

فلاخن ۲۵۶



اعتراضات کارگری و آینده‌ی کار:

جدال با پلتفرم‌های تحویل غذا در سراسر جهان

گروه نویسندگان

ترجمه: هسته‌ی ادنا



اعتراضات کارگری و آینده کار

جدال با پلتفرم‌های تحویل غذا در سراسر جهان

گروه نویسندگان

ترجمه: هسته‌ی ادنا

منت‌پو

"دغدغه‌ی اصلی پژوهشگران در حوزه‌ی مطالعات کارگری، عاملیت جمعی کارگران و چالش‌های پیش‌رویشان است". این جمله در تضاد با مباحث رایج فعلی درباره‌ی آینده‌ی کار به نظر می‌رسد. همانطور که کلون و واشون [۱] می‌نویسند؛ تا به امروز بیشتر مباحث، آینده‌ی کار را به شکلی بنیادگرایانه تنها از منظر تکنولوژی و بازار بررسی کرده‌اند و تمرکزشان بر پیش‌بینی میزان تخریب مشاغل توسط تکنولوژی و یا سیاست‌های دولتی حمایت از کارگران در جریان تغییرات بزرگ صنعتی بوده است. در چنین رویکردی غالباً تجربیات و کنش‌های خود کارگران در نظر گرفته نمی‌شود. کلون و واشون با چنین رویکردی مخالفند و اصلاحیه‌ی مهمی را پیشنهاد می‌دهند. پیشنهاد آن‌ها رویکرد داده‌محوری است که به کار، ارزش دوباره می‌بخشد و با قرار دادن انسان در محوریت آینده‌ی کار، تمرکزش را از تکنولوژی محض فراتر می‌برد، و به تغییرات محیط‌زیستی و بازتولید اجتماعی نیز توجه می‌کند. کلون، تمرکز تحلیلش را بر تجربه‌های نیروی کار و چگونگی حفظ و ارتقاء منافعشان از طریق کنش جمعی می‌گذارد. [۲] ما در این مقاله به پیشنهاد کلون و واشون از یک رویکرد داده‌محور استفاده کرده‌ایم تا چالش‌های پیش‌روی کارگران در اقتصاد پلتفرمی را بررسی کنیم.

امروزه از پلتفرم‌ها، به عنوان رانه‌های کلیدی بازسازی سرمایه‌داری یاد می‌شود هرچند مشاغل پلتفرمی، سهم کوچکی از اشتغال کل را دارند. اساس کار پلتفرم‌ها بر بی‌ثباتی مشاغل است. این بی‌ثباتی که تحت عنوان نوعی "خوداشتغالی" شناخته می‌شود به پلتفرم‌ها امکان می‌دهد تا برخلاف مطالبه‌ی تاریخی قراردادهای کاری استاندارد، شرح شغلی نامنسجم و وابسته به مدیریت الگوریتم طراحی شده برای پلتفرم داشته باشند و حمایت‌های اجتماعی حداقلی برای کارگران را نادیده بگیرند. [۳] به نظر می‌رسد چنین بستری پذیرای کنش جمعی و اتحادیه‌سازی

نیست ولی اعتراضات فزاینده‌ی کارگری‌ای که در تمام نقاط جهان توسط کارگران پلتفرمی انجام می‌شود چنین تصویری را زیر سوال می‌برد.

در بخش تحویل غذا کنش‌های کارگری تأثیرگذاری به ثبت رسیده است [۴]، [۵]، اما ابعاد گسترده‌تر آن و یا انگیزه‌های اعتراضات کارگری و نقش آفرینان موثر در آن‌ها کمتر شناخته شده است؛ از این رو تمرکز ویژه‌ی این مقاله بر روی کارگران پلتفرمی در این بخش است. ما یک مجموعه‌ی داده از ۵۰۰ اعتراض کارگری که توسط پیک‌های تحویل غذا در سراسر جهان انجام شده تهیه کرده‌ایم و برای فهم الگوهای تکاملی اعتراضات کارگری از مفهوم منابع قدرت که توسط سیلور ارائه شده است [۶]، وام گرفته و تمرکز بحث خود را مفهوم قدرت سازمانی^۱ قرار داده‌ایم. تنها از طریق این قدرت سازمانی است که کارگران پلتفرمی قادر خواهند بود آینده‌ی کار را بر پایه‌ی ملاحظات انسان‌محور و دموکراتیک بنا کنند.

بازگشت قدرت سازمانی

از نظر رایت [۷] و سیلور، قدرت ساختاری و قدرت سازمانی هر دو از منابع قدرت به شمار می‌روند ولی با هم متفاوتند. قدرت ساختاری، به جایگاه کارگران در فرآیندهای اقتصادی کلان می‌پردازد و دو شکل متفاوت دارد: "قدرت چانه‌زنی در محل کار" و "قدرت چانه‌زنی در بازار کار". قدرت سازمانی که از سازمان‌های کارگری همچون اتحادیه‌ها نشأت می‌گیرد، به این سوال پاسخ می‌دهد که کارگران برای سازمان‌دهی و بازنمایی خود و هم‌چنین تأمین منافعشان، چه کارهایی می‌کنند. برای علاقه‌مندان به ساخت یا بازسازی یک اتحادیه‌ی اثربخش، توجه به تفاوت موجود بین قدرت ساختاری و قدرت سازمانی اهمیت دارد. در زمانه‌ای که با کاهش عضویت در اتحادیه و اثربخشی آن مواجهیم، چنین رویکردی برای فهم اینکه اتحادیه‌ها با بسیج چه ظرفیت‌هایی می‌توانند خود را بازسازی کنند جذابیت پیدا می‌کند. محققان مطالعات کارگری با بسط چارچوب ابتدایی سیلور، دیگر منابع قدرت کارگران مثل قدرت نهادی و قدرت اجتماعی را نیز تعریف کرده‌اند [۸]، [۹]، [۱۰]. قدرت نهادی از دل مباحث قدرت ساختاری و قدرت سازمانی بیرون آمده و به قوانین موجود و چارچوب‌های نهادی چانه‌زنی جمعی یا بازنمایی محیط کار اشاره می‌کند. قدرت اجتماعی به کنش‌هایی که در زمینه‌ی همکاری با دیگر گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی انجام گرفته و هم‌چنین حمایت‌های جامعه از مطالبات کارگری، اشاره می‌کند. با ارجاع به وندل [۱۱] که می‌گوید از آنجایی که قدرت نهادی برای کارگران پلتفرمی تقریباً وجود ندارد آن‌ها برای بلند کردن

1- Associational power

صدای خود و به دست آوردن قدرت چانه‌زنی به منابع قدرت دیگری نیاز دارند، می‌توان گفت که تمرکز بر قدرت سازمانی کارگران پلتفرمی در قیاس با سایر منابع قدرت ممکن است ابزار موثرتری برای اقدامات آنها فراهم کند. اگر بر ایجاد قدرت سازمانی تمرکز کنیم می‌بینیم که کارگران پلتفرمی ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای ایجاد ائتلاف با سایر تشکلهای و نیروهای کار و نیز توان اشاعه‌ی قدرت گفتمانی خود را دارا هستند.

اعتراضات کارگران پلتفرمی بخشی از مطالعات کارگری است که تمرکز ضمنی بر قدرت سازمانی در آن احیا شده است. این مطالعات تلاش کرده‌اند تا عوامل دخیل در افزایش قدرت سازمانی در اقتصاد پلتفرمی را بفهمند [۱۲]، [۱۳]، [۱۴]، [۱۵]، [۱۶]، [۱۷]. دسته‌بندی ابتدایی قدرت سازمانی کارگران پلتفرمی توسط وندل پیشنهاد داده شده، وندل می‌گوید اتحادیه‌های مستقل و کارگران خود سازمانده، غالباً برای بسیج و سازمان‌دهی کارگران از منطق عضویت^۲ پیروی کرده در حالی که اتحادیه‌های جریان اصلی برای اعمال قدرت نهادی از منطق اثرگذاری^۳ پیروی می‌کنند. نقش‌آفرینان مختلف بسته به شرایط، اشکال متنوعی از سازمان‌دهی را که همگی به شدت تیلوری هستند انجام می‌دهند.

ما در این مقاله از قدرت سازمانی به معنای گسترده‌ی آن استفاده می‌کنیم تا موج قابل توجه و پایدار کنش‌گری کارگران پلتفرمی و اعتراضات آنها را بررسی کنیم و تلاش می‌کنیم تا به سه سوال پاسخ دهیم: اول اینکه، وسعت اعتراضات کارگری پلتفرمی چقدر است و آیا این اعتراضات از الگوهای کنش قابل مقایسه‌ای پیروی می‌کنند؟ دوم اینکه، چه نقش‌آفرینانی مسئولیت سازمان‌دهی اعتراضات کارگران پلتفرمی را به عهده دارند؟ سوم اینکه، کار پلتفرمی چه اشکالی دارد و چه انگیزه‌هایی افراد را به سمت این مشاغل می‌برد و این اشکال و انگیزه‌ها را می‌توان تا چه اندازه به انواع مشخصی از قدرت سازمانی مرتبط کرد؟

روش تحقیق

ما اقدامات مختلفی که توسط کارگران برای تامین منافعشان انجام شده بود مثل اعتصابات، تظاهرات عمومی، خروج از پلتفرم و اقدامات قانونی را به عنوان اعتراض کارگری در نظر گرفتیم و به این شکل یک مجموعه داده‌ی منحصر به فرد از اعتراضات کارگری در بخش تحویل غذای پلتفرم‌ها در سراسر جهان تهیه کردیم. در زمان تحقیق،

۲- Logic of membership منطق سازمانی برای ارتباط یا همکاری درون سازمانی

۳- Logic of influence منطق سازمانی برای ارتباط یا همکاری با بیرون از سازمان

شش برند جهانی تحویل غذا شامل اوبر ایتز^۴، جاست ایت^۵، دلیورو^۶، فودورا^۷، زوماتو^۸ و گلوو^۹ وجود داشت که داده‌های مربوط به آن‌ها جمع‌آوری شد. غیر از این کمپانی‌های بین‌المللی، شرکت‌های بزرگ بومی نیز در نظر گرفته شدند. فودز^{۱۰}، مستر دی فود^{۱۱}، پدیدسیا^{۱۲}، راپی^{۱۳}، دوردش^{۱۴}، دلیوری کلاب^{۱۵}، یاندکس^{۱۶}، فودپاندا^{۱۷}، طلبات^{۱۸}، کریچ^{۱۹}، می‌توان^{۲۰}، ال می^{۲۱} و البیت^{۲۲} شرکت‌های بومی‌ای هستند که داده‌هایشان را بررسی کردیم و در مجموع، این ۱۹ شرکت تحویل غذا در ۹۵ کشور در سراسر جهان فعالیت داشتند.

ما با استفاده از بولتن کار چین^{۲۳} (مختص به چین) و پروژه‌ی “جی دی ای ال تی”^{۲۴} آرشیو اخبار الکترونیکی هر شرکت را برای پیدا کردن گزارش اعتراض جستجو کرده و جستجوهای خود را با استفاده از کلیدواژه‌های مرتبط با اعتراضات کارگری هدفمند کردیم. ۵۲۷ عدد از وقایع مرتبط با اعتراضات کارگری را در ۳۶ کشور برای دوره‌ی ۱ ژانویه ۲۰۱۷ تا ۲۰ می ۲۰۲۰ شناسایی کردیم که ۳۸ درصد از کشورهایی را که در آن‌ها پلتفرم‌های تحویل غذا فعالیت می‌کنند، پوشش می‌دهد. داده‌های ما شامل؛ تاریخ و مکان اعتراض، شیوه‌ی عمل، تعداد شرکت‌کنندگان،

4- Uber eats

5- Just eat

6- Deliveroo

7- Foodora

8- Zomato

9- Glovo

10- Jumia foods

11- MR.D food

12- Pedidosya

13- Rappi

14- doordash

15- Delivery club

16- Yandex.Eda

17- Foodpanda

18- Talabat

19- Carriage

20- Meituan

21- Ele.Me

22- Albeit

23- China labor bulletin

۲۴- GDELT “جی دی ای ال تی” گزارش‌های خبری سراسر جهان را رصد می‌کند و به بیش از صد زبان ترجمه‌ی همزمان ارائه می‌دهد.

مدت زمان عمل، نقش آفرینان کارگری و انگیزه‌ی اعتراضات می‌شود.

گسترده‌ی اعتراضات کارگری در بخش تحویل غذا

اعتراضات کارگران پلتفرمی گسترده بوده و در سراسر جهان رخ داده است. با بررسی داده‌ها می‌بینیم که ۵۱ درصد وقایع در اروپا رخ داده و پس از آن آسیا با ۲۵ درصد و آمریکای جنوبی با ۱۷ درصد بیش‌ترین اعتراضات را دارند. موارد کمتری از اعتراضات در آمریکای شمالی و استرالیا ثبت شده و هیچ واقعه‌ای از آفریقا به دست نیامده است. در سطح کشورها چین با ۲۰ درصد، انگلستان با ۱۳ درصد، اسپانیا با ۱۲ درصد و آرژانتین با ۱۱ درصد بیش‌ترین تعداد وقایع را داشتند. با بررسی داده‌ها به تفکیک شرکت می‌بینیم که غالب اعتراضات به پنج شرکت دلیورو با ۲۹ درصد، می‌توان با ۱۱ درصد، گِلُوو با ۸ درصد، اوبر ایتز با ۷ درصد و اِلِمی با ۶/۶ درصد مربوط بوده است. (عمده اعتراضات در اروپا به البیت و اعتراضات به می‌توان منحصر به چین بوده است).

از هر ده اعتراض، هشت اعتراض با کمتر از ۱۰۰ نفر، شش اعتراض با کمتر از ۵۰ نفر و ۳ درصد اعتراضات با بیش از ۱۰۰۰ نفر انجام شده‌اند. چنان که اعداد نشان می‌دهند این اعتراضات، نسبتاً شرکت‌کنندگان کمی داشته و غالباً کوتاه بوده‌اند. ۸۵ درصد رویدادها کمتر از ۲۴ ساعت به طول انجامیده‌اند. با این حال بسیاری از این اعتراضات چندین شرکت و جغرافیا را تحت‌تاثیر قرار داده‌اند که نشان می‌دهد کارگران پلتفرمی در حال توسعه‌ی ظرفیت خود برای ساختن کمپین‌های متحد و ایجاد همبستگی هستند.

ساخت قدرت سازمانی در بخش تحویل غذا

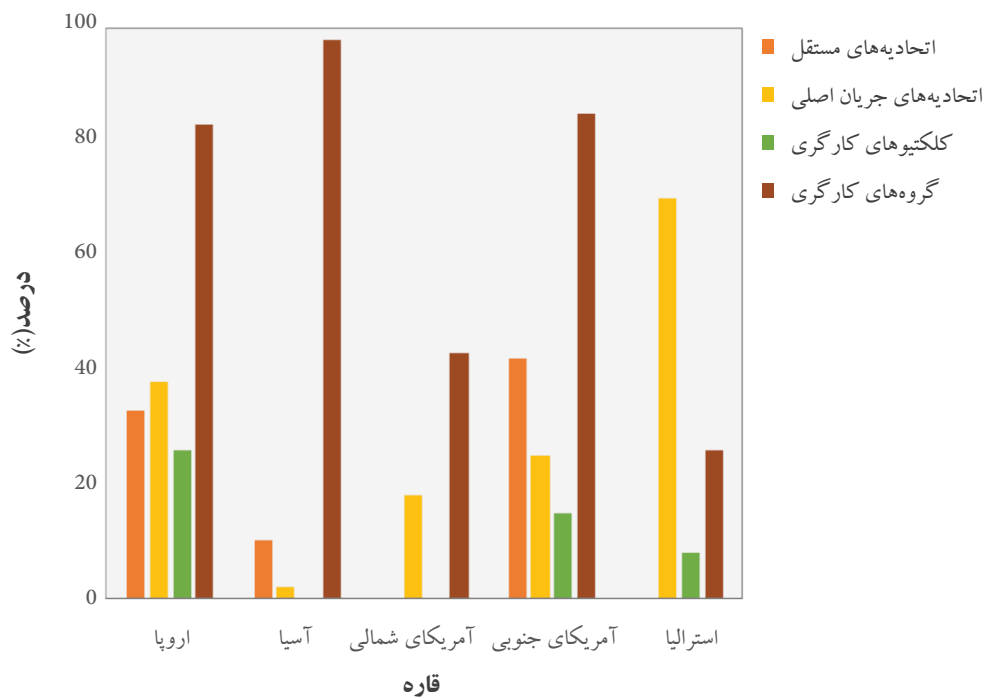
داده‌های جمع‌آوری شده ما را به سمت این نتیجه‌گیری می‌برد که کارگران پلتفرم‌ها در حال ایجاد قدرت سازمانی از طریق کنش جمعی بوده‌اند و بروز قدرت اجتماعی و نهادی در رویدادهای گزارش‌شده کمتر آشکار است. گروه‌های غیررسمی کارگران در ۸۵ درصد وقایع حضور داشته‌اند که نشان می‌دهد قدرت سازمانی عمدتاً از کنش مستقیم کارگران برآمده است. اتحادیه‌های جریان اصلی در ۲۸ درصد موارد و اتحادیه‌های مستقل در ۲۷ درصد موارد و غالباً به صورت ناهم‌زمان مشارکت داشته‌اند. شواهدی نیز از مشارکت کلکتیوهای کارگری وجود دارد. بروز قدرت سازمانی، بسته به جغرافیای اعتراضات بسیار متفاوت است (شکل ۱). گروه‌های غیررسمی کارگران، نقش آفرینان اصلی در آسیا و آمریکای جنوبی بوده‌اند که به ترتیب در ۹۸ و ۸۹ درصد اعتراضات مشارکت داشته‌اند. مشارکت این گروه‌ها در اروپا ۸۳ درصد، در آمریکای شمالی ۴۷ درصد و در استرالیا ۳۳ درصد بوده

که در مقایسه با آسیا و آمریکای جنوبی بسیار کمتر است. اتحادیه‌های جریان اصلی در استرالیا، اروپا، آمریکای جنوبی، آمریکای شمالی و آسیا به ترتیب در ۶۹، ۳۷، ۲۷، ۱۷ و ۱ درصد موارد حضور داشته‌اند. مشارکت اتحادیه‌های مستقل در آمریکای جنوبی ۴۲ درصد، در اروپا ۳۳ درصد و در آسیا ۱۰ درصد بوده و این اتحادیه‌ها در اعتراضات آمریکای شمالی و استرالیا دخالتی نداشته‌اند. کلکتیوهای کارگری ۲۵ درصد در اروپا، ۱۰ درصد در آمریکای جنوبی و ۶ درصد در استرالیا مشارکت داشته و در آمریکای شمالی و آسیا غایب بوده‌اند.

جدول (۱) همکاری بین این نقش‌آفرینان را نشان می‌دهد. گروه‌های غیررسمی کارگران ۳۰ درصد، اتحادیه‌های جریان اصلی ۷ درصد و اتحادیه‌های مستقل ۵ درصد اعتراضات را به تنهایی سازماندهی کرده‌اند. در اکثر اعتراضات نوعی همکاری بین سازمان‌دهندگان کارگری وجود داشته، به شکلی که معمولاً گروه‌های غیررسمی کارگران اعتراضات را شکل داده و توسط یکی از اتحادیه‌های جریان اصلی یا مستقل حمایت شده‌اند. گروه‌های غیررسمی کارگران در ۷ درصد موارد با کلکتیوهای کارگری همکاری داشته‌اند و کنش‌های کارگری بسیار کمی شامل همکاری بین همه‌ی نقش‌آفرینان کارگری بوده است (۶درصد).

به صورت منطقه‌ای، اتحادیه‌های جریان اصلی و اتحادیه‌های مستقل به یک اندازه با گروه‌های غیررسمی کارگران همکاری کرده‌اند. در آمریکای جنوبی همکاری اتحادیه‌های مستقل ۱۰ درصد بیشتر از اتحادیه‌های جریان اصلی بوده؛ و در ایالات متحده و استرالیا، گروه‌های غیررسمی کارگران فقط با اتحادیه‌های جریان اصلی همکاری داشته‌اند. این همکاری‌ها در آسیا نسبتاً کم بوده و تنها بین گروه‌های غیررسمی کارگران و اتحادیه‌های مستقل شکل گرفته است. به طور کلی همکاری بین گروه‌های غیررسمی کارگران و کلکتیوهای کارگری رایج نبوده، به نحوی که بیشترین میزان این دست از همکاری‌ها که در اروپا به وقوع پیوسته تنها ۱۰ درصد بوده است.

اکنون می‌توانیم نقش قدرت‌مند کارگران پلتفرمی که به صورت خودجوش سازمان یافته‌اند را ببینیم. این خود کارگران بودند که شاید بتوان گفت تحت منطق عضویت، مستقیماً نقش‌آفرینی کرده‌اند. اتحادیه‌ها هم در نیمی از اعتراضات مشارکت داشته و علی‌رغم اینکه در برابر سازمان‌دهی کارگران بیرون از اتحادیه مقاومت می‌کردند و با چالش‌های نمایندگی قابل ملاحظه‌ای روبه‌رو بودند، حضورشان انکار ناپذیر بوده است. هرچند اتحادیه‌های مستقل و جریان اصلی از اقدامات جمعی کارگران حمایت کرده‌اند، تنها سه مورد همکاری مستقیم بین اتحادیه‌های جریان اصلی و مستقل ثبت شده است که این همکاری اندک بین اتحادیه‌های گفته‌شده این سوال را به وجود می‌آورد که آیا آن‌ها انگیزه‌ها و اهداف متفاوتی را در حمایت از کارگران پلتفرمی دنبال می‌کنند؟



شکل ۱. انواع قدرت جمعی بر اساس قاره.

منبع: داده‌ی نویسنده.

جدول ۱. نقش آفرینان کارگری و همکاری‌ها

درصد	تعداد	نقش آفرینان و همکاری‌ها
۳۰	۱۱۶	گروه‌های غیررسمی کارگران
۷	۲۷	اتحادیه‌های جریان اصلی
۵	۲۱	اتحادیه‌های مستقل
۱۵	۵۷	گروه‌های غیررسمی و اتحادیه‌های جریان اصلی
۱۵	۵۷	گروه‌های غیررسمی و اتحادیه‌های مستقل
۷	۲۸	گروه‌های غیررسمی و کلکتیوهای کارگری
۵	۱۸	گروه‌های غیررسمی، اتحادیه‌های جریان اصلی و کلکتیوهای کارگران
۶	۲۳	گروه‌های غیررسمی کارگران، اتحادیه‌های مستقل و جریان اصلی و کلکتیوهای کارگران

منبع: داده‌ی نویسنده؛ تمامی همکاری‌هایی که تعدادشان کمتر از ده عدد بوده است حذف شده‌اند.

انگیزه‌ها و انواع اعتراضات کارگری

همان‌طور که در جدول ۲ می‌بینیم؛ اعتراضات کارگران حول مسائل مختلفی شکل گرفته‌اند. اگرچه کار پلتفرمی به عنوان پدیده‌ای جدید درک می‌شود، مسائل کارگران پلتفرمی همان مسائل قدیمی هستند. داده‌ها می‌گویند که محرک ۶۳ درصد اعتراضات کارگری دستمزد بوده است. تقریباً یک‌پنجم موارد حول قراردادهای استخدام که در مرکز اشتغال گیک قرار دارد، ۲۰ درصد موارد حول شرایط کار و ۱۷ درصد موارد حول سلامت و ایمنی شکل گرفته‌اند. همچنین ۷ درصد از اعتراضات مربوط به بازگشت به کار کارگران اخراجی و ۴ درصد اعتراضات مربوط به درخواست برای ایجاد تشکل و عضویت در اتحادیه بوده است.

در تمام مناطق جهان مساله‌ی دستمزد بیش‌ترین اعتراضات را به همراه داشته است. در ایالات متحده اما مسائل مربوط به قرارداد استخدام با سهم ۵۸ درصدی عامل اصلی اعتراضات کارگران پلتفرم‌ها است چرا که در ایالات متحده هم با فقدان گسترده‌ی حقوق اشتغال و هم با تمایل زیاد به اقدامات قانونی روبه‌رو هستیم. در آمریکای جنوبی هم مسائل مربوط به سلامت و ایمنی بالاترین سهم اعتراضات را به همراه داشته که این امر به دلیل تمرکز کارگران بر تجهیزات محافظتی‌ای که پلتفرم‌های بزرگ در زمان پاندمی کووید ۱۹ برایشان فراهم کرده بودند، بوده است.

جدول ۲. دلایل نارضایتی‌های کارگری و نقش‌آفرینان

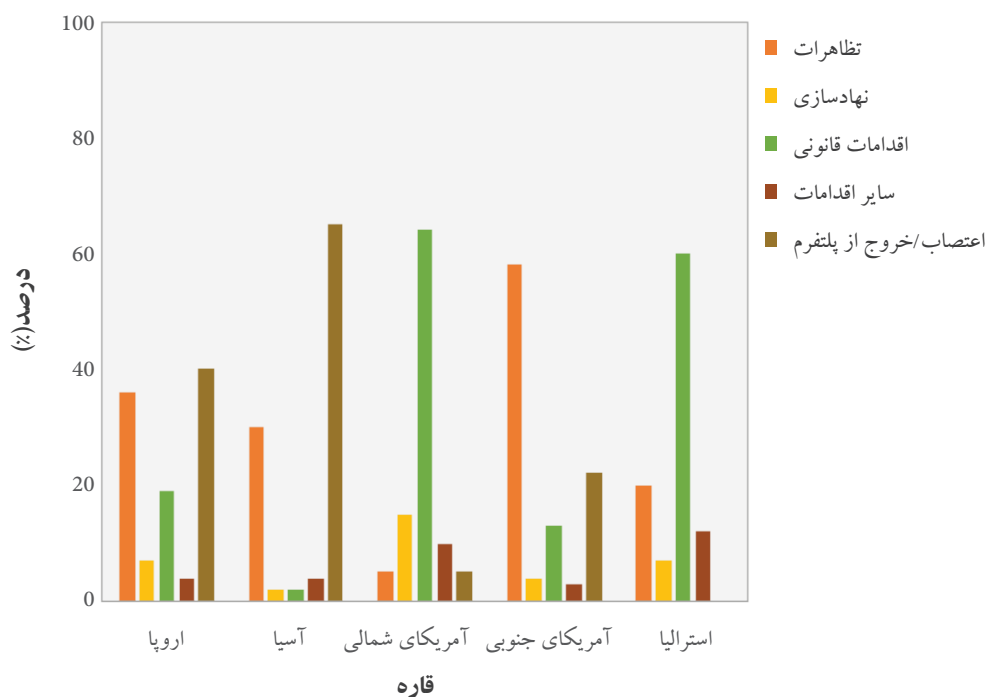
مطالبه	درصد	کارگران	اتحادیه‌های جریان اصلی	اتحادیه‌های مستقل	کارگران و اتحادیه‌های جریان اصلی	کارگران و اتحادیه‌های مستقل	سایر
دستمزد	۶۳	۷۵	۱۵	۵	۴۷	۸۳	۵۹
قراردادهای استخدام	۲۲	۸	۴۶	۷۳	۴۱	۱۵	۳۱
شرایط کار	۲۰	۱۵	۱۹	۹	۲۴	۲۸	۲۶
سلامت و ایمنی	۱۷	۱۳	۲۷	۲۳	۲۲	۲۳	۱۶
اخراج	۷	۳	۲۳	۹	۱۰	۵	۸
مزایا	۵	۳	۴	۰	۹	۵	۸
ساعت کاری	۵	۶	۰	۰	۵	۶	۴
نماینده‌ی اتحادیه	۴	۲	۰	۹	۹	۵	۷

منبع: داده‌ی نویسنده.

انگیزه‌ی اعتراضات کارگری با توجه به نوع نقش‌آفرینان اصلی حاضر در این اعتراضات متفاوت بوده است. ۷۵ درصد اعتراضاتی که حول دستمزد شکل گرفته‌اند توسط گروه‌های غیررسمی کارگران انجام شده که ۴۷ درصد این موارد توسط اتحادیه‌های جریان اصلی و ۸۳ درصد آن‌ها توسط اتحادیه‌های مستقل حمایت شده‌اند. اعتراضات با محوریت اخراج تنها توسط اتحادیه‌های جریان اصلی صورت گرفته است و به جز این، دیگر هیچ‌کدام از انگیزه‌های اعتراضات به صورت قابل ملاحظه‌ای به یک نقش‌آفرین ویژه محدود نبوده‌اند.

نوع اقدامات

۴۰ درصد اعتراضات کارگری (شکل ۲) به شکل اعتصاب و خروج از پلتفرم، ۳۴ درصد آن‌ها به صورت انواع تجمعات، ۱۷ درصد آن‌ها به صورت اقدامات قانونی و غیره بوده است. اعتصابات و خروج از پلتفرم در آسیا ۶۵ درصد و در اروپا ۳۹ درصد از اعتراضات را به خود اختصاص داده‌اند در حالی که این میزان برای آمریکای جنوبی ۲۶ درصد، برای آمریکای شمالی ۵ درصد و برای استرالیا ۰ درصد بوده است. ۵۴ درصد اعتراضات در آمریکای جنوبی به صورت تجمعات مختلف به وقوع پیوسته است. ۶۳ درصد اعتراضات در آمریکای شمالی و ۵۹ درصد آن‌ها در استرالیا به صورت اقدامات قانونی بوده که این امر به قدرت جمعی ضعیف کارگران در گذشته و سنت متأخر آنان در رابطه با اتکاء بیش از حد به قوانین برمی‌گردد.



شکل ۲. انواع اقدامات اعتراضی بر اساس قاره.

منبع: داده‌ی نویسنده.

بین هر بازیگر کارگری و فرم کنشگری‌اش رابطه‌ای وجود دارد. اتحادیه‌ها عامل بنیان‌گذارِ تجمعات و اعتصابات و خروج از پلتفرم نبوده و این گروه‌های غیررسمی کارگران هستند که در اعتصابات و بیرون رفتن از پلتفرم و تجمعات، نقش‌آفرین اصلی بوده‌اند که کوتاه بودنِ این اعتراضات را نیز توضیح می‌دهد. اتحادیه‌های جریان اصلی و مستقل هر دو از تجمعات گروه‌های غیررسمی کارگران حمایت کرده‌اند، با این وجود تمایل اتحادیه‌های مستقل بیش‌تر به حمایت از اعتصابات و خروج از پلتفرم بوده است. اتحادیه‌ها غالباً بر نهادسازی تمرکز داشته‌اند؛ ۷۷ درصد اقدامات اتحادیه‌های جریان اصلی و ۶۸ درصد اقدامات اتحادیه‌های مستقل اقدامات قانونی بوده است.

نتیجه‌گیری

کلون و واشون رویکردی از مطالعات کارگری را پیشنهاد می‌دهند که آینده‌ی کار را بیش از پیش دموکراتیک و انسان‌محور بررسی می‌کند. این رویکرد، نقد قدرتمندی بر چارچوب رایج است که آینده‌ی کار را مبتنی بر تکنولوژی پیش‌بینی می‌کند و روایتش بر بازار متمرکز است. چنین رویکردی در تحقیقاتِ بین‌رشته‌ای که تجربه‌های کارگران و مسائل جمعی آنان را در مرکز تحلیل قرار می‌دهد ریشه داشته و کاربرد گسترده‌ای در فهم چالش‌های امروزی دارد؛ چالش‌هایی که نه فقط مربوط به تکنولوژی بلکه مربوط به تغییرات زیست‌محیطی و بازتولید اجتماعی هم هستند. این مطالعه فواید چنین رویکردی را به دو طریق نشان می‌دهد. اول اینکه بررسی داده را به ایالات متحده محدود نمی‌کند. دوم اینکه نقش تشکلهای کارگری مثل اتحادیه‌ها را در محیط‌های کاری کم‌تر سازمان‌یافته همچون پلتفرم‌ها بررسی می‌کند تا اقدامات کارگرانی که در این محیط‌ها کار می‌کنند مورد توجه بیشتری قرار گیرد. ما در این مقاله بینشی ابتدایی درباره‌ی تلاش پیک‌های تحویل غذا برای ارتقاء زندگی کاری‌شان به دست می‌دهیم. با بررسی داده‌ها درمی‌یابیم که علی‌رغم اینکه به نظر می‌رسد اقتصاد گیگ بستر مناسبی برای اعتراض فراهم نمی‌کند؛ سطح قابل توجهی از اعتراضات کارگری در سراسر جهان به وقوع پیوسته است. چنین فعالیت‌هایی، ظهور قدرت سازمانی در بین کارگران پلتفرمی را بازنمایی می‌کند. با اینکه اشکال بروز قدرت سازمانی با توجه به جغرافیای مربوطه متغیر بوده اما غالباً این قدرت سازمانی توسط گروه‌های غیررسمی کارگران هدایت شده‌اند. اتحادیه‌ها هم تقریباً در نیمی از اعتراضات مشارکت داشته‌اند. اتحادیه‌های جریان اصلی در اروپا، ایالات متحده و استرالیا و اتحادیه‌های مستقل در آسیا و آمریکای جنوبی فعالیت بیش‌تری کرده‌اند. با اینکه سیاستِ اثربخشی اتحادیه‌ها، کنش قانونی و نهادسازی است، از آنجایی که نقش‌آفرین اصلی در اعتراضات کارگران پلتفرمی گروه‌های غیررسمی کارگران بوده استفاده از منابع قدرت نهادی محدود شده و اتکاء به قانون تنها در استرالیا و ایالات متحده که

فعالیت اتحادیه‌های جریان اصلی در آن‌ها غالب بوده، مورد توجه قرار گرفته است. در مجموع، انگیزه‌ی غالب اعتراضات کارگری دستمزد بوده و رایج‌ترین شیوه‌ی اعتراض کارگران اعتصاب، خروج از پلتفرم و تجمع (به گفته‌ی سیلور اعتراض مارکسی) بوده است. این نتایج به خوبی بر علاقه‌ی کلاسیک مطالعات کارگری به استثمار در کار و نزاع بر سر سطوح دستمزد صحنه می‌گذارد. البته که دستمزد دغدغه‌ی مرکزی و همیشگی اتحادیه‌ها و اساس سازمان‌دهی‌ها هم هست و می‌تواند منافع کارگران پلتفرمی در آینده را نیز نمایندگی کند.

طبق رویکرد کلون و واشون، آینده‌ی کار هرچه که باشد با اقدامات جمعی خود کارگران سر و شکل می‌یابد. آینده‌ی کار برای اینکه انسان‌محور و دموکراتیک باشد، باید بر مسائل خود کارگران که در زمینه‌ها و بخش‌های مختلف صنعتی و جغرافیای متفاوت وجود دارد، ساخته شود. وظیفه‌ی دانشجویان مطالعات کارگری فقط فهم گستره و شدت منازعات پیش روی کارگران نیست بلکه پیشنهاد یک بینش تئوری و عملی ارزشمند به نقش‌آفرینان کارگری است که در این منازعات به آن‌ها کمک می‌کند.

تاریخ انتشار در منبع اصلی:

ژوئن ۲۰۲۳ (خرداد ۱۴۰۲)

فروردین ۱۴۰۳ | نسخه‌ی ورد

- 1.Schulze-Cleven, Tobias. 2021. "Beyond Market Fundamentalism: A Labor Studies Perspective on the Future of Work." In *Revaluing Work(ers): Towards a Democratic and Sustainable Future*, edited by Tobias Schulze-Cleven, and Todd E. Vachon, 27–54. Ithaca: Cornell University Press.
- 2.Schulze-Cleven, Tobias, and Todd E. Vachon. 2021. "Revaluing Work(ers) for Democracy and Sustainability." In *Revaluing Work(ers): Towards a Democratic and Sustainable Future*, edited by Tobias Schulze-Cleven, and Todd E. Vachon, 3–26. Ithaca: Cornell University Press.
- 3.Forde, Chris, Mark Stuart, Simon Joyce, Liz Oliver, Danat Valizade, Gabriela Alberti, Kate Hardy, Vera Trappmann, Charles Umney, and Calum Carson. 2017. "The Social Protection of Workers in the Platform Economy." European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, IP/ A/EMPL/2016-11.
- 4.Cant, Callum. 2019. *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Cambridge: Polity.
5. Woodcock, Jamie. 2021. *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. London: University of Westminster Press.
- 6.Silver, Beverly J. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*. New York: Cambridge University Press.
- 7.Wright, Erik Olin. 2000. "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise." *American Journal of Sociology* 105 (4): 957–1002.
- 8.Bank Muñoz, Carolina. 2017. *Building Power from Below: Chilean Workers Take on Walmart*. Ithaca: Cornell University Press.
- 9.Von Holdt, Karl, and Edward Webster. 2008. "Organising on the Periphery: New Sources of Power in the South African Workplace." *Employee Relations* 30 (4): 333–54. <https://doi.org/10.1108/01425450810879330>
- 10.Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig, and Edward Webster. 2018. "The Power Resources Approach: Developments and Challenges." *Global Labor Journal* 9 (2): 113–34.
- 11.Vandaele, Kurt. 2018. "Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe." ETUI Research Paper-Working Paper 2018.05, European Trade Union Institute, Brussels.
- 12.Anwar, Mohammad Amir, and Mark Graham. 2019. "Hidden Transcripts of the Gig Economy: Labour Agency and the New Art of Resistance among African Gig Workers." *Environment and Planning A: Economy and Space* 52 (7): 1269–291.
- 13.Chesta, Riccardo Emilio, Lorenzo Zamponi, and Carlotta Caciagli. 2019. "Labor Activism and Social Movement Unionism in the Gig Economy. Food Delivery Workers Struggles in Italy." *Partecipazione & Conflitto* 12 (3): 819–44.
- 14.Minter, Kate. 2017. "Negotiating Labor Standards in the Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales." *The Economic and Labor Relations Review* 28 (3): 438–54.
- 15.Ford, Michele, and Vivian Honan. 2019. "The Limits of Mutual Aid: Emerging Forms of Collectivity among App-Based Transport Workers in Indonesia." *Journal of Industrial Relations* 61 (4): 528–48.
- 16.Tassinari, Arianna, and Vincenzo Maccarrone. 2020. "Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK." *Work, Employment and Society* 34 (1): 35–54.
- 17.Minter, Kate. 2017. "Negotiating Labor Standards in the Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales." *The Economic and Labor Relations Review* 28 (3): 438–54.

