

# بحران اتحادیه‌ها و راه‌های برون‌رفت از آن

حسن آزاد

/به مناسبت اول ماه مه روز جهانی کارگر/



**طرح مسئله:** اکنون مدتی است در امریکا، کانادا، ژاپن و کشورهای اروپایی به‌استثنای بلژیک، دامنه‌ی اعتراضات کارگری و عضویت در اتحادیه‌ها به‌شدت کاهش یافته است. هرچند در فرانسه اعتراضات کارگری افت کم‌تری را نشان می‌دهند، در کشورهای اسکانديناوی و بلژیک دامنه‌ی مبارزات کارگری و عضویت در اتحادیه‌ها ثابت مانده و یا اندکی کاهش یافته است و فقط در فنلاند عضویت در اتحادیه‌ها افزایش مختصری را نشان می‌دهد. دلیل این افت چشمگیر و انکارناشدنی را در کجا باید جست؟ چه‌گونه می‌توان بحران و افت جنبش کارگری را تبیین کرد؟

از اوایل دهه‌ی هفتاد قرن بیستم تاکنون، بحث‌های فراوانی در زمینه‌ی - دلایل این وضعیت صورت گرفته است. در این‌جا تلاش می‌کنیم که نگاه یو رویکرد برخی از پژوهشگران و فعالان چپ را در قبال این مسئله معرفی کنیم. در این میان، جان کلی، پیتر واترمن و کیم مودی، تبیین‌های قابل‌تأمل، و راه‌حل‌های معینی ارائه کرده‌اند. آن‌ها دقیقاً بر افت و بحران جنبش کارگری متمرکز شده‌اند و هریک از منظر معینی به تبیین مسئله پرداخته و تلاش کرده‌اند راه‌حلهایی را برای برون‌رفت از این بحران پیشنهاد کنند.

پس تک‌تک این رویکردها را به اختصار بیان و آرای آن‌ها را از نزدیک معرفی می‌کنیم.

## بحران اتحادیه‌ها از منظر جان کلی و بدیل او

بسیج کارگران در فراز و فرود موج‌های بلند:

جان کلی در تبیین مسئله‌ی افت جنبش کارگری به‌طور عام و کاهش عضویت در اتحادیه‌ها به‌طور خاص، از یک طرف از نظریه‌ی بسیج چارلز تیلی و از طرف دیگر از نظریه‌ی موج بلند کندراتیف استفاده کرده است. او تحلیل خود از موقعیت جنبش کارگری را بر پایه‌ی ترکیب دو نظریه‌ی یادشده صورت‌بندی کرده است.

در جامعه‌شناسی جنبش کارگری با نظریه‌های «جامعه‌شناسی صنعتی» و «روابط صنعتی» آشنا هستیم. این نظریه‌ها عمدتاً بر آمار و جمع‌آوری داده‌ها متکی هستند و یک‌سر خصلت پوزیتیویستی دارند. در این رویکرد، کمیت اعتصاب‌ها و تعداد اعتراضات، شاخص مناسبی برای بررسی میزان شکست‌ها یا پیروزی‌های جنبش کارگری است. کاستی اصلی این رهیافت‌ها فقدان نظریه است و نقطه‌ی قوت آن‌ها اتکایشان بر اطلاعات آماری است. به‌علاوه، آن‌جا که به نظریه‌پردازی دست می‌زنند شدیداً تحت‌تأثیر «نهادگرایی»، یا نظریه‌ی «انتخاب عقلانی» اند. پیش‌فرض این رویکردها، پذیرش جامعه‌ی سرمایه‌داری همچون امری مسلم است. ویژگی و فلسفه‌ی وجودی این رویکردها، بر حُسن کارکرد واحد صنعتی به‌مثابه‌ی یک جمع اندام‌وار (ارگانیک) استوار است. دغدغه‌ی آن‌ها دستیابی به حداکثر بهره‌وری است. این دیدگاه‌ها تضاد طبقاتی، برخورد منافع و چالش در واحد صنعتی را یک‌سره نادیده می‌گیرند. از همین روست که به سمت سازش طبقاتی جهت‌گیری می‌کنند و اخیراً تحت عنوان‌هایی نظیر «همکاری اجتماعی» یا «مدیریت منابع انسانی» صورت‌بندی و شناخته می‌شوند.

در نقد این نوع از نظریه‌ها، جان کلی از «نظریه‌ی بسیج» (با الهام از نظریه‌ی بسیج منابع چارلز تیلی) در قلمروی جنبش کارگری استفاده می‌کند (۱). این نظریه برای اولین بار در آمریکا در اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰ و اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ مطرح شد. چارلز تیلی، مک آدام و گیمسون پایه‌گذاران اصلی این نظریه به‌شمار می‌روند. این نظریه اولین بار در قلمرو تبیین انقلاب‌های اجتماعی به‌کار گرفته شده است. این نظریه در پی پاسخ به این مسئله است که کنش و عمل جمعی چه‌گونه رخ می‌دهد و از لحظه‌ی تکوین تا پدیداری، کنش جمعی از چه مراحل عبور می‌کند. اما جان کلی از نظریه‌ی بسیج در گستره‌ی تضاد منافع کار - سرمایه بهره گرفته است. جان کلی بسیار وام‌دار مطالعات فانتزیا در زمینه‌ی تاریخ جنبش کارگری در آمریکا است و شالوده‌ی اصلی نظریه‌ی خود را بر تجربه‌های واقعی این جنبش استوار ساخته است.

مدافعان نظریه‌ی بسیج، کنش جمعی را به پنج مرحله تقسیم می‌کنند و مشخصه‌های هر یک را بر می‌شمارند تا امکان مطالعه، مقایسه و آسیب‌شناسی کنش‌های جمعی در هر مرحله فراهم شود. اما خودویژگی نظریه‌ی بسیج جان کلی به قرار زیر است:

**الف- شکل‌گیری منافع:** بحث شکل‌گیری منافع از منظر جان کلی، بر پیوند منافع فردی، نیمه‌جمعی، و جمعی دلالت دارد و بر آن است که چه‌گونه این منافع با یکدیگر هم‌خوانی پیدا می‌کنند و مفصل‌بندی می‌شوند. به سخن دیگر، جنبش کارگری بی‌عدالتی را چه‌گونه احساس می‌کند، آن را به چه عواملی (منافع دولت و گروه‌های قدرتمند دیگر) نسبت می‌دهد و چه‌گونه از رهگذر برانگیختن یک احساس مشروع علیه بی‌عدالتی، شکل‌گیری منافع تکوین می‌یابد.

**ب- سازمان‌دهی:** در مرحله‌ی سازمان‌دهی، امکانات لجستیکی بررسی می‌شود؛ بر بستر ارزیابی از امکان‌ها، اشکال سازمان‌دهی و نوع تشکل کنشگران مشخص می‌شوند. وفاداری و تعهد اعضا در سازمان‌دهی امری است حایز اهمیت فراوان؛ اما این که در چه سطح و چه‌گونه جلوه‌گر می‌شود، البته از پیش مشخص نیست.

ج- بسیج: مرحله‌ی بسیج نشان می‌دهد چه‌گونه افراد به کنشگران جمعی بدل می‌شوند و در طی چه روندی افراد بر منابع لازم برای کنش اجتماعی کنترل پیدا می‌کنند. اما **جان کلی** کاستی جنبش کارگری را، فقدان شناخت این منابع نمی‌داند، او بر این باور است که این جنبش انباشته از منابع قابل‌استفاده است. نمونه‌های فراوانی وجود دارند که نشان می‌دهند این جنبش نتوانسته است از این منابع بهره‌گیرد و تن به سازش‌های بی‌موقع و غیرضروری داده یا بدتر از آن تسلیم شده است.

د- **فرصت‌های سیاسی**: از نظر **جان کلی**، فرصت‌های سیاسی توازن قوای بین نیروهای در حال نبرد و هزینه - فایده‌ی هر اقدامی را مشخص می‌کنند. در این مرحله، میزان هزینه‌ی سرکوب و ضدبسیج از طرف طبقه‌ی حاکم از یک‌سو، و فرصت‌های موجود برای نوع و چگونگی طرح مطالبات و میزان تحقق آن از سوی دیگر، روشن می‌شود. **جان کلی** بر این باور است که محاسبه‌ی هزینه - فایده در تاریخ جنبش کارگری اغلب با ملاحظات ایدئولوژیک آغشته است.

ه- **کنش جمعی**: با مفصل‌بندی لحظه‌های چهارگانه‌ی بالا، کنش جمعی در اشکال مناسب شکل می‌گیرد. **جان کلی** به‌طور ویژه بر عنصر رهبری و هدایت در فرایند کنش جمعی تأکید دارد.

**جان کلی** نظریه‌ی دیگری را مورد استفاده قرار می‌دهد که به نظریه‌ی موج بلند معروف است. این نظریه را در سال ۱۹۲۰ کندراتیف مطرح کرد. برپایه‌ی این نظریه، چرخه‌های اقتصادی علاوه بر دوره‌های ۷ تا ۱۰ ساله‌ی رونق، رکود، بحران، تغییرات قیمت، فناوری و سود، از نوسان‌های بلندمدت‌تر پنجاه‌ساله نیز تبعیت می‌کنند که شامل یک مرحله‌ی صعودی و یک مرحله‌ی نزولی‌اند. بین دو موج بلند، و در متن هر موج بلند، دوره‌های گذار معینی نیز وجود دارند که ما از بررسی آن‌ها در این جا صرف‌نظر می‌کنیم. طبق این نظر، در سرمایه‌داری غرب از ۱۸۴۰ تا ۲۰۰۰ سه موج بلند مشاهده می‌شود:

۱- موج اول از ۱۸۴۰ شروع می‌شود و در ۱۸۹۰ پایان می‌یابد. هر موجی شامل یک فاز صعودی است و یک فاز نزولی. فاز صعودی دوره‌ی اول، از ۱۸۴۰ شروع شد و تا ۱۸۷۰ ادامه می‌یابد. فاز نزولی موج اول، از ۱۸۷۰ شروع می‌شود و در سال ۱۸۹۰ پایان می‌یابد.

۲- موج دوم، از اوایل ۱۸۹۰ شروع می‌شود و تا پایان جنگ جهانی دوم ادامه می‌یابد. فاز صعودی این موج، از ۱۸۹۰ شروع شده تا جنگ جهانی اول ادامه پیدا می‌کند و فاز نزولی آن، از جنگ جهانی اول شروع شده تا پایان جنگ جهانی دوم ادامه می‌یابد.

۳- موج سوم، از جنگ جهانی دوم شروع می‌شود و تا دهه‌ی ۹۰ قرن بیستم ادامه پیدا می‌کند. فاز صعودی این موج، از جنگ جهانی دوم تا دهه‌ی ۱۹۷۰ ادامه می‌یابد و فاز نزولی آن از دهه‌ی ۱۹۷۰ شروع شده تا اواخر دهه‌ی ۱۹۹۰ یا ۲۰۰۰ ادامه می‌یابد.

یک محقق ایتالیایی به نام **اسکرپانتی** تلاش کرده است تا در درون این موج‌های ۵۰ ساله، منحنی رشد اتحادیه‌ها و اعتصاب‌های کارگری را مورد مطالعه قرار دهد. هدف او این بوده که دریابد در این موج‌های ۵۰ ساله، چه زمانی اعتصاب‌ها رو به رشد می‌گذارند و در چه هنگام رو به کاهش. او پی می‌برد که در انتهای هر فاز صعودی، ما با موج وسیعی از اعتصاب‌های کارگری و رشد اتحادیه‌ها روبه‌رو هستیم. او این دوره را «گسست مرحله‌ی صعودی یا موج بزرگ اعتصاب‌ها» می‌نامد. به‌علاوه، او درمی‌یابد که در انتهای دوره‌ی نزولی نیز با رشد حرکت‌های کارگری مواجه‌ایم، که البته به اندازه‌ی فاز صعودی نیست، و آن را با اصطلاح «موج کوچک اعتصاب‌ها» مشخص می‌کند. این مطالعه نخست از پنج کشور آغاز شد و سپس به چهارده کشور صنعتی گسترش یافت. در این مطالعه استثناهایی دیده می‌شود اما گرایش عمومی درستی این دریافت را تأیید می‌کند. اولین

موج بزرگ اعتصاب‌ها، در موج بلند اول، از ۱۸۶۹ شروع شده تا سال ۱۸۷۵ ادامه می‌یابد. در این دوره، رشد فعالیت‌های کارگری با رشد اتحادیه‌ها متناظر است؛ عضویت در اتحادیه‌ها گسترش می‌یابد و حرکت‌های اعتصابی چشم‌گیر است. دومین موج بزرگ اعتصاب‌ها از ۱۹۱۰ شروع شده تا ۱۹۲۰ ادامه پیدا می‌کند و سومین موج بزرگ و معروف اعتصاب‌ها از ۱۹۶۸ شروع می‌شود و تا ۱۹۷۴ ادامه می‌یابد.

چنان‌که در بالا اشاره شد در فازهای نزولی نیز با «موج کوچکی از اعتصاب‌ها» روبه‌رو هستیم. این اعتصاب‌ها به‌ترتیب در موج اول، در ۱۸۸۹ شروع شده در ۱۸۹۳ به پایان می‌رسند. موج دوم این اعتصاب‌ها از ۱۹۳۵ شروع شده تا ۱۹۴۸ ادامه می‌یابد؛ این اعتصاب‌ها در انتهای فاز نزولی دوره‌ی دوم اتفاق می‌افتند. **اسکرپانته** موج کوچک اعتصاب‌ها را در موج بلند سوم مشخص نکرده است. از منظر زمانی این موج کوچک می‌بایست در دهه‌ی ۱۹۹۰ اتفاق می‌افتاد، اما متأسفانه رکود جنبش کارگری کماکان ادامه دارد.

**جان کلی** با استفاده از نظریه‌ی بسیج تلاش می‌کند تا گسترش اعتصاب‌ها را در هر فاز از موج‌های بلند تشریح کند. او بر این باور است که در هر فاز از رونق اقتصادی، ما با رشد شاخص‌های اقتصادی، افزایش اشتغال و کاهش بی‌کاری مواجه هستیم. در این دوران اما نرخ سود نه‌تنها افزایش نمی‌یابد، بلکه رو به تنزل می‌گذارد. از همین‌رو سرمایه‌داران تلاش می‌کنند که این روند را متوقف و گرایش نزولی سود را مهار کنند. آن‌ها برای دستیابی به این هدف، راهی جز اعمال فشار بیش‌تر بر طبقه‌ی کارگر ندارند. از این‌رو تلاش می‌کنند که تدابیر متعددی را به‌کار بندند از جمله: دستمزدها را کاهش دهند، به اخراج کارگران دست بزنند، و در مقابل از طریق افزایش شدت کار بر روی بخش شاغل این کمبود را جبران کنند. به‌علاوه، در این دوره برای افزایش نرخ سود، قیمت کالاها را افزایش می‌دهند. همه‌ی این اقدام‌ها در همان حال که اثرات مخربی بر وضعیت عمومی کارگران بر جا می‌گذارند؛ برانگیختگی علیه بی‌عدالتی را در میان کارگران دامن می‌زند. این برانگیختگی علیه بی‌عدالتی و روحیه‌ی رزمندگی، درست در شرایط به‌اصطلاح مساعد رشد می‌کند؛ چرا که اشتغال بالاست و به‌طور کلی بی‌کاری گسترده نیست. از این‌رو، در مجموع می‌توان گفت در این دوره توازن قوا به‌نفع کارگران است. در نتیجه نظر **جان کلی** را می‌توان چنین خلاصه کرد: در فاز رونق موج بلند ما از سویی با شرایط مساعد به نفع اردوی کار مواجه‌ایم که به دنبال خود تنزل نرخ سود را به‌همراه دارد. از سوی دیگر، این امر به‌نوبه‌ی خود واکنش اردوی سرمایه را برانگیخته، ضدحمله‌اش را به‌دنبال می‌آورد. اما درست همین حمله به سطح زندگی کارگران باعث برآمدن موجی از اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها می‌شود. **جان کلی** البته در تبیین علت برآمد این موج اعتصابی، تنها عامل فوق را دخیل نمی‌داند، بلکه به یک رشته عوامل دیگر نظیر تغییرات نسلی کارگران، تجربه‌ی کارگران، ... هم اشاره می‌کند.

اکنون پرسش این است که **جان کلی** موج کوچک اعتصاب‌ها را در فاز رکود چه‌گونه توضیح می‌دهد؟ او بر این باور است که نظریه‌ی بسیج نمی‌تواند این فاز را به‌خوبی تبیین کند. به نظر او در طی هر دوره‌ی رکود، بی‌کاری افزایش می‌یابد، و فشار بر سطح دستمزدها بیش‌تر می‌شود. در متن شرایطی که نشان از رکود دارد کارگران به یک رشته عملیات تدافعی دست می‌زنند. او موج کوچک اعتصاب‌ها را با خصلت تدافعی مشخص می‌کند. این حرکت‌ها نه در راستای بهبود سطح معیشت کارگران، بلکه واکنشی هستند در برابر شرایط بس نامطلوبی که کارگران در آن به‌سر می‌برند.

حال با توجه به رویکرد تحلیلی **جان کلی** پرسش این است که او علت افت فعالیت‌های اتحادیه‌ای را در شرایط کنونی چه‌گونه توضیح می‌دهد؟

جان کلی معتقد است که ما سومین موج بزرگ اعتصاب‌ها یعنی سال‌های ۱۹۶۸ تا ۱۹۷۴ را پشت سر گذاشته‌ایم و اکنون در فاز رکود این موج بلند به سر می‌بریم. جان کلی می‌گوید در انتهای فاز صعودی این موج بلند، اردوی سرمایه به یک «ضدبسیج» دست زده است. او به نولیبرالیسم اشاره نمی‌کند اما حالا دیگر روشن است که این حمله چیزی جز فشار نولیبرالیسم بر سطح معیشت توده‌ی کارگر نیست. تعرض اردوی سرمایه و سازمان‌دهی این «ضد بسیج» درست مصادف است با فروپاشی اردوی شوروی که به سهم خود دامنه‌ی تعرض آن را هردم افزایش می‌دهد. اکنون دیگر روشن است که نتایج و پی‌آمدهای مخرب فروپاشی شوروی به کشورهای بلوک شرق سابق محدود نمانده و دامنه‌ی بحران، احزاب کمونیست و نیروهای مخالف نظام را هم در بر گرفته است. ما در این دوران شاهد برآمد گرایش‌هایی در درون جنبش کارگری هستیم که سیاست سازش طبقاتی را نمایندگی می‌کنند. در داخل اتحادیه‌های کارگری، احزابی نظیر حزب کارگر انگلیس در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ و حزب سوسیال‌دموکرات آلمان، و کمابیش تمام احزاب سوسیال‌دموکرات، پلاتفرم همکاری طبقاتی را، که از مدت‌ها قبل تدارک دیده بودند، به‌طور شتابان در دستورکار قرار می‌دهند. در این دوره، نظریه‌های مبنی بر «تأمین منافع مشترک» غلبه پیدا می‌کنند. به‌علاوه، در این دوره نه اتحادیه‌گرایی بلکه برعکس نبود اتحادیه‌گرایی است که مشخصه‌ی شرایط حاضر است. هم از این‌روست که نسبت به امر عضوگیری جدید در اتحادیه‌ها کاملاً بی‌اعتنایی صورت می‌گیرد. در شرایطی که سیاست این احزاب بر همکاری طبقاتی استوار است، بسیج پایه‌های کارگری دیگر چندان محلی از اعراب ندارد. بالاخره نکته‌ی دیگری که جان کلی در این دوره بر روی آن انگشت می‌گذارد فقدان عنصر رهبری رزمنده است که هم در خدمت بسیج و هم در راستایی مبارزه‌جویانه فعالیت کند.

جان کلی پس از تبیین علت رکود فعالیت اتحادیه‌ای بر راه‌های برون‌رفت از این شرایط متمرکز می‌شود. او برای مقابله با این وضعیت، قبل از هر چیز بر پلاتفرم مبارزه طبقاتی به جای سازش طبقاتی تأکید می‌کند. اتحادیه‌هایی که او پیشنهاد می‌کند بر مدار تضاد کار با سرمایه پا می‌گیرند. او در این باره در قالب جدول زیر تفاوت و تمایز این دو نوع اتحادیه را چنین ترسیم می‌کند:

| اجزاء       | مبارزه‌جویی                               | اعتدال   |
|-------------|---|--|
| هدف‌ها      | خواست‌هایی بلندپروازانه با دادن امتیاز کم | خواست‌های معتدل با دادن امتیاز بیش‌تر (سازش)         |
| منابع بسیج  | اتکای قوی به بسیج اعضای اتحادیه           | اتکا به کارفرما، طرف سوم یا قانون (پراکندگی)         |
| منابع نهادی | تکیه بر چانه‌زنی جمعی                     | گرایش به جلب حمایت نهادهای خارج از چانه‌زنی (تابعیت) |
| روش         | تهدید پی‌درپی یا استفاده از عمل اعتراضی   | عدم استفاده از تهدید یا عمل اعتراضی                  |
| ایدئولوژی   | ایدئولوژی ستیز منافع                      | ایدئولوژی هم‌کاری (ادغام)                            |

جدول (۱) اجزای مبارزه‌جویی و اعتدال در اتحادیه (جان کلی، ۱۹۸۸، ص ۶۱)

جان کلی برای احیا و نوسازی اتحادیه‌ها طرح پلاتفرم را لازم می‌داند اما آن را کافی نمی‌داند. او معتقد است مبارزه برای مناسبات دموکراتیک، بدون مبارزه با بوروکراسی اتحادیه ناممکن است و مبارزه علیه بوروکراسی بدون فعال شدن پایه‌های اتحادیه میسر نیست. به علاوه، او معتقد است مبارزه برای یک اتحادیه دموکراتیک نمی‌تواند در محدوده‌ی ملی درجا زند، این امر بدون پیوند با سایر اتحادیه‌ها در مقیاس بین‌المللی از کارایی مؤثر برخوردار نیست. از نظر جان کلی جلب همبستگی بین‌المللی نه یک توصیه‌ی اخلاقی، بلکه یک ضرورت عینی روزمره در مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر به‌شمار می‌رود.

جان کلی در حاشیه به اتحادیه‌های جنبش اجتماعی نیز اشاره می‌کند. حتی می‌توان گفت تا حد معینی این نوع اتحادیه‌ها را مثبت ارزیابی می‌کند؛ با این همه این سنخ جدید از اتحادیه‌گرایی در نظام فکری او نقش برجسته‌ای بازی نمی‌کند.

### بحران اتحادیه‌ها از منظر پیتر واترمن و بدیل او

#### جنبش کارگری و پسامدرنیسم

تحلیل پیتر واترمن از اوضاع کنونی تحت تاثیر دیدگاه‌های پسامدرنیستی و نظریه‌ی جنبش‌های جدید اجتماعی است. مطابق این نظر، جامعه‌ی کنونی وارد مرحله‌ی پساصنعتی شده است و روند کار نیز از لحاظ کیفی دچار تحولاتی شده که غالباً تحت عنوان پسافوردیسم از آن نام برده می‌شود. البته پیتر واترمن علاوه بر توجه به تغییرات اقتصادی، در سطح سیاسی نیز بر ظهور و فعال شدن جنبش‌های جدید اجتماعی تأکید می‌کند.

براساس نظر دانیل بل، یکی از برجسته‌ترین نظریه‌پردازان جامعه‌ی پساصنعتی، جامعه به سه دوره‌ی سنتی، صنعتی و پساصنعتی تقسیم می‌شود. دوره‌ی سنتی به جوامع کشاورزی اطلاق می‌شود. دوره‌ی صنعتی با کاربرد صنعت جدید در تولید متناظر است. در نهایت، در دوره‌ی پساصنعتی اهمیت صنعت رو به کاهش می‌گذارد و خدمات به بخش غالب تبدیل می‌شود.

دومین مشخصه‌ی دیدگاه دانیل بل، اهمیت یافتن دانش نه تنها در حوزه‌ی تولید، بلکه در گستره‌ی اجتماعی است. اگر در جوامع پیشین، کار دستی یا ماشین از چنین نقشی برخوردار بودند حال این دانش است که چیرگی یافته است. از این رو نه صاحبان سرمایه و مالکان ثروت‌های اجتماعی، بلکه گروهی از نخبگان و متخصصان‌اند که در رأس جامعه قرار می‌گیرند. در این نوع جوامع استادان، دانشمندان و متخصصان، جامعه را هدایت می‌کنند. این امر محصول جدایی مالکیت از کنترل، و برآمد نقش مدیران در حیطه‌ی کنترل بر تولید است. در این جوامع، این مدیران هستند که اداره و کنترل واحدهای اقتصادی را در دست دارند. از این امر تحت عنوان «انقلاب مدیریت» نیز یاد شده است. در جوامع صنعتی طبقات، مبارزه‌ی طبقاتی، هویت و تمایزهای طبقاتی واجد اهمیت بودند، اما اکنون این تمایزها اهمیت‌شان را از دست داده‌اند و جوامع به گروه‌های کوچک با منافع خاص تبدیل شده‌اند.

سومین مشخصه، تغییرات جدید تکنیکی است که عبارت‌اند از:

الف - اتوماسیون، ماشین‌های خودفرمان و خودکار (روبات‌ها)

ب - تکنیک و دانش اطلاعاتی (رایانه‌ها)

طرفداران جامعه‌ی پسا صنعتی معتقدند پیشرفت فنی جدید نیز به سهم خود سیما و چهره‌ی جامعه را دگرگون کرده است. تغییرات در اتوماسیون، سبب رواج ماشین‌های خودکار شده که به نوبه‌ی خود لزوم استفاده از نیروی کار را به طرز چشم‌گیری زایل ساخته، وزن طبقه‌ی کارگر را کاهش داده است. به علاوه، دانش و تکنیک اطلاعاتی نقش دانش را نسبت به کار بدنی به مراتب افزایش داده است. هم‌اکنون رایانه‌ها در اداره و هدایت تولید، نقش مؤثری ایفا می‌کنند. این دو پدیده‌ی توأمان جامعه‌ای را ساخته‌اند که به طور کیفی از جامعه‌ی صنعتی متمایز است.

عامل دیگر، تغییرات در فرایند کار است که اصطلاحاً پساوردیسم نامیده می‌شود. مرحله‌ی فوردیسم عبارت بود از تجزیه‌ی روند کار در یک کارخانه به ساده‌ترین اجزا یا وظایف ممکن، و انتقال این وظایف ساده و پیاپی بر روی نوار نقاله، و سپس واگذاری هر وظیفه‌ی ساده به یک کارگر. بدین طریق آهنگ و سرعت روند کار به وسیله‌ی سرعت نوار نقاله قابل تنظیم و کنترل بود. هم‌چنین در روند تولید انبوه کالا از کارگران مهارت‌زدایی می‌شد. (بریورمن، ۱۹۷۴)

در دوره‌ی پساوردیسم (تولید لاغر یا تویوتایسم) تولید نه در سطح انبوه، بلکه بر مبنای سفارش معینی انجام می‌گیرد؛ و استفاده از رایانه‌ها نیز این امر را با سهولت بیش‌تری امکان‌پذیر کرده است (۲). کار به شکل تیمی انجام می‌شود و در هر تیم کارگران چند مهارتی هستند (۳) و هر تیم کاری مسئول است که سفارش‌های معینی را در زمان تعیین‌شده تحویل دهد. در هر کارخانه روند کار به انجام قسمت اصلی تولید محدود می‌شود و قسمت‌های فرعی و پیرامونی به کارگاه‌های کوچک و مولدان کوچک مستقل واگذار می‌شود (۴). گاه این انتقال خارج از مرزهای ملی و به کشورهای بی‌استمرار است که سطح دستمزد پایین‌تر است. نتیجه‌ای که این تغییرات در بر دارد کاهش وزن تولید صنعتی، کارگران صنعتی، جنبش کارگری و در نهایت مبارزه‌ی طبقاتی است. (۵)

**پیتر واترمن** تحلیل خود را به تغییرات فرایند تولید منحصر نمی‌کند بلکه به عامل مهم دیگری اشاره می‌کند و آن تکوین جنبش‌های جدید اجتماعی است نظیر جنبش زنان، محیط زیست، صلح، سبک زندگی، ... از دهه‌ی ۱۹۷۰، جنبش‌های جدید اجتماعی در صحنه‌ی سیاسی نقش فعال‌تری یافته‌اند (۶) و این درست در شرایطی است که وزن و اهمیت جنبش کارگری، مبارزه‌ی طبقاتی و هویت طبقاتی رو به کاهش گذاشته است. در این دوره، ما با برآمد هویت‌ها و مرزبندی‌های جدید مواجه‌ایم که صرفاً از جایگاه این نیروها در شیوه‌ی تولید بر نمی‌خیزد؛ خاستگاه برخی از آن‌ها دقیقاً خارج از شیوه‌ی تولید است. هم‌اکنون این هویت‌های فراطبقاتی نظیر جنسی، نژادی و ملی، ... هستند که هویت‌های داغ در صحنه‌ی مبارزه‌اند و این هویت‌ها را نمی‌توان به سبب‌های طبقاتی فروکاست. آلن تورن، یکی از نخستین کسانی که این جنبش‌ها را صورت‌بندی کرده، در این زمینه می‌گوید: «جنبش‌های اجتماعی، مخالفان حاشیه‌ای نظم موجود نیستند، بلکه نیروهای محوری هستند که برای کنترل تولید جامعه و کنترل اقدامات طبقات برای شکل‌دهی به تاریخ‌مندی با یکدیگر در حال مبارزه‌اند.» (۷)

با توجه به شرحی که رفت، از منظر **واترمن** علل بحران اتحادیه‌ها را باید در تغییرات ساختاری، فرایند کار و تحولات سیاسی جوامع سراغ گرفت.

**پیتر واترمن** در پی تبیین بحران، می‌کوشد بدیل خود را نیز برای برون‌رفت از آن ارائه کند. او در ابتدا از اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی سخن می‌گوید. بعدها این اصطلاح را کنار گذاشت و اصطلاح اتحادیه‌ی جدید اجتماعی را به کار می‌گیرد. مراد **پیتر واترمن** از این اصطلاح پیوند میان جنبش‌های اجتماعی مختلف است. در بین این جنبش‌ها آیا نیرویی از مرکزیت یا رسالت خاصی برخوردار است؟ پاسخ **واترمن** به این پرسش منفی است. در نگاه **واترمن** این جنبش‌ها هم‌تراز و برابرند و باید در همکاری با یکدیگر از حقوق برابر برخوردار باشند.

نکته‌ی دیگری که در راه‌حل **واترمن** نمایان است، نقد و نفی بوروکراسی حاکم بر اتحادیه‌هاست. او بر فعال‌شدن پایه‌ها در برابر رهبران فاسد اتحادیه‌ها تأکید می‌کند تا روح جدیدی در آن‌ها دمیده شود. در آخر **واترمن** نیز بر بین‌المللی‌شدن جنبش اتحادیه‌ای تأکید ویژه دارد. او در این زمینه، با توجه با جهانی‌شدن سرمایه‌داری و انباشت در مقیاس بین‌المللی، بر تکوین نهادهای انترناسیونالیستی تأکید می‌کند و آن را یک اقدام ضروری و حیاتی در برابر تعرض سرمایه می‌داند.

## بحران اتحادیه‌ها از منظر کیم مودی و بدیل او

**دگرگونی مناسبات کار و سرمایه، جهانی‌شدن و بحران جنبش کارگری:**

حوزه‌ی پژوهش **کیم مودی** جنبش کارگری امریکا است. اما بحث‌های او جنبه‌های عام نیز دارند. **کیم مودی** در بحث آسیب‌شناسی جنبش کارگری بحران آن را محصول تغییراتی در مناسبات سرمایه‌داری می‌داند که عبارت‌اند از:

۱- تغییرات در فرایند کار (افزایش بارآوری کار، افزایش زمان کار، افزایش شدت کار)

۲- تغییر در ترکیب طبقه کارگر

۳- تسریع روند ادغام سرمایه در عرصه‌ی جهانی

بگذارید هر یک از این تغییرات را دقیق‌تر مورد ملاحظه قرار دهیم.

### تغییرات در فرایند کار

افزایش بارآوری نیروی کار: همراه با رشد سرمایه‌گذاری و به‌کارگیری ماشین‌آلات جدید بارآوری نیروی کار نیز افزایش یافته است. بارآوری صنعتی در امریکا از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰ سالانه به‌طور متوسط ۴٫۵٪ رشد داشته است؛ در نتیجه در بخش صنعت به‌رغم کاهش سه میلیون نفری در تعداد کارگران میزان تولید افزایش یافت.

افزایش ساعات کار: در بخش صنعت در امریکا میزان کار سالانه از ۱۹۸۲ تا سال ۲۰۰۰ از ۱۸۹۸ ساعت در سال به ۱۹۷۷ ساعت در سال افزایش یافته است. گفتنی است فرایند افزایش ساعات کار از امریکا و انگلیس شروع شد و سپس به سایر کشورهای سرمایه‌داری سرایت کرد. در این دوره ما شاهد افزایش اخذ ارزش اضافی مطلق بوده‌ایم.

افزایش شدت کار: مبلغان تولید لاغر از این شیوه‌ی سازمان‌دهی کار به‌عنوان ارتقای استقلال کارگران و نفی از خودبیگانگی یاد می‌کنند. کیم مودی برعکس معتقد است کاربرد تولید لاغر نه‌تنها باعث افزایش شدت و فشار کار شده است، بلکه از خودبیگانگی، اضطراب و ناراحتی‌های روانی طبقه‌ی کارگر را نیز هر دم افزایش داده است. به‌عنوان نمونه، در جنرال موتورز در سال ۱۹۸۰ شدت کار در یک دقیقه ۴۵ ثانیه بود. اما در سال ۲۰۰۲ با تغییراتی که در فرایند کار تحت عنوان تویوتا‌سیسم، یا تولید لاغر انجام گرفت، شدت کار به ۵۷ ثانیه رسید. (دفتر آمار امریکا، ۲۰۰۲)

### تغییر ترکیب طبقه‌ی کارگر

از اواسط دهه‌ی ۱۹۷۰، طبقه‌ی کارگر به لحاظ جنسی، ملی، نژادی، ... تغییرات معینی را پشت سر گذاشته که چهره‌اش را به‌کلی دگرگون کرده است. امروزه دیگر طبقه‌ی کارگر با کارگر مرد سفیدپوست تداعی نمی‌شود. ورود زنان، لاتینی‌ها،



آسیایی‌ها و رنگین‌پوستان سیمای طبقه‌ی کارگر را عوض کرده است. این روند البته به امریکا محدود نمی‌شود، بلکه سایر کشورهای سرمایه‌داری را به درجات متفاوت در بر می‌گیرد.

نکته‌ی دیگر افزایش کارگران پاره‌وقت است. پیش از این بخش اعظم طبقه‌ی کارگر را کارگران تمام‌وقت تشکیل می‌دادند؛ حال آن‌که اکنون مدت‌هاست که سرمایه‌داران به استخدام کارگران پاره‌وقت متوسل می‌شوند. از این‌روست که در حال حاضر شاهد افزایش وزن این بخش از کارگران در ترکیب طبقه‌ی کارگر هستیم. براساس آمار مؤسسه‌ی سیاست اقتصادی (EPI) در سال ۲۰۰۰، ۳۴٪ از زنان و ۲۵٪ از مردان به‌طور پاره‌وقت کار می‌کردند.

### تسریع روند ادغام سرمایه در عرصه‌ی جهانی

این روند که از دهه‌ی ۱۹۷۰ شتاب بیش‌تری پیدا کرده است سبب شده سرمایه‌داران بخش بزرگی از سرمایه‌ی خود را به کشورهای جهان سوم انتقال دهند و فرایندهای تولید صنعتی را در این کشورها سامان دهند. بدین‌سان آهنگ رشد کمی طبقه‌ی کارگر در کشورهای مرکزی سرمایه‌داری کاهش پیدا کرده ولی در مقابل در کشورهای پیرامونی افزایش یافته است. **کیم مودی** در این زمینه می‌گوید: «یکی از این موانع، جهانی‌سازی است که باعث نابودی و جابه‌جایی مشاغل می‌شود، که در پی آن اهرم قدرت اتحادیه نیز سقوط می‌کند.» همچنین در پیوند با این مسئله به یک ویژگی سرمایه‌داری امریکا نیز اشاره می‌کند که همانا انتقال سرمایه از شمال صنعتی به جنوب کشاورزی است. ما در این دوره با یک مهاجرت جغرافیایی سرمایه چه در سطح جهانی و چه در سطح ملی روبه‌رو هستیم.

**کیم مودی** پس از برشماری این عوامل نتیجه می‌گیرد که تغییرات در فرایند کار، رشد بارآوری، افزایش شدت کار، تغییر در ترکیب نیروی کار، و همچنین انتقال سرمایه اثرات مخربی بر موقعیت عمومی جنبش کارگری برجا گذاشته است. این عوامل قدرت چانه‌زنی نیروی کار را به‌شدت تضعیف می‌کنند. وانگهی، ما در این دوره با ورود نیروهای جدیدی به درون مناسبات سرمایه‌داری روبه‌رو هستیم که بی‌تجربه و سازمان‌نیافته‌اند. علاوه بر این عوامل، با روند جهانی‌شدن و انتقال سرمایه موقعیت اتحادیه‌های کارگری هردم شکننده‌تر و بحرانی‌تر می‌شود. در تکوین این وضعیت البته رهبران اتحادیه‌ها نیز نقش داشته‌اند و با پیروی از سیاست سازش طبقاتی تلاشی برای سازمان‌دهی این نیروهای جدید از خود نشان نداده‌اند.

**کیم مودی** برای مقابله با بحران اتحادیه‌ها سراسر از مفهوم اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی استفاده می‌کند. او برخلاف **پیتر واترمن** بر نقش مرکزی طبقه‌ی کارگر تأکید دارد و بر این باور است که طبقه‌ی کارگر در تقابل با نظام تولیدی مسلط قرار دارد و از این ظرفیت برخوردار است که آن را مورد چالش قرار دهد؛ در حالی که جنبش‌های اجتماعی دیگر تنها با جنبه‌هایی از نظام سرمایه‌داری درگیرند. از این‌رو در این میان مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر نقشی اساسی و مرکزی ایفا می‌کند.

به نظر او توجه به حوزه‌های پیرامونی تولید نباید تحت هیچ شرایطی نقش مرکزی قلمروی تولید را وانهد، بلکه درست با ملاحظه‌ی این جنبه، باید به سایر حوزه‌ها نظر افکند. او معتقد است فراتر از تولید آری، اما همواره باید قدرت طبقه در تولید مد نظر قرار گیرد. او با در نظر گرفتن این عناصر، طرح اتحادیه‌ی جنبش اجتماعی خود را بنا می‌کند. اتحادیه‌هایی که از یک‌سو در درون طبقه ریشه دارند و از سوی دیگر محل زندگی کارگران و سایر بخش‌های طبقه را مورد توجه قرار می‌دهند و همکاری با سایر جنبش‌های اجتماعی را نیز در کانون تلاش‌های خود دارند.

کیم مودی متناظر با آسیب‌شناسی خود از بحران اتحادیه‌ها، به ارائه‌ی راه‌حل می‌پردازد. او معتقد است که نوسازی و بازسازی اتحادیه‌ها نمی‌تواند موفق شود مگر این که ورود نیروهای کار جدید نظیر زنان، ملیت‌های مختلف، بیکاران، جوانان، مهاجران، ... - که در حول و حوش تولید قرار دارند - به اتحادیه تسهیل شود.

اتحادیه‌ها باید با ابتکار خود شرایطی فراهم کنند که ورود کارگران پاره‌وقت به آن‌ها را تسهیل کند. از نظر وی حتی جوانانی که الان در تولید نقشی ندارند اما در آینده به نیروی کار تبدیل می‌شوند، می‌توانند و باید به عضویت اتحادیه‌ها درآیند. او حتی آینده‌ی قدرت اتحادیه‌ی کارگری را در «سازمان‌یابی کارگران سازمان‌نیافته» می‌داند.

نکته‌ی برجسته‌ی دیگر در طرح کیم مودی عطف توجه به محله‌های کارگری است. او معتقد است خانواده‌های کارگری نیز بخشی از اردوی کار و زحمت را تشکیل می‌دهند که در امر مبارزه می‌توانند نقش بسیار مؤثری ایفا کنند. او در پیوند با این موضوع به مراکز کارگری در امریکا اشاره می‌کند که محل تلاقی کار و زیست کارگران مهاجر در حول و حوش مراکز صنعتی جنوب امریکا به‌شمار می‌روند؛ یعنی جایی که کار و محل زندگی در یک منطقه‌ی جغرافیایی معین به هم گره خورده است. او می‌گوید در سال‌های اخیر، همین مراکز کارگری بودند که کانون جوش و خروش جنبش کارگری امریکا به‌شمار می‌رفتند. بنابراین پیوند میان محل تولید و محل زندگی از طریق ترکیب خواست‌های این دو بخش، و حرکت‌های مبارزاتی مشترک یکی از راه‌هایی است که او برای فائق آمدن بر بحران اتحادیه‌ها پیشنهاد می‌کند. (۹)

کیم مودی هم‌چون جان کلی معتقد است غالب اتحادیه‌های موجود اتحادیه‌های سازش طبقاتی‌اند که از طریق رهبران خود با دولت و کارفرما به همکاری طبقاتی می‌پردازند. او در عوض پیشنهاد می‌کند که اتحادیه باید بر تمایز کار از سرمایه بنا شود و اهرمی در پیکار طبقاتی باشد. او برای دستیابی به این هدف، فعال شدن پایه‌های اتحادیه را مطرح می‌کند و می‌گوید پایه‌های اتحادیه باید با فعالیت مستقل وارد میدان نبرد شوند و رأساً برای درخواست‌های خود به مبارزه دست بزنند. اتحادیه‌های موجود اتحادیه‌های خدمت‌دهنده هستند، باید آن‌ها را به اتحادیه‌های سازمان‌دهنده و جنبشی بدل کرد.

در دیدگاه او مبارزه با بوروکراسی اتحادیه‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. این مهم، نه تنها از طریق وضع موازین دموکراتیک، بلکه با مداخله‌ی فعال توده‌های پایه به‌دست می‌آید. او در این باره به مطالعه و تحقیق مشخصی در امریکا اشاره می‌کند که در آن نشان داده شده که جایگزینی کارگران باتجربه به جای کارگزاران و متخصصان کارایی اتحادیه را بیش‌تر می‌کند.

کیم مودی مبارزه در سطح ملی را لازم می‌داند، اما با توجه به تحلیل وی از جهانی‌شدن سرمایه، آن را کافی نمی‌داند. از این‌رو، مبارزه در سطح بین‌المللی از فعلیت و ضرورتی روزمره برخوردار است و برای نوسازی اتحادیه‌ها اقدامی حیاتی به‌شمار می‌رود.

## منابع

چارلز تیلی، از بسیج تا انقلاب، ترجمه علی مرشدی زاد، تهران.

کیم مودی، طبقه‌ی کارگر امریکا در موقعیت دشوار و مرحله‌ی تغییر، ترجمه فریده ثابتی و امید زارعیان، نشریه نگاه، شماره ۲۲.

دوناتلا دلاپورتا و ماریو دیانی، مقدمه‌ای بر جنبش‌های اجتماعی، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران.

John Kelly (1998); Rethinking Industrial Relation, London.

Munck and P. Waterman (eds) (1999), Labour World-wide in the Era of Globalisation, Macmillan, London and New York.

Moody, K. (1997), Workers in a Lean World: Unions in the International Economy, Verso, London and New York.

Kim Moody; U.S. Labor in Trouble and Transition: The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below; von Verso.

## یادداشت‌ها

۱- نظریه‌ی «بسیج» نزد جان کلی اگرچه با نظریه‌ی «بسیج منابع» هم‌پوشانی دارد، اما کاملاً با آن همسان نیست. اولی نظریه‌ای خاص در گستره‌ی جنبش کارگری و دومی قلمروی عام‌تری را دربر می‌گیرد. به‌طور کلی مشخصات نظریه‌ی «بسیج منابع» چارلز تیلی را می‌توان چنین برشمرد:

**الف- منافع جمعی:** در این مرحله ما با تکوین و فعال شدن هویت، منفعت و آگاهی فرد در پیوند با افراد دیگر روبه‌رو هستیم. در این مرحله است که افراد بی‌عدالتی را حس می‌کنند. تکوین این احساس البته در خلاء روی نمی‌دهد، بلکه با مختصات جامعه، کیفیت ارزش‌های حاکم بر جامعه، وفاق همگانی و ایدئولوژی‌های موجود پیوند ناگسستنی دارد. به‌علاوه، این امر حائز اهمیت است که افراد این احساس خود را به چه عواملی نسبت می‌دهند. به‌عنوان نمونه، ورشکستگی یک واحد تولیدی از منظر کارگران آن چه‌گونه تبیین می‌شود. آیا به دلیل عدم قدرت رقابت با شرکت‌های دیگر است یا از کارکردهای سرمایه‌دارانه‌ی دیگر ناشی می‌شود؟ از این رو تکوین احساس ستم‌دیدگی در میان کارگران و فهم منشاء آن می‌تواند جهت‌گیری و نوع کنش را تعیین کند.

**ب- سازمان‌یابی:** در این مرحله شاهد برپایی رابطه و شبکه بین افراد دارای هویت و منفعت مشترک هستیم. تیلی در تعریف از تشکیلات، بر دو محور عمده اشاره می‌کند: میزان هویت مشترک، و ساختار وحدت‌بخش. او برای توضیح این دو مفهوم، از بحث روابط دسته‌ای و روابط شبکه‌ای بهره می‌گیرد. روابط دسته‌ای، روابط میان افراد حول ویژگی‌های مشترک است، همانند هویت جنسیتی، نژادی، ملی، سنی، مذهبی؛ و روابط شبکه‌ای به ارتباط و پیوندهای مستقیم و غیرمستقیم به‌واسطه‌ی نوع خاصی از علقه‌های بین اشخاص اشاره دارد. ترکیب روابط دسته‌ای و شبکه‌ای به پیدایش گروه منجر می‌شود. از این‌رو، به اعتقاد تیلی «هرقدر که یک گروه از هویت مشترک و شبکه‌های داخلی وسیع‌تری برخوردار باشد، سازمان‌یافته‌تر است». به بیان دیگر، سازمان برآیند روابط دسته‌ای و شبکه‌ای مداوم در درون یک جمعیت معین است.

از نظر جان کلی اما در مرحله‌ی سازمان‌یابی، عنصر رهبری نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. او مطالعات خود را بر تجربه‌ی اتحادیه‌های انگلیس استوار ساخته است که در آن نقش فعالان کمونیست، تروتسکیست و ... در بسیج اتحادیه‌ها دارای اهمیت غیرقابل چشم‌پوشی است.

ج- بسیج: در این مرحله، آگاهی و کنترل بر منابع جمعی لازم نظیر توقف تولید برای کنش جمعی مورد تأکید قرار می‌گیرد. تیلی معتقد است که واژه‌ی بسیج به شکل متعارف معرفی‌کننده‌ی فرایندی است که به واسطه‌ی آن گروهی، از حالت مجموعه‌ی منفعلی از افراد به مشارکت‌کننده‌ی فعال در زندگی عمومی تبدیل می‌شود. به بیان دیگر، بسیج یعنی گردآوری منابع (انسانی و مادی) برای استفاده و عمل جمعی. تیلی از سه شکل بسیج نام می‌برد: یکم، بسیج تدافعی؛ دوم، بسیج تهاجمی؛ و سوم، بسیج تدارکاتی. در بسیج تدافعی، تهدیدی از خارج، اعضای یک گروه را وامی‌دارد که منابع خود را برای جنگ با دشمن گرد هم آورند. در بسیج تهاجمی، یک گروه در واکنش نسبت به «فرصت»های فراهم آمده برای تحقق منافع خود، به گردآوردن منابع می‌پردازد. و در بسیج تدارکاتی، گروه با پیش‌بینی فرصت‌ها و تهدیدهای آینده، به انباشت و ذخیره‌سازی منابع می‌پردازد. هر قدر از بسیج تدافعی به سمت تهاجمی و تدارکاتی پیش می‌رویم، بر میزان دوراندیشی و نگاه استراتژیک سازمانی افزوده می‌شود.

د- فرصت‌های سیاسی: در این مرحله، ارزیابی از شرایط برای عمل جمعی صورت می‌گیرد. در این مرحله است که بررسی توازن قوا اهمیت می‌یابد. آیا مبارزه در مرحله‌ی تدافعی صورت می‌گیرد یا در مرحله‌ی تعرضی. اردوی خودی در چه شرایطی به سر می‌برد و اردوی دشمن در چه موقعیتی. به علاوه، شرایط عمومی جامعه از چه مختصاتی برخوردار است. سود - زیان اقدام‌های نیروهای حاکم کدام است و برای نیروهای چالشگر چه عواقبی در بر دارد. از نظر تیلی، عناصر شکل‌دهنده‌ی فرصت را می‌توان به سه بخش تقسیم کرد: الف، فرصت - تهدید (رابطه‌ی منابع و منافع با وضعیت محیطی)، ب، سرکوب - تسهیل (هزینه و منابع مصرفی عمل جمعی)، و ج، قدرت (بازده عمل جمعی).

ه- کنش جمعی: در این مرحله بر اساس برآیند عوامل بالا عمل جمعی رخ می‌دهد. در این مرحله شکل‌های مختلف اقدام‌های کارگری نظیر اعتصاب، تحصن، گروگان‌گیری، راه‌پیمایی، ... در دستورکار قرار می‌گیرند.

چارلز تیلی عناصر این الگو را به‌طور فشرده چنین برمی‌شمارد: منافع، سازمان، بسیج، فرصت، و کنش جمعی. منافع، مجموعه امتیازات و محرومیت‌های مشترکی است که ممکن است در اثر تعاملات مختلف با دیگر جمعیت‌ها بر جمعیت مورد بحث وارد آید. سازمان، میزان هویت مشترک و ساختار وحدت‌بخش افراد در درون یک جمعیت است. بسیج، میزان منابعی است که تحت کنترل جمعی یک مدعی قرار دارد. کنش جمعی، میزان اقدامات جمعی یک مدعی در جهت نیل به هدف مشخصی است. فرصت نیز، رابطه میان منافع جمعیت و وضعیت جهان اطراف است. (چارلز تیلی، از بسیج تا انقلاب، ص. ۸۴)

## 2- Just in time

## 3- Flexible Specialization

## 4- Outsourcing

۵- در این‌جا در مقام بررسی صحت تزه‌های این مکتب و تعریف آن‌ها از طبقه کارگر نیستیم که خود مجال و فرصت دیگری می‌طلبد.

۶- در این زمینه که این جنبش‌ها واجد چه اهمیتی هستند و تا چه پایه‌ی جدید دارند وارد بحث نمی‌شویم.

۷- مقدمه‌ای بر جنبش‌های اجتماعی، دونالدلا دلاپورتا و ماریو دیانی، ترجمه محمد تقی دلفروز، ص ۲۷.

۸- **کیم مودی** کارگران مهاجران را یکی از بازیگرانی می‌داند که می‌توانند راهی به سوی آینده را در جنبش کارگری امریکا بگشایند. او در این باره می‌گوید: «هرکدام از آن‌ها {منظور چهار رخداد جنبش کارگری امریکا است: یک، پیروزی کارگران ائتلاف ایموکولی؛ دو، اعتصاب کارگران حمل‌ونقل؛ سه، انشعاب در فدراسیون کنگره‌ی کار سازمان صنعتی؛ چهار، خروش عظیم کارگران مهاجر با شعار «روز بدون مهاجرین»} به ما چیزی درباره‌ی حال و آینده‌ی نیروی کار می‌گویند و هرکدام در میان ابرهای تیره راهی به سوی آینده را نشان می‌دهند. کاراکترهای آن مهم است، چرا که منعکس‌کننده‌ی جنبش کارگری امریکا است، نه فقط اتحادیه‌ها. بازیگران این صحنه‌ی نمایش از پایین به بالا عبارت‌اند: از کارگران مهاجر با دستمزد ناچیز مزارع جنوب که شاید فاقد اوراق مربوط به اقامت‌اند و عضو هیچ اتحادیه‌ای نیستند، کارگران قدیمی اتحادیه‌ی سیستم حمل‌ونقل با حقوق نسبتاً بالا، رؤسای حرآف با حقوق بالا AFL - CIO {فدراسیون کار امریکا AFL و کنگره‌ی سازمان‌های صنعتی CIO} و ائتلاف تغییر برای پیروزی و میلیون‌ها کارگر و خانواده‌ی مهاجری که خیلی ساده خواهان حق کار و زندگی در امریکا هستند.» (طبقه‌ی کارگر امریکا در موقعیت دشوار و مرحله‌ی تغییر، کیم مودی، ترجمه‌ی فریده ثابتی و امید زارعیان، نشریه نگاه، شماره ۲۲، ص ۸۲)

۹- **کیم مودی** پیام کارگران رزمنده‌ی ایموکولی به سایر کارگران را درست در همین نکته خلاصه می‌کند: «آن چه را 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.»

برگرفته از نقد اقتصاد سیاسی