



احیای اتحادیه معلمان از مسیر اتحادیه گرایی اقتصادی: مطالعه موردی جنبش اتحادیه‌ای معلمان کره جنوبی^۱

چکیده:

این پژوهش درباره رشد سریع اتحادیه معلمانی در کره به نام کی اف تی یو^۲ است که بر مسائل کاری تمرکز دارد و این باور را به چالش می کشد که احیای اتحادیه ها فقط از مسیر جنبش های اجتماعی اتفاق می افتد. کی اف تی یو با جذب معلمان جوان و استفاده از روش های سازماندهی جدید، توانست به سرعت اعضایش را زیاد کند و حتی تعداد اعضایش از اتحادیه قدیمی تری به نام کی تی یو^۳ بیشتر شود. (کی اف تی یو تشکیل شد تا باورهای کی تی یو را به چالش بکشد. کی تی یو نمونه ای از اتحادیه تشکیل شده از راه جنبش اجتماعی است که ساختاری متمرکز دارد و بر مسائل سیاسی تمرکز می کند) موفقیت کی اف تی یو نتیجه ترکیب سه عامل مهم است: بستر (شرایط اجتماعی و سیاسی)، سوژه (نسل جدید معلمان) و استراتژی (روش سازماندهی اتحادیه). اما هنوز مشخص نیست که این موفقیت چقدر پایدار خواهد بود.

¹ <https://doi.org/10.1080/14767724.2024.2314599>

² KFTU: The Korean Federation of Teachers Union – کنفدراسیون اتحادیه معلمان کره

³ KTU: Teachers and Education Workers Union - اتحادیه معلمان و کارگران آموزشی

مقدمه

جنبش اتحادیه‌ای معلمان کره جنوبی در دهه‌های اخیر مسیر پر فراز و نشیبی پیموده است. در سال ۱۹۸۹ تنها حدود ۲۰ هزار معلم عضو اتحادیه‌ها بودند، اما این رقم در ۲۰۰۳ به بیش از ۹۱ هزار نفر رسید. پس از آن، به‌خاطر کاهش جذابیت اتحادیه‌های سنتی و تغییرات اجتماعی، عضویت رو به افول گذاشت و در سال ۲۰۱۴ تنها ۱۰ درصد معلمان عضو اتحادیه بودند. اتحادیه قدیمی کی‌تی‌یو که زمانی نیروی اصلی این حرکت بود، به‌خاطر تمرکز بر مسائل سیاسی کلان و ساختار متمرکز، محبوبیت خود را از دست داد. این وضعیت باعث شد در سال ۲۰۱۷ اتحادیه تازه‌ای به نام کی‌اف‌تی‌یو شکل بگیرد که بر دغدغه‌های حرفه‌ای و صنفی معلمان تمرکز کرد و از سیاست‌ورزی فاصله گرفت. این مقاله بررسی می‌کند این اتحادیه چرا و چگونه ایجاد شد و چه تأثیری بر جنبش معلمان داشت.

بستر تاریخی و اجتماعی (Context)

جامعه کره جنوبی از دهه ۱۹۸۰ هم‌زمان شاهد دو روند متضاد بود: از یک سو، موج دموکراتیزاسیون که با جنبش دموکراسی ۱۹۸۷ به اوج رسید و حقوق مدنی و رفاه را گسترش داد؛ و از سوی دیگر، پس از بحران مالی آسیایی ۱۹۹۷ و دریافت بسته نجات ۶۰ میلیارد دلاری صندوق بین‌المللی پول، نئولیبرالیسم به سیاست‌های کشور تزریق شد. این اصلاحات به خصوصی‌سازی و مقررات‌زدایی گسترده انجامید و پیامدهای آن تا سال‌ها باقی ماند: نیمی از نیروی کار کشور به مشاغل غیررسمی یا قرارداد موقت سوق یافتند و فاصله درآمدی شدید شد. این وضعیت ارزش‌های جدیدی در جامعه نهادینه کرد: فردگرایی و رقابت‌محوری مهم‌تر از همبستگی اجتماعی است.

این تغییرات به حوزه آموزش هم سرایت کرد. کی‌تی‌یو از سال ۱۹۸۹ اتحادیه‌ای پرشور و سیاسی شناخته می‌شد که علاوه بر دفاع از معلمان، نسبت به موضوعاتی مانند اتحاد دو کره و نقد سرمایه‌داری موضع‌گیری می‌کرد. اما از حدود سال ۲۰۰۷ روند افول عضویت در آن آغاز شد و سیاست‌های دولت محافظه‌کار هم از ۲۰۱۳ با لغو وضعیت قانونی اتحادیه به این بحران دامن زد. در همین دوران، رسانه‌های

محافظه کار کره تصویری بسیار منفی از کی تی یو ساختند و آن را «کارتل چپ گرا» و «ضد ملی» خواندند.

از سوی دیگر، تمرکززدایی گسترده در آموزش، قدرت تصمیم گیری را از وزارتخانه مرکزی به ادارات آموزش استانی منتقل کرد. هر استان و شهر بزرگی، مدیرکل آموزش منتخب داشت که سیاست های خاص خود را اجرا می کرد. این وضع باعث شد نیاز به اتحادیه های محلی با ساختار غیرمتمرکز جدی تر شود. در نهایت، بحران کرونا در سال ۲۰۲۰ فشار شدیدی بر معلمان وارد کرد. ناگهان وظیفه آموزش آنلاین، نظارت بهداشتی و پاسخگویی به والدین مضطرب بر دوش معلمان افتاد، بدون این که از سوی دولت پشتیبانی جدی ببینند. بسیاری از معلمان در این شرایط احساس کردند باید تشکلی داشته باشند که صرفاً از منافع حرفه ای آنان دفاع کند.

نسل جدید معلمان (Agents)

نسل جدید معلمان کره که بخش عمده اعضای کی اف تی یو را تشکیل می دهند، ویژگی هایی کاملاً متفاوت با نسل پیشین دارند. معلمی برای این گروه حرفه ای نخبه گرایانه محسوب می شود که ورود به آن نیازمند عبور از فیلترهای دشوار و رقابت های تنگاتنگ است. در آزمون استخدام دبیرستان ها تنها حدود ۱۲ درصد داوطلبان پذیرفته می شوند و در آزمون استخدام معلمان ابتدایی در سئول این رقم در سال ۲۰۲۲ به ۱.۵ درصد رسید. طبیعی بود که این معلمان انتظار داشته باشند احترام و امنیت شغلی درخور دریافت کنند.

اما واقعیت شغلی آنها، تناقض آشکاری با این انتظار داشت. بسیاری از والدین آنها را به چشم خدمت رسانی می دیدند که باید به همه خواسته های شخصی شان پاسخ بدهند. شکایت های حقوقی علیه معلمان در حال افزایش بود؛ فقط بین سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲ بیش از ۱۱۸۰ پرونده حقوقی، عمدتاً به اتهام سوءاستفاده از کودکان، علیه معلمان تشکیل شد. این وضعیت حس بی پناهی و فرسودگی روانی بین معلمان ایجاد کرده بود.

معلمان جوان بیشتر به «عدالت فردی» اعتقاد داشتند تا «برابری جمعی». آنها معتقد بودند کسانی که در آزمون‌های ملی سخت قبول شده‌اند، باید جایگاه متفاوتی نسبت به نیروهای موقت و قراردادی داشته باشند. حتی در بحران کرونا که بخشی از مسئولیت‌های فوق برنامه به معلمان رسمی تحمیل شد، واکنش انتقادی شدیدی نشان دادند و می‌پرسیدند چرا باید بار دیگران را بر دوش بکشند.

نکته مهم دیگر این بود که این نسل تجربه سیاسی کمتری داشت. بر خلاف نسل‌های قبل که در دانشگاه‌ها فعال سیاسی بودند، دانشجویان دهه ۲۰۰۰ و ۲۰۱۰ کمتر با جنبش‌های اجتماعی درگیر شدند. علاوه بر این، رسانه‌های محافظه کار تصویر کی‌تی‌یو را به عنوان نهادی سیاسی و ناسازگار با آموزش ملی جا انداخته بودند. در نتیجه بسیاری از معلمان جوان تمایلی به عضویت در کی‌تی‌یو نداشتند و اتحادیه‌ای می‌خواستند که صرفاً منافع شغلی‌شان را نمایندگی کند.

متدولوژی و تحلیل (روش تحقیق و چارچوب تحلیلی)

نویسندگان مقاله از مطالعه موردی استفاده کردند تا به طور عمیق به چرایی و چگونگی احیای کی‌اف‌تی‌یو بپردازند. برای این منظور سه منبع داده به کار گرفته شد. نخست، ۱۳ مصاحبه نیمه ساختاریافته با معلمان انجام شد که ۸ نفر از آنها عضو کی‌اف‌تی‌یو و ۵ نفر عضو کی‌تی‌یو بودند و بیشتر در دهه‌های ۲۰ و ۳۰ زندگی خود قرار داشتند. این مصاحبه‌ها حدود ۱ تا ۲ ساعت به طول انجامید و بر تجربه زیسته، انگیزه‌ها و تصورات آنان از اتحادیه‌ها تمرکز داشت. دوم، اسناد رسمی کی‌اف‌تی‌یو از جمله کتاب سفید^۴ ۲۰۲۲ و بیانیه‌ها و گزارش‌های آموزشی بررسی شد. سوم، مقالات و گزارش‌های رسانه‌ای گردآوری شد تا برداشت بیرونی جامعه از کی‌اف‌تی‌یو تحلیل شود.

نویسندگان بر سه بعد تحلیلی تاکید کردند: بستر اجتماعی سیاسی، نسل جدید معلمان که عامل تغییرند و استراتژی‌های سازمانی. این سه حوزه با یکدیگر در تعامل دائم قرار داشتند و به شکل‌گیری مدل

تحلیلی مقاله انجامید که نشان می‌داد تغییر اجتماعی، نگرش معلمان و انتخاب‌های سازمانی چطور یکدیگر را تقویت کردند.

استراتژی‌های سازمانی کی‌اف‌تی‌یو (Strategies)

کی‌اف‌تی‌یو توانست در مدت کوتاهی با سه استراتژی کلیدی رشد کند. نخست، ساختار غیرمتمرکز بود که ۱۷ شعبه استانی و چند شعبه موضوعی مانند اتحادیه معلمان پایه ابتدایی ایجاد کرد. این ساختار اجازه می‌داد هر شاخه متناسب با شرایط محلی اقدام کند و به مشکلات خاص هر منطقه یا مقطع پاسخ دهد. برخلاف کی‌تی‌یو که همه تصمیماتش از مرکز گرفته می‌شد، کی‌اف‌تی‌یو انعطاف‌پذیر بود و اعضا را در تصمیم‌سازی دخیل می‌کرد.

استراتژی دوم، بهره‌گیری از سازماندهی آنلاین بود. بیشتر عضویت‌ها از طریق پلتفرم Indischool و شبکه‌های اجتماعی انجام شد و اعضا حتی بدون حضور فیزیکی به کی‌اف‌تی‌یو پیوستند. برای حفظ ارتباط، اتحادیه از ابزارهایی مانند پیام‌رسان Naver Band استفاده کرد. البته باید گفت که این روش با اینکه ساده، کم‌هزینه و سریع بود، در عین حال حس تعلق و همبستگی حضوری را کاهش می‌داد.

استراتژی سوم، تمرکز بر مسائل صنفی و حرفه‌ای معلمان بود. کی‌اف‌تی‌یو برخلاف کی‌تی‌یو از ورود به سیاست‌های کلان پرهیز کرد. این اتحادیه نرم‌افزارهایی مثل Padlet را برای آموزش آنلاین تأمین کرد، مشاوره حقوقی و وکیل رایگان در پرونده‌های شکایت والدین ارائه داد و حتی در جزئیاتی مانند تغییر چیدمان صندلی مراقبان امتحان مداخله کرد. این اقدامات باعث شد اعضا احساس کنند اتحادیه برای مسائل روزمره و واقعی‌شان ارزش قائل است.

تغییرات اخیر

در ژوئیه ۲۰۲۳، خودکشی معلم جوان ۲۴ ساله به خاطر فشار روانی ناشی از اتهام‌های والدین، موج گسترده‌ای از خشم در میان معلمان به وجود آورد. ظرف چند هفته، بیش از ۳۰۰ هزار معلم در تجمع‌های اعتراضی مقابل مجلس گرد آمدند تا بازنگری قانون حمایت از کودکان را مطالبه کنند. کی‌اف‌تی‌یو نقش محوری در سازماندهی این حرکت ایفا کرد و بیانیه‌های متعددی صادر نمود. با این حال، اتحادیه تاکید داشت این اعتراض‌ها صرفاً صنفی است و از ورود به مسائل سیاسی گسترده خودداری کرد.

پتانسیل‌ها و محدودیت‌ها

موفقیت کی‌اف‌تی‌یو نشان داد که می‌شود حتی بدون پیوند با جنبش‌های اجتماعی هم اتحادیه‌ای پویا ایجاد کرد. این اتحادیه توانسته حس نمایندگی ملموس برای معلمان جوان فراهم کند، انعطاف‌پذیری ساختاری بیشتری نسبت به کی‌تی‌یو داشته باشد و از ظرفیت‌های فضای مجازی برای رشد بهره بگیرد. اما در مقابل، مشکلات جدی نیز وجود دارد. تمرکز انحصاری بر معلمان رسمی باعث بی‌اعتمادی نیروهای قراردادی شده‌است. همچنین پرهیز از افق‌های کلان سیاسی در درازمدت توان چانه‌زنی اتحادیه را محدود خواهد کرد. بسیاری از اعضا بیشتر «مصرف‌کننده خدمات» هستند تا فعال داوطلب. این ضعف مشارکت فعال و اتکای بیش از حد به فضای آنلاین، انسجام پایدار را تهدید می‌کند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان می‌دهد که تجربه کی‌اف‌تی‌یو در کره جنوبی نمونه‌ای مهم و متفاوت از احیای اتحادیه‌های کارگری است. برخلاف دیدگاهی که در بسیاری از پژوهش‌ها تکرار می‌شود و تأکید دارد اتحادیه‌گرایی اجتماعی (یعنی پیوند با جنبش‌های عدالت‌محور و دموکراتیک) شرط اصلی و

حیاتی برای تجدید حیات اتحادیه‌هاست، کی‌اف‌تی‌یو ثابت کرد در شرایط خاص تاریخی اجتماعی می‌شود از مسیر اتحادیه‌گرایی اقتصادی و صنفی هم رشد سریع را تجربه کرد.

کی‌اف‌تی‌یو با تمرکز آگاهانه بر «مطالبات ملموس و حرفه‌ای معلمان»، یعنی همان مشکلات روزمره، مثل کاهش فشار کاری، تأمین نرم‌افزارهای تدریس آنلاین، پشتیبانی حقوقی و کمک به حل مسائل شغلی کوچک، توانست اعتماد گروه بزرگی از معلمان جوان که تجربه کار سیاسی نداشتند را جلب کند. این معلمان نه به خاطر تعهد ایدئولوژیک به برابری اجتماعی، بلکه به خاطر نیاز شدید به حمایت صنفی جذب اتحادیه شدند. بحران کرونا و فشارهای قانونی و روانی این نیاز را چند برابر کرد و به فرصتی تاریخی برای رشد کی‌اف‌تی‌یو بدل شد.

همچنین، مقاله تأکید می‌کند که سه عامل کلیدی در موفقیت کی‌اف‌تی‌یو به طور هم‌زمان نقش داشتند:

۱) تحولات ساختاری آموزش (مثل تمرکززدایی) که زمینه را برای اتحادیه‌های محلی فراهم کرد؛

۲) ظهور نسلی از معلمان نخبه‌گرا، فردگرا و نسبتاً بی‌تجربه سیاسی؛

۳) استراتژی سازمانی انعطاف‌پذیر که بر ساختار غیرمتمرکز و استفاده گسترده از فناوری دیجیتال تأکید داشت.

با وجود این موفقیت اولیه، مدل کی‌اف‌تی‌یو مشکلات جدی دارد. از جمله اینکه این اتحادیه تنها بر منافع معلمان رسمی تمرکز کرده و نسبت به نیروهای قراردادی و حاشیه‌ای کم‌توجه بوده است. همین مسئله در درازمدت باعث شکاف در همبستگی نه تنها سیاسی، بلکه می‌شود. همچنین، اتکای زیاد به خدمات آنلاین باعث شده پیوندهای عاطفی و تعهد عمیق اعضا به اتحادیه ضعیف باشد. درواقع بسیاری از اعضا «مصرف‌کننده خدمات» باقی مانده‌اند و برای مشارکت فعال داوطلبانه انگیزه کافی ندارند. این نکات باعث می‌شود دستاوردهای کی‌اف‌تی‌یو پایدار نباشند مگر اینکه اتحادیه بتواند توازن تازه‌ای ایجاد کند. یعنی هم پاسخ‌گو به نیازهای صنفی فوری بماند و هم بتواند به تدریج مشارکت داوطلبانه و

همبستگی بین گروه‌های شغلی و قراردادی مختلف را تقویت کند. در غیر این صورت، ممکن است در بحران‌های آینده یا فشارهای سیاسی جدید، انسجام خود را از دست بدهد.

این پژوهش در نهایت پیام مهمی برای تحلیلگران اتحادیه‌ها دارد: هیچ مدل یک‌خطی یا نسخه قطعی برای احیای اتحادیه‌ها وجود ندارد. تجربه کره جنوبی نشان می‌دهد زمینه‌های اجتماعی و ترکیب ارزش‌های نسل جدید کارگران ممکن است به شکل‌گیری مسیرهای متفاوت منجر شود. اتحادیه‌گرایی صنفی اگر در بستر مناسب و با طراحی هوشمندانه استراتژی‌ها همراه شود، ممکن است همان اندازه مؤثر باشد که اتحادیه‌گرایی اجتماعی در تجربه‌های دیگر مؤثر بوده است. اما همان‌طور که مدل اتحادیه‌گرایی اجتماعی آسیب‌پذیری‌های خودش را دارد، مدل صنفی نیز بدون بازاندیشی و گسترش افق‌های همبستگی و مشارکت اعضا، در بلندمدت با تهدید جدی مواجه خواهد شد.