

تصویری کلی از نقاط قوت و ضعف های اتحادیه

فصل نامه سوسیالیسم بین المللی 2: 120 ، پاییز 2008.

کریس هارمن

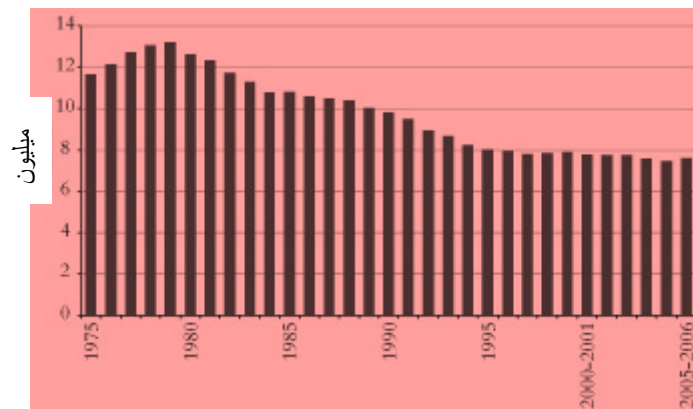
مترجم: ستار رحمانی

کارگران همراه با تشکل اتحادیه ای در بریتانیا که نزدیک به 30 سال در حال عقب نشینی بوده است در بحران دوگانه ی رکود و تورم اقتصادی قرار دارند. نگرش خود بینانه به مسئله بازسازی نقطه قوت های اتحادیه ها و سازماندهی گروه های جدیدی از کارگران به وضوح نادرست خواهد بود. با این حال، ادعای مکرر که اتحادیه ها به حدی رو به زوال رفته اند که دیگر مهم نیستند و باید نادیده گرفته شوند، نیز نادرست است. نقاط قوت و همچنین ضعف ها توسط آخرین نظرسنجی توسط آمار ملی منتشر شده است.ⁱ

دو نمونه تقریباً متفاوت ارقام نشان دهنده کاهش طولانی مدت قدرت اتحادیه ها است. اولین نمودار که توسط دفتر صدور مجوز فعالیت محاسبه شده است کل عضویت در اتحادیه ها از اواسط دهه 1970 را نشان می دهد (نمودار 1). نمودار دوم تراکم عضویت در اتحادیه ها (آن بخش از کارگرانی که عضو اتحادیه ها هستند) را براساس بررسی نیروی کار ارائه می دهد.ⁱⁱ

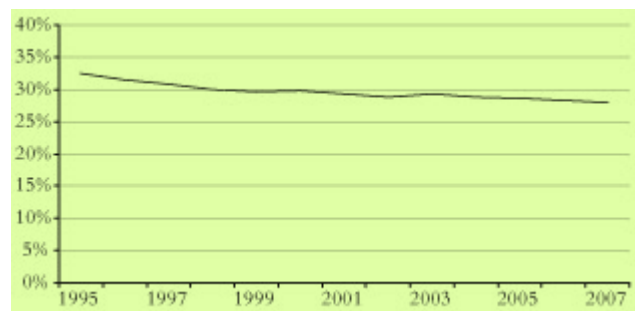
نمودار 1: ارقام عضویت در اتحادیه های کارگری، 1975-2005/6

منبع: مرسر و نوتلی، 2008



نمودار 2: تراکم اتحادیه کارگری، 1975-1995

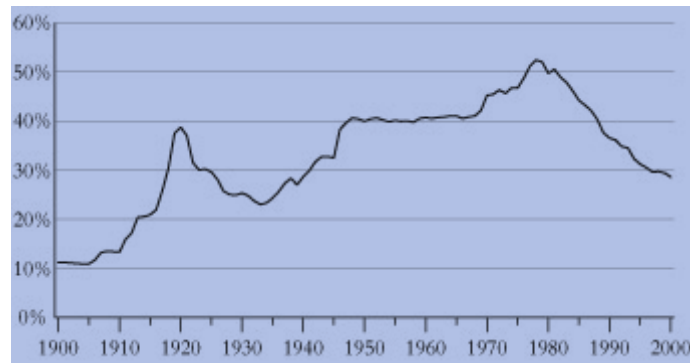
منبع: مرسر و نوتلی، 2008



به این آمار و ارقام باید با چشم انداز بلند مدت نگاه کرد. تعداد عضویت کارگران در هر اتحادیه علیرغم کاهش، بالاتر از دو خیزش عظیم مبارزه طبقاتی در قرن بیستم باقی ماند: شورش عظیم و رشد مبارزاتی در 1919-20 در نمودار 3 به روشنی نشان داده شده است.

نمودار 3: نسبت کارگران در اتحادیه ها، 1900 تا 2000

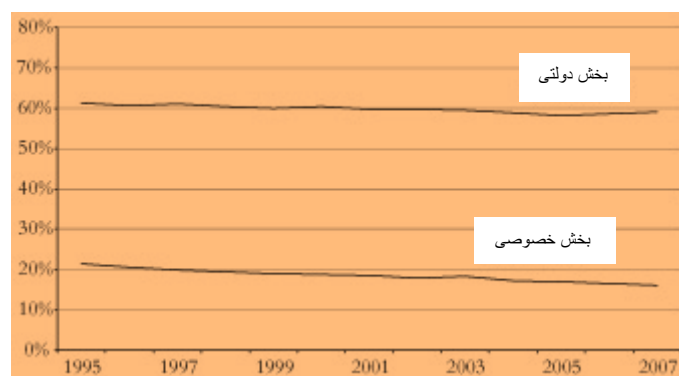
منبع: لیندسی، 2003



در حقیقت، تنها دوره پایدار با انبوهی از اعضای بالاتر از تعداد امروز اتحادیه، در دوره رونق طولانی پساجنگ و چند سالی پس از پایان این رونق بود. رسانه ها بیشترین ضعف اتحادیه ها را در بخش خصوصی می بینند که در این بخش ها تقریباً از هر هفت نفر یک نفر عضو اتحادیه می شوند. عضویت مطمئناً در بخش خصوصی پایین تر از بخش دولتی است (نمودار 4 را ببینید). رسانه ها این را به معنی فقدان قدرت اتحادیه ها در بخش خصوصی تفسیر می کنند. اما استفاده از ارقام مربوط به تراکم اتحادیه به تنهایی می تواند دامنه گسترش عضویت و نفوذ آنها را دست کم بگیرد. نمودار 5 تعداد نسبتاً زیادی از محیط های کار که در آنها کارگران دارای قراردادهای دست جمعی هستند و باز هم تعداد بیشتری از آنها را (نزدیک به نیمی از آنها) که برخی از اعضای اتحادیه هم در بین آنها دیده می شود نشان می دهد. (نمودار 5).

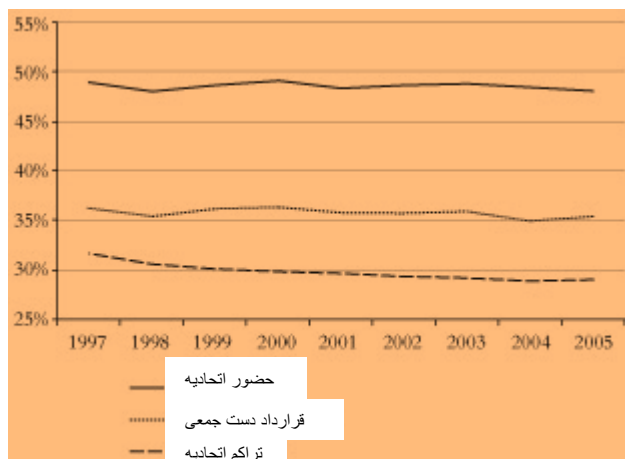
نمودار 4: تراکم اتحادیه براساس بخش، 2007-2007

منبع: مرسر و نوتلی، 2008



نمودار 5: تراکم اتحادیه، حضور و مشمول قراردادهای دست جمعی

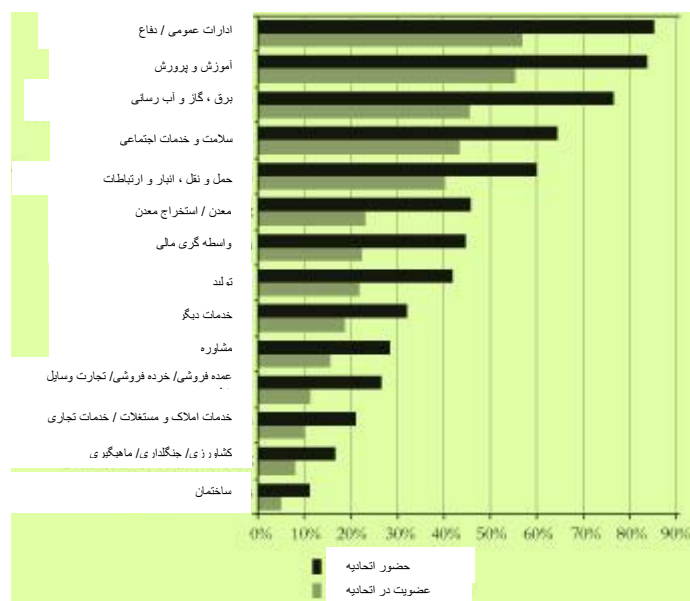
منبع: گرینجر (Grainger) 2006



نگاهی دقیق تر به ارقام رشته های مختلف صنایع، نشان می دهد که برخی از قسمت های مهم بخش خصوصی دارای تمرکز بالاتری در عضویت اتحادیه هستند (نمودار 6). بیش از 40 درصد کارگران در بخش های برق، گاز، آب، حمل و نقل، انبار و ارتباطات در اتحادیه ها متشکل شده اند. برخی از اعضای اتحادیه به ترتیب 75 و 60 درصد در محلات کار این صنایع حضور دارند.

نمودار 6: تراکم و حضور اتحادیه ها بر طبق صنعت، 2007

منبع: مرسر و نوتلی، 2008

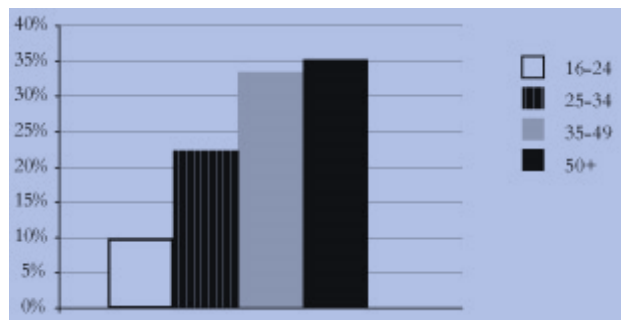


این وضعیت در تولید به مراتب بدتر است، جایی که کمی بیش از 20 درصد کارگران در اتحادیه ها عضو هستند (با کمال تعجب تقریباً به همان نسبت، در «واسطه گری مالی»). رقم نسبتاً پایینی در تولید، با بسته شدن سنگرهای

مستحکمی از سازمان یابی اتحادیه ها همچون صنعت فولاد شفیلد، ماشین سازی روور (Rover) در بیرمنگام و کارخانه مونتاژ فورد در داگنهام، نشانگر از بین رفتن دو سوم اشتغال در این بخش از اوایل دهه 1970 است. متشکل شدن در اتحادیه همچنان بین سه میلیون باقی مانده کارگران صنایع تولیدی بریتانیا وجود دارد (از جمله در صنعت اتومبیل سازی، که مانند گذشته بازدهی بالایی دارد، اما اکنون در کارخانجات متعلق به ژاپنی ها که دارای سنتهای مبارزاتی بسیار اندک هستند متمرکز شده است). از هر پنج نفر در این صنایع بیش از دو نفر در برخی صنایع عضو اتحادیه هستند و 30 درصد از کارگران در بخش های "عملیات پردازش، ماشین آلات و دستگاه های عملیاتی" عضو اتحادیه هستند.ⁱⁱⁱ

نمودار 7: تراکم اتحادیه ها بر اساس سن

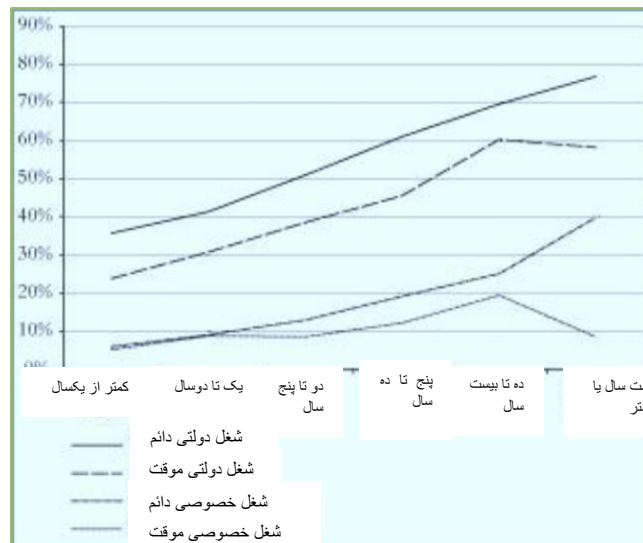
منبع: مرسر و نوتلی، 2008



سه عامل بسیار مهم مرتبط با هم در احتمال اینکه کارگری عضو اتحادیه باشد تأثیر می گذارد. مورد اول سن است (نمودار 7). کارگران میانسال به احتمال زیاد یک و نیم برابر کارگرانی که در سنین اواخر دهه 20 و اوایل دهه 30 هستند و بیش از سه برابر کارگران جوان در اتحادیه ها عضو هستند.

نمودار 8: تراکم اتحادیه های کارگری بر اساس سابقه خدمت

منبع: مرسر و نوتلی، 2008



نمودار ارائه شده (نمودار 8) تراکم اتحادیه افرادی را با الگوی مشابهی نشان می دهد که برای مدت زمان متفاوتی در همان مکان کار کرده اند. در هر دو بخش خصوصی و دولتی، کارگرانی که به مدت ده سال در یک شغل مانده

اند، احتمال بسیار بیشتری می رود که عضو اتحادیه شوند تا از افرادی که تنها یک سال سابقه کار دارند. برای کسانی که 25 سال در مشاغل بخش خصوصی مشغول به کار بوده اند، یعنی از قبل از شکست معدنچیان و کارگران چاپ در اواسط دهه 1980، نرخ عضویت قابل قیاس با رونق طولانی دهه 50 و 1960 است. این روند مهم است و بدان معناست که هنوز سنت های تشکل گرایی در قالب اتحادیه در نیروی کار وجود دارد و بودن آنها در اتحادیه ها پتانسیل باز یابی قدرت دیرینه را بوجود می آورد. یکی دیگر از مجموعه ارقام مهم دیگر این موضوع را تأیید می کند - آنهایی که قدرت اتحادیه ها را با توجه به میزان بزرگی یا کوچک بودن محل کار اندازه می گیرند.

جدول 1 داده های مربوط به انگلیس را نشان می دهد - ارقام مشابه در جای دیگر در بریتانیا بکار برده می شود.

جدول 1: تراکم اتحادیه بر حسب وسعت محل کار، انگلیس، Q4 2007

منبع: مرسر و نوتلی، 2008

وسعت محل کار	تراکم اتحادیه (درصد)
کمتر از 50	16.6
50 یا بیشتر	35.7

علیرغم سطح اعتصابات نسبتاً پایین در دو دهه گذشته در مقایسه با دو دهه قبل از آن، در محل های کار با تعداد متوسط و بزرگ نیروی کار، عضویت در اتحادیه همچنان در سطح بالایی قرار دارد.

دفع اسطوره ها

آمار اخیر برای عضویت در اتحادیه ها همچنین اسطوره گسترده دیگری را خنثی می کند: اتحادیه ها مرد سالار هستند (اسطوره ای که در دهه 1970 توسط برخی از فمینیست های طبقه متوسط ساخته شد و اتحادیه ها را "جنبش مردان" خواندند). امروز زنان شاغل در اتحادیه ها بیشتر از مردان کارگر هستند. تعداد عضویت زنان در اتحادیه ها 29.6 درصد در مقایسه با 26.4 درصد برای مردان است.

ادعای گسترده دیگری نیز به اثبات رسیده است که اشتباه است: کارگران پاره وقت يك لایه "ناامن" یا "ناپایدار" در طبقه کارگر را تشکیل می دهند که نمی شود آنها را در اتحادیه ها سازماندهی کرد، در حالی که بیشتر کارگران نیمه وقت در حقیقت کارگران دائمی هستند و از هر پنج نفر بیش از دو نفر عضو اتحادیه هستند. جدول 2 ارقام مربوط به تراکم اتحادیه را تقسیم بندی می کند.

جدول 2: تراکم اتحادیه بر اساس جنسیت و وضعیت پاره وقت / تمام وقت، بریتانیا، Q4 2007

منبع: (در اصل متن منبع ذکر نشده است)

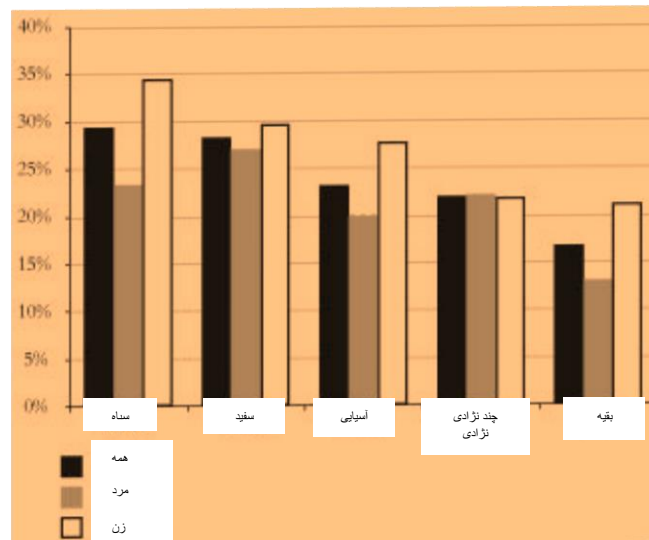
	کل کارگران	جنسیت		موقعیت	
		مرد	زن	پاره وقت	تمام وقت
تراکم اتحادیه ها	28.8	26.4	29.6	30.1	21.9

ارقام دیگر نشان می دهد که حتی کارگرانی که واقعاً از اشتغال موقت رنج می برند، می توانند در اتحادیه ها متشکل شوند - "بی ثباتی" مانعی مطلق برای سازمان یابی نیست. حدود 16 درصد از کارگران موقت عضو اتحادیه ها هستند - 34.8 درصد از آنها در بخش دولتی و 6.7 درصد از آنها در بخش خصوصی هستند. در اینجا ارقام به هر دو، پتانسیل سازمان یابی و سطح پایین تحقق آن اشاره دارند.

اتحادیه ها همچنین با تشکلاتی که صرفاً متشکل از "طبقه کارگر سفید" فرضی باشند فاصله دارند. تراکم اتحادیه برای کارگران سیاه و سفید در یک سطح مشابه است و فقط برای کارگران آسیایی چند درصد کمتر است. سازمان یافته ترین گروه، زنان سیاه پوست هستند (نمودار 9).

نمودار 9: تراکم اتحادیه براساس جنسیت و نژاد، 2007

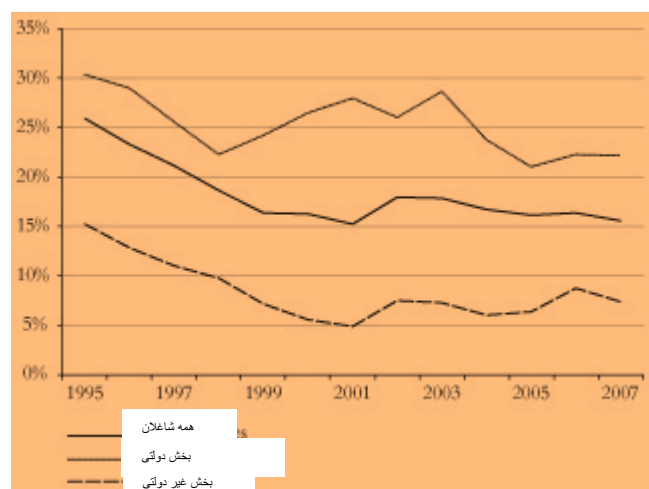
منبع: مرسر و نوتلی، 2008



کارگران در همه بخش ها از عضویت در اتحادیه به طور چشمگیری سود می برند. درآمد متوسط کارگران اعضای اتحادیه 15 درصد بیشتر از کارگرانی است که عضو اتحادیه نیستند - اگرچه این اختلاف درآمد در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است. نمودار 10 "اختلاف دستمزد" (wage premium) - اختلاف درآمد متوسط در ساعت برای اعضای اتحادیه و آنهایی که عضو نیستند - را نشان می دهد.

نمودار 10: متوسط "اختلاف دستمزد" اتحادیه، 1995-2007

منبع: مرسر و نوتلی، 2008



تبعیض و امکانات

عضویت در اتحادیه امروز به طرز تبعیض آمیزی در بین طبقه کارگر بریتانیا دسته بندی شده است. این دسته بندی صرفاً به شکاف بین حضور اتحادیه در بخش دولتی و خصوصی مربوط نمی شود. همچنین تبعیض بین کارگران شاغلی که زندگی تحت نظام سرمایه داری برای آنها بسیار بد است و برای آنهايي که کمی بهتر است - با کسانی که برای آنها بدتر است، وجود دارد، که به طور متوسط از پایین ترین سطح تشکلات اتحادیه ای برخوردارند.

گروه های آمار ملی با هم مشاغل مختلف را در رده های گوناگون دسته بندی می کنند. کسانی که بالاترین سطح تشکل یابی در اتحادیه را دارند، آنهايي هستند که در رده ی پایین تر از مدیران در مقیاس خود هستند: مشاغلی با برچسب های "متخصص" و "مشاغل مرتبط با تخصص و فنی". اینها در رده ی کارگران مختلط (Rag Bag) هستند، که مشاغل کاملاً متفاوتی با هم دارند. بنابراین "متخصصان" شامل کلیه معلمان و پزشکان و وکلای حقوقی می شوند، در حالی که "مشاغل مرتبط با تخصص و فنی" شامل پرستاران و رتبه های خدمات بهداشتی مشابه، مددکاران اجتماعی، تکنسین های کامپیوتر، آتش نشانی، رانندگان قطار و افسران پلیس با رتبه های پایین تر هستند.

سطح سازمان یابی اتحادیه ای آنها بیش از دو برابر "مشاغل ابتدایی" (بخش دیگر کارگران مختلط عمدتاً هم متشکل از کارگران ساختمانی، کارگران اسکله ها، کارگران جمع آوری زباله شهرداری ها و پیشخدمتها و همچنین شامل کارگران پست و مراقبان دستگاه چاپ هستند) و بین سه تا چهار برابر فروشندگان در فروشگاه ها و خدمات به مشتریان است. (جدول 3).

جدول 3: تراکم اتحادیه بر اساس نوع اشتغال، بریتانیا، 2007 Q4

منبع: مرسر و نوتلی، 2008

تراکم اتحادیه	نوع شغل
17.4	مدیران و مقامات ارشد
47.1	مشاغل تخصصی
41.5	مشاغل مرتبط با تخصصی و فنی
8.22	مشاغل اداری و منشی
24.7	مشاغل تجاری ماهر
30.4	مشاغل خدمات شخصی
12.2	مشاغل فروش و خدمات مشتری
29.9	فرآیندهای عملیاتی و کارخانه ای
20.3	مشاغل ابتدایی

همان تفاوت ها در سطوح متوسط تشکل یابی اتحادیه ای با مدارک تحصیلی در جدول 4 نشان داده شده است.

جدول 4: تراکم اتحادیه ها با آخرین مدرک تحصیلی، بریتانیا، 2007 Q4

منبع: مرسر و نوتلی، 2008

تراکم اتحادیه	آخرین مدرک تحصیلی
36	لیسانس یا معادل آن
40.5	سایر تحصیلات عالی
22.5	دیپلم یا معادل آن
22.5	گواهینامه عمومی آموزش متوسطه (بریتانیا) یا معادل آن
21.6	سایر مدارک تحصیلی
20.4	بدون مدرک تحصیلی

این دو جدول تمرکز عضویت بقیه سفیدان با مشاغل دولتی را در اتحادیه نشان می دهد. گروه هایی از کارگران که زمانی خود را طبقه متوسط می پنداشتند، در دهه های اخیر پرولتریزه شده اند. تنها 40 سال پیش بود که اتحادیه ملی معلمان (NUT) در یک رای گیری، عضویت در کنگره اتحادیه های کارگری (TUC) را رد کرد. معلمان اولین اعتصاب خود را 39 سال پیش برگزار کردند. تغییر نگرش توسط این گروه از کارگران باید ادعای سیاست جدید حزب کارگر [1]، مبنی بر اینکه راه جلب حمایت از "انگلیس متوسط" رد مطالبات اتحادیه است، را از بین ببرد.

با این حال، این ارقام همچنین نشانگر ضعف اتحادیه ها در سازماندهی طبقه کارگر سنتی که کار ییدی می کند (که هنوز تقریباً نیمی از نیروی کار را تشکیل می دهد) و تعداد فزاینده ای در سطح پایین شاغلان بقیه سفید در بخش خصوصی است.

همین ضعف در عضویت پایین اتحادیه در بین افرادی که در هفته کمتر از 250 پوند درآمد دارند منعکس می شود: درصد اعضای با درآمد کمتر از 250 پوند 17.5 در مقایسه با 41.9 درصد کسانی که در هفته بین 500 پوند و 999 پوند درآمد دارند می باشد.

هیچ چیز جدیدی در تمرکز اتحادیه ها در بخش های مختلف طبقه کارگر وجود ندارد که اندکی از بسیاری از آنها رنج می برند - حتی اگر برای کسانی که پیر هستند به نظر می رسد عجیب و غریب به خاطر داشته باشند معلمان که از تخته های خمپاره و کلاه های بولتن استفاده می کنند. کارگران ماهر و نه ماهر، معمولاً موفق شده اند سازمان اتحادیه خود را در طی دوره های شکست یا تحقیرآمیز برگزار کنند.

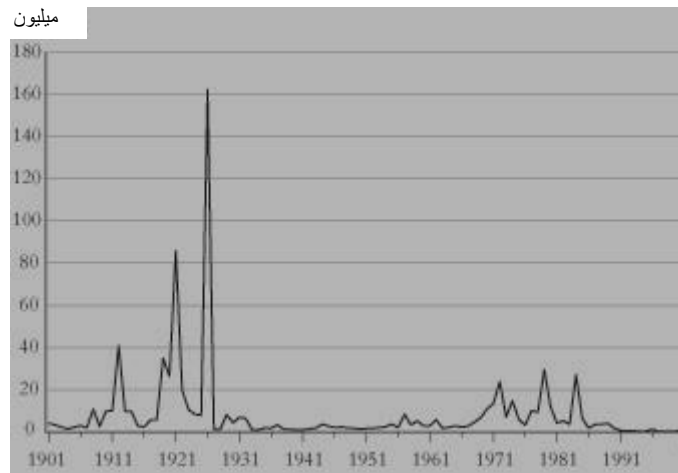
اما همیشه این خطر وجود داشته است که افراد ماهرتر نیز با نگرشهای "اشرافیت کارگری" و با نگاهی تحقیر آمیز با انبوه کارگران نیمه ماهر و ساده رفتار می کنند. امروزه این خطر وجود دارد که فعالیت اتحادیه ای در حوزه هایی متمرکز شود که بیشتر آنها از کارگران بریده شده اند، درحوزه هایی چون آموزش، خدمات درمانی، سازمان های دولت محلی یا خدمات کشوری متمرکز شوند. در برخی موارد فعالیت حتی روی کسانی متمرکز است که به سمت ایفای نقش نیمه مدیریتی کشیده شده اند (عضویت در اتحادیه بین مدیران زن 37.4 درصد بیشتر از عضویت در نقش های غیر مدیریتی یا غیر نظارتی است).

پویایی رشد اتحادیه

این مختصر تصاویر کلی از یک روند پویا را ارائه می دهد. اتحادیه ها کارشان به سادگی جذب اعضا و حفظ آنها نمی باشد. اعضا دائماً در حال رفت و برگشت هستند، به این ترتیب که افراد جدید، معمولاً جوان ترها، شغل پیدا می کنند و افراد دیگر که معمولاً مسن ترها، مشاغل خود را ترک می کنند. همچنین تحولاتی در ساختار اشتغال و نیروی کار بالقوه قابل جذب به اتحادیه ها با هر تغییر در ساختار سرمایه داری - و با هر بحران اقتصادی (در حال حاضر وارد پنجمین دوره بحران سرمایه داری در 35 سال گذشته هستیم) بوجود می آید. سرانجام، ناپایداری بسیار و غیرقابل پیش بینی سیستم منجر به ایجاد تغییرات ناگهانی در رغبت کارگران در به چالش کشیدن کارفرمای خود شده و باعث ورود اتحادیه ها به بخش های جدیدی از صنایع گردید. چنین طغیان های مبارزه جویانه بودند که علل رشد ناگهانی اتحادیه ها پس از 1889، 1912، 1919 و در اواخر دهه 1960 را توضیح می دهند. امروز، هر زمان که اعتصاب ها صورت می گیرد، حاصل آن هجوم کارگران در پیوستن به اتحادیه ها است.

نمودار 11: روزهای کاری از دست رفته به دلیل اعتراضات کارگری، 2001 - 1901

منبع: لیندسی، 2003



در هیچ یک از اعتراضات گذشته رهبران اتحادیه های به رسمیت شناخته شده نبودند که ساماندهی بخش های جدید را هدایت می کردند. اتحادیه ها سازمان های بوروکراتیکی با ساختارهای شغلی برای مقامات هستند که آنها را تشویق می کند تا امور روزمره را بر خطرات مبارزه یا حتی تلاش برای جذب اعضای جدید اتحادیه ها ترجیح دهند - با استثنای گاه و بیگاه بسیار مهم. بنابراین بطور کلی مبارزات آشتی ناپذیر مقدم بر رشد اتحادیه ها بود. به همین ترتیب، شکستها، مانند اعتصاب عمومی در 1926 و معدنچیان در سال 1985، روند نزولی را بسیار تسریع کرد.

مبارزات همیشه یک عنصر خودجوش قوی داشت. با این وجود، فعالان سوسیالیست در اواخر دهه 1880 همچون تام مان، جان برنز، ویل تورن و ایلانور مارکس؛ سندیکالیست ها (دوباره از جمله تام مان) در جریان ناآرامی های بزرگ 4-1912؛ جنبش نمایندگان منتخب کارگری shop stewards در طول جنگ جهانی اول؛ و کسانی که در اواخر دهه 1960 و اوایل دهه 1970 در گروه های مختلف جنبش اعضای اتحادیه ها Rank and file و صنایع مختلف فعالیت می کردند، نقش مهمی در هر مرحله ای از جنبش داشتند.

هیچ کس با اطمینان نمی تواند بگوید که چگونه بخش های مختلف طبقه کارگر در بریتانیا، نسبت به ترکیبی از رکود و تورم، که در حال کاهش استانداردهای زندگی واقعی افراد ی که برای اولین بار در یک نسل شغلی دارند همراه با سرخوردگی عمیق از دولت حزب کارگر، واکنش نشان خواهند داد. افول طولانی در تشکل اتحادیه ها به این معنی است که بسیاری از بخش ها هنوز هم از شکست های دهه 1980 و موج های پی در پی تغییر ساختار رنج می برند. اما ارقام ارائه شده در اینجا نشان می دهد که بخش بزرگی از کارگران هنوز به ایده آل های اتحادیه کارگری متعهد هستند، حتی در مکان های کاری و بخش هایی که اتحادیه ها به سختی وجود دارند. احتمال انفجار خشمگین همچنان وجود دارد، همانطور که توسط آراء بزرگ اخیر برای اعتصاب در بخش دولتی و شعله های ستیزه جویی در بخش خصوصی نشان داده شده است. وظیفه سوسیالیستهای انقلابی تلاش برای انجام کارهایی است که کمتر رهبران اتحادیه ها انجام می دهند - جهت دادن به خشم، جلب گروه های جدید کارگران، بازسازی تشکل ها و برانگیختن اتحادیه ها به سیاست های متفاوت با حزب کارگر.

پی‌نوشت‌های متن اصلی

ⁱ Mercer and Notley, 2008.

ⁱⁱ در مورد تفاوت ها، به Mercer and Notley، ص 47. 2008. 47 مراجعه کنید.

ⁱⁱⁱ تفکیک تراکم اتحادیه ها بر حسب شغل در مقایسه با حوزه کار، به Mercer and Notley، سال 2008 مراجعه کنید.

پی‌نوشت‌های مترجم

1- این مقاله در سال 2008 نوشته شده است بنا بر این وقتی که نویسنده می گوید 39 سال از اولین اعتصاب معلمان می گذرد منظور تا تاریخ نوشتن این مقاله 39 سال از اولین اعتصاب معلمان می گذرد.

دوره ای در تاریخ حزب کارگر انگلیس از اواسط دهه 1990 تا 2010 تحت رهبری تونی بلر و گوردون براون بود. ... این ترم نیولیبر به عنوان مارک حزب جدید اصلاح شده کارگر ارائه شده است که بند چهارم را تغییر داده و اقتصاد بازار را تأیید کرده است.