

چکیده

به تعبیر آلن بیرو، سرمایه‌داری محض در گام نخست، گرایش به تقسیم جامعه به دو طبقه کم و بیش مخالف با یکدیگر دارد: آنان که کار خود را عرضه می‌کنند، و آنان که سرمایه خود را به بازار می‌آورند (مالکیت و سایل تولید). در دوران کنونی در درون هر فضای ملی، «بویژه» در کشورهای غنی که فراوانی در آنها غلبه دارد، سرمایه‌داری توانسته است اشکالی نو به خود بگیرد. سرمایه‌داری در هر کشور، با قانون اجتماعی، فعالیت‌سندیکاهای و میزان تمرکزی که دولت به آن می‌بخشد، انطباق یافته است. قدرت مدیران یا گروه‌هایی چند (مانند اداره‌کنندگان واحدهای کار و تولید) به جای قدرت مالکین سرمایه‌ها نشسته است. با این همه، در سطح بین‌المللی، با تسلط سرمایه‌داران (به دلیل پیدایی نیرویی که از پیشرفت فنی در کشورهای سرمایه‌داری منبعث گردیده است)، با قدرت سرمایه‌داری در ایجاد فشارها و مذاکره از موضع قدرت، تقسیم جهان به دو قسمت، هر روز روشن‌تر به چشم می‌خورد: کشورهای توسعه یافته و غنی، کشورهای عقب‌افتاده و رنجبر، در مقایسه با کشورهای نوع اول. (بیرو، ۱۳۶۶، ص ۴۱)

اتحادیه‌گرایی و جنبش نیروی کار

تشدید تمایلات نیروی کار برای همپیوندی و تشکّل اجتماعی، به تمرکز قدرت و ثروت و سازمان‌یابی مدیریت واحدهای کار و تولید مربوط می‌شود. تقارن همپیوندی نیروی کار در برابر سازمان‌پذیری واحدهای کار و اشتغال و تمرکز سرمایه‌های کلان برای تولید، در فراگرد توسعه صنعتی جامعه سرمایه‌داری، امری اجتناب‌ناپذیر است. جنبش‌های نیروی کار و تمایل به اتحادیه‌گرایی (Unionism) به نیاز نیروی کار برای چالش و رویارویی با صاحبان ثروت و قدرت متمرکز در درون واحدهای سازمان یافته جدید کار و اشتغال پاسخ می‌دهد. چرا که نیروی کار در جامعه‌های متحول بر پایه صنعت، برای حفظ موقعیت و تأمین علائق و منافع مشترک خود دیگر مانند سابق قادر نیست به صورت انفرادی و شخصی در اشکال سنتی آن در قالب روابط و ساختارهایی نظیر استاد-شاگردی و ارباب-رعیتی، اندیشه یا اقدام کند. آنتونی گیدنز می‌نویسد: «در اوایل توسعه صنایع امروز، کارگران در اکثر کشورها فاقد حقوق سیاسی بودند و نفوذ

تقابل «نیروی کار» از یک سو، و «سرمایه و مدیریت» از سوی دیگر، در سازمانهای تولید و اشتغال از مهمترین مواضع مشکل‌آفرین در جامعه‌های امروزی است. «ستیز صنعتی» اصطلاحی است جامعه‌شناختی، که برای تبیین تنشها و تعارضات قلمرو تولید کالا و خدمات به کار گرفته می‌شود. در این راستا، پیدایش اتحادیه و اتحادیه‌گرایی از آثار و نتایج تمرکز سرمایه و به کارگیری نیروی انبوه کار در قالب سازمان و مدیریت واحدهای تولید صنعتی است. در مقاله حاضر، با مرور نظریه‌ها و دیدگاه‌های علمی در این زمینه، گونه‌شناسی اتحادیه‌ها ارائه و ویژگی‌های هر یک از انواع آن بررسی شده است و در این میان، اتحادیه‌های کارگری به نحو مشروحتری مورد تحلیل قرار گرفته و آینده اتحادیه‌گرایی نیروی کار، بر مبنای شرایط حاکم بر دنیای امروز، پیش‌بینی شده است.

ستیز صنعتی

آیا واحدهای کار و اشتغال یا سازمانهای تولید، مکانهایی برای تشریک مساعی، تفاهم و همکاری در تولید و ارائه خدمات اند یا صحنه‌هایی برای تقابل، کشمکش، رویارویی و منازعه؟ واقعیت این است که در هر تشکّل اجتماعی حدود و فاق یا بروز ستیز، همواره محتمل است. ولی در نظامهای مبتنی بر اصول سرمایه‌داری، مناسبات اجتماعی در واحدهای کار، بویژه در سازمانهای تولید، همواره با نوعی تنش و کشمکش همراه است. این پدیده در شکل نهادی شده آن در جامعه‌های صنعتی، با عنوان ستیز صنعتی (industrial conflict) بررسی و مطالعه می‌شود.

تقابل و ستیز، از دیرباز بین علائق و منافع «نیروی کار» و «کارفرما» حاکم بوده است. این کشمکش از سویی به موقعیت آنها به عنوان فروشنده و خریدار در بازار کار مربوط می‌شود و از سوی دیگر به اعمال اقتدار از سوی کارفرمایان بر کارگران و کارکنان بازمی‌گردد. در چنین موقعیتی است که کارکنان همکار، به دلیل داشتن علائق و منافع مشترک، رویارویی کارفرمایان خود قرار می‌گیرند تا مطلوبترین میزان دستمزد را در مقابل کار خود دریافت دارند و اعمال قدرت کارفرما (در تعیین شرایط کار) را به کمترین حد ممکن تقلیل دهند (Worsley 1987, p.292).

اتحادیه‌های کارگری در دنیای امروز

(مبانی نظری و تحلیل

تاریخی)

دکتر اکبر فریار

عضو هیأت علمی دانشگاه تبریز

چندانی بر شرایط کار خود نداشتند. اتحادیه‌ها در وهله نخست به عنوان وسیله اصلاح عدم توازن قدرت میان کارگران و کارفرمایان به وجود آمدند. در حالی که فرد فرد کارگران، قدرتی نداشتند، از طریق تشکل جمعی، نفوذشان به میزان قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یافت. کارفرما می‌تواند بدون کار یک کارگر خاص، کار خود را پیش برد، اما بدون کار همه یا بیشتر کارگران یک کارخانه یا واحد بزرگ صنعتی نه. اتحادیه‌ها در آغاز اساساً سازمانهایی «دفاعی» بودند و وسیله‌ای فراهم می‌کردند که به کمک آن، کارگران می‌توانستند با سلطه فراگیری که کارفرمایان بر زندگی‌شان داشتند مقابله کنند (گیدنز ۱۳۷۳ صص ۵۲۹-۳۰).

چانه‌زنی و مذاکرات اجتماعی، تمهید و تدارک اقدامات جمعی در برابر کارفرمایان، اعتقاد و پای بندی به آرمان مبارزات یکپارچه و همدلانه برای استیفای حقوق اقتصادی و اجتماعی در برابر سازمانهای کار و اشتغال و مدیریت صنعتی، اصول کلی اتحادیه‌گرایی است. بدین ترتیب هر گونه تشکل صنفی بر مبنای این اصول، اعم از تشکل کارگران یدی و غیر یدی، کارمندان، پیشه‌وران و بطور کلی گروههای اجتماعی کار، از مصادیق اتحادیه‌گرایی است. ولی در این میان به نحوی که شرح آن خواهد آمد، اتحادیه‌های کارگری (Trade Unions) تا حدود زیادی از اهمیت و تعیین کنندگی خاصی در تمام جامعه‌های صنعتی برخوردار بوده‌اند. حال ببینیم اساساً چرا اتحادیه‌ها به وجود می‌آیند؟

در تبیین اینکه، چرا اتحادیه‌ها به وجود می‌آیند، دیدگاه‌ها و نظریه‌های مختلفی از سوی صاحب نظران علوم اجتماعی ارائه شده است. سلیگ پرلمن (Selig Perlman) در سال ۱۹۴۹ نظریه خود درباره جنبشهای کارگری را بر این مبنای قرار داد که سازمان‌پذیری نیروی کار در شرایط نوین صنعتی شدن جامعه‌ها، از تمایلات کارگران برای حفظ سمتهای شغلی و به دست آوردن مالکیت و نظارت بر کار ناشی می‌شود. وی با بررسی و مطالعه قواعد و رویه‌های حاکم بر عملکرد سازمانهای کار آمریکا، در زمینه مقررات محیط کار، پرداخت اجرت و دستمزد، برکناری موقت یا اخراج کارکنان، ساعات کار و تکنیکهای حفظ سمتهای شغلی، به این نتیجه رسید که آگاهیهای نیروی کار نسبت به محدودیتها و

کمیابی سمتهای شغلی، علت اساسی ظهور و بروز نهضت‌های کارگری است.

پرلمن، استدلال می‌کند که صنعت‌گرایی در عصر حاضر باعث بیگانگی کارگران با کار و جامعه می‌گردد و آنها را وادار می‌سازد که به منظور مقابله با تهدید امنیت شغلی، برای ایجاد وضعیتی اقدام کنند که در آن حقوق و تکالیف همه مشارکت کنندگان سازمان کار، تعیین و تعریف شود؛ و این مبنای اساسی تشکیل اتحادیه‌ها است. وی درباره کارگران آمریکایی معتقد بود که تشکلهای کارگری آمریکا، مبتنی بر توسعه اهداف عمل‌گرایانه (pragmatic) و فاقد اهداف سیاسی است. این نظر پرلمن با توصیه‌های ساموئل گومپرز (S. Gompers) بنیانگذار فدراسیون کار آمریکا در سال ۱۸۸۶ قابل تطبیق است که در همان سال از کارگران خواسته بود از ایدئولوژیهای سیاسی پرہیز کنند و تنها برای مزد، ساعات و شرایط کار مبارزه کنند.

فرانک تننبام (F. Tannenbaum) از نظریه‌پردازانی است که به تبیین اتحادیه‌گرایی پرداخته و به عوامل اجتماعی و انسانی بیش از عوامل اقتصادی توجه داشته است. تننبام نیز، جنبش نیروی کار در جامعه‌های جدید را به عامل از خودبیگانگی مربوط می‌داند. از دیدگاه وی، بیگانگی کارکنان با کار و جامعه منشاء اصلی ظهور اتحادیه‌ها در دوران اخیر است. کارکنان جامعه‌های متحول صنعتی، در مقابله با دیگر گونیهایی مبتنی بر سازمان‌پذیری واحدهای کار، به ایجاد یا بازآفرینی تجمعاتی و داشته می‌شوند که به نحوی پیوندهای آنان را با همدیگر و نیز با کارفرمایان و سمتهای شغلی‌شان تحکیم می‌بخشد. در این رابطه، اتحادیه‌های کارگری از نظر تننبام، وسیله مهم و تعیین کننده‌ای برای دستیابی به اهداف مزبور است. از دیدگاه وی، کارگران از طریق تشکیل اتحادیه، در واقع سعی دارند با تحکیم پیوندهای اجتماعی، به کار و محیط اجتماعی تولید صنعتی معنا بخشند. با اینکه پرلمن و تننبام هر دو، پیدایی جنبشهای نیروی کار را بازتابی از پدیده از خودبیگانگی می‌دانند، ولی پرلمن به اهداف مادی اتحادیه‌ها و عوامل اقتصادی در این رابطه تأکید دارد، در حالی که تننبام در تبیین منشاء نهضت‌های کارگری، به عوامل اقتصادی به عنوان امری ثانویه می‌نگرد و به پیوندهای اجتماعی و معنا بخشی کار و محیط کار توجه بیشتری دارد.

○ پیدایش اتحادیه و اتحادیه‌گرایی از آثار و نتایج تمرکز سرمایه و به کارگیری نیروی انبوه کار در قالب سازمان و مدیریت واحدهای تولید صنعتی است.

○ چانه‌زنی و مذاکرات
اجتماعی، تمهید و تدارک
اقدامات جمعی در برابر
کارفرمایان، اعتقاد و
پای بندی به آرمان مبارزات
یکپارچه و همدلانه برای
استیفای حقوق اقتصادی و
اجتماعی در برابر سازمانهای
کار و اشتغال و مدیریت
صنعتی، اصول کلی
اتحادیه‌گرایی است.

سیدنی وب (Sidney Webb) برخلاف
پرلمن و تنبام، اتحادیه‌گرایی را بازتاب آثار
سوء رقابت اقتصادی و صنعتی می‌داند
(Schneider 1969, p.381). در تحلیل وب، این
رقابتهای اقتصادی و صنعتی است که روی شرایط
کار در زمینه ساعات کار، مزد، بهداشت، امنیت و
آسایش نیروی کار، آثار مخرب و کاهنده‌ای برجای
می‌گذارد و نیروی کار را وادار می‌سازد که برای
مقابله با آن به تشکلات منسجم اجتماعی روی
آورد تا کارکنان و کارگران از طریق آنها بتوانند بر
مبنای اصول و قواعد مشترک و پذیرفته شده‌ای،
شرایط اشتغال در جامعه را انتظام بخشد. در این
راستاست که اتحادیه‌ها، برای رسیدن به اهداف
خود و پیشگیری از تأثیرات نامطلوب رقابت
اقتصادی از ابزارهای اقتصادی و سیاسی استفاده
می‌کنند. از این رو، اتحادیه به عنوان مهم‌ترین ابزار
برای دستیابی نیروی کار به اقدام و عمل اجتماعی
در جهان امروز مطرح گردیده است.

ویلبرمور (Wilbert E. Moore) قدم فراتر
نهاده و به انواع اتحادیه توجه نموده است. وی با
مرور نظریه‌های فوق به این نتیجه رسید که هر یک از
این دیدگاهها به نوبه خود می‌تواند در تبیین انواع
متفاوتی از اتحادیه‌ها در دوره‌های مختلف تاریخی
صادق باشد. از نظر وی پرسش اساسی در تمییز
انواع گوناگون اتحادیه‌ها این است که بینیم چه نوع
پیوندهایی موجب همبستگی در میان نیروی کار
می‌شود؟ کارخانه، بنگاه صنعتی، افزارمندی و
پیشه‌وری و بطور کلی مراتب و موقعیت اجتماعی،
وجوه متفاوتی از همبستگی را در میان نیروی کار
موجب می‌شوند. از دیدگاه مور، نظریه پرلمن برای
تبیین اتحادیه‌های صنفی در دوران بلوغ صنعتی
مناسب است، در حالی که نظریه وب مناسب
تبیین بروز آگاهی طبقاتی اتحادیه‌ها در
مراحل میانی دوران بلوغ صنعتی است
(Miller & Form 1980, p.422).

در فراگرد صنعتی شدن جامعه، با پیدایی، تکثیر
و توسعه سازمانهای گوناگون برای کار و اشتغال،
گروهها، کمیته‌ها، انجمنها و نهایتاً اتحادیه‌های
مختلفی نیز به وجود می‌آیند که در عین حال از نظر
اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی شرایط
متفاوتی دارند. در این راستا، اتحادیه‌های صنفی و
افزارمندی، اتحادیه‌های شغلی و حرفه‌ای،
اتحادیه‌های صنعتی، انجمنها، اتحادیه‌های
کارگری را می‌توان نام برد. ولی باید توجه داشت

شرایط و نوع پیوند در این تشکلهای کم و بیش با هم
متفاوت است.

ویلبرمور، و نیز رابرت دابین (R. Dubin)
در صدد برآمده‌اند که از تلفیق نظریه‌های متعدد در
زمینه تشکلهای و جنبش نیروی کار، نظریه‌ای
عمومی به دست دهند. عامل مشترک در تمامی این
نظریه‌ها این نکته است که آگاهی عناصر نیروی کار
به سازماندهی خود در اشکال مختلفی از اتحادیه‌ها،
بطور اجتناب‌ناپذیری از شرایطی ناشی می‌شود که
بر بازار کار مستولی است و بدین ترتیب، گروههایی
با مشخصه‌های متفاوت اقتصادی، اجتماعی و
سیاسی تشکیل می‌گردند که هدف واحدهم آنها
تلاش و کوشش برای کنترل شرایط خارجی حاکم
بر علائق و منافع خود است. در نتیجه ساختارهایی
بطور رسمی سازمان می‌یابند تا اهداف مختلف
گروههای ذیربط خود را در شرایط متحول تأمین
کنند.

از موارد شبهه و ابهام در نظریه‌های متعدد
مربوط به اتحادیه‌گرایی، این نکته است که
صاحب‌نظران مزبور علل تاریخی پیدایش اتحادیه‌ها را
با کارکردهای موجود آن درهم می‌آمیزند، ولی
این گونه تشکلات پس از سازمان‌یابی، با
کارکردهای متفاوتی برای تغییر شرایط اقدام
می‌کنند. از این رو لازم است با در نظر گرفتن
عوامل مختلفی که موجب پیدایی انواع گوناگونی از
اتحادیه‌ها می‌شود، به ماهیت هر یک از آنها در
چارچوب یک سنخ‌شناسی (typology) از
اتحادیه‌ها توجه کنیم:

گونه‌شناسی اتحادیه‌ها

برای تمییز گونه‌های مختلف اتحادیه‌ها به
عوامل خاصی باید توجه داشت که موجب تشکیل
هر یک از انواع آن می‌گردد. رابرت دابین
(Dubin 1958, p.19) با مطالعه نیروی کار در
جامعه آمریکا سه نوع عمده از آن را مشخص کرده
است: (۱) اتحادیه‌های پیشه، کسب و کار
(Business Unions) که در پی کسب منافع
اقتصادی‌اند و بدین طریق سعی در بهزیستی
اعضای خود دارند؛ (۲) اتحادیه‌های رفاهی
(Welfare Unions) که مشتمل بر سازمانهایی
می‌باشند که صرف نظر از مقاصد صرفاً اقتصادی،
در صدد افزایش خدمات رفاهی برای اعضای خود
هستند؛ (۳) اتحادیه‌های حفظ و تضمین حیات

(Life Embracing) که کمک به اعضای خویش را در تمامی قلمرو زندگی آنها مورد تأکید قرار می‌دهند. این گونه اتحادیه‌ها عمدتاً کارگران معادن، کشتیرانی و بندرها را در بر می‌گیرند.

دلبرت میلر (Delbert c. Miller) و ویلیام فورم (William H. Form) پنج عامل عمده را برای تشخیص نوع اتحادیه مبنا قرار داده‌اند: هدف، منزلت اجتماعی، ساختار درونی، منابع قوت و توان، تاکتیکهای مورد استفاده.

هدف. سازمانهای کار، از نظر اهداف کلی و رفتاری خود متفاوتند. محتوی و اولویتهای آنها به لحاظ هدف، گوناگون است. برخی از سازمانهای کار بر هدفهای اقتصادی تأکید دارند، برخی دیگر بر اهداف اجتماعی و برخی نیز بر هدفهای سیاسی. حتی ممکن است هر سازمان سلسله اهدافی را با اولویتهای خاص خودش دارا باشد.

منزلت اجتماعی. سازمانهای کار، غالباً بر اساس مشروعیت و منزلت خود در جامعه ظاهر می‌شوند. از این رو هر یک در مراتب اجتماعی، پایگاه خاص خویش را داراست. ممکن است سازمانهای کار در برخی شرایط به توطئه‌گریهای مجرمانه‌ای متهم و از منزلت پایین تری برخوردار شوند و برعکس، ممکن است برخی ارج و قرب بیشتری در جامعه داشته باشند. امکان دارد برخی سازمانها، حالت غیرمستقلی داشته‌و به دستگاه حکومتی یا تجاری یا دینی خاصی وابسته باشند. در این حالت دیگرانی در خارج از اتحادیه و در ساختاری وسیعتر وجود دارند که این گونه اتحادیه وابسته بدانان است. این قبیل اتحادیه‌ها در هر حال، بخشی از یک ساختار وسیعتر اقتصادی، سیاسی یا دینی هستند که بر حسب شرایط، منزلتهای متفاوتی را در جامعه کل دارا می‌شوند.

ساختار درونی. ساختار درونی سازمانهای کار، بطور قابل ملاحظه‌ای متفاوت با هم هست. ممکن است برخی بر اساس عضویت در یک کارخانه، یا برخی بر اساس عضویت در یک رشته صنعتی، یا یک شغل و حرفه خاص یا اساساً بر مبنای عضویت در یک طبقه اجتماعی سازمان یافته باشند. ممکن است ساختار اتحادیه متمرکز، نامتمرکز و حتی متفرق و پراکنده باشد. همچنین ساختار سازمانهای کار می‌تواند دیوانسالارانه یا غیر دیوانسالارانه باشد. ممکن است کنترل سازمانی به صورت دموکراتیک، متمرکز یا حتی یگه سالار و خودکامه باشد.

منابع. منابع قوت و توان سازمانهای کار گوناگون و متفاوت است. برخی از آنها قوت و توان اقتصادی زیادی به صورت املاک و داراییهای فراوان دارند در حالی که برخی دیگر، از توان اقتصادی اندکی برخوردارند و به جای آن به همپیوندیهای درونی خود متکی هستند. برخی هم مانند سازمانهای کار دولتی، دینی یا روشنفکری هستند که قدرت و توان واقعی شان ناشی از منابع خارج از سازمان است و به همدلیها و هواخواهیهای عناصر بیرونی متکی هستند.

تاکتیکها. سرانجام تاکتیکهایی که سازمانهای مختلف کار برای رویارویی و منازعه برمی‌گزینند با یکدیگر متفاوت و معمولاً خارج از فراگردهای منظم و قانونی در جامعه است. بدین ترتیب، میلر و فورم (Miller & Form 1980, pp.248) بر مبنای ملاکهای پنجگانه فوق، دستکم چهار نوع اتحادیه را به شرح زیر از هم تفکیک می‌کنند:

۱- اتحادیه‌های ایدئولوژیک

این نوع اتحادیه‌ها، عمدتاً بر دستیابی به اهداف اجتماعی تأکید می‌ورزند و میان اعضای آنها حصول به اهداف اجتماعی مهمتر از رسیدن به هدفهای اقتصادی است. چنین اتحادیه‌ای در اساس، ابزاری ایدئولوژیک در جهت تحقق یک رؤیای اجتماعی است، و هم از این روست که برای رسیدن به حکومت و کنترل قدرت، رغبت بیشتری نشان می‌دهد. تشکلهایی با عناوین اتحادیه‌های کارگران کاتولیک، اتحادیه‌های کارگران کمونیست، اتحادیه‌های کارگران دموکراتیک در جامعه‌هایی چون آلمان، فرانسه و ایتالیا، مصداقهایی برای اتحادیه ایدئولوژیک هستند. این نوع اتحادیه‌ها هر یک بر اساس ماهیت خود، از ساختار درونی، خط‌مشی سیاسی و تاکتیکهای مبارزاتی خاص خویش برخوردارند و عموماً برای رسیدن به قدرت یا اعمال نفوذ بر تصمیم‌گیریه‌ها و عملکردهای دولت تلاش می‌کنند. موريس نئوفلد (Maurice Neufeld) معتقد است که اتحادیه‌های ایدئولوژیک در کشورهایی ظهور می‌کنند و پایدار می‌مانند که از سطح تکنولوژی پایینتری برخوردارند، چرا که خط‌مشیهای اقتصادی این قبیل جوامع را دولت و نه واحدهای صنعتی و بخش خصوصی تعیین می‌کند. از این رو کنترل حکومت برای این قبیل اتحادیه‌ها در جهت حصول به اهداف

○ از دیدگاه فرانک تنبام، کارگران از طریق تشکیل اتحادیه در واقع سعی دارند با تحکیم پیوندهای اجتماعی به کار و محیط اجتماعی تولید صنعتی معنا بخشند.

۲- اتحادیه‌های جانبدار دولت

این نوع اتحادیه‌ها که می‌توان آنها را اتحادیه‌های فرمایشی نیز نامید، اعم از اتحادیه‌های چپ و راست عموماً تحت سلطه نظام حاکم شکل می‌گیرند و در واقع جزئی از ساختار مدیریت سیاسی کشورند. این نوع اتحادیه‌ها اساساً می‌توانند اتحادیه‌نما (pseudounion) یا شبه اتحادیه قلمداد کرد. از جمله کارکردهای این قبیل اتحادیه‌ها کسب اطلاعات در مورد کم و کیف افرادی است که از چشم دولت، به لحاظ سیاسی عناصر نامطلوب و غیرقابل اعتماد شمرده می‌شوند. بدیهی است اتحادیه‌های جانبدار دولت، تحت نفوذ و سیطره حاکمیت‌های خود کامه و رژیم‌های استبدادی به وجود می‌آیند و به حیات خود ادامه می‌دهند. در واقع این گونه حکومتها، داشتن چنین سازمان‌هایی را ضروری می‌یابند. از یک سو، از آنها برای تظاهر به قائل بودن اهمیت برای کارگران استفاده می‌کنند و از سوی دیگر، آنها را همچون ابزاری برای اشراف داشتن به مسائل کارگری و موارد نارضامندی آنان و نیز کسب هر گونه اطلاعات لازم در خصوص کارکنان، مورد استفاده قرار می‌دهند. اتحادیه‌های فرمایشی را اساساً نمی‌توان به مفهوم واقعی کلمه اتحادیه خواند، چرا که نقش و کارکرد این نوع تشکلهای، بیش از آنکه در جهت مصالح و منافع واقعی کارگران و کارکنان باشد در جهت تأمین نیازهای دستگاه حکومتی است.

۳- اتحادیه‌های ملتهای نوپیدا

این نوع اتحادیه‌ها که می‌توان آنها را اتحادیه‌های نمایشی نیز خواند، غالباً در جامعه‌هایی به وجود می‌آیند که اقتصاد صنعتی آنها در مراحل ابتدایی است و در ظاهر مصمم برای صنعتی شدن نیز هستند. اتحادیه در چنین جامعه‌هایی، بی‌آنکه به جنبش نیروی کار مربوط شود یا از تحولات پدید آمده در شرایط محلی نتیجه شده باشد، به منزله عضوی پیوندی است که جامعه نوپای صنعتی آن را با هدف توسعه و پرورش یک نیروی کار ماندگار، برای پیوند زدن به بدنه و ساختار خویش ضروری می‌یابد. این گونه اتحادیه‌ها هم از توان، قابلیت و کارکردهای قابل

توجهی برخوردار نیستند و بالاترین نقشی که در کوتاه مدت می‌توانند به نمایش بگذارند این است که با اعلام موجودیت خود، نشانگر استقلال سیاسی و رهایی جامعه از قید و بند و سلطه استعمار باشند. ولی با تحولات مثبتی بر استقلال سیاسی و اقتصادی جامعه، می‌توان امیدوار بود که این قبیل اتحادیه‌ها در درازمدت نقشهای مهم و قابل قبولی در ارتباط با جنبش نیروی کار جامعه خود، برعهده گیرند.

۴- اتحادیه‌های کارگری

باید گفت که تأسیس و تشکیل اتحادیه‌های کارگری به نیمه دوم بویژه ربع آخر قرن نوزدهم میلادی برمی‌گردد. همزمان با جامعه آمریکا، جنبش اتحادیه کارگری بریتانیا در سال ۱۸۶۸ به طور قانونی توسط یک هیأت مرکزی با عنوان کنگره اتحادیه‌های کارگری (T.U.C.) بنا نهاده شد که پیوندهای نیرومندی با حزب کارگر داشت. از آن پس، تعداد اعضای اتحادیه‌ها افزایش یافت، به نحوی که تا سال ۱۹۲۰، ۶۰ درصد کارگران یدی مرد را در انگلستان زیر پوشش گرفت (گیدنز ۱۳۷۲، ص ۵۲۸).

اتحادیه کارگری، نمود عینی تشکل اجتماعی کارگران است. حشر و نشر و در آمیختگی کارگران در قالب اتحادیه، بر علائق، انتظارات و عملکرد آنان در برابر مسائل درون و بیرون واحد کار تأثیر می‌گذارد و نگرش آنان را کم و بیش، تصحیح و هماهنگ می‌کند. چرا که اتحادیه از یک سو به مواردی نظیر شرایط کار و روابط مدیریت نیروی کار در داخل واحدهای تولیدی، و از سوی دیگر به مواردی نظیر احزاب، تشکلهای سیاسی و عملکرد دولت در بیرون از واحدهای تولید اشراف دارد، و پیام فورم جامعه‌شناس آمریکایی که تحقیقات گسترده‌ای در قلمرو مسائل کار و صنعت در سطح بین‌المللی دارد، پیدایش اتحادیه‌ها را اساساً به سازمان‌پذیری جامعه و پیچیدگی تکنولوژیهای تولید مربوط می‌داند. از نظر وی سطح تکنولوژی و پیچیدگی سازمانی جامعه به طور تنگاتنگی با هم در رابطه است. این پیچیدگی مشتمل بر دو بُعد مهم تراکم سازمانی (تعداد سازمان به ازاء هر هزار سکنه) و تراکم شبکه (تعداد پیوند و رابطه‌های درون سازمانی به ازاء هر

○ برخی از سازمانهای کار بر هدفهای اقتصادی تأکید دارند، برخی دیگر بر اهداف اجتماعی و برخی نیز بر هدفهای سیاسی. حتی ممکن است یک سازمان سلسله‌اهدافی را با اولویتهای خاص خودش دارا باشد.

هزار سازمان) است. همزمان با افزایش تراکم سازمانی و تراکم شبکه‌های فرصت‌های در آمیختگی سازمانی جامعه بیشتر می‌گردد و از پیوندهای انتسابی و محول افراد جامعه (ascriptive ties) نظیر پیوندهای خویشاوندی و فامیلی کاسته می‌شود (Form. 1976, p.19).

اتحادیه‌ی کارگری، محوری‌ترین در آمیختگی سازمانی کارگران است. تشکل اجتماعی کارگران در قالب اتحادیه، آنها را از یک سو با شرایط و روابط اجتماعی درون کارخانه و از سوی دیگر با مسائل سیاسی و مواضع حکومتی جامعه درگیر می‌سازد. وی یادآور می‌شود که افزایش روابط کارگری، اتحادیه، احزاب و روابط دولتی را نباید فی‌نفسه مربوط به درجه‌ی توسعه‌ی صنعتی جامعه دانست. وی در این خصوص می‌گوید کارگران جامعه‌های کمتر صنعتی شده، عمدتاً به پیوندهای برون‌سازمانی تمایل دارند و این، بدان سبب است که در چنین جامعه‌ای تغییر شرایط کار در درون واحدهای تولید، کند صورت می‌گیرد و دیگر گونیه‌های تکنولوژیک در آن اندک است و تنها، تصمیمات و سیاست‌گذاران باری دولت است که بر زندگی و شرایط کارکنان کم و بیش تأثیرگذار است. از آنجا که دولت در این گونه جامعه‌ها گرایش شدیدی به تمرکز و تمرکزطلبی دارد، صورت‌بندی یا فرم‌های سیاست اقتصادی نیز توسط دولت تعیین می‌گردد، و عملاً درجه‌ی رشد صنعتی در این قبیل جامعه‌ها از لحاظ تشکل نیروی کار از اهمیت غیرمستقیم ملی برخوردار است. از این رو، رؤسای اتحادیه‌های کارگری می‌پندارند که با تأثیرگذاری بر سیاست‌گذاران باری دولت، بهتر و سریعتر می‌توانند به‌زیستی کارگران را تأمین کنند، تا با پرداختن به کم و کیف مسائل و مواردی که در درون کارخانه‌ها یا واحدهای تولید می‌گذرد. در نتیجه، پیوندهای برون‌سازمانی اتحادیه‌های کارگری در جامعه‌های کمتر صنعتی شده از اهمیت بیشتری برخوردار است و در مجموع تا حدود زیادی به روابط با دولت منحصر می‌شود، در حالی که روابط و پیوندهای اتحادیه‌های کارگری در جامعه‌های کاملاً صنعتی به گونه‌ای دیگر است.

در جامعه کاملاً صنعتی، به دلیل بالا بودن سطح کاربرد تکنولوژی در تولید، صنعت بطور بی‌امان برای تحول و تغییر، چه از بُعد تکنولوژی و چه از بُعد شرایط و روابط محیط کار، تحت فشار قرار

دارد. از این رو به دلیل دگرگونی‌های سریع و مستمری که در کارخانه‌ها و واحدهای تولید در جریان است، کارگران و اتحادیه‌هایشان ناگزیر از توجه به مسائل و مواردی هستند که پیوسته شرایط و نحوه‌ی انجام کار را در درون سازمان تولید با هدف بهبود کیفیت و میزان بهره‌وری، تحت تأثیر قرار می‌دهد و دگرگون می‌سازد. از همین رو، کارگران و اتحادیه‌های کارگری بطور گسترده و مداوم درگیر روابط درون‌سازمانی و نیز روابط برون‌سازمانی واحدهای تولید تابعه‌ی خویش هستند، به نحوی که مسؤولان اداری و اجرایی اتحادیه‌ها ناگزیرند که نه تنها علائق و توجه مدیران، مقامات سیاسی و همه‌ی مسؤولان و دست‌اندرکاران بلکه سازمانهای غیرسیاسی و ملی را نیز برای دخالت در حل و فصل مسائل شان برانگیزند.

بدین ترتیب در جامعه‌های کاملاً صنعتی، تحولات مربوط به رشد صنعتی چه برای اتحادیه‌های کارگری و چه برای تصمیمات دولت در فرم‌های اقتصادی، از اهمیت مستقیم علی‌برخوردار و برای هر دو تعیین‌کننده است. از این رو، اتحادیه‌های کارگری بر مبنای تحولات ناشی از رشد صنعتی، ناگزیر از تراکم همزمان پیوندهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی به صورت شبکه‌ای هستند. یعنی پیوندهای اتحادیه‌ای در این قبیل جامعه‌ها علاوه بر دولت، سازمانهای ملی و تشکلهای غیرسیاسی را هم در زمینه‌های مختلف نظیر آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، مصرف‌کنندگان و مؤسسات رفاهی و... شامل می‌شود. این در حالی است که در جامعه‌های کمتر صنعتی، این گونه پیوندها برای کارگران و اتحادیه‌های کارگری یا اساساً وجود ندارد یا آن اندازه محدود است که می‌توان از آن صرف نظر کرد.

هرچند تمامی کارگران در قالب اتحادیه، مصالح و منافع خود را عمدتاً در مسائل مربوط به آب و نان دنبال می‌کنند، ولی با بالا رفتن درجه‌ی صنعتی شدن جامعه، این فعالیتها دامنه‌ی گسترده‌تری پیدا می‌کند و زمینه‌های سیاسی و ایدئولوژیک را هم در بر می‌گیرد. گفتنی است که فعالیت‌های عقیدتی - سیاسی اتحادیه‌ها، بیشتر به انسجام و آگاهی طبقاتی کارگران برمی‌گردد و این امر به نوبه‌ی خود در ارتباط تنگاتنگ با پیچیدگی سازمانی جامعه است. همگام با سازمان‌پذیری بیشتر جامعه، طبقه‌ی کارگر از حالت «در خود» به حالت «برای خود» متحول می‌شود، و در این صورت است که کارگران

○ حشرو نشرو
در آمیختگی کارگران در
قالب اتحادیه، برعلاقی،
انتظارات و عملکرد آنان در
برابر مسائل درون و بیرون
واحد کار تأثیر می‌گذارد و
نگرش آنان را کم و بیش
تصحیح و هماهنگ می‌کند.

جامعه، علی‌رغم داشتن موقعیتهای متفاوت فردی، شغلی و اجتماعی به منافع و مصالح طبقاتی خود حساستر می‌گردند.

در مجموع، اتحادیه‌های کارگری در جامعه‌های کاملاً صنعتی، در مقایسه با جامعه‌های کمتر صنعتی، چه در مسائل درون کارخانه و چه در مسائل بیرون از آن در اجتماع محلی و در سطح ملی، فعالیت‌های بیشتری دارند. اصولاً صنعتی شدن جامعه، میل به فضائل تربیتی و میل به مصرف اطلاعات مربوط به اجتماع محلی و جامعه کلان را نزد کارگران و به تبع آن، نزد اتحادیه‌های کارگری بالا می‌برد و درگیریهای اجتماعی و ملی آنان را افزون‌تر می‌کند (Form, 1976, p. 22).

تحلیل تاریخی اتحادیه‌های کارگری

مطالعه نیروی کار در جامعه‌های صنعتی حاکی از آن است که از اواخر قرن نوزدهم میلادی تا حدود سال ۱۹۷۵ گرایش نیروی کار به سوی تشکلهای اجتماعی در قالب اتحادیه‌ها رو به فزونی بوده است. ولی با توجه به تحولات تکنولوژیک و تغییرات بین بخشی در اقتصاد جامعه‌های غربی، انباشتگی نیروی کار در بخش خدمات، در مقایسه با بخشهای کشاورزی و صنعت بیشتر و بیشتر گردیده که نتیجه آن افزایش مستمر کارگران یقه سفید و اتحادیه‌های آنان در مقایسه با کارگران یقه آبی (کارگران یدی) بوده است. در این میان چند نکته اساسی، شایسته توجه و تأکید و بررسی بیشتر است:

۱. جنبه‌های سیاسی و ایدئولوژیک، در میان کارگران یقه آبی و اتحادیه‌های آنان در مقایسه با اتحادیه‌های کارگری یقه سفید قوی‌تر است و این در حالی است که خواسته‌ها، گرایشها و انتظارات کارگران بخش خدمات عمدتاً معیشتی است و جنبه ابزاری دارد.

۲. همزمان با ظهور و گسترش شرکتهای چندملیتی در اقتصاد صنعتی و در صحنه‌های بین‌المللی، نقش و عملکرد اتحادیه‌های کارگری محدودتر گردیده و از تأثیر و تعیین‌کنندگی اعتصابات کارگری کاسته شده است.

۳. صاحبان ابزار تولید و سرمایه، رفته رفته همگام با تحولات جدید به این سمت گرایش پیدا کرده‌اند که به جای یک واحد، در واحدهای مختلف و متعدد سرمایه‌گذاری کنند و به اصطلاح

اقتصاددانان، تمام تخم‌مرغهای خود را در یک سبد نگذارند. این امر باعث گردیده است که کارفرمایان از مصونیت بیشتری در مقابل جنبشها و اعتصابات کارگری برخوردار گردند. در نتیجه، امروزه اعتصابات کارگری بیش از مالکان عمده به مالکان منفرد و جزء آسیب‌میرسانند. بدین ترتیب، در شرایط حاضر و در مجموع، اعتصابات بیش از صاحبکاران صنعتی متوجه کل اقتصاد جامعه‌هاست.

۴. روند تاریخی نشانگر آن است که از آغاز انقلاب صنعتی تا حدود سال ۱۹۷۵ و پیش از تحولات و دگرگونیهای اخیر، نقش چانه‌زنی و میانجیگری دولتها در حل و فصل مسائل ستیز صنعتی و مناقشات کارگر و کارفرما پیوسته رو به افزایش بوده است، به نحوی که دولتها بیش از کارفرمایان آماج اعتصابات و مسائل حادث از ستیز صنعتی بوده‌اند.

۵. افزایش مستمر تماسهای رهبران اتحادیه‌های بزرگ با دولتها و سران شرکتهای صنعتی، گرایشهای محافظه‌کاری و سازشکاری رهبران اتحادیه‌ها را بیشتر کرده است.

۶. پیدایی روزافزون مشاغل جدید، بویژه مشاغل نیمه‌وقت، تا حدودی موجبات تضعیف اتحادیه‌گرایی را در میان نیروی کار فراهم آورده است. وانگهی، رشد روزافزون مشاغل زنانه در این میان، مزید بر علت بوده است، و این بدان معناست که تمایلات نیروی کار برای حل و فصل جمعی مسائل مشترک محیط کار در قالب سازمانها و اتحادیه‌های کارگری، به تدریج جای خود را به اقدامات مستقیم واحدی یا حتی مراجعات فردی سپرده است.

آفهای آینده

بروز بحرانهای اقتصادی طی دو دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ رهیافتهای پیشین نیروی کار را برای حل و فصل مسائل کارگری در هم ریخته است چرا که خروج از این بحرانها برای صنایع غرب مستلزم به کارگیری تکنولوژی اطلاعات و ایجاد مکانیزاسیون صنعتی در سطوح بالاتر و برتری از بهره‌وری تولید بود که به اصطلاح «فرافوردیسم» (post-fordism) خوانده شده است. براساس استراتژیهای خروج از بحران، واحدهای صنعتی به اتخاذ شیوه‌هایی از تولید فرا خوانده شده‌اند که در

○ همگام با

سازمان‌پذیری بیشتر جامعه، طبقه کارگران حالت «در خود» به حالت «برای خود» متحول می‌شود و در این حال، کارگران علی‌رغم داشتن موقعیتهای متفاوت فردی، شغلی و اجتماعی، به منافع و مصالح طبقاتی خود حساس‌تر می‌گردند.

ریخته و فروکش کرده است.

افزایش مستمر میانگین نرخ بیکاری چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، بویژه در کشورهای اروپایی که در بالاترین حد تاریخی آن قرار دارد (Bilton et al. 1996: p.394) عرصه را برای عرض وجود و حق طلبیهای نیروی کار تنگتر کرده است. در این میان، بایچیدگی مداوم تکنولوژی و اعتلای سطح مشاغل فنی، کارگران کم مهارت بتدریج مشاغل خود را از دست می دهند، از طرفی برخورد بسیاری از دولتها با اتحادیهها و حقوق کارگران به دلیل تبعیت از ساختار جدید اقتصاد صنعتی مبتنی بر سیاستهای فرسایشی است.

و بدین سان افسقهای آینده برای تقویت تشکلهای کارگری و اتحادیه‌گرایی نیروی کار، چندان امیدبخش نیست. شرایط حاضر به گونه‌ای است که به موازات پیچیدگی مستمر تکنولوژی و در نتیجه، تقسیم بیشتر و تکه تکه‌تر شدن فراگرد کار، باید در انتظار برچیده شدن تدریجی اتحادیهها یا دستکم فروپاشی اهمیت و اقتدار گذشته آنها بود.

منابع

الف - منابع فارسی:

- پیرو، آلن. فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه باقر ساروخانی، تهران. انتشارات کیهان، ۱۳۶۷.
- گیدنز، آنتونی. جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری. تهران. نشر نی. ۱۳۷۳.

ب - منابع انگلیسی

- 1) Bilton, T. et al. (1996) **Introductory Sociology**. London, Macmillan Press Ltd.
- 2) Dubin, R. (1956) "Industrial Workers". **Social Problem**. Vol 3, No.3.
- 3) Form, William (1979). **Blue - Collar Stratification**. N. J. Princeton University Press.
- 4) Miller, D.C. & William Form (1980). **Industrial Sociology (Work in Organizational Life)**. New York. Harper and Row.
- 5) Schneider, E. (1969). **Industrial Sociology**. New York. Mc Graw - Hill Book Company.
- 6) Worsley, Peter (1987) **Introducing Sociology**. London; Penguin Books.

چارچوب آنها سنت شکنانه تولید تک محصولی را رها و شکل کاملاً انعطاف پذیری پیدا می کنند، به نحوی که به تولید انواع گوناگونی از کالا قادر می شوند. این امر مستلزم طراحیهای جدید برای انواع مختلفی از سمتهای شغلی پویا و پیشرونده در سطح بالایی از تکنولوژی بوده و به نوبه خود سیاستهای تازه‌ای در زمینه استخدام نیروی کار را ضروری ساخته است. بدین معنی که صنایع پیشرفته امروزی به کارگرانی نیاز دارند که در وهله اول کاملاً ماهر و به اصطلاح همه فن حریف بوده و ثانیاً کارگرانی باشند که بتوان بطور نسبتاً دائمی به آنها اعتماد کرد. برای پرورش و در اختیار داشتن مستمر چنین کارگرانی، رسیدگی اساسی به مسائل رفاهی آنان اجتناب ناپذیر است. این سبب می شود رفاهجویی کارگران از دولت به سمت کارفرما متوجه گردد و مداخله دولت در بازار کار به حداقل کاهش یابد. در این حال، کارفرما با در اختیار داشتن رهیافتهای متنوع و متغیر می تواند با فراغت خاطر روابط استخدامی نیروی کار را تنظیم کند. بدین ترتیب جمع گرایی نیروی کار که زمانی مورد تأکید بود امروزه به دلیل قطبی شدن بازار کار که کارگران را به اقلیتی مشتمل بر قشری از کارگران اصلی تأمین شده و ممتاز، و اکثریتی غیرقابل اعتماد و نامطمئن تقسیم کرده دگرگون شده است. گذشته از تحولات حادث در روند تاریخی اتحادیه‌های کارگری، ر کود اقتصادی دوران اخیر، بحرانهای بیکاری، افت سوددهی سرمایه گذاری در صنایع کاربر، پیچیدگی دم افزون تکنولوژی با سلطه و محوریت تکنولوژی اطلاعات، تسلط بی امان مدیریت و سرمایه بر بازار کار، کاهش تعیین کنندگی اقتدار سیاسی در تحولات تکنولوژیک و فرم‌اسیونهای اقتصادی جامعه‌های صنعتی، از عوامل عمده‌ای هستند که موجبات نزول تدریجی اتحادیه‌گرایی و کاهش کارایی اتحادیه‌های کارگری را در اعمال واقعی نظارت بر محیط کار و زندگی کارگران فراهم ساخته است. در نتیجه تحولات به وجود آمده، روال سنتی اتحادیه و اتحادیه‌گرایی که اساس آن بر مقاومت نیروی کار در مقابل استراتژیهای مدیریت و تلاش مستمر برای افزایش دستمزد، بهبود شرایط و محیط کار بود در مواقع لزوم به صورت اعتصاب، غیبت از کار، خرابکاری و وارد کردن لطمات مادی یا به صورت مذاکره و چانه‌زنی از طریق تشکلهای اتحادیه‌ای ابراز می شد، تا حدود زیادی در هم

○ با ظهور و گسترش شرکتهای چندملیتی در اقتصاد صنعتی و در صحنه‌های بین‌المللی، نقش و عملکرد اتحادیه‌های کارگری محدودتر گردیده و از تأثیر و تعیین کنندگی اعتصابات کارگری کاسته شده است.