌رغم سودآور بودن، انبوهی از بدهی در فوریه‌ی 1998 به بار آورد.<sup>(44)</sup> با وجود این، در ژوئن 1998 شاخه‌ی محلی اتحادیه‌ی برق کاران از راه مشاوره افزایش 4 درصدی مزد را به دست آورد، و افزایشی 3 درصدی که از اول ژانویه‌ی 1999 پرداخت می‌شد. شاخه‌ی محلی بعد از چند نشست با سیاست‌مداران مختلف و

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

مقام‌های شرکت، ادعا کرد که آینده‌ی استیل‌تک تضمین شده است. اما در 1999 در آستانه‌ی ورشکستگی قرار گرفت و حقوق کارگران خود را به مدت 2 ماه پرداخت نکرد. تعجیبی ندارد که مدتی بعد در همان سال شرکت اعلام ورشکستگی کرد و کارگران حقوق خود را دریافت نکردند.<sup>(45)</sup>

مبارزات استیوارت وارنر و استیل‌تک منفعت ائتلاف‌های کارگری-محلله‌ای را نشان می‌دهد. اتحادیه‌ی برق کاران با کوشش خود، از ائتلاف‌های کارگری - محلله‌ای و سیاستمداران برای باز نگه داشتن استیوارت وارنر و مبارزه برای عقد اولین قرارداد استیل‌تک بهره برد. اما اتحادیه‌ی برق کاران قادر نشد استیوارت وارنر را در شیکاگو سر پا و استوار نگه دارد... و هشت ماه بعد از رسمی شدن اتحادیه‌ی برق کاران به‌عنوان عامل چانه‌زنی کارگران، استیل‌تک یک بخش از نیروی کار خود را اخراج، و سه سال بعد اعلام ورشکستگی کرد. این امر نشان می‌دهد که ائتلاف‌های کارگری-محلله‌ای نتایج خوبی دربردارد، اما گاه این ائتلاف برای متوقف کردن ازهم‌پاشیدگی کار سازمان‌یافته بسنده نیست.

### نقش اعضای پایه

مودی در سراسر آثار خود بر نقش اساسی اعضای پایه در تحول اتحادیه‌ها تأکید می‌کند. اعضای پایه این نقش را از رهگذر مقابله با رهبران محافظه‌کار اتحادیه و یا ارتقای خود به مقام رهبری ایفا می‌کنند. افزون بر این، سازمان‌گران حرفه‌ای نیز، برخلاف نظر مودی که صرفاً بر اعضای پایه باور دارد، در سازمان‌دهی انگیزه‌ها، خواست‌ها و تشکل سازمان‌نیافته‌ها وظیفه‌ی مهمی به عهده دارند.

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد اعضای پایه به‌طرز گسترده در سازمان‌دهی مطالبات و استفاده از تاکتیک‌های خاص خود در ایجاد فرصت‌های مناسب در انتخابات نمایندگان

## اتحادیه جنبش اجتماعی

دفتر روابط ملی کار مشارکت داشته‌اند. اما، این نکته حایز اهمیت است که مشارکت سازمان‌گران حرفه‌ای را نیز آن‌چنان که مودی می‌پندارد، بی‌اهمیت نپنداریم. اتحادیه‌ی کارگران خیاطی و نساجی (UNITE) را می‌توان یک نمونه‌ی موفق سازمان‌دهی مطالبات از سوی اعضای پایه و سازمان‌گران حرفه‌ای به‌شمار آورد. ایو. س. واین‌باوم و گوردون لافر اشاره می‌کنند:

«اتحادیه‌ی تجارت، صنعت سوزن و نساجی با به کار گرفتن مجموعه‌ای از استراتژی‌ها و تاکتیک‌ها به موفقیت‌نایل آمد و تقریباً 70٪ از اعضای شاخه‌ی جنوبی آن را اعضای پایه تشکیل می‌دهد، در حالی که 30٪ اعضا از خاستگاه‌های دیگر می‌آیند- در شرایطی که اتحادیه به سبب کوشش‌های خود برای مشارکت اعضای پایه در سازمان‌دهی مطالبات شهرت دارد، اما «پیروزی‌های برق‌آسا» از رهگذر فعالیت گروه‌های وسیعی از سازمان‌گران (در مورد اتحادیه‌ی کارگران خیاطی و نساجی ترکیبی از اعضای پایه و سازمان‌گران حرفه‌ای) با مراجعه‌ی خانه‌به‌خانه و جمع‌آوری امضا از اکثریت کارگران به‌دست آمده است.»<sup>(46)</sup>

باری، آن‌ها نمونه‌هایی را در اتحادیه‌ی کارگران خیاطی و نساجی نظیر، اتحادیه‌ی بین‌المللی کارگران اسکله، هتل، انبارداری و کتابفروشی در امریکا<sup>2</sup> مورد مطالعه قرار می‌دهند و دوغانگی کاذب بین مدل‌های سازمان‌دهی از پایین به بالا و از بالا به پایین را آشکار می‌سازند.

غالباً تعیین این که یک سازمان‌گر درونی است یا بیرونی، دشوار است. کسی که در یک محل کار در شمار اعضای پایه قرار دارد، ممکن است در محیط دیگر کارگری خارجی باشد که خود را برای نمایندگی اتحادیه نامزد می‌کند.<sup>(47)</sup>

---

<sup>2</sup>- (Warehouse Union International Longshore and)

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

اما بحث اصلی **وین باوم** و **لافر** این است که نقش اصلی یک سازمان گر، توانمند کردن فعالان محلی است. آن‌ها نمونه‌های خود را به شکل زیر توضیح می‌دهند:

«تمام نمونه‌ها ثابت می‌کنند سازمان گر هر که باشد هدف نهایی باید تبدیل فعالان محلی به رهبران نیرومند باشد. از نظر استراتژی تقریباً ناممکن است یک ابتکار ضد اتحادیه‌ای را درهم شکست. مگر آن که کارگران از درجه‌ی بالایی از سازمان‌دهی درونی برخوردار باشند، و هدف از سازمان‌دهی در درازمدت باید تغییر روابط قدرت، افزایش قدرت کارگران در تعیین شرایط کار خود باشد.»<sup>(48)</sup>

این نکته‌ای است که **مودی** با آن توافق دارد. اما **مودی** در نادیده‌گرفتن نقش سازمان‌گران حرفه‌ای راه خطا می‌پیماید. آن‌ها نظیر اعضای پایه در سازمان‌دهی مطالبات نقش مهمی ایفا می‌کنند.

وانگهی، این امر خطاست که فکر کنیم که به اصطلاح بوروکراسی اتحادیه نمی‌تواند در تحول اتحادیه نقش مثبت و مهمی ایفا کند. **کیم ووس** و **راشل شرمن** تجدید حیات مترقیانه‌ی واحدهای محلی خاصی در درون اتحادیه‌ی بین‌المللی کارگران خدمات (SEIU) یعنی کارگران هتل و رستوران (HERE)، کارگران متحد تجارت و مواد غذایی (UFCW) را مورد تحلیل قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند سه عامل در ترکیب با هم، واحدهای محلی کاملاً تجدیدحیات شده را از سایر واحدها متمایز می‌کند:

«یک بحران سیاسی داخلی چه از طریق مداخله‌ی اتحادیه‌ی بین‌المللی چه از طریق انتخابات، تجربه‌ی ورود رهبران جدید را به واحدهای محلی تسهیل می‌کند. حضور در شاخه‌ی محلی، تجربه‌ی جنبش اجتماعی خارج از جنبش کارگری، و حمایت اتحادیه‌ی بین‌المللی.»<sup>(49)</sup> آن‌ها ادامه می‌دهند:



## اتحادیه جنبش اجتماعی

«نقش رهبری اتحادیه‌ی بین‌المللی در هدایت به سوی تجدید حیات کامل امری اساسی بود. بخش اعظم تغییر در اتحادیه‌ها از سوی این نهاد بین‌المللی رخ داد، یا از سوی آن حمایت می‌شد. این فرایند، جریانی از «پایین به بالا» نبود، بخش‌های پیشگام این نهاد به درجه‌های مختلف بر اتحادیه‌های محلی که در بحران بودند تأثیر گذاشتند، تأثیری که در سیر خود به تجدید حیات کامل انجامید. افزون بر این، نفوذ اتحادیه‌ی بین‌المللی به توضیح تفاوت‌ها در میان اتحادیه‌های محلی که به‌طرز نسبی تجدید حیات یافته بودند یاری رساند. آن اتحادیه‌هایی که تحول بیشتری را از سر گذرانده بودند تأثیر مهم اتحادیه‌ی بین‌المللی را می‌پذیرند و به رسمیت می‌شناسند.»<sup>(50)</sup>

تحقیقات ووس و شرمن نشان می‌دهد که تحولات در اتحادیه‌ها الزاماً روندی از «پایین به بالا» ندارد. نقش رهبری بالای اتحادیه می‌تواند تا حد زیادی در استقبال از مدل اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی یاری‌کننده باشد.

افزون بر این، این نمونه‌ها از رهبری اتحادیه‌ی بین‌المللی در کمک به تجدید حیات اتحادیه‌های محلی در راستای سیاست چپ ثابت می‌کند که توده‌های پایه الزاماً از رهبری اتحادیه رزمنده‌تر نیستند (چه در سطح محلی و چه در سطح بین‌المللی). جان کلی از این موضع حمایت می‌کند. کلی در اثر خود تحت عنوان «اتحادیه‌های کارگری و سیاست سوسیالیستی» این باور را که توده‌های پایه الزاماً رزمنده‌تر اند، قویاً رد می‌کند. او در تحلیلی از اتحادیه‌های بریتانیا به این نتیجه می‌رسد:

«... به‌طور کلی دلیل قانع‌کننده‌ای وجود ندارد که مقام‌های رسمی اتحادیه نسبت به اعضای اتحادیه «محافظه‌کارتر» باشند... به‌روشنی می‌توان گفت که هم مقام‌های رسمی محافظه‌کار و هم کارگران رزمنده وجود دارند، اما، در عین حال، می‌توان

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

نمونه‌های مقام‌های رسمی رزمنده و کارگران محافظه‌کار را نیز مشاهده کرد. و توازن دقیق بین این دو گروه احتمالاً متناسب با شرایط تغییر می‌کند.»<sup>(51)</sup>

به‌سادگی می‌توان به اتحادیه‌هایی نظیر *برادران بین‌المللی رانندگان کامیون* و اتحادیه‌ی کارگران اتوموبیل در برخی از دوره‌های حیات‌شان اشاره کرد، که نشان می‌دهد، اعضای پایه از رهبری اتحادیه رزمنده‌ترند. اما نقطه‌ی مخالف آن نیز صادق است. به‌عنوان نمونه، *رهبران اتحادیه‌ی بین‌المللی لانگ شورمن* و اتحادیه‌ی کارگران *سوپرمارکت‌ها* غالباً مبارزه‌جو بودند، هر چند نه بیش‌تر از اعضای پایه. این اتحادیه‌ها به‌علت سیاست‌های مبارزه‌جویانه و پیوند با حزب، به‌ویژه در دهه‌ی 40-1930، به‌عنوان اتحادیه‌هایی با رهبری کمونیست‌ها شناخته شده‌اند. این نمونه‌ها ثابت می‌کند که رهبری نیز می‌تواند رزمنده باشد، بر همین سیاق، نمونه‌های متعددی از رهبری در اتحادیه‌های بریتانیایی وجود دارند که نسبت به اعضای پایه‌ی خود مبارزه‌جوترند<sup>(52)</sup>.

در واقع، اتحادیه‌ی برق‌کاران متحد (UE) نمونه‌ی کلاسیکی از اتحادیه‌هاست با رهبری رزمنده. در دهه‌ی 1960 این اتحادیه مک‌کارتیسم را نوعی هیتلریسم قلمداد می‌کرد:

«حمله به آزادی مذهب، اعتقاد، بیان... آزادی مردم در پیوند آزاد با یک دیگر. علاوه بر این، جیمز متلس مدیر تشکیلات در نشست اجرایی حکومت ایالات متحده خطاب به مک‌کارتی گفت: "...هنگامی که شما مرا و کارگران شریف را نیز در لین و شنکتادی به جاسوسی متهم می‌کنید، آقای سناتور مک‌کارتی دروغ می‌گوید، شما دروغ‌گو هستید."»<sup>(53)</sup>

رهبری اتحادیه‌ی برق‌کاران متحد در سراسر تاریخ خود برای هرگونه مبارزه با این شاخه از صنعت آماده بود، همان‌گونه که رهبری آن ادعا می‌کرد:

## اتحادیه جنبش اجتماعی

«جنرال الکتریک می‌کوشد به کارگران بگوید... در جنرال الکتریک سه گروه مجزا وجود دارد: شرکت، کارکنان و اتحادیه. این چیزی است که بر آن تأکید می‌کنند. ما باید نشان دهیم که آن‌ها اشتباه می‌کنند، اتحادیه نماینده کارگران است. کارگران همان اتحادیه‌اند، ما باید به آن‌ها اعلام کنیم که فقط دو گروه وجود دارد نه سه گروه: شرکت و اتحادیه. آن‌ها و ما.»<sup>(54)</sup>

اتحادیه‌ی برق کاران متحد در سراسر تاریخ خود مبارزه‌جو بوده است و غالباً رهبران اتحادیه در صف اول قرار داشتند. مودی درست می‌گوید که اعضای پایه در سازمان‌دهی نقش اساسی دارند. اما او با نادیده انگاشتن نقش سازمان‌گران حرفه‌ای و با تأکید پیوسته بر اعضای پایه، رهبری اتحادیه، و اتحادیه‌ی بین‌المللی، برداشت ناقصی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی ارائه می‌کند. مودی صرفاً با تأکید بر اعضای پایه نیمی از حقیقت را بازگو می‌کند.

### اتحادیه کارگران خودروسازی کانادا (CAW):

#### موردپژوهی اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی در گستره‌ی عمل

از نظر مودی، اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا نمونه‌ای است از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی در گستره‌ی عمل، که سودمندی این نوع از سازمان‌دهی را برای اتحادیه‌ی کارگری نشان می‌دهد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا اتحادیه‌ای است بسیار دموکراتیک. یکی از اجزای کلیدی اساسنامه آن این است که سازمان‌دهی اعضا در اتحادیه‌ها آزادانه و داوطلبانه است. اتحادیه هنگامی مؤثر است که اعضا نسبت به تعلق واقعی آن به خود آگاهی داشته باشند. گفتنی است که اتحادیه با انعکاس اهداف اعضای خود، به آن‌ها فرصت می‌دهد که آزادانه در آن مشارکت داشته باشند. اتحادیه، کارگران را تشویق می‌کند که مهارت‌ها و درک خود را ارتقا بخشند.

مؤلفه‌ی بنیادین رویکرد دموکراتیک، در ساختار تشکیلاتی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا پدیدار می‌شود. در اساسنامه‌ی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا هر اتحادیه‌ی محلی که تعداد آن‌ها به بیش از 700 واحد بالغ می‌شود «چندین کمیته‌ی دایم دارد، شامل کمیته‌ی آموزشی، محیط زیست، زنان، آموزش سیاسی...» که اعضا را تشویق می‌کند که در فعالیتهای اتحادیه مشارکت کنند - یا از طریق انتخابات برای تصدی پُست‌ها، یا از طریق تعیین مقامات اجرایی برای پیشبرد فعالیت این کمیته‌ها.»<sup>(55)</sup> هر واحد اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا یک نماینده برای دوره‌ی سه ساله در شورای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و شورای کبک انتخاب می‌کند. شورای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و شورای کبک دو نهاد هم‌ترازند. شورای کبک منطقه‌ی کبک را پوشش می‌دهد، در حالی که شورای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا سایر مناطق کانادا را. شورای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و شورای کبک دوبار در سال جلسه دارند. در این نشست‌ها تمام مسایلی که برای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا تعیین‌کننده است به بحث گذاشته می‌شود. آن فراست در این باره می‌گوید:

«از طریق این نشست بود که وظیفه‌ی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا به‌عنوان تشکیلاتی که اعضا در آن نقش مؤثری دارند پدیده‌ی اعضای پاسخ‌گو به تشکیلات تحقق یافت. آن‌ها همچنین اعضا را به راه‌های گوناگون در فعالیتهای اتحادیه مشارکت دادند. تصمیم‌ها در این جلسه از طریق رأی نمایندگان اخذ می‌شد، از آن‌جا که نمایندگان به وسیله‌ی اعضای پایه انتخاب می‌شدند، اعضای محلی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا کنترل قابل ملاحظه‌ای را اعمال می‌کردند.»<sup>(56)</sup>

علاوه بر این، اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و شورای کبک مجمعی تشکیل دادند که دیدگاه اعضای پایه نسبت به مسایل کلیدی به آگاهی رهبری اتحادیه‌ی

## اتحادیه جنبش اجتماعی

کارگران خودروسازی کانادا می‌رسد. و رهبری اتحادیه بدین طریق «اقدام عملی را مشخص می‌کرد و اعضای پایه را در راستای آن بسیج کرده، و حوزه‌های محلی را با سیاست اتحادیه‌ای هماهنگ می‌کرد، و تحت نظارت قرار می‌داد.»<sup>(57)</sup> شورای اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا از حیث ساختار تشکیلاتی به‌طور مستقیم بالاتر از اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و شورای کبک قرار داشت. شورای اجرایی هفت نفره در عین حال بخشی از هیأت اجرایی ملی محسوب می‌شد: یعنی ارگان اصلی تصمیم‌گیری در اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا. هیأت اجرایی ملی از ده عضو پاره وقت تشکیل شده بود (هفت نفر عضو شورای اجرایی و سه نفر دیگر نیز از سوی اعضای پایه از میان شورای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و شورای کبک انتخاب می‌شدند) و سه نفر عضو تمام‌وقت (پرزیدنت، دبیر مالی و مدیر کبک).<sup>(58)</sup> اگر یکی از اعضای اتحادیه با هیأت اجرایی ملی درباره‌ی موضوعی اختلاف پیدا می‌کرد، می‌توانست از هیأت بازبینی عمومی تقاضای داوری کند. «این هیأت پیشرفت کار از سوی هیأت اجرایی ملی را تحت نظارت قرار می‌داد و از پنج نفر تشکیل می‌شد که در شمار اعضای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا نبودند.»<sup>(59)</sup>

ساختار اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا (UAW) برخلاف موازین دموکراتیک در اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا بود. هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا، 24 عضو تمام‌وقت داشت که تشکیلات‌های محلی را نمایندگی نمی‌کرد. از «اواخر دهه‌ی 1940 هنگامی که یک هیأت انتخاباتی به رهبری والتر رویتز در یک مبارزه‌ی شدید جناحی پیروز شد، مباحث درونی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا به دقت از سوی رهبری کنترل می‌شد.»<sup>(60)</sup> هیأت بازبینی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

تراکتورسازی در امریکا استدلال می‌کرد که اعضای هیأت اجرایی این حق را برای خود قایل است که مقامات پایین‌تر نسبت به آن به‌طور مطلق وفادار بمانند. چون اتحادیه «یک حزب واحد است.»<sup>(61)</sup> اعتقاد به سلسله‌مراتب در هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا بر این امر استوار بود که اتحادیه حزبی است که دولت آن را هدایت می‌کند، به‌عنوان نمونه، هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا از اظهارنظر مخالفان جنبش مسیر جدید در اجلاس کنوانسیون در 1992 جلوگیری کرد.<sup>(62)</sup> این موضوع رویکردهای متفاوت اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا و اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد یک جنبه‌ی مهم از دیدگاه مودی درباره‌ی اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی این است که اتحادیه‌ها با جماعت‌های محلی ائتلاف می‌کنند، و مبارزه‌ای را پیش می‌برند که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا آن را اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی می‌نامد. باز هارگرو می‌گوید: «اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی نه بر منافع محدود اقتصادی اعضای خود، بلکه بر رفاه وسیع تمام کارگران تأکید می‌کند.»<sup>(63)</sup> یک مبارزه نسبتاً عجیب اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا، مبارزه علیه بی‌خانمانی بود. توجه به افزایش چشم‌گیر قیمت خانه‌ها نسبت به درآمد مردم، مبارزه‌ای مهم برای اتحادیه‌ها محسوب می‌شد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا اشاره می‌کرد که «درآمد یک کارگر با اشتغال تمام‌وقت در بزرگ‌ترین شهرهای کانادا با حداقل دستمزد 6/85 دلار در ساعت، در پایان سال سه هزار دلار پایین‌تر از خط فقر قرار داشت.»<sup>(64)</sup> به دیگر سخن، یک کارگر با حداقل دستمزد باید بین پرداخت اجاره و هزینه‌های اساسی دیگر نظیر غذا و پوشاک یکی را برگزیند. این در حالی است که

## اتحادیه جنبش اجتماعی

شرایط برای بیکاران به مراتب بدتر بود. به نظر اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا برای حل مسأله فقدان مسکن باید سریعاً اقدام کرد. یکی از پیشنهادهای این اتحادیه تدوین یک استراتژی ملی برای مسکن بود. بدین معنا که، حکومت فدرال می‌بایست یک درصد از کل هزینه‌های حکومتی در کانادا را صرف نیازهای مسکن کند. علاوه بر این، حکومت قوانین نظارتی مؤثری برای سقف اجاره وضع کند.<sup>(65)</sup>

یکی دیگر از مسایلی که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا با آن درگیر بود مراقبت بهتر از کودکان بود. مجله‌ی تورنتو استار در 14 نوامبر 2001 گزارشی منتشر کرد که طبق آن حکومت محلی اونتاریو در نظر داشت بودجه‌ی نگهداری از کودکان را به میزان 45٪ کاهش دهد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا در یک اتحاد با ائتلاف اونتاریو برای مراقبت بهتر از کودکان کوشیدند اجرای این سیاست را متوقف کنند. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا در یک چانه‌زنی جمعی از جمله برای نگهداری کودکان در صف اول قرار داشت، و می‌گفت «ما نمی‌توانیم کنار بایستیم و ناظر این امر باشیم که نظامی که در طی 60 سال اخیر تکوین یافت با یک ضربه از بین برود. حکومت اونتاریو اکنون باید به اعتراض هزاران اهالی این شهر گوش فرا دهد که خواهان افزایش قابل ملاحظه‌ی بودجه برای نگهداری کودکان است، نه قطع بودجه‌ی آنان.»<sup>(66)</sup>

اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا چون از اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا جدا شده بود سرعت رشد عجیبی داشت. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا در سال 1984 یک سال پیش از جدایی، 120 هزار عضو داشت. در 2001 تعداد این اعضا به 250 هزار رسید، و به‌طور متوسط در هر سال، بیش از 6 هزار کارگر را سازمان‌دهی می‌کرد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا در طی یک دهه و بعد از این جدایی،

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

یک‌سوم اعضای خود، و در فاصله‌ی 1979 تا 1995 نیمی از اعضای خود را از دست داد. اما اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا نسبت به اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا اعضای بیش‌تری را جذب می‌کرد. از 1998 تا 2002، اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا تقریباً 51/782 هزار کارگر را به عضویت خود در آورد؛ یعنی سالی 13 هزار کارگر. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا، 710 هزار عضو دارد که سه برابر اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا است.<sup>(67)</sup>

اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا هم‌چون اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا در برابر از دست دادن اعضا مصون نبود. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا از سال 1985 تا 1995 طی ده‌سال با بسته شدن 250 واحد تولیدی دارای تشکیلات اتحادیه‌ای، دست‌کم 28 هزار عضو خود را از دست داد. سام‌گیندین اشاره می‌کند که «از دست دادن اعضا، میزان عضویت اتحادیه را تا 80 هزار نفر پایین آورده است.»<sup>(68)</sup>

اما کوشش‌های موفقیت‌آمیز در سازمان‌دهی، بسیاری از کارگران را برای پیوستن به اتحادیه تشویق کرد. به‌عنوان نمونه، بین سال 1985 تا اوایل 1996 تقریباً 50 هزار کارگر جدید به عضویت اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا درآمدند. جذب اعضای جدید، از دست دادن اعضا را به علت تعطیلی یا کوچک شدن واحدها جبران کرد. در حالی که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا در سازمان‌دهی تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارگران موفق بود، رشد واقعی اما، به علت ادغام اتحادیه‌ها با یک‌دیگر تحقق یافت. ائتلاف در بین اتحادیه‌ها بین 1985 تا اوایل 1996 موجب شد که 100 هزار کارگر به عضویت اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا درآیند. در عین حال، از دست رفتن



## اتحادیه جنبش اجتماعی

شغل‌ها و بازنشستگی کارگرانی که عضو اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا بودند در سال «1985، 65٪ اعضا، و تقریباً 50٪ از فعالان اتحادیه‌ها را دربر می‌گرفت.»<sup>(69)</sup> در حالی که اکثریت اعضای جدید اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا از طریق وحدت بین اتحادیه‌ها وارد این تشکل شده بودند، سام گیندین ادعا می‌کند که تجربه‌ی موفق اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا به‌عنوان یک اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بسیاری از اتحادیه‌ها را واداشت که با آن وحدت کنند. او می‌گوید «اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا برای بسیاری از بخش‌ها یک شریک بالقوه جذاب بود، چون تاریخ پُرافتخاری داشت، خدمات زبازد و قوی آن، استقلال از امریکایی‌ها و تاریخی مشحون از مبارزات و امتیازات در این شاخه.»<sup>(70)</sup> اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا علاوه بر سازمان‌دهی سازمان‌نیافته‌ها اعضای اتحادیه‌های موجود را متحد کند و در زیر پرچم اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی گرد آورد.

مودی می‌گوید اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی نظیر سایر اتحادیه‌ها علاوه بر سازمان‌دهی سازمان‌نیافته‌ها باید وارد ائتلاف در سطح بین‌المللی شود. در کنار باور به دموکراسی اتحادیه‌ای و سازمان‌دهی سازمان‌نیافته‌ها در خط مقدم جنبش بین‌المللی کارگری قرار دارد. و تاریخی طولانی از رویکرد معطوف به فعالیت کارگری در سطح بین‌المللی به‌ویژه، پیوند با کارگران جنوب نظیر مکزیکو دارد. به‌عنوان نمونه، در حمایت از کارگران فورد کوییتلان هنگامی که این شرکت قرارداد خود را با کارگران مکزیکی فسخ کرد با واحدهای محلی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا-879، ائتلاف کرد. فورد از پرداخت پاداش کریسمس-بخش بزرگی از مزد سالانه‌ی کارگران مکزیکی - و مشارکت کارگران در سود کارخانه امتناع کرد. افزون بر این، این کارخانه بیش از 750 نفر از اعضای اتحادیه را اخراج کرد. در پاسخ به این اقدام فورد، کارگران «هر سه کشور به‌عنوان نماد همبستگی چندین بار

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

با یک دیگر ملاقات کردند. همگی به یاد مرگ کارگری که از سوی ارادل و اوباش کنفدراسیون کارگران مکزیکی (CTM) کشته شده بود، دستبند سیاه بسته بودند.<sup>(71)</sup>

اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا برای تأمین هزینه‌ی فعالیت کارگری در سطح بین‌المللی، یک صندوق عدالت اجتماعی ایجاد کرد. این صندوق از طریق یک قرارداد، کارفرمایان (حدود صد نفر) را یک به یک به پرداخت مبلغی به این صندوق متعهد می‌کرد. سه سنت در ساعت برای سه شرکت بزرگ و یک سنت برای شرکت‌های کوچک‌تر.<sup>(72)</sup> این مبلغ تقریباً به 2/5 میلیون دلار کانادا در سال می‌رسید، و یک اقدام مبتکرانه برای مشارکت کارفرمایان در پرداخت و شرایط کار مناسب در شمال و جنوب به‌شمار می‌رفت.

اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا یک اتحادیه‌ی دموکراتیک است با مشارکت فعال اعضای پایه. برای سازمان‌دهی سازمان‌نیافته‌ها و ائتلاف با جنبش‌های اجتماعی، جماعت‌های محلی و کارگران سراسر جهان. به سخن دیگر، این یک اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی است.

مذاکرات اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا با جنرال موتورز، و هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا با جنرال موتورز در سال 1996 به یک موافقت‌نامه‌ی جمعی انجامید که نشان می‌دهد که رزمندگی و ایدئولوژی اتحادیه در چانه‌زنی دسته‌جمعی نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کند. از اواخر سال 1970، اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا همواره در چانه‌زنی جمعی نسبت به هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا به توافق‌های بهتری نایل آمد. اما غالباً گفته می‌شد که این امر به دلیل موقعیت بهتر اقتصاد کانادا در مقایسه با اقتصاد امریکا است.<sup>(73)</sup> در سال

## اتحادیه جنبش اجتماعی

1996 اقتصاد امریکا نسبت به اقتصاد کانادا در وضع بهتری قرار داشت. به عنوان نمونه، نرخ بیکاری در کانادا 9/7٪ بود، در حالی که این نرخ در ایالات متحده 5/4٪ رشد تولید ناخالص داخلی در کانادا 2/1٪ بود، در شرایطی که این رقم در ایالات متحده 2/7٪<sup>(74)</sup> بدین منوال، در حالی که هیچ یک از این دو اقتصاد در حالت شکوفایی قرار نداشت، اقتصاد امریکا نسبت به کانادا در شرایط بهتری قرار داشت.

دستاوردهای کلیدی هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل و نقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا در چانه‌زنی جمعی با کرایسلر این بود که 95٪ شغل‌های خود را از 105 هزار نیروی کار که برحسب ساعت کار مزد دریافت می‌کردند، در ایالات متحده حفظ کرد.<sup>(75)</sup> هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل و نقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا به کرایسلر اجازه داد که تعداد مشاغل اعضای اتحادیه را کاهش دهد، و همین وضع برای فورد رخ داد که پیش‌تر موافقت کرده بود تا 95٪ شغل‌ها را حفظ کند. هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل و نقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا بعد از موافقت با کرایسلر، وارد مذاکره با جنرال موتورز شد. تحلیل‌گران این شاخه از صنعت پیش‌بینی کردند که جنرال موتورز احتمالاً نمی‌تواند امتیازات قرارداد را آن‌گونه که فورد و کرایسلر پذیرفته‌اند برآورده کند.<sup>(76)</sup>

مانع اصلی در مذاکرات این بود که جنرال موتورز نمی‌خواست بستن 12 کارخانه با موضوع حفظ شغل‌ها به میزان 95٪ را در یک دیگر درآمیزد.<sup>(77)</sup> بعد از اعتصاب‌های متعدد در محل‌های تولید، جنرال موتورز موافقت کرد که مطابق قرارداد با فورد اشتغال به میزان 95٪ کارکنان کماکان باقی بماند<sup>(78)</sup>. در حالی که ظاهراً این قرارداد یک پیروزی برای هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل و نقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا محسوب می‌شد، اما بررسی نزدیک‌تر خلاف آن را نشان می‌دهد. حفره‌های متعددی در قرارداد وجود داشت که به جنرال موتورز فرصت داد

### کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

نیروی کار خود را بیش از 5٪ کاهش دهد. نوع توافق این امکان را برای جنرال موتورز فراهم می‌کرد، بی آن‌که آن را زیر پا بگذارد، نیروی کار خود را کاهش دهد. چرا که «حفظ شغل‌ها به بارآوری کارخانه، عدم کاهش سهم شرکت در بازار و توان رقابت واحدها مشروط بود، و با نقض این شرایط، جنرال موتورز اجازه داشت آن واحدها را تعطیل کند.» علاوه بر این، هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا پذیرفته بود که «موافقت‌نامه‌ی یادشده مورد بازبینی قرار گیرد. از این رهگذر، افراد بالای مدیریت و کسانی که در رأس سلسله‌مراتب اتحادیه قرار داشتند، اجازه می‌یافتند که شرایط کار (انعطاف‌پذیری) در محل را رأساً تغییر داده، و اضافه‌کاری و برون‌سپاری نامحدود را در دستور کار قرار دهند. آن‌ها همچنین موافقت کردند که بخش‌هایی از (انعطاف‌پذیری) مزد را که پیش‌تر در مورد اجرا شده بود، عملی کنند. به شکلی که کارگران پاره وقت را در شرایط نازل‌تری از کارگرانی قرار دهند که دست به اضافه‌کاری می‌زنند.»<sup>(79)</sup>

این قرارداد به جنرال موتورز فرصت داد که برای اجرای شیوه‌های تولید منعطف، کارگران عضو اتحادیه را تا بیش از 5٪ کاهش دهد، و هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا با مزد نابرابر برای کارگران عضو اتحادیه موافقت کرد. چانه‌زنی جمعی به‌سختی می‌تواند موفقیتی برای کارگران اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا عضو جنرال موتورز محسوب شود. در واقع، تنها موفقیت هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا تصویب یک پاداش 2000 دلاری برای کارگران جنرال موتورز بود، و 3٪ افزایش در مزد پایه برای سال دوم و سوم قرارداد کار. از این رو، برای اولین بار در طی یک دهه، این اتحادیه به افزایش مزد سالانه بیش از یک سال دست یافت.<sup>(80)</sup> شاخه‌ی کانادایی اتحادیه‌ی کارگران

## اتحادیه جنبش اجتماعی

خودروسازی، حمل و نقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا/ اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا طی همین دوره در چانه‌زنی جمعی با سه شرکت بزرگ به افزایشی در مزد پایه در هر سال بعد از قرارداد دست یافت.

مذاکره‌ی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا با جنرال موتورز، بعد از موافقت کرایسلر با اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا آغاز شد که در آن کرایسلر پذیرفت از نیروی کار خود نگاهداری، در جریان مذاکره، برون‌سپاری موضوع عمده محسوب می‌شد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا امید داشت که جنرال موتورز تعداد محدودی از شغل‌ها را برون‌سپاری کند.<sup>(81)</sup> و تحلیل‌گران بر این باور بودند که جنرال موتورز می‌تواند با اعتصاب اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا، به علت ذخایر مالی شرکت و بودجه‌ی محدود اعتصاب با موفقیت مقابله کند. آن‌ها غالباً (92٪) به رهبری اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا اجازه دادند تا مذاکره کند، هر چند که این امر کارگران اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و جنرال موتورز را از اعتصاب بازمی‌داشت.<sup>(82)</sup> جنرال موتورز موافقت‌نامه‌ای را که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا با کرایسلر امضا کرده بود، رد کرد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا نیز سازش را مردود اعلام کرد. از این‌رو، اعضای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا عضو جنرال موتورز دست به اعتصاب زدند.

یک کنوانسیون اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا برای کمک به کارگران اعتصابی، دو برابر شدن پرداخت‌ها را برای اعضای که به جنرال موتورز تعلق نداشتند، در طی اعتصاب تصویب کرد. و کارگران متحد فولاد کمک مالی برای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا جمع‌آوری کردند.<sup>(83)</sup> اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا به‌عنوان بخشی از استراتژی خود، تاکتیک‌های مبارزه‌جویانه‌ای را اتخاذ کرد. هنگامی که جنرال موتورز کوشید تا وسایل تولید کارخانه را از محل اعتصاب به جای

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

دیگری برای ادامه‌ی فعالیت منتقل کند، اعضای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا دست به اعتصاب نشسته زدند. این عملیات از حمایت گسترده‌ی محله برخوردار بود، و سرانجام نیز به پیروزی دست یافت. آن‌گونه که مقام مسئول اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا دیو رابرتسون اشاره می‌کند «ما مشاهده کردیم که چه‌گونه جماعت محله به ما پاسخ مثبت می‌دهد. ما اشرافیت کارگری منزوی از مردم نبودیم، بلکه جنبشی اجتماعی بودیم که برای حمایت از مردم محل مبارزه می‌کردیم. و این با تعریف ما از اتحادیه در ارتباط است.»<sup>(84)</sup>

بعد از اعتصابی 21 روزه، هر دو سو احتمالاً با یک‌دیگر به توافق رسیدند. جنرال موتورز طبق مفاد توافق، به تعهد خود برای برون‌سپاری 814 شغل اونتاریوی کبک پایبند ماند. این توافق ادامه‌ی کار یک کارخانه با حفظ 1000 شغل و ایجاد 400 شغل دیگر را تداوم بخشید، اما جنرال موتورز توانست دو کارخانه‌ی دیگر با 3500 نفر از اعضای اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا را که در آن کار می‌کردند، بفروشد.

در حالی که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا اجازه داد کارخانه‌ها به فروش رسند، اما در قرارداد فروش تأکید شده است که مالکان جدید کارخانه‌ها باید به توافق اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا - جنرال موتورز وفادار بمانند. وانگهی، به کارگرانی که می‌خواستند بازنشسته شوند مزایای مناسبی برای بازنشستگی پیش از موقع ارائه شد، و به آن بخش از کارگرانی که در کارخانه باقی ماندند مزایای بازنشستگی مشابه با کارگران جنرال موتورز به مدت 9 سال تضمین شد<sup>(85)</sup>. کارگران جنرال موتورز برای هر سال قرارداد، 2٪ افزایش مزد پایه به‌علاوه هزینه‌ی زندگی دریافت می‌کردند. افزون بر این، جنرال موتورز موافقت کرد که بیمه‌ی سلامت را برای کارگران هم‌جنس‌گرایی که با شریک خود زندگی می‌کنند تأمین کند. طبق مفاد قرارداد جنرال موتورز، 26 هزار شریک زندگی کارگران هم‌جنس‌گرا در کانادا،

## اتحادیه جنبش اجتماعی

می‌توانستند بیمه‌ی سلامت برابر با مزایایی کارگران دگرجنس‌گرا دریافت کنند. این موارد در قرارداد یک نوآوری بود، چون جنرال موتورز در ایالات متحده این مزایا را برای کارگران دگرجنس‌گرا تأمین نمی‌کرد، چه رسد به کارگران هم‌جنس‌گرا.<sup>(86)</sup> فورد همین قرارداد را بدون مبارزه پذیرفت.

بدین منوال، هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا پذیرفت که اختیارات بیشتری به مدیریت اعطا کند، و مدیریت در عوض اجازه داد تا جنرال موتورز تعداد کارگران را کاهش دهد. در مقابل اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا به موافقتی دست یافت که نیروی کار اضافه با شرایط بازنشستگی و ایجاد شغل کاهش یابد. هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا اجازه داد اختلاف مزد بین کارگرانی که در کنار نوار نقاله‌اند و آن‌هایی که در بخش وسایل یدکی کار می‌کنند، وجود داشته باشد. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا حتی در جایی از قرارداد اجازه‌ی فروش دو کارخانه را پذیرفت، و تضمین کرد که جنرال موتورز آن کارگران را تحت پوشش قرار دهد. این دو موافقت‌نامه قابل‌مقایسه نیستند. اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا به‌رغم وضعیت اقتصاد امریکا، قرارداد بهتری در مقایسه با هیأت اجرایی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا با جنرال موتورز بست (کرایسلر و فورد). تنها موفقیت اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا در مقایسه با اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا حفظ افزایش مزد بیش‌تر (3٪ و 2٪) برای سال دوم و سوم بعد از قرارداد بود. در حالی که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا در قرارداد به افزایش 2٪ بعد از هر سال دست یافت، این برابر بود با کل افزایشی (6٪) که اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا به دست آورده بود.

## کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

به علاوه، کارگران اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی، حمل‌ونقل هوایی و تراکتورسازی در امریکا، 2000 دلار پاداش دریافت کرده بودند، در حالی که کارگران اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا، با افزایش 2٪ در سال اول قرارداد و پاداش اضافه‌کاری، تغییر شیفت کار، پرداخت هزینه‌ی زندگی، مرخصی با حقوق و مزایای دیگر برابر با 2000 دلار یا حتی بیش‌تر از آن دریافت می‌کردند. در توافق جمعی که در طی سال 1996 به‌دست آمد ثابت می‌کند وضع اقتصادی می‌تواند بر چانه‌زنی جمعی تأثیر داشته باشد. ولی مبارزه‌جویی ایدئولوژیک و آمادگی برای مقاومت در مقابل کارفرمایان مهم‌ترین عامل به‌شمار می‌رود. ایدئولوژی اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا و رزمندگی آن در چانه‌زنی جمعی با سه شرکت بزرگ، بی‌شک امتیازی برای اعضای آن محسوب می‌شود.

## نتیجه‌گیری

این مقاله برداشت کیم مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی را مورد واکاوی قرار داد. برداشت مودی از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی، بر جنبه‌های کلیدی زیر استوار است: این اتحادیه، تشکلی است دموکراتیک و در سازمان‌دهی سازمان‌نیافته‌ها و نقش اعضای پایه در تمام جنبه‌ها می‌کوشد. اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی با سایر جنبش‌های اجتماعی و جماعت‌های محله‌ای ائتلاف و یک استراتژی سیاسی مستقل اتخاذ می‌کند، و هم‌هنگام خود را با احزاب سیاسی هماهنگ می‌کند. افزون بر این، مودی اشاره می‌کند که بدترشدن اقتصادی می‌تواند به افزایش آگاهی کارگران و احتمالاً روی‌آوری به اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بینجامد.

نشان دادم که مودی در مورد دموکراسی اتحادیه با مشارکت وسیع اعضای پایه و ائتلاف اتحادیه با جنبش‌های اجتماعی و جماعت‌های محله‌ای درست می‌گوید. این امر



## اتحادیه جنبش اجتماعی

می‌تواند جنبش اتحادیه‌ای را به پذیرش اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی سوق دهد. اما او در این مورد که بدتر شدن وضع اقتصادی و شرایط زندگی می‌تواند به افزایش آگاهی طبقاتی و در پی آن به روی‌آوری به اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی بیانجامد، راه خطا می‌رود. همان‌گونه که نشان دادم بدتر شدن شرایط اقتصادی می‌تواند به افزایش قدرت راست افراطی نیز بینجامد. علاوه بر این، مودی به نقش سازمان‌گران حرفه‌ای در سازمان‌دهی گرایش‌ها و مبارزه‌جویی و نقش رهبران اتحادیه در تجدیدحیات آن کم بها می‌دهد. اعضای پایه عنصری مهم در تجدید حیات جنبش کارگری به شمار می‌رود، اما نه به میزانی که مودی می‌گوید. او در نادیده گرفتن نقش سازمان‌گران حرفه‌ای و رهبری اتحادیه در تمام سطوح برخطاست. و نمونه‌ی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا دستاوردهای اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی را برای تمام اتحادیه‌ها و کارگران در سراسر جهان ثابت می‌کند. اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی به روایت مودی، دست‌کم در نمونه‌ی اتحادیه‌ی کارگران خودروسازی کانادا ثابت می‌کند در سازمان‌دهی و جذب اعضای جدید و دستیابی به قدرت چانه‌زنی، به‌رغم وضعیت بهتر اقتصادی ایالات متحده در مقایسه با کانادا، نسبت به اتحادیه‌ی صنفی موفق‌تر است.

مشخصات منبع اصلی:

Michael Schiavone, Moody's Account of Social Movement Unionism: An Analysis, *Critical Sociology* 33 (2007) 279–309.

[1] See, for example Bayes (2001); Eimer (1999); Hassan (2000); Huber and Luce (2001); Nissen (2003); Robinson (2002); Robinson (2000); Schenk (2003); Turner and Hurd (2001).

2-Waterman 2003:4; Lambert and Webster 2001:56; Scipes 2003:2.

3-Moody 1997:289.

4-Moody 1997:4-5.

5-Meiksins 2000:119.

6- Moody 1997:4-5.

7- Moody 1997:277, 292.

8- Moody 1997:216.

9- Moody and Cohen 1998:112.

10- Moody and Cohen 1998:107.

11- Waterman 1993:251.

12- Scipes 2001:47.

13- Moody 1998:100.

14- Moody 1998:314-30.

15- Moody 1990a:220.

16- Moody 1990a:222.

17- Moody 1990a:224.

- 18- Moody 1990a:221–225.
- 19- (Moody 1990b:35–36.
- 20 – (Moody 1997: 171.
- 21- Aronowitz 1998:63–4, 72–3.
- 22 – Voss and Sherman 2000:328.
- 23 کلاوسون، 2003، ص 110-113.
- 24- Clawson 2003:110–3.
- 25 – Clawson 2003:117.
- 26- Fine 2001:20.
- 27- Clawson 2003:117.
- 28- Feurer 1992:108–12; UE News, August 5, 1944:6–7.
- 29- The International Brotherhood of Electrical Workers.
- 30- Jonas 1998:333.
- 31- Jonas 1998:337.
- 32- Jonas 1995:189
- 33- Reverend Jesse Jackson quoted in UE News, December 11, 1987:3.
- 34- Chicago Sun-Times, December 19 1987; Chicago Sun-Times, June 28 1989
- 35- Jonas 1998:345.

- 36- Chicago Sun-Times, December 19 1987; Chicago Sun-Times, June 28 1989.
- 37- Chicago Sun-Times, November 4 1989.
- 38- UE News, January 15, 1993:4; UE News, February 4, 1994:2.
- 39- Sciacchitano 1998:151–2.
- 40-The Milwaukee Journal, November 2 1993; The Milwaukee Journal, December 20 1993; The Milwaukee Journal, June 4 1994; The Milwaukee Journal, November 5, 1994; UE News, November 18, 1994: 3(.
- 41-.Quoted in The Milwaukee Journal, February 10, 1995.
- 42- UE News, July 21, 1995:3.
- 43- Sciacchitano 1998:161.
- 44- The Milwaukee Journal Sentinel, February 17 1996; The New York Times, July 10 1998.
- 45 -.The Milwaukee Journal Sentinel, July 17 1999; The Milwaukee Journal Sentinel, November 10 1999; The Milwaukee Journal Sentinel; June 1 2000.
- 46- Weinbaum and Gordon Lafer 2002 .
- 47- Weinbaum and Gordon Lafer 2002.
- 48- Weinbaum and Gordon Lafer 2002
- 49- Voss and Sherman 2000:325.
- 50- .Voss and Sherman 2000:337–338.
- 51- Kelly 1988:182.
- 52- Kelly 1988:156–161.

53-UE News, October 5 1953: 2; James J. Matles quoted in UE News, November 30,1953:1.

54- Matles and Higgins 1995:286–287.

55- Frost 2000:279–80.

56-Frost 2000:279–80.

57-Yates 1990:83.

Frost 2000:277; Gindin 1989:83. -58

59-(Frost 2000:277.

Herzenberg 1993:322. 60-

. Downs 1999:127 61-

.Slaughter 1992:3, 15 62-

.- CAW 2002a,CAW 2002b3 63

. see UAW, “Departmental Reports”; UAW “Who We Are”- 64

.- Gindin 1995 65

.-Yates 1998:96 66

.-Yates 1998:96; Gindin 1995 67

.- Gindin 1995 68

.- Alexander and Gilmore 1994:47, 51 69

– Babson 2000:29. 70

-Alexander and Gilmore 1994:47, 51 71

.- Kumar and Holmes 1996 72

.- OECD 1997a:73; OECD 1997b:43 73

.- Chicago Sun-Times September 30 199 74

-75 Los Angeles Times, September 17 1996; The Wall Street Journal Europe, September 18 1996.

The Washington Post, October 31 19-76

.- The Wall Street Journal, November 4 1996 77

.-The Wall Street Journal, November 7 1996 78

.- Moody 1997:108 79

-The Wall Street Journal, November 4 1996; Chicago Tribune, November 5 199680

81- Fennell 1996: 36; The Globe and Mail, July 15 1996.

82- The Globe and Mail, September 19 1996; The Financial Post, October 5 1996; The Toronto Star August 26 1996 .

83 -The Financial Post, October 19 1996; The Wall Street Journal, October 21 1996.

84-Moody 1997:278.

85 -The Toronto Star, October 23 1996; Los Angeles Times, October 23 1996.

86-Los Angeles Times, October 23 1996; The Dallas Morning News, October 24 1996.

Adler, Glenn, Maller, Judy and Webster, Eddie. 1992. "Unions, Direct Action and Transition in South Africa." Pp. 306–34 in *Peace, Politics and Violence in the New South Africa*, edited by Norman Etherington. London: Hans Zell Publishers.

Alexander, Robin and Gilmore, Peter. 1994. "The Emergence of Cross-Border Labor Solidarity."

*NACLA Report on the Americas* 28( July/August):42–51.

Aronowitz, Stanley. 1998. *From the Ashes of the Old: American Labor and America's Future*. Boston, MA and New York: Houghton Mifflin Company.

Babson, Steve. 1996. "UAW, Lean Production, and Labor-Management Relations at Auto Alliance." Pp. 81–100 in *North American Auto Unions in Crisis*, edited by William C. Green and Ernest J. Yanarella. New York: State University of New York.

Bayes, Jane H. 2001. "Globalization From Below: U.S. Labor and Social Movement Unionism." Paper presented at the Western Political Science Association Meetings, Las Vegas, Nevada, 15–17 March.

Canadian Auto Workers. 2002a. "CAW National Executive Board Statement on the Crisis of Homelessness." Retrieved 11 November 2006 (<http://www.caw.ca/campaigns&issues/ongoingcampaigns/homelessness/nebstatementcrisis.asp>).

———. 2002b. "CAW Covering Letter on the Campaign Against Ontario Child Car Cuts." Retrieved 11 November 2006 (<http://www.caw.ca/campaigns&issues/ongoingcampaigns/carecuts/coverletter.asp>).

———. n.d. "CAW Constitution: Your Democratic Rights Guaranteed." Retrieved 11 November 2006 (<http://www.caw.ca/jointhecaw/organizinglaws/canada/fact11.asp>).

——. n.d. “Chapter 1 – UAW Profile.” Retrieved 11 November 2006  
(<http://www.caw.ca/whatwedo/bargaining/cbpac/2002program/chapter1.asp>)

*Chicago Sun-Times*. December 19, 1987.

——. June 28, 1989.

——. October 24, 1989.

——. November 3, 1989.

——. November 4, 1989.

——. September 30, 1996.

*Chicago Tribune*. November 5, 1996.

Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge*. Ithaca, NY and London: ILR Press.

Cohen, Sheila and Moody, Kim. 1998. “Unions, Strikes and Class Consciousness Today.” Pp. 102–123 in *Socialist Register 1998*, edited by Leo Panitch and Colin Leys. London: Merlin Press.

Downs, Peter. 1999. “Unsung Heroes of Union Democracy: Rank-and-File Organizers.” Pp. 117–136 in *The Transformation of US Unions: Voices, Visions, and Strategies from the Grassroots*, edited by Ray M. Tillman and Michael S. Cummings. London: Lynne Rienner Publishers.

Draper, Hal. 1978. *Karl Marx’s Theory of Revolution, Volume II: The Politics of Social Classes*. New York, NY and London: Monthly Review Press.

Eimer, Stuart. 1999. “From Business Unionism to ‘Social Movement Unionism’: The Case of AFL-CIO, Milwaukee County Labor Council.” *Labor Studies Journal* 24:2(63–81).

Fennell, Tom. 1996. “Upbeat on the Line.” *MacLean’s* October 28:36.



Feurer, Rosemary. 1992. "William Senter, the UE, and Civic Unionism in St. Louis." Pp. 81–105 in *CIO's Left -Led Unions*, edited by Steve Rosswurm. New Brunswick: Rutgers University Press.

Fine, Janice. 2001. "Building Community Unions." *The Nation* January 1:18–22.

Frost, Ann C. 2000. "Union Involvement in Workplace Decision Making: Implications for Union Democracy." *Journal of Labor Research* 21(2):265–86.

Gindin, Sam. 1989. "Breaking Away: The Formation of the Canadian Auto Workers." *Studies*

*in Political Economy* 29 (Summer):63–89.

———. 1995. *The Canadian Auto Workers: The Birth and Transformation of a Union*.

Retrieved 11 November 2006

(<http://www.caw.ca/howeare/ourhistory/cawhistory/>

index.html)

Gouldner, Alvin W. 1955. "Metaphysical Pathos and the Theory of Bureaucracy." *American*

*Political Science Review* 49(2):496–507.

Halliday, Fred. 1999. *Revolution and World Politics*. London, UK: MacMillan Press.

Hassan, Khalil. 2000. "The Future of the Labor Left." *Monthly Review* 52(July-August):60–83.

Herzenberg, Stephen. 1993. "Whither Social Unionism? Labor and Restructuring in the US Auto Industry." Chapter 15 in *The Challenge of Restructuring: North American Labor Movements Respond*, edited Jane Jenson and Rianne Mahon. Philadelphia: Temple University Press.

- Hirschsohn, Philip. 1998. "From Grassroots Democracy to National Mobilization: COSATU as a Model of Social Movement Unionism." *Economic and Industrial Democracy* 19(4):633–666.
- Huber, Sonya and Luce, Stephanie. 2001. "Jobs with Justice at 14: Building Social Movement Unionism." *Labor Notes* 271(October):16, 14.
- Jonas, Andrew E. G. 1998. "Investigating the Local-Global Paradox." Pp. 325–350 in *Organizing the Landscape: Geographical Perspectives on Labor Unionism*, edited by Andrew Herod. London: University of Minnesota Press.
- . 1995. "Labor and Community in the Deindustrialization of Urban America." *Journal of Urban Affairs* 17(2):183–99.
- Kelly, John. 1988. *Trade Unions and Socialist Politics*. London and New York: Verso.
- Pradeep Kumar and John Holmes, 1996. "Change, But In What Direction? Divergent Union Responses to Work Restructuring in the Integrated North American Auto Industry." Pp. 159–199 in *Social Reconstructions of the World Automobile Industry*, edited by Frederic C. Deyo. New York: MacMillan Press.
- Lambert Rob and Webster, Eddie. 2001. "Southern Unionism and the New Labor Internationalism." Chapter 2 in *Place, Space and the New Labor Internationalisms*, edited by Peter Waterman and Jane Wills. Oxford: Blackwell Publishers.
- Livingstone, D. W. and Roth, Reuben. 1998. "Workplace Communities and Transformative Learning: Oshawa Autoworkers and the CAW." *Convergence* 31(3):12–22.
- Los Angeles Times*. September 17, 1996.
- . October 23, 1996.
- . October 23, 1996.

Matles, James J. and Higgins, James. 1995. *Them and Us: Struggles of a Rank-and-File Union*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Meiksins, Peter. 2000 "Workers in a Lean World: Unions in the International Economy/Illusions of Opportunity: Employee Expectations and Workplace Inequality." *Labor History* 41(1) 118–20.

Moody, Kim. 1974. "Which Side Are You On?" *Workers' Power* May 24–June 6.

— — ——. 1981. "The Rank & File Movement: Confronting Labor's Crisis in the 1980's." *Changes* 3 (July/August):13–24.

———. 1988. *An Injury to All: The Decline of American Unionism*. London, UK: Verso.

———. 1990a. "Building a Labor Movement for the 1990s: Cooperation and Concessions or Confrontation and Coalition." In *Building Bridges: The Emerging Grassroots Coalition of Labor and Community*, edited by Jeremy Brecher and Tim Costello. New York: Monthly Review Press.

———. 1990b. "Confessions (and Contentions) of an Orthodox Militant." *Monthly Review* 41(April):34–42.

———. 1997. *Workers in a Lean World*. London: Verso.

Moody, Kim and Woodward, Jim. 1978. *Battle Line: The Coal Strike of '78*. Detroit: Sun.

Nissen, Bruce. 2003. "Alternative Strategic Directions for the U.S. Labor Movement: Recent Scholarship." *Labor Studies Journal* 28(1):133–55.

Organisation for Economic Co-operation and Development. 1997a. "Canada." *OECD Economic Outlook* June:73–7.

———. 1997b. "United States." *OECD Economic Outlook* June:43–8.

Rachleff, Peter. 2001. "Why Participation? Lessons from the Past for the Future: A Response to Charles Hecksher's Article 'Participatory Unionism.'" *Labor Studies Journal* 25(4):9–26.

Robinson, Ian. 2002. "Does Neoliberal Restructuring Promote Social Movement Unionism? U.S. Developments in Comparative Perspective." Pp. 189–235 in *Unions in a Globalized Environment: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles*, edited by Bruce Nissen. Armonk: M. E. Sharpe.

———. 2000. "Neoliberal Restructuring and U.S. Unions: Toward Social Movement Unionism." *Critical Sociology* 26(1–2):109–38.

Schenk, Christopher. 2003. "Social Movement Unionism: Beyond the Organizing Model." Pp. 242–262 in *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, edited by Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates. London and New York: Continuum.

Sciacchitano, Katherine. 1998. "Finding the Community in the Union and the Union in the Community: The First-Contract Campaign at Steeltech." Pp. 150–163 in *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, edited by Kate Bronfenbrenner, Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald, and Ronald L. Seeber. Ithaca: Cornell University Press.

Scipes, Kim. 2003. "Global Trade Unionism, Inappropriate Terminology, and Theoretical Confusion: Social Movement Unionism or Social Justice Unionism." Unpublished Manuscript.

———. 2001. "Social Movement Unionism: Can We Apply the Theoretical Conceptualization to the New Unions in South Africa – And Beyond?" *LabourNet Germany*. Retrieved 11 November 2006 (<http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smuandsa.html>).

Seidman, Gay W. 1993. *Manufacturing Militance: Workers's Movements in Brazil and South Africa, 1970–1985*. Berkeley: University of California Press.

Slaughter, Jane. 1992. "Shrinking Auto Union Beats Back Reformers." *Labor Notes* 160 (July).

Stepan-Norris, Judith, Zeitlin, Maurice. 2003. *Left Out: Reds and America's Industrial Unions*. Cambridge: Cambridge University Press.

The Dallas Morning News. October 24, 1996.

*The Financial Post*. October 5, 1996.

———. October 19, 1996.

*The Globe and Mail*. July 15, 1996.

———. September 19, 1996.

*The Milwaukee Journal*. November 2, 1993.

———. December 20, 1993.

———. June 4, 1994.

———. November 5, 1994.

———. February 10, 1995.

*The Milwaukee Journal Sentinel*. February 17, 1996.

———. July 17, 1999.

———. November 10, 1999.

———. June 1, 2000.

*The New York Times*. July 10, 1998.

*The Toronto Star*. August 26, 1996.

———. October 23, 1996.

*The Wall Street Journal*. September 17, 1996.

———. November 4, 1996.

———. November 7, 1996.

———. October 21, 1996.

*The Wall Street Journal Europe*. September 18, 1996.

*The Washington Post*. October 31, 1996.

Turner, Lowell and Hurd Richard W. 2001. "Building Social Movement Unionism." Pp. 9–26 in *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, edited by Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard W. Hurd. Ithaca and London: Cornell University Press.

United Auto Workers. 2002. *Departmental Reports, 33rd Constitutional Convention*, June 3–6. Retrieved 11 November 2006 (<http://www.local2209.org/pdf/01977.pdf> ).

———. 2006. "Who We Are." Retrieved 11 November 2006 (<http://www.uaw.org/about/uawmembership.html>). United Electrical, Radio & Machine Workers of America. UE News. August 5, 1944.

———. UE News. October 5, 1953.

———. UE News. November 30, 1953.

———. UE News. December 11, 1987.

———. UE News. January 15, 1993.

———. UE News. February 4, 1994.

———. UE News. November 18, 1994.

———. UE News. July 21, 1995.

——. UE News. August 23, 1998.

United Electrical, Radio and Machine Workers of America Archive. 1940. “How a Union Saved 1500 Jobs, a \$2,000,000 Payroll and the Business they Create for St. Louis,” March. University of Pittsburgh, Box 1430, FF6.

Voss, Kim and Sherman, Rachel. 2000. “Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement.” *American Journal of Sociology* 106(2):303–49.

Waterman, Peter. 1993. “Social Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?” *Review* 16(3): 245–78.

——. 2003. “Whatever Happened to the ‘New Social Unionism’?”. Paper for Workshop on ‘International Trade Unionism in a Network Society: What’s New about the “New Labor Internationalism”’, Organized by the Leeds Working Group on International Labor Networking, and hosted by Leeds Metropolitan University, Leeds,

May 2–3.

Webster, Eddie. 1988. “The Rise of Social-Movement Unionism: The Two Faces of the Black Trade Union Movement in South Africa.” Pp. 247–263 in *State, Resistance and Change in South Africa*, edited by Philip Frankel, Noam Pines and Mark Swilling. New York: Croom Helm.

Weinbaum Eve S. and Lafer, Gordon. 2002. “Outside Agitators and Other Red Herrings: Getting Past the ‘Top-Down/Bottom-Up’ Debate.” *New Labor Forum* 10(Spring-Summer).

Wellman, David. 1995. *The Union Makes Us Strong*. Cambridge and New York: Cambridge University Press.

Yates, Charlotte. 1990. “The Internal Dynamics of Union Power: Explaining Canadian Autoworkers Militancy in the 1980s.” *Studies in Political Economy* 31(Spring):73–105.

کیم مودی، شیلا کوهن، مایکل اسکایوونی

———. 1998. "Unity and Diversity: Challenges to an Expanding Canadian Autoworkers' Union." *The Canadian Review of Sociology and Anthropology* 35(1):93–118

برگرفته از نقد اقتصاد سیاسی



## اتحادیه جنبش اجتماعی

کتاب‌های دیگر نشر بیدار در همین زمینه:

کمیسون‌های کارگری در اسپانیا، کاماچو، برگردان هدایت سلطانزاده

اتحادیه، دموکراسی، دیکتاتوری، فرانس نویمان - ح.ریاحی

مارکسیسم و اتحادیه‌های کارگری، ارنست مندل و دیگران

بحران اتحادیه‌ها و راه‌های برون رفت از آن، پیتر واترمن، کیم سایپس... مترجم حسن آزاد و دیگران

برگی از جنبش کارگری کمونیستی ایران خاطرات آلبرت سهرابیان

طبقه کارگر در جهان، کریس هارمن، حسن آزاد



کیم مودی، زاده‌ی آمریکا به سال ۱۹۴۰، نویسنده‌ی طبقه‌ی کارگر و مدافع اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی است؛ جنبش کارگری احیاشده به دست توده‌ی کارگران رزمنده و بسیج شده از اعماق، در برابر اتحادیه‌های سازش طبقاتی با ساختاری سامان یافته از بالا به پایین.

کیم مودی از بنیادگذاران مجله‌ی *دفترهای کارگری* «Labor Notes» در سال ۱۹۷۹ در دیترویت بود، و تا سال ۲۰۰۱ با این مجله همکاری می‌کرد. آخرین کتاب او با عنوان *در گستره‌ی جدید: چگونه سرمایه قلمروی پیکار طبقاتی را بازآرایی می‌کند؟* از سوی انتشارات هی‌مارکت در سال ۲۰۱۷ منتشر شده است. او هم‌اکنون ساکن بریتانیا، و پژوهش‌گر ارشد در دانشگاه هرت فوردهایر است.