



مبارزه سندیکایی: مبانی و مفاهیم

بنیاد رسانه‌ای زمانه

Zamaneh Medi

دی ۱۳۹۸ - ژانویه ۲۰۲۰

فهرست

۳.....	مقدمه
۵.....	فصل نخست: زمینه‌های ساختاری و تاریخی شکل‌گیری سندیکا
۵.....	طبقه چیست؟
۶.....	انقلاب صنعتی
۷.....	طبقه کارگر
۸.....	سرمایه‌دار
۱۰.....	فصل دوم: مبانی و مفاهیم مبارزه سندیکایی
۱۰.....	سندیکا
۱۱.....	تاریخچه سندیکا
۱۴.....	آگاهی طبقاتی و سندیکا
۱۵.....	وظایف سندیکا
۱۶.....	کمیته اخراجی‌ها
۱۷.....	ساختار تشکیلاتی سندیکا
۱۷.....	اساسنامه
۱۸.....	هیأت مدیره یا شورای مرکزی
۱۹.....	مجمع عمومی
۲۰.....	فصل سوم: اشکال گوناگون سازماندهی کارگری
۲۰.....	شورای کارگری
۲۱.....	فدراسیون کارگری
۲۲.....	کنفدراسیون
۲۳.....	حزب و سندیکا
۲۳.....	تعریف حزب:
۲۴.....	فرق حزب با سندیکا
۲۵.....	سه جانبه‌گرایی
۲۶.....	فصل چهارم: اعتصاب کارگری
۲۶.....	اعتصاب چیست؟
۲۷.....	اعتصاب به مثابه حق
۲۹.....	کمیته مخفی اعتصاب

۳۱	ضمیمه: کلاه‌گیس به عنوان شکلی از نافرمانی کارگری
۳۳	فصل پنجم: تشکل‌یابی کارگری در ایران
۳۴	تشکل‌یابی صنفی در قوانین ایران
۳۶	حق اعتصاب در قوانین ایران
۳۷	سه‌جانبه‌گرایی در قوانین کار ایران
۳۸	تاریخچه فعالیت سندیکایی در ایران
۴۲	منابع

مقدمه

با تشدید بحران اقتصادی، کارگران در ایران زیر فشار مشکلات معیشتی حاد هستند. تحمیل قراردادهای ناعادلانه و موقتی، حقوق‌های پرداخت نشده و به تعویق افتاده در کنار تورم استخوان‌شکن، کمر مزدبگیران را بیش از پیش خم کرده است.

سیر صعودی قیمت همه اقلام به ویژه کالاهای ضروری که پیامد سیاست‌های فسادزا، غارت منابع عمومی، تنش در سیاست خارجی و افزایش شدید قیمت ارز است، روز به روز سفره قشر آسیب‌پذیر را کوچک‌تر و اندک دستمزدشان را بی‌ارزش‌تر کرده است.

به گفته مقامات رسمی، ۹۰ درصد قراردادهای کار قراردادهای موقتی شغلی‌اند و البته موج موقتی شدن قراردادهای کار ادامه دارد.

به طور کلی‌تر در سه دهه اخیر، اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری اقتصاد (رواج قراردادهای سفیدامضا، خارج شدن کارگران کارگاه‌های کوچک و مناطق آزاد اقتصادی از شمول قانون کار، خصوصی‌سازی بنگاه‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی، مقررات‌زدایی از تأمین اجتماعی و...) نیروی کار را ضعیف کرده و منجر به تزلزل زیستی و معیشتی کارگران شده است.

در اشتغال و استخدام و دستمزدها تبعیض و نابرابری جنسیتی وجود دارد.

به دلیل ابهامات قانونی موجود، کودکان زیر ۱۵ سال نیز به کار گرفته می‌شوند و شاهد موارد و مصادیق روزافزونی از «بدترین انواع کار کودکان» هستیم که موضوع مقاله‌نامه ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار است که ایران نیز آن را پذیرفته است.

و به همین ترتیب، در حالی که روزانه ۶ نفر در حین کار جان می‌سپارند، یک سند و مرجع حقوقی واحد در خصوص حوادث کار وجود ندارد.

کور بودن افق پیش رو کل جامعه را با بحرانی فزاینده و بی‌سابقه روبرو کرده و هیولای فقر را کیلومترها جلوتر از فرآیند افزایش ناچیز حداقل دستمزدها قرار داده است. در بیشتر اوقات این افزایش تنها روی کاغذ صورت می‌گیرد و کارگران ماه‌ها دستمزدشان را دریافت نکرده‌اند. این در حالی است بر اساس آمارها نزدیک به ۷۰ درصد از کارگران زیر خط فقر مطلق‌اند.

همه اینها از جمله موضوعات ضروری برای مبارزه صنفی کارگری‌اند. و این در شرایطی است که جمهوری اسلامی اجازه فعالیت سندیکاهای مستقل کارگری را نمی‌دهد، به صراحت از به رسمیت شناختن حق اعتصاب و اعتراض کارگران سر باز می‌زند و در عمل اعتراض‌های کارگری را با خشونت سرکوب می‌کند.

اخراج و تعقیب قضایی و امنیتی فعالان کارگری و برخورد پلیسی و امنیتی با تجمعات اعتراضی، تنها مانع پیش روی کارگران برای انجام فعالیت مستقل سندیکایی در ایران نیست. ایجاد نهادهای صنفی همسو با دولت و تحمیل سندیکاها و شوراها فرمایشی تمهید دیگری است که وزارت کار و نهادهای امنیتی ایران برای کنترل اعتراضات کارگری در دو دهه گذشته دنبال کرده است.

با این همه و علی‌رغم فشارهای امنیتی و برخوردهای پلیسی، ایران در سالهای اخیر شاهد موجی گسترده از اعتراضات کارگری بوده است؛ موجی که هنوز فرونشسته است.

مسلماً هر گونه حرکت اعتراضی و پیشرو نیاز به نهاد و سازماندهی، فارغ از شکل و نوع آن، دارد. آنچه اهمیت دارد آن است که نهاد مزبور کارا و مردم‌نهاد باشد و توانش در پیچ و خم‌های بوروکراتیک بیهوده کاهش نیابد. تأسیس سندیکا و اتحادیه از مسلمات حقوق کارگران و همه گروه‌های جامعه و یکی از ابزارهای مهم فعالیت اجتماعی و صنفی است. علی‌رغم وجود نمونه‌هایی درخشان از تأسیس سندیکاهای مستقل کارگری در دو دهه گذشته در ایران، هنوز این مرحله از فعالیت صنفی کارگری در مرحله جنینی قرار دارد.

هدف از انتشار این جزوه، بررسی اجمالی مبانی و مفاهیم مبارزه صنفی کارگران و نیز ابزارهای این مبارزه، به‌ویژه سندیکا است. در فصل نخست زمینه‌های ساختاری و تاریخی شکل‌گیری سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری در چارچوب تاریخ جهانی سرمایه‌داری مرور می‌شود. موضوع بحث فصل دوم سندیکا و ساختار تشکیلاتی آن است. در فصل سوم به اشکال دیگر سازماندهی کارگری مثل شوراها، فدراسیون و کنفدراسیون کارگری و موضوعاتی همچون تفاوت حزب و سندیکا پرداخته می‌شود. فصل چهارم نیز به موضوع اعتصاب اختصاص یافته است. جزوه در انتها با مرور تاریخ فعالیت سندیکایی در ایران و بررسی موانع حقوقی تشکلیابی کارگری در متن قوانین موجود پایان می‌پذیرد.

فصل نخست: زمینه‌های ساختاری و تاریخی شکل‌گیری سندیکا

طبقه چیست؟

تعریف:

طبقه متشکل از دسته‌های بزرگ افراد است که بر اساس آن جایگاه افراد در ساختار تولید و نسبت‌شان با ابزار تولید و نیز سهم‌شان از ثروت اجتماعی تعیین می‌شود.

توضیح:

ریشه طبقات را می‌توانیم در جوامع ابتدایی جست‌وجو کنیم. با شکل گرفتن مراوده‌های فرا مرزی، اجتماعات بشری پیچیده‌تر شد و تقسیم کار اجتماعی با ورود به مرحله‌ای گسترده‌تر، ساختار طبقاتی جامعه را شکل بخشید. از این رو، سراسر تاریخ جوامع بشری، از آغاز تا کنون، تاریخ طبقات و مناسبات میان آن‌ها نیز بوده است.

طبقه یک مقوله مجرد یا واقعیتهایی صرفاً تجربی نیست، بلکه ساختاری اجتماعی و تاریخی است که از در هم تنیدگی روابط اجتماعی شکل گرفته است. در اینجا رابطه و نسبت و جایگاه‌های ساختاری کلمات کلیدی هستند. به عبارت دیگر، طبقه حاصل جمع تجربی افراد واقعاً موجود نیست، بلکه جایگاه و موقعیتی در نسبت با دیگر جایگاه‌ها و موقعیت‌های جامعه است. نسبت میان این جایگاه‌ها به طرز ساختاری و تاریخی شکل می‌گیرد و تثبیت می‌شود.

با ظهور سرمایه‌داری، کارکرد و جایگاه طبقات شفافیت و برجستگی ویژه‌ای یافت؛ به طوری که به باور بعضی از جامعه‌شناسان در هیچ دوره‌ای از تاریخ انسان به اندازه عصر سرمایه‌داری نقش طبقات اجتماعی تعیین‌کننده نبوده است. در نظام سرمایه‌داری طبقه یکسره ماهیتی قطبی دارد؛ این ویژگی نشان می‌دهد که یک طبقه در پیوند عمدتاً اصطکاکی و ستیزه‌جویانه با طبقه‌ای دیگر نمود می‌یابد.

در واقع، طبقه مفهومی ساختاری-تاریخی است که با اتکا به آن ابعاد ناپیدای بسیاری از تنش‌ها و کنش و واکنش‌ها آشکار می‌شود. تحلیل طبقاتی به معنای تعیین معیار تشخیص گروه‌بندی‌هایی است که تضاد و پیکارشان مسیر تاریخ را می‌سازد.

گفتیم که ساختار طبقاتی جامعه ویژگی نهایی نظام سرمایه‌داری است، اما خود جامعه سرمایه‌داری فرآورده چه چیزی بوده است؟ در یک کلام می‌توان این جواب ساده را داد: فرآورده/تقلاب صنعتی.

انقلاب صنعتی

تعریف:

انقلاب صنعتی مجموعه تحولات بنیادین در عرصه فنی، کشاورزی، حمل و نقل و تولید است که در پی اختراع ماشین بخار و دستگاه خودکار بافندگی و دستاوردهای فنی دیگر در نیمه دوم سده هجدهم تا نیمه نخست سده نوزدهم در انگلستان و سایر کشورهای اروپای غربی رخ داد. صنعتی شدن جوامع و به وجود آمدن طبقه کارگر صنعتی، باعث شد مسائلی همچون حقوق کار و سازماندهی کارگری مورد توجه قرار بگیرد.

توضیح:

کشف قاره آمریکا و دستاوردهای نوین در عرصه علوم تجربی زمینه را برای تحولاتی عظیم در جامعه فراهم کرد. اختراع ابزارهای فنی نو و کارآمد، تولید و مناسبات تولیدی را تحول بخشید و شکل و شمایل جامعه را یکسره دگرگون ساخت. شالوده همه روابط پیشین که عمدتاً مبتنی بر رابطه ارباب و رعیت بود و در آن کشاورزی و زمین منبع اصلی ثروت بود، رفته رفته رو به زوال نهاد و نقش شهرها و اصناف آن گسترش یافت. در پی انقلابها و اصلاحهای دولتی الگوی نظام سیاسی حاکم نیز تغییر یافت و دستهبندیهای جدید در ساختار قدرت شکل گرفت و نقش اقشار پیشه‌ور و تولیدگر شهرنشین که «بورژوا» نام داشتند، افزایش پیدا کرد.

با رشد شهرنشینی، کارخانه‌های بزرگ مجهز به فناوری روز جای کارگاه‌های کوچک پیشه‌وری را گرفت و در نتیجه تقاضا برای نیروی کار افزایش یافت. دهقانان سلب مالکیت شده بخش عمده و اصلی این نیروی کار را تأمین کردند و فوج فوج از روستاها روانه مراکز صنعتی شدند. همه این تحولات نوید برآمدن جامعه مدرن با ویژگی‌های منحصربه‌فردی را می‌داد که با صورت‌بندی‌های اجتماعی پیش از خود ماهیت به کل متفاوتی داشت. ماناترین و مهم‌ترین پیامدهای انقلاب و جامعه صنعتی را می‌توان به این صورت خلاصه کرد:

- تأسیس کارخانه‌های بزرگ همگام با افول شیوه تولید سنتی
- رونق تجارت بین‌المللی و ایجاد بازار گسترده جهانی
- افزایش نقش پول در اقتصاد
- رشد چشمگیر جمعیت
- تأثیر رو به افزایش نقش فناوری در زندگی انسان‌ها
- کالایی شدن همه‌جانبه اقتصاد
- رقابت شدید بین دولت‌ها برای چیرگی بر منابع ثروت و انرژی
- ظهور استعمار
- شکل‌گیری دانش مدیریت به‌روز

- ایجاد اشکال جدید منابع ثروت و سرمایه
- اهمیت یافتن پیکار طبقاتی در متن جامعه
- خواست حقوق انسانی و رفاه بیشتر
- رشد آزادی‌های مدنی و کوشش در جهت رفع تبعیض‌های فردی، دینی، نژادی، قومی، جنسیتی و غیره.

طبقه کارگر

تعریف:

کارگر کسی است که در فرآیند تولید، در قبال دریافت مزد، تنها دارایی‌اش یعنی توان بدنی و فکری خود را به عنوان کالا می‌فروشد. بنا بر این تعریف، نه فقط کارگران کارخانه‌های صنعتی، که معلمان، پرستاران و... نیز متعلق به طبقه کارگر هستند.

توضیح:

به تدریج با خلع ید روستایان از سده هفدهم و حتی پیشتر از آن، جماعتی از دهقانان مزدبگیر پدید آمد که به عنوان کارگر بر روی زمین‌های بزرگ کشاورزی کار می‌کردند. با ظهور و گسترش شهرهای بزرگ، و همزمان فروپاشی شیوه خدم و حشم سنتی، توده‌ای بزرگ از دهقانان بی‌کار و بی‌خانمان به شهرها مهاجرت کردند. در کارگاه‌های کوچک ریسندگی و پشم‌بافی‌ای که خاصه در انگلستان رونق گرفت، دهقانان شهرنشین به عنوان کارگر استخدام شدند. افزایش تقاضا در بازار، زمین‌های کشاورزی بیشتری را به چراگاه تبدیل کرد و همین امر روند مهاجرت به شهرها را تسریع بخشید. به طور مثال در اوایل سده نوزدهم سالانه ده‌ها هزار نیروی انسانی فقیر از ایرلند روانه شهرهای صنعتی انگلستان شدند. بدین ترتیب، واحدهای کوچک تولیدی به مرور جای خود را به کارخانه‌های بزرگ با انبوهی از کارگران مزدبگیر داد.

رفته‌رفته بر ثروت صاحبان کارگاه‌ها و کارخانه‌ها افزوده می‌شد اما توده‌های فقیر بیش از پیش در مرداب فقر فرو می‌رفتند و از روی بیچارگی تنها سرمایه‌شان، یعنی نیروی کار را، به قیمت نازل‌تر در اختیار کارخانه‌دار حریص قرار می‌دادند. کارگران برخلاف شیوه تولید فنودالی هیچ پیوندی با ابزار تولید و محصول نداشتند. آنان ظاهراً به طور آزاد نیروی بدنی خود را به صاحب کارخانه می‌فروختند تا در قبال کارشان مزد دریافت کنند.

در این شیوه، کارگر مختار است که کار کند یا نکند، اما می‌داند که تنها دارایی و راه بقایش تن دادن به کار مزدی است. او یا باید نیروی کارش را به بهایی اجاره دهد که بازار تحت مهار سرمایه‌دار تعیین می‌کند یا این که در فقر و نداری دست و پا بزند. بدین ترتیب، کار مزدی تبدیل به امر ضروری مناسبات سرمایه‌دارانه می‌شود.



در کار مزدی کارگر - برخلاف برده یا رعیت - خرید و فروش نمی‌شود، بلکه فرد آزادی است که با پای خود نزد سرمایه‌دار یا همان صاحب ابزار تولید می‌رود و خواهان فروش نیروی کارش است. در اینجا نیروی کار کارگر به کالایی با قیمت مشخص تغییر یافته است که بر اساس قرارداد قانونی داد و ستد می‌شود. کارگر نه حقی نسبت به ابزار تولید و ماشین‌آلات دارد و نه در سود محصول تولیدشده شریک است. او خود حتی گاهی توان خرید محصول کارش را ندارد؛ مثلاً کارگران مشغول در خط تولید اتومبیل مرسدس بنز هرگز توان خرید آنچه را خودشان ساخته‌اند ندارند.

امروزه با تغییراتی که در ساختار اجتماعی و اقتصادی به وجود آمده، تعریف طبقه کارگر تنها شامل کارگران یدی و مشغول در کارخانه‌های صنعتی نیست بلکه هر آن کس که تنها دارایی‌اش نیروی بدنی یا فکری‌اش است، عضو طبقه کارگر شمرده می‌شود. یک رفتگر، معدنچی، خدمتکار، پرستار، معلم، کارمند شرکت دانش بنیاد، همه اعضای یک طبقه مشترک هستند. با این تعریف اکثریت جامعه کارگر محسوب می‌شود و متأسفانه امروز در سطح جهان با تقسیم ناعادلانه ثروت، شاهد فقیر شدن هرچه بیشتر طبقه کارگر هستیم.

سرمایه‌دار

تعریف:

سرمایه‌دار کسی است که صاحب ابزار تولید و سود به‌دست‌آمده در روند تولید است و نیروی کار کارگر را می‌خرد.

توضیح:

خاستگاه تاریخی طبقه صاحبان سرمایه در اروپای غربی تقریباً با کارگران یکسان است. کارخانه‌داران نیز طی یک روند تدریجی و آهسته از دل تغییرات مناسبات ارباب و رعیتی ظهور کردند. آنان مباشران زمین‌داران بزرگ بودند که با اجاره کردن زمین، دهقانان بیکار را استخدام و در نهایت محصول را با صاحب زمین تقسیم می‌کردند.

با زوال تدریجی اشرافیت، مباشر در قالب یک مزرعه‌دار مستقل به کسی تبدیل شد که با استفاده از نیروی کار مزدوری کسب سود می‌کرد. کارگاه‌های نساجی غالباً توسط همین مزرعه‌داران مستقل به‌وجود آمد. با چیرگی اقتصاد کالایی، انقلاب صنعتی و دستاوردهای فناورانه، استقلال و نفوذ سرمایه‌داران روز به روز بیشتر شد و در نهایت، سرمایه‌داران به عنوان صاحبان ابزار تولید به طبقه فرادست جامعه تبدیل شدند.

در دوره پیشاسرمایه‌داری در کارگاه‌های کوچک نوعی برابری نسبی میان استاد و شاگرد وجود داشت و صاحب کارگاه معمولاً با شاگرد کار و زندگی می‌کرد. اما در عصر سرمایه‌داری زندگی و وضعیت این دو به طور ریشه‌ای دگرگون شد. در عصر چیرگی صنعت، سرمایه‌دار یعنی کسی که صاحب سرمایه است، سرمایه یعنی مجموع «سرمایه متغیر» و «سرمایه ثابت»؛ «سرمایه متغیر» دستمزدی است که به کارگر پرداخت می‌شود و «سرمایه ثابت» یعنی ابزار تولید. اما «ابزار تولید» چیست؟



ابزار تولید مجموعه‌ای است از ماشین‌آلات، زمین و ساختمان یک کارخانه یا هر واحد تولیدی دیگر.

در یک کارخانه نساجی بنای کارخانه و نیز همه ماشین‌آلات ریسندگی ابزار تولید به حساب می‌آیند. در یک شرکت دانش بنیاد ساختمان و همه دستگاه‌ها از رایانه‌ها تا لوازم ضروری دیگر ابزار تولید هستند. در یک شرکت حمل و نقل شهری، اتوبوس‌ها و دفتر شرکت و غیره ابزار تولید هستند. در طرف دیگر، کارگران، کارمندان، رانندگان، آبدارچی‌ها و همه مستخدمان مزدبگیر به حساب می‌آیند. در این میان، تفاوت در مقام و جایگاه مزدبگیران چندان مهم نیست، چرا که همه آنان در قبال مزد نیروی بدنی و فکری خود را فروخته و صرف‌هدف/کار تعیین‌شده از سوی سرمایه‌دار می‌کنند. بنابراین، شرایط اقتصادی و نوع رابطه با ابزار تولید، توده‌های مزدبگیر را در ذیل یک طبقه خاص قرار می‌دهد.

بدین ترتیب، به باور بسیاری از جامعه‌شناسان و اقتصاددان‌ها استخوان‌بندی جامعه سرمایه‌داری علی‌رغم تکرار لایه‌های اجتماعی آن در نهایت به دو اردوگاه بزرگ صاحبان سرمایه و فروشندگان نیروی کار تقسیم می‌شود و همه دموکراسی‌ها حقوقی و سیاسی نیز در تحلیل نهایی در خدمت پاسداری از برتری سرمایه‌داران است. به همین خاطر، کارگران با آن که ستون اقتصاد جامعه‌اند، تنها در طی نبرد صنفی و طبقاتی بی‌وقفه و گاه تا حد از دست دادن جان خود در این مسیر توانسته‌اند به حقوقی مدنی از جمله حق داشتن سندیکای آزاد دست یابند.

سرمایه‌داری، به عنوان یک نظام سیاسی و اقتصادی، یک پدیده جهانی است و فراسوی مرزهای جغرافیایی گسترش و بسط یافته است. گرچه اشکال تحقق سرمایه‌داری در همه جا یکسان نیست و خود سرمایه‌داری مراحل تاریخی گوناگونی را پشت سر گذاشته است، اما روابط و مناسبات کاری امروز تقریباً در همه جهان بر مبنای مناسبات سرمایه‌داری و قوانین حاکم بر آن یعنی انباشت و سود بیشتر سامان یافته است. بسیج و تشکلیابی نیروی کار اهرمی است برای مقاومت در برابر این مناسبات و تغییر آنها. سندیکاها محصول همین بسیج و تشکلیابی هستند.

فصل دوم: مبانی و مفاهیم مبارزه سندیکایی

سندیکا

تعریف:

سندیکا یا اتحادیه کارگری تشکل صنفی مستقل و دموکراتیک کارگران است با هدف دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی و بهبود کمی و کیفی وضع معیشتی و رفاهی آنها. سندیکا از به هم پیوستن داوطلبانه کارگران در واحدهای تولیدی، اقتصادی و خدماتی بدون توجه به باورهای عقیدتی، مذهبی، سیاسی و تعلقات ملی، جنسیتی و سنی آنان شکل می‌گیرد.

سندیکا بر حفظ منافع کارگران، بهتر کردن محیط و شرایط کار، تشکیل شرکت‌های تعاونی، مشورت و گفت‌وگو درباره معضلات کارگران، نظارت بر چگونگی اجرای قراردادها بین کارگر و کارفرما و دیگر امور صنفی تمرکز دارد.

سندیکا پل ارتباطی گذر از قلمروی حقوق خصوصی به حوزه حقوق عمومی است: گذر از کارگر به عنوان فرد به عنوان کارگر به عنوان یک طبقه.

توضیح:

همان‌طور که پیش‌تر گفتیم میان منافع و خواست کارگران با کارفرما/صاحب سرمایه و ابزار تولید تضاد و اختلاف وجود دارد؛ کارفرما بیشتر در پی کاهش هزینه و مخارج و استخدام ارزان‌تر نیروی کار به منظور افزایش سود است اما از طرف دیگر، کارگران می‌خواهند وضع محیط کار بهتر و دستمزدها عادلانه‌تر شود و اوضاع در کل رو به ترقی و رفاه بیشتر کارگر تغییر کند؛ اما به باور سرمایه‌دار این به معنای کاهش سود است. در این میان، سندیکا یا اتحادیه کارگری یکی از مهم‌ترین راه‌های چانه‌زنی با کارفرما و مقاومت در برابر اوست. اما برای کارگران حق تشکیل نهاد سندیکا به لحاظ تاریخی آسان به دست نیامده است. آنان در طول تاریخ مبارزات طاقت‌فرسای جهت برپایی سندیکا و اتحادیه‌های آزاد و مستقل کرده‌اند و بارها به خاطر پافشاری بر این حق با قوه قهریه روبرو شده‌اند.

اصرار کارگران و فعالان صنفی جهت حق تشکیل سندیکا و گنجاندن این حق در قوانین مدنی و قانون کار، به این دلیل است که سندیکا نقش بسزایی در افزایش همبستگی کارگری و توان چانه‌زنی آنان دارد. سندیکا علاوه بر این که یکی از مهم‌ترین ابزارهای پیکار صنفی است، شالوده یک جامعه مدنی پویا نیز به حساب می‌آید.

مفاد مقاوله‌نامه‌های ۸۷ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «آزادی‌های سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی» و مقاوله‌نامه شماره ۹۸ با عنوان «حق تشکل و چانه‌زنی دسته‌جمعی» معرف حداقل آزادی عمل تشکیلاتی و حقوق سندیکایی‌اند که



جمهوری اسلامی ایران نیز به عنوان یکی از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، بنا به اعلامیه کنفرانس عمومی سال ۱۹۹۸ این سازمان، به اجرا و پیشبرد آنها ملزم است. در مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، حق سازمان‌یابی کارگری و داشتن سندیکا برای کارگران به طور خلاصه اینطور تبیین شده است:

- تشکیل سندیکا نباید منوط و مشروط به مجوز خاصی باشد.
- اساسنامه سندیکا باید به شکل آزادانه تدوین شود.
- سندیکا باید به دور از دخالت‌های مستقیم و غیرمستقیم دولت اداره شود.
- هیچ‌کس حق انحلال و تعطیلی سندیکا را ندارد.
- سندیکا باید بدون نظارت کارفرما اداره شود.

به طور خلاصه، آزادی در تأسیس، عضویت، رای دادن، انتخاب شدن، تعیین نام و انحلال سندیکا از معیارهای فعالیت آزاد سندیکایی‌اند.

سندیکاها پیش‌شرط تحقق اصل بنیادین «کار شایسته» اند؛ اصلی که سازمان بین‌المللی کار بر تضمین آن تأکید فراوان کرده است و آن را چنین تعریف می‌کند: « [کار شایسته] کاری است مولد همراه با چهار مؤلفه؛ آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی».

سازمان بین‌المللی کار چهار هدف راهبردی برای کار شایسته برشمرده که عبارت‌اند از:

- حقوق بنیادین کار (مندرج در مقاله‌نامه‌ها همانند انحلال کار اجباری، تساوی مزد، حق سازماندهی و مذاکره جمعی، ممنوعیت کار کودکان و غیره).
- اشتغال مولد (که بر پرهیز از اعمال تبعیض در استخدام و در پرداخت مزد و نیز بر گسترش بنگاه‌های کوچک و متوسط تأکید دارد).
- حمایت‌های اجتماعی (که بر مباحث بیمه و تأمین اجتماعی و بر حمایت‌های امدادی و نیز حفاظت، ایمنی و بهداشت تأکید دارد).
- گفت‌وگوی اجتماعی (که بر سه جانبه‌گرایی و تقویت شالوده آن تأکید می‌ورزد).

تاریخچه سندیکا

هم‌گام با رشد جامعه صنعتی و تشکلیابی آهسته طبقه کارگر به ویژه در انگلستان، بذر نخستین اتحادیه‌های کارگری کاشته شد. اما قبل از آن بر اساس قوانین کارگران اجازه ایجاد مجمع برای گفت‌وگو و مشورت نداشتند. باور بر این بود که هر گونه اجتماع کارگری توطئه‌ای در جهت ضربه زدن به حق خصوصی کارفرما و به آشوب کشیدن جامعه بود.

بلندگوهای تبلیغاتی سرمایه‌داران جار می‌زدند که بر طبق قانون طبیعی، سرمایه برای افزایش حجم کمی و کیفی‌اش باید آزاد باشد و هر گونه قید و بند، به معنای یورش به مبانی آزادی تجارت و اقتصاد و حتی اصل آزادی بشر است.

از سده هفدهم به بعد، مفهوم آزادی با آزادی مالکیت خصوصی و گردش آزاد سرمایه و کالا گره خورده بود. هر محدودیتی بر سرمایه و دارایی به معنای محدود کردن شهروند آزاد تعبیر می‌شد و از این رو گسترش تجارت و افزایش سود به منزله گسترش دایره آزادی‌های بنیادین بشر بود. کسب سود بیشتر و تقدس منافع شخصی حرکتی در جهت خیر عمومی خوانده می‌شد.

بنابراین، ذهنیت صاحبان قدرت و ثروت این بود که طبقه‌ای که کلید صلاح عمومی را در دست دارد، طبقه توانگران و صاحبان سرمایه است و فقرا به خاطر جایگاه‌شان نمی‌توانند ضامن خیر عمومی باشند؛ درست برعکس، افکار فقرا و کارگران فضای جامعه را مسموم می‌کند. فرودستان می‌بایست مراقبت و تنبیه می‌شدند تا امنیت و سعادت جامعه تضمین گردد. مالکیت خصوصی در مقام ستون فقرات قانون اساسی و حقوق بشر به حساب می‌آمد.

با افزایش جمعیت تهی‌دستان و انسجام در صفوف کارگران، رفته‌رفته خواسته‌های کارگران از دهان خودشان و نیز فعالان حقوق کارگر شنیده شد. کارگران نمی‌پذیرفتند که حیثیت‌شان تنها به یک ابزار کاسته شود. آنان دریافتند که کار سرچشمه و اصل پیدایی ثروت است. اما کارفرمایان که بر دستگاه‌های حکومتی چیرگی داشتند هر نوع برابری قانونی میان کار و سرمایه را رد می‌کردند و اعتقاد داشتند که یگانه محرک ایجاد کار گرسنگی است. اگر کارگران به رفاه بیش از آنچه باید، دست یابند انگیزه‌ای برای کار نخواهند داشت.

بدین ترتیب، تشکیل هر نوع مجمع کارگری جرمی جنایی محسوب می‌شد. در چنین فضایی کارگران برای دستیابی به حق تشکیل سندیکا با موانع بسیار سختی مواجه بودند. اما با افزایش سطح آگاهی کارگران، پافشاری آنها بر مطالبات‌شان بیشتر شد. در نیمه اول سده نوزدهم قوانین اندکی به نفع کارگران تغییر کرد، آن هم به این دلیل که قانون‌گذاران معتقد بودند که تشکیل اتحادیه‌های کارگری نمی‌تواند اختلالی در گردش آزاد سرمایه ایجاد کند و سرمایه به چنان قدرتی دست یافته که خودبه‌خود به ترقی‌اش ادامه خواهد داد.

با رشد تکنولوژی و خودکارسدن بخشی از فرایند کار، بر شمار بیکاران افزوده شد و بعضاً کارگران در واکنش دست به تخریب ماشین‌آلات زدند. مجلس انگلستان برای رفع نگرانی‌ها قانونی را تصویب کرد که به موجب آن حکم تخریب‌گران اعدام بود. این در حالی بود که کارگران روزانه حدود ۱۸ ساعت کار توان‌فرسا می‌کردند. کل خانواده کارگر اعم از پدر و مادر و فرزندان مشغول به کار بودند. در این میان، وضع بچه‌ها به مراتب بدتر بود. آنان در صنعت پنبه و نساجی به طور بی‌رحمانه‌ای استثمار می‌شدند و بسیاری‌شان زیر کار و تازیانه‌ها می‌مردند. در کنار بعضی از کارخانه‌های بزرگ گورستانی برای بچه‌های تلف‌شده ایجاد شده بود.

فراز و فرودها و درگیری‌ها میان دولت و کارفرما از یک سو و کارگران و بیکاران از طرف دیگر ادامه یافت تا این که سرانجام در سال ۱۸۲۵ حق چانه‌زنی دسته‌جمعی مزدبگیران برای کنترل فروش نیروی کار خود قانونی شد. چندی بعد

در انگلستان اتحادیه بزرگ ملی (GNCTU)، اتحادیه‌ای متشکل از کارگران همه اصناف، تأسیس شد. افت و خیز جنبش کارگری ادامه یافت تا این که جنبش چارتیست سر برآورد که در کنار تمرکز بر رفع ستم اقتصادی خواهان دخالت کارگران در امور سیاسی نیز بود؛ جنبش چارتیست می‌خواست مجلس، قوانینی در جهت بهبود زندگی کارگران و نیز افزایش حقوق سیاسی‌شان، از جمله حق رأی برای مردان کارگر، تصویب کند.

سرانجام در سال ۱۸۶۸، نخستین گردهمایی رسمی سندیکاهای بریتانیا با شرکت حدود ۱۰۰ کارگر که هر کدام نماینده اتحادیه خودشان بودند، برپا شد و پس آن هر سال کنگره‌ای برای بررسی وضعیت کارگران و تصمیم‌گیری‌ها برگزار شد. کوشش طبقه کارگر انگلستان که عمدتاً ماهیتی صنفی داشت ادامه یافت؛ اما در سده بیستم فعالیت کارگران سیاسی‌تر شد و آنان در جهت منافع طبقاتی خود حزب کارگر را تأسیس کردند.

در بقیه کشورهای اروپای غربی اوضاع تقریباً بر همین منوال بود. طبقه کارگر با فشار و اعتصاب و درگیری توانست از حق تشکیل سندیکا بهره‌مند شود تا برای بهبود وضع زندگی خویش به تلاشی منسجم و جمعی دست بزند. در فرانسه به ویژه پس از انقلاب کبیر و در دهه‌های اولیه سده نوزدهم طبقه کارگر به میدان‌دار مبارزات صنفی و سیاسی تبدیل شد. در آنجا مبارزات کارگری بیش‌تر از انگلستان آمیخته با گرایش‌های سیاسی بود. حتی در برخی مقاطع کارگران با نیروی‌های سرکوب به طور مسلحانه مقابله کردند.

از سال ۱۸۶۸ کارگران توانستند سندیکاهای مستقل و آزاد را به طور گسترده‌ای تشکیل دهند و در مسیر تأسیس اتحادیه‌ای از همه سندیکاها گام بردارند. آنان سرانجام موفق شدند «کنفدراسیون عمومی کار فرانسه» را ایجاد کنند که نقش مهمی در سازمان‌دهی طبقه کارگر و پیشبرد مبارزات صنفی و سیاسی تا امروز ایفا کرده است.

در ایالات متحده آمریکا نیز جنبش کارگری به موازات ترقی و رشد اقتصادی پیش می‌رفت. با پایان جنگ‌های داخلی و رشد صنعت و تکنولوژی رفته‌رفته آمریکا به جمع کشورهای پیشرفته سرمایه‌داری پیوست و همین، جمعیت عظیمی مهاجر از کشورهای فقیر اروپایی به آنجا گسیل کرد. این در حالی بود که هنوز در ایالت‌های شکست‌خورده جنوبی بقایای مرئی و نامرئی برده‌داری به حیاتش ادامه می‌داد.

در سال‌های آغازین سده نوزدهم نخستین سندیکاها در شهرهای صنعتی و پرجمعیت مانند نیویورک تأسیس شد. سندیکاها توانستند اعتصابات بزرگی را، از جمله اعتصاب مشهور سال ۱۸۸۶ با مشارکت قریب به ۳۰۰ هزار کارگر، با هدف کاهش ساعات کار و افزایش دستمزد ترتیب دهند. در پی همین اعتصاب بزرگ سال ۱۸۸۶ و کشته شدن برخی از اعتصاب‌کنندگان روز اول ماه مه به‌عنوان روز جهانی کارگر وارد تقویم جهانی شد. از آن موقع تاکنون نقش صنفی و سیاسی اتحادیه‌ها در آمریکا اهمیت بسیاری پیدا کرده و فعالیت آنها دستاوردهای صنفی و حقوقی چشمگیری در پی داشته است.

آگاهی طبقاتی و سندیکا

سرگذشت جنبش کارگری نشان داده که رشد آگاهی ضرورتاً با تأسیس سندیکا و مبارزات صنفی و طبقاتی گره خورده است. آگاهی طبقاتی خودبه‌خود و از دل یک واقعیت خام اقتصادی یا صرفاً به میانجی تجربه فقر یا بحران اقتصادی کشف نمی‌شود. سندیکا نه تنها دستگاه و ابزاری برای احقاق حق، که تحقق و رشد آگاهی صنفی و طبقاتی نیز است. سندیکا و اتحادیه میانجی‌ای برای گذر از شعور ناتوان و کم‌رمق فردی به آگاهی ژرف جمعی و اجتماعی است. ممکن است از دید یک کارگر جداافتاده و منزوی، قوانین ناعادلانه امری طبیعی باشد. یک کارگر منزوی ممکن است خود را به خاطر درآمد ناچیزش سرزنش کند، در واقع به خاطر چیزی که ریشه آن به جامعه و ساختار حاکم بر آن برمی‌گردد.

در سندیکا اعضا با گفت‌وگو و بحث می‌توانند به گونه‌ای خرد جمعی برسند تا علاوه بر تصمیم‌گیری‌های درست، به درک عمیقی از چگونگی عملکرد و مناسبات قدرت و سرمایه و نحوه استثمار دست یابند. اساس شعور متعارف فردی استوار بر انفعال و نظاره‌گری محض است. توان عظیم کارگران و مزدبگیران هنگامی تبدیل به نیروی پیش‌رونده و تأثیرگذار می‌شود که در هیأت یک طبقه باشد و خود این امر مستلزم آگاهی طبقاتی است. سندیکا وسیله‌ای برای ارتقای شعور و دانش اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مزدبگیران است.

کارگران با اتکا بر سازمان‌های طبقاتی و صنفی‌شان مجهز به گونه‌ای کنش‌گری فوق فردی می‌شوند که از منافع‌شان نه فقط در برابر کارفرمایی خاص، بلکه در برابر فشار طبقاتی سرمایه‌داران و دولت تا جایی که پاسدار منافع سرمایه‌داران است محافظت می‌کند. قشر و طبقه کارفرمایان با اتکا بر توان طبقاتی خود کلیت مزدبگیران را در وضعیت تدافعی و انفعال قرار می‌دهند. کارگر باید بداند که این تنها صاحب کارش نیست که به او ستم می‌کند بلکه او قربانی منافع کلی یک طبقه شده است و تنها با اتکا به توان طبقه‌اش می‌تواند جوابی درخور به ستم طبقاتی بدهد. فردگرایی کارگر را منفعل می‌سازد و ستم را به یک کج‌روی اخلاقی تقلیل می‌دهد.

اما به محض این که از شعور مجرد فردی به آگاهی کلی و جمعی گذر کنیم خواهیم دید که واقعیت یکسره عوض می‌شود و بسیاری از روابط که تاکنون ناپیدا بود به ناگاه مرئی می‌شود. تشکلهای کارگری می‌خواهند با دادن آگاهی درخور، کارگر را مهبای مبارزه در جهت حقوق صنفی‌اش کنند. آگاهی کلی و طبقاتی در پی سازمان‌دهی مجدد روابط میان کارگران با هم‌قطاران‌شان و نیز با صاحبان سرمایه است. یعنی از پراکندگی کارگران جلوگیری کرده و سدی در برابر یکه‌تازی سرمایه‌داران می‌شود.

هراس بسیاری از کارفرمایان و دم و دستگاه سرکوب‌شان از کسب همین آگاهی و تبدیل آن به نیروی عینی است. آگاهی طبقاتی نشان می‌دهد برای کسب عدالت اجتماعی تشکل‌یابی و ایجاد سندیکا امری ناگزیر و ضروری است. در سندیکا کارگران تمایزات سیاسی و دینی و قومی را کنار می‌نهند و تنها بر منافع صنفی و طبقاتی‌شان تمرکز می‌کنند. سندیکا از پراکندگی و سردرگمی‌شان جلوگیری می‌کند. هیچ سندیکایی نباید شرطی خارج از مناسبات کاری برای اعضا وضع کند بلکه باید عملکردش به گونه‌ای باشد که همه کارگران و کارمندان صنف را شامل شود. سندیکا تنها ناظر بر حق صنفی و اجتماعی است و با حزب که تشکلی یکسره سیاسی و ایدئولوژیک است فرق دارد.



لازم است که کارگران هر صنف نمایندگانی را انتخاب نمایند تا در صورت لزوم از طرف کل کارگران با کارفرما وارد مذاکره و چانه‌زنی شوند. نمایندگان از جانب همه کارگران در یک رأی‌گیری آزادانه برگزیده می‌شوند و دائم در ارتباط با همدیگر خواهند بود تا از آخرین وضعیت کاری و معیشتی و تصمیم‌گیری‌های سندیکا و اعضا باخبر باشند. این منتخبان را می‌توان «شورا یا هیأت مدیره سندیکا» نامید.

بنیاد درونی سندیکا بر دموکراسی استوار است. برگزیدگان باید همه کارگران را از واپسین تصمیمات و نتایج مذاکرات آگاه کنند. طبیعتاً هر قدر که یک شرکت یا واحد تولیدی بزرگ‌تر باشد شمار اعضا و بخش اداری سندیکا بزرگ‌تر است. در سندیکاهای بزرگ با آن که اعضا و رأی‌دهندگان کارمندان و کارگران شاغل در آن واحد تولیدی‌اند اما سندیکا باید نیروی کافی برای رسیدگی به بخش اداری داشته باشد. هر سندیکا به مشاور حقوقی و کارمند نیاز دارد.

وظایف سندیکا

هدف اصلی از تشکیل سندیکا و اتحادیه همان‌طور که گفتیم ایجاد انسجام در صفوف اعضا و دفاع از حقوق صنفی و اقتصادی تشکیل‌دهندگان در برابر کارفرما است. در اینجا کارفرما می‌تواند هم شخص باشد و هم دولت. سندیکا باید متعهد باشد که مطالبه کارگران را با دقت و در چارچوب اساسنامه دنبال می‌کند. به صورت کلی می‌توان بندهای زیر را به طور فشرده به‌عنوان نقش و رسالت هر سندیکا فارغ از نوع صنف بیان کرد:

- ایجاد همبستگی و جلوگیری از رقابت‌ها و کشمکش‌های مضر بین اعضا
- برنامه‌ریزی به منظور هماهنگی جهت پیگیری کارها و برپایی شورای حل اختلاف برای رفع تنش‌های داخلی
- تدوین دستورالعمل کاری به ویژه به منظور دسترسی به اهداف تعیین‌شده
- بررسی و شناسایی موانع سر راه در مسیر تحقق مطالبات
- کوشش و چانه‌زنی در جهت اصلاح قوانین و مقررات فضای کار
- ایجاد دوره‌های آموزشی برای ارتقای آگاهی صنفی و طبقاتی و دادن خدمات مشاوره‌ای به منظور آشنایی اعضا با حق و حقوق خود
- بررسی فرصت‌ها به منظور بالا بردن قدرت تأثیرگذاری و چانه‌زنی سندیکا
- ایجاد صندوق‌های بیکاری برای کمک به کارگران
- مقاومت در برابر اخراج اعضا توسط کارفرما
- برنامه‌ریزی اعتصاب و آموزش کارگران برای تأثیرگذاری هر چه بیشتر اعتصاب
- ایجاد هیأتی برای مذاکره با کارفرما در صورت اختلاف میان کارگر و کارفرما
- انتشار خبرنامه داخلی به صورت چاپی یا مجازی
- پیگیری وضعیت کارگران مصدوم و اخراجی و وضعیت بیمه آنان

- دفاع از اصول اساسی حقوق کارگر از جمله بهبود شرایط کاری، ارتقای بهداشت محیط کار، رسیدگی به کیفیت و کمیت تغذیه، حمل و نقل مناسب و در دسترس، دستمزد عادلانه، کاهش ساعت کار، کوشش برای دریافت بخشی از سود محصول به عنوان پاداش
- کوشش به منظور دخالت دادن نقش کارگران در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های سرنوشت‌ساز کارخانه
- حساسیت نسبت به وضع کارگران صنف‌های دیگر و مطلع کردن اعضا از آخرین اخبار کارگری
- سازماندهی تجمع‌های اعتراضی در جهت حمایت از حقوق کارگران اصناف دیگر

به این موارد بندهای بسیاری می‌توان اضافه کرد، اما شاید اینها را بتوان چکیده‌ای از رسالت و کارکرد هر سندیکا به حساب آورد. در ادامه می‌کشیم که به طور دقیق‌تری وظایف و استخوان‌بندی یک سندیکا را توضیح دهیم، اما قبل از آن به یکی از معضلات کارگران یعنی خطر اخراج به اجمال می‌پردازیم.

از جمله وظایف سندیکاها در صورت نبود اتحادیه مستقل و دیگر تشکل‌های علنی و غیرعلنی کارگری دفاع از کارگران اخراجی و تشکیل «کمیته اخراجی» است.

کمیته اخراجی‌ها

سایه وحشتناک اخراج به طور دائم بر سر کارگران سنگینی می‌کند، به ویژه در کشورهایی مثل ایران که قوانین و شیوه اجرای آنها جلوی فعالیت آزاد سندیکایی و صنفی را گرفته است. سندیکاها و هر تشکل کارگری دیگری باید همیشه برنامه‌ای برای دفاع از حقوق کارگر اخراجی داشته باشند. هر سندیکا و تشکل باید یک صندوق مالی برای مواقع ضروری داشته باشد. از این صندوق می‌توان به کارگر اخراجی کمک مالی کرد. سندیکا باید هر چه در توان دارد به کار برد تا مانع اخراج کارگر شود. در صورت اخراج، سندیکا باید با تدارک کارهای پیش‌بینی‌شده بر کارفرما فشار آورد. تشکیل فوری «کمیته اخراجی» یکی از این کارهاست. کمیته باید با وکلای سندیکا یا وکلای مستقل فعال در حوزه کارگری تماس بگیرد و همچنین راهپیمایی برپا کند و حتی کارفرما را تهدید به اعتصاب کند. کمیته باید با کارگران اخراجی در ارتباط دائم باشد و حتی با کمک خود آنان کمیته‌ای فراگیر از خود کارگران اخراجی تشکیل دهد. هر قدر ارتباط میان کمیته با کارگران اخراجی بیشتر باشد، امکان برنامه‌ریزی برای ضربه زدن به کارفرما بیشتر خواهد بود.

کمیته باید فهرستی از همه اخراجی‌ها با نشانی و شماره تلفن و حساب کابری‌شان در شبکه‌های اجتماعی تهیه نماید و آنان را به هم وصل کند. در صورت نیاز با اخراجی‌های جاهای دیگر تماس بگیرد و یک شبکه گسترده از آنان برای فعالیت مشترک درست کند. لازم است کمیته تبلیغات گسترده و پر حجمی داشته باشد و به همه کارگران شاغل خبر دهد. با برنامه‌های آموزش و سخنرانی برای کارگران شاغل، کمیته باید از خطر اخراج تمام کارگران سخن بگوید و حس همبستگی و آگاهی کارگران را نسبت به وضعیت کارگران اخراجی بالا ببرد. چرا که بدون واکنش قاطع کارگران نسبت به اخراج یکی از میان خودشان، هر آن این امکان هست که کارفرما با خیال راحت حکم اخراج دیگر کارگران را نیز امضا کند.

ساختار تشکیلاتی سندیکا

اساسنامه

تعریف:

اساسنامه به معنای مجموعه قوانین و مقررات بنیادین در جهت شفاف‌سازی و تشریح اهداف و وظایف انجمن است.

توضیح:

اساسنامه ستون فقرات و مهم‌ترین پایه هر تشکل جمعی است. در اساسنامه چگونگی روابط میان اعضا، چگونگی انتخاب و حدود اختیارات شورای مرکزی و هیأت تصمیم‌گیری، شرایط برگزاری اعتصاب و خط مشی کلی و اهداف نهایی سندیکا مشخص و نوشته می‌شود. اگر کارت ملی هویت شخص حقیقی را نشان می‌دهد اساسنامه سجل و هویت شخص حقوقی و هر انجمن و سندیکایی است. بر اساس اساسنامه اعضا می‌توانند انتظارات و اختیارات خویش را بسنجند. در واقع اساسنامه شالوده دموکراتیک سندیکا و ضامن دخالت همه اعضا در کارهاست. به همین خاطر باید بند به بند هر اساسنامه در مجمع عمومی سندیکا و با حضور همه پرسنل تصویب شود. بندها و قوانین هر اساسنامه باید به صورت شفاف و روشن نوشته شود تا بعداً دستمایه اختلاف تفسیر میان کارگران و اختلال در عملکرد سندیکا نشود.

بر طبق یک اساسنامه کارگری دموکراتیک، همه زیرمجموعه‌ها و سرپرست‌هایشان باید بر اساس رأی‌گیری مستقیم همه اعضا انتخاب شوند. هر گونه تغییر در اساسنامه باید با رأی تمام اعضا صورت گیرد و رهبری سندیکا بدون دخالت و موافقت همه اعضا حق دست بردن در کوچک‌ترین بندهای اساسنامه را ندارد. به صورت خلاصه می‌توان ویژگی‌های یک اساسنامه را چنین خلاصه کرد:

- اساسنامه قانونی است که برای سازماندهی و اداره یک انجمن نگاشته می‌شود.
- اساسنامه همه سندیکاها به همدیگر شبیه‌اند اما باید در هنگام نگارش آن ویژگی‌های خاص هر صنف در نظر گرفته شود.
- بند نخست هر اساسنامه باید نام سندیکا و شرکت را مشخص کند.
- بیان موضوع شرکت؛ در این بند نوع کار شرکت یا واحد تولیدی مشخص می‌شود.
- محل شرکت و واحد تولیدی
- میزان سرمایه شرکت یا واحد تولیدی
- تعیین ارکان:
 - هیأت مدیره یا شورای مرکزی
 - شمار اعضای شورای مرکزی
 - مدت مدیریت مدیران

- حد نصاب و شمار اکثریت لازم جهت رسمیت جلسات
- صورت جلسات شورای مرکزی
- اختیارات شورای مرکزی
- تعیین مدیر رئیس شورا
- تعیین بازرس برای بخش مالی
- تعیین شرایط انحلال
- مشخص کردن شرایط تغییر اساسنامه

آنچه آمد تنها بخش‌هایی از یک اساسنامه است و تبصره‌ها و بندهای زیادی در اینجا ذکر نشده است. کارگران برای آشنایی با یک اساسنامه جامع می‌توانند به سایت سندیکاهای موجود مراجعه و اساسنامه‌ها را دانلود و مطالعه کنند.

هیأت مدیره یا شورای مرکزی

اعضای شورای مرکزی بر طبق اساسنامه و با رأی مستقیم همه انتخاب می‌شوند. شورا و هیأت مدیره وظیفه دارد بر اساس آنچه در اساسنامه آمده عمل کند و باید در برابر اعضای سندیکا پاسخگو باشد و از میان خود کسی را به عنوان رئیس انتخاب نماید. اعضای انتخاب شده تنها برای یک دوره مشخص که در اساسنامه آمده انتخاب می‌شوند و پس از پایان دوره باید مجدداً انتخابات دموکراتیک و با حضور همه برگزار شود.

به طور کلی تکلیف هیأت مدیره پیشبرد و پیگیری خواست اعضاست، اما وظایف این نهاد باید در اساسنامه و مجمع عمومی مشخص شود. بندهای زیر را شاید بتوانیم سرفصل‌های اصلی و کلی تکلیف هیأت مدیره بدانیم:

- هدایت فعالیت و مبارزات در مسیر اصلی تعیین شده
- سازماندهی اعتصاب و هر گونه تجمع اعتراضی
- برگزاری مجمع عمومی سندیکا
- بستن قراردادها و نظارت بر نحوه اجرای آنان
- تعیین شرایط عضویت و موارد لازمه آن
- برپایی کمیته‌ها و تعاونی‌ها و زیرمجموعه‌های ضروری بر اساس آنچه در اساسنامه آمده
- تدوین و نگارش آیین‌نامه‌های داخلی هر مجموعه و زیرمجموعه
- ایجاد سازوکاری مناسب جهت پاسخگویی شفاف به پرسش‌ها و مطالبات اعضا
- تعیین بخش مالی و مدیریت آن از جمله افتتاح حساب و عرضه ترازنامه مالی و تأسیس و نظارت بر صندوق‌های مالی
- انتشار نشریه و راه‌اندازی مجراهای مناسب برای خبررسانی به پرسنل
- استخدام اشخاص برای اداره کارها

- نگارش و انتشار بیانیه‌ها و اعلام نظر رسمی سندیکا درباره پیشامدهای صنفی و فراصنفی

مجمع عمومی

مجمع عمومی یک سندیکا گردهمایی سالانه یا دوره‌ای همه اعضای سندیکا است تا درباره موضوعات مهم و عملکرد و چارچوب سندیکا تصمیم‌گیری کنند.

البته «مجمع عمومی» به گونه‌ای تشکل و سازمان نیز گفته می‌شود که همه پرسنل یک واحد تولیدی برای اتخاذ تصمیم‌گیری و تعیین چارچوب سیاست‌گذاری جمع می‌شوند. در اینجا منظور گردهمایی همه اعضای یک سندیکا یا شرکت نیست بلکه خود مجمع عمومی همانند شورا شکلی از سازماندهی کارگری است. این نوع گردهمایی، بدوی‌ترین شکل سازماندهی است و در آن هر کارگر مستقیماً و شخصاً نماینده دیدگاه‌ها و منافع خود است. مجمع عمومی می‌تواند در مقام یک گونه تشکل استمرار یابد یا آن که مقدمه‌ای برای ایجاد سندیکا و اشکال منسجم‌تر ساماندهی کارگران شود.

علی‌الاصول در وضعیت‌هایی که فعالیت سندیکا و شکل‌های سازمانی با موانع قانونی یا امنیتی روبروست، بهترین و کاراترین گزینه کارگران ایجاد مجمع عمومی است، زیرا شمار چشمگیری از کارگران در میدان هستند و معترضان قادرند به طور آنی تصمیم بگیرند و چند نماینده برای گفت‌وگو با کارفرما تعیین کنند. این شکل همگانی تجمع هم قدرت جروب‌بحث کارگران را ارتقا می‌دهد و هم سدی در برابر دخالت نیروهای پلیس ایجاد می‌کند. در ایران که تاریخاً همیشه با استبداد روبرو بوده بیشتر تجارب کارگران از دل مجمع‌های عمومی به دست آمده و بعدتر از درون همین آزمون‌ها سندیکا و شوراهای کارگری زاده شده است.

فصل سوم: اشکال گوناگون سازماندهی کارگری

شورای کارگری

تعریف:

گونه‌ای از سازماندهی که پرسنل یک واحد تولیدی یا هر مؤسسه‌ای برای پیشبرد اهداف صنفی و طبقاتی خود تشکیل می‌دهند.

توضیح:

به نظر می‌رسد شورا مانند مجمع عمومی هم شکل توده‌ای تری از سامان‌دهی است و هم می‌تواند زمینه شکل‌گیری سندیکا باشد. تکلیف شوراهای همراه با اوضاع و احوال زمانی و مکانی تغییر می‌کند. در بعضی مقاطع شوراهای نقش کمیته اعتصاب را ایفا می‌کنند و در همین سطح باقی می‌مانند، اما در بعضی جاها به تدریج تبدیل به سازمان اصلی کارگران می‌شود.

اگرچه هدف سندیکا، شورا و مجمع عمومی انسجام صنفی و طبقاتی کارگران و مزدبگیران است، منتها آنها فرق‌هایی با هم دارند. شورا به دلیل آن که ظاهراً کم‌تر تابع دستورالعمل‌های بوروکراتیک است، توده‌ای‌تر به نظر می‌رسد، زیرا همه کارگران حق دخالت در آن را دارند. اما در نمونه سندیکا فقط اعضا واجد حق رأی‌اند. با آن که سندیکاها هم بعضاً به امور فراتر از فعالیت‌های صنفی می‌پردازند، اما غالباً این شوراهای بوده‌اند که به سرعت ماهیتی سیاسی به خود گرفته‌اند. به ویژه در کشورهای غیردموکراتیک که سندیکا و اتحادیه‌های مستقل زیر ضرب بوده و مجال تنومند شدن را نداشته است.

قطعاً نام شورا بی‌اختیار با تجربه معروف انقلاب ۱۹۱۷ روسیه گره خورده که مستقیماً آزمونی برآمده از دل شوراهای کارگری یا همان «سوویت» بود. روسیه تزاری که جامعه‌ای نیمه صنعتی با ساختار سیاسی سرکوبگر بود، ناگهان در هنگامه جنگ جهانی اول خود را در برابر قیام توده‌ها و به خصوص کارگرهایی دید که قبلاً از طریق شوراهای سازماندهی شده بودند.

ریشه شوراهای در روسیه به سال‌ها قبل از شعله‌ور شدن انقلاب برمی‌گردد. نخستین تجربه ایجاد شوراهای به خیزش اعتراضی کارگران در ۱۹۰۵ مربوط می‌شود. نخستین بذر شورا در ایوانوو-وسنسک کانون صنعت پارچه‌بافی روسیه کاشته شد. در پی یک اعتصاب عمومی بزرگ با حضور نزدیک به ۳۰۰۰۰ کارگر معترض، به اتفاق آرا یک کمیته شورایی مرکب از ۱۱۰ نماینده برای مذاکره با کارفرمایان تشکیل شد. این تجربه سریعاً در پترزبورگ تکرار شد و تقریباً همه واحدهای تولیدی و مؤسسه‌های شوراهای خود را تشکیل دادند. با سرکوب قیام ۱۹۰۵ تأثیر شوراهای همچنان باقی ماند و سرانجام در



آستانه انقلاب اکتبر ۱۹۱۷ دوباره شوراهای کارگری از دل کارخانه‌ها به‌عنوان دژ محکم انقلابیان جوانه زدند. کارگران مستقیماً شوراهای عمومی را در کنار شوراهای محلی برپا کردند. هر شورای محلی نمایندگانی در شوراهای مرکزی داشت. جلسات شورا علنی بود و در همه آن‌ها نمایندگانی از شوراهای کارخانه‌ها، سندیکاها، سربازخانه‌ها و دیگر اصناف و رسته‌ها حضور داشتند. شورا تقریباً از بخش‌های گوناگون ذیل تشکیل می‌شد:

- بخش مالی
- بخش اداری
- بخش آموزش
- بخش بهداشت
- بخش تجارت و شرکت‌های تعاونی
- بخش بازرسی کارگری و دهقانی

با پیروزی انقلاب شوراها به‌همدیگر وصل شدند و سرانجام با ظهور استالینیسم در بوروکراسی حزب ادغام شدند. سرانجام انقلاب نیز آنچه شد که همگی ما می‌دانیم.

فدراسیون کارگری

تعریف:

هستی و پیوند اتحادیه‌های یک صنف در عین حفظ خودمختاری.

توضیح:

فدراسیون از اصطلاحات سیاسی و کشورداری است که وارد فرهنگ کارگری شده است. فدراسیون تشکلی است از اتحاد سندیکاها هم‌صنف در عین حفظ خودگردانی‌شان. فدراسیون نیز همچون دیگر تشکلهای اساسنامه‌ای دارد که حدود اختیارات سندیکاها عضو و نیز میزان نفوذ آن بر اعضا را معین می‌کند. هدف فدراسیون سازمان‌دهی گسترده‌تر صنف است تا همه سندیکاها خط مشی هماهنگی داشته باشند و ارتباط سازمانی پیوسته‌ای با همدیگر برقرار نمایند. قدرت تأثیرگذاری هر سندیکا با عضویت در فدراسیون افزایش می‌یابد و با پشتوانه نیرومندتری قادر به پیشبرد اهداف صنفی‌اش خواهد بود.

کنفدراسیون

تعریف:

هبستگی و پیوند گسترده اتحادیه‌ها از اصناف گوناگون

توضیح:

کنفدراسیون همچون فدراسیون از اصطلاحات معمول در فرهنگ سیاسی و کشورداری است که وارد ادبیات جنبش کارگری شده است. کنفدراسیون برخلاف فدراسیون تنها سندیکاها و تشکلهای یک صنف خاص را شامل نمی‌شود، بلکه اتحادیه‌ای بزرگ از همه سندیکاهای کارگری از اصناف گوناگون است. کنفدراسیون نماینده زیرمجموعه‌های یعنی سندیکاها/اتحادیه‌ها و فدراسیون‌های گوناگون است. هدف کنفدراسیون در مقام بزرگ‌ترین سازمان کارگری که شعبه‌های مختلفی دارد، متحد و متشکل نمودن سازمان‌های گوناگون کارگری در جهت دفاع از حقوق صنفی و اجتماعی آنان است. در ایران «خانه کارگر» بر اساس اساسنامه و ادعایش کنفدراسیون محسوب می‌شود. در واقعیت، اما نهادی وابسته به دولت است.

کنفدراسیون با تعیین نماینده در هر شهر و شعبه دفتر خواهد داشت. همه نمایندگان باید با سندیکا، شوراهای اتحادیه‌های شعبه‌شان در تماس مستمر باشند و گزارش‌هایی پیرامون مشکلات و فعالیت‌ها و خواسته‌های سندیکا را به طور منظم تهیه و به مرکز اصلی بفرستند تا کنفدراسیون از حقوق اجتماعی و عمومی مزدبگیران، اعم از حق بیمه و تأمین اجتماعی، اشتغال و سایر حقوق شناخته‌شده دفاع کند. کنفدراسیون‌های کارگری باید به طور مستمر با نهادهای دولت و خاصه بخش قانون‌گذاری ارتباط برقرار کنند تا در جریان امور باشند. چنانچه قانون‌گذار قصد تصویب قانونی خلاف منافع کارگران را داشته باشد، کنفدراسیون باید به طرق گوناگون در برابر آن مقاومت کند و حتی با اعمال نفوذ موجب تصویب قوانین به نفع کارگران و مزدبگیران شود.

قاعدتاً برای کارگران بسیار مهم است که از تفاوت و تمایز تشکلهای مختلف کارگری آگاه باشند. مسلماً کاری که فدراسیون یا در ترازوی کلی‌تر کنفدراسیون می‌تواند انجام دهد در توان اجرایی یک سندیکای خاص نخواهد بود. اگر یک سندیکا با اتحاد و ایستادگی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش دستمزد کارگران در یک واحد تولیدی خاص داشته باشد، این فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌ها هستند که در تراز منطقه‌ای یا کشوری یا حتی جهانی بر رابطه میان کار و سرمایه تأثیر خواهند گذاشت.

یک سندیکا به تنهایی نمی‌تواند در برابر قانون ناعادلانه قرارداد موقت مقاومت کند بلکه کوشش برای انحلال آن مستلزم دخالت فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌هاست. مضاف بر این، دخالت سازمان‌های کارگری در گسترش آزادی‌های سیاسی و اجتماعی یا تجمع‌های گسترده و تأثیرگذار برای آزادی کارگران زندانی تنها با قدرت پرحجم نهادهای بزرگ کارگری

ممکن است. از این رو، ایجاد فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها برای بیرون آمدن از مبارزه جزئی و محلی یک امر ضروری است و این کار قدرت کارگران و مزدبگیران را در برابر سرمایه و قوانین ناعادلانه دولتی به شدت بالا می‌برد.

حزب و سندیکا

تعریف حزب:

سازمانی سیاسی که هدفش تسخیر حکومت برای تحقق برنامه یا آرمانی است که حزب حول آن ساخته شده. کنترل قدرت بسته به اوضاع و احوال هم می‌تواند از طریق صندوق رأی باشد و هم به واسطه نیروی قهری.

توضیح:

حزب همچون سندیکا و سایر نهادهای سیاسی و مردم‌بنیاد محصول شکل‌گیری جامعه مدنی است که ریشه‌هایش به سده هجدهم برمی‌گردد. حزب ثمره اجتماع گروهی هم‌مسلك و طرفدار یک آرمان سیاسی خاص است. بنابراین برخلاف سندیکا، اعضا ضرورتاً متعلق به یک صنف کاری خاص نیستند و هر کس از هر صنف و طبقه‌ای به شرط باور به آرمان مشترک می‌تواند به حزب بپیوندد. احزاب می‌توانند یک قشر یا طبقه یا حتی گروه نژادی و قومی و مذهبی خاصی را نمایندگی کنند.

هر حزب مثل سندیکا یک اساسنامه دارد که عبارت است از مجموعه مقررات و دستورالعمل‌ها برای تنظیم روابط درون حزبی. اما حزب در کنار اساسنامه، اصولاً یک مرامنامه به‌عنوان سندی سیاسی هم دارد که ناظر بر تعریف و توصیف آرمان و هدف سیاسی مشترک و چگونگی رسیدن به آن است. حزب همچون هر سازمان سیاسی‌ای زیرمجموعه‌های بسیاری دارد که وظیفه‌شان کمک برای عضوگیری و پیگیری برنامه‌ها و آماده‌سازی برای فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی همانند برگزاری کنگره و تبلیغات است.

بدین‌سان، حزب هم باید رهبری و مرکزیت و هم نمایندگی در سطح کشوری داشته باشد. اعضا تلاش خواهند کرد که حزب در سطح منطقه‌ای و کشوری با کسب مشروعیت و مقبولیت توده‌ای قدرت را به دست گیرد. حزب و قدرت دو چیز در هم تنیده‌اند و هدف نهایی هر حزب نفوذ در لایه‌های اصلی قدرت است.

امروز به ویژه در نظام‌های سیاسی باز، چرخش قدرت بر ساختار حزبی استوار است. حزب به‌عنوان مهم‌ترین پل ارتباطی میان افکار عمومی و نیازهای اجتماعی با ساختار قدرت حکومتی شناخته می‌شود. این امر چنان آشکار می‌نماید که همه لایه‌ها و طبقات اجتماعی می‌کوشند که حزبی هماهنگ با اهداف اجتماعی و اقتصادی و سیاسی خویش ایجاد کنند تا مطالبات‌شان در ساختار قدرت بازتاب یابد. به همین خاطر میان احزاب و اقشار و طبقات اجتماعی روابط گوناگونی برقرار است. در برخی وضعیت‌ها سندیکاها و نهادهای یک طبقه خاص، مثلاً کارگرها، یک حزب سیاسی را کنترل می‌کنند یا



دست کم بر آن نفوذ دارند. در برخی از وضعیت‌ها نیز ممکن است یک حزب خصلت توده‌ای داشته باشد و بکوشد خلاصه‌ای از مطالبات اقشار گوناگون را در برنامه‌های خود منعکس کند.

فرق حزب با سندیکا

اگرچه همان‌طور که گفته شد سندیکاها می‌توانند بر یک حزب نفوذ داشته باشند ولی باید نقش و کارکرد آن‌ها را از هم جدا دانست. سندیکا در گام نخست یک تشکل صنفی در جهت پیشبرد مطالبات کاری و صنفی است. هر سندیکا در واحد تولیدی خود باید درباره دستمزد و ساعت کار و وضع بیمه و بهداشت محیط کار و چیزهای از این دست با کارفرما مذاکره و چانه‌زنی کند. حتی فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها در گستره فعالیت صنفی فعال‌اند و کارکرد حزب سیاسی را ندارند؛ در نهایت حتی اگر در قالب نهادهای بزرگ‌تر کارگری در عرصه سیاست هم دخالت کنند، باز درون‌مایه اصلی آن‌ها مبارزه حول مطالبات اقتصادی است. کنفدراسیون‌ها در بالاترین سطح کاری در شوراهای عالی کار می‌توانند با نمایندگان دولت و کارفرما بر سر حقوق و شرایط کار مذاکره کنند.

اما حزب در امور سیاسی کشور دخالت دارد و با تعیین سیاست‌های کلی کشور بر همه اقشار تأثیر مستقیم می‌گذارد. با رشد سندیکاها و نیز گسترش باورهای سوسیالیستی، بر سر نحوه مواجهه نهادهای کارگری با احزاب در نیمه دوم سده نوزدهم بحث‌های نظری گسترده‌ای صورت گرفته است. برخی مانند سندیکالیست‌ها به لزوم حاکمیت اجتماعی سندیکاها عقیده دارند، برخی احزاب کارگری را نمایندگان شایسته سندیکا و اتحادیه‌ها می‌دانند و بعضی از گروه‌های چپ‌گراتر عقیده دارند که هرچند سندیکاها در نظام سرمایه‌داری ابزار مناسبی برای مبارزه اقتصادی طبقه کارگر اند، اما باید حزب پیشروی طبقه کارگر ایجاد شود تا به نمایندگی و با همراهی کارگران با اعمال قوه قهریه دولت را تسخیر و حاکمیت را مستقیماً به دست کارگران و نمایندگان‌شان بسپارد. انقلاب اکتبر سال ۱۹۱۷ در روسیه تزاری تجسم آشکار این اندیشه بود.

با این همه کسانی هستند که بر این باور اند که ضرورت ندارد کارگران یک حزب واحد داشته باشند، یا حتی سندیکاها یکسره در خدمت یک حزب مشخص باشند. از نظر آنها، سندیکاها از طریق اعمال نفوذ بر حزب می‌توانند در جهت اهداف اقتصادی و اجتماعی‌اش عمل کنند و در عین حال استقلال خود را هم حفظ کنند. چون که ادغام فعالیت سندیکا با کار حزبی ممکن است به تحلیل رفتن قدرت سندیکا در دالان‌های بوروکراسی حزبی یا سوءاستفاده‌های سیاسی بینجامد.

مدافعان سیاست‌های کارگری بر آنند که سندیکاها نباید فقط به برنامه‌های تدافعی بسنده کنند، بلکه باید در بسیاری موارد حالت تهاجمی داشته و صراحتاً طرح‌هایی مورد پسند کارگران را بر کارفرمایان تحمیل کنند. سندیکا باید در مسیر افزایش آگاهی طبقاتی بکوشد و اعضا را آموزش دهد. نفع کارگران لزوماً پدیده‌ای مرئی و عینی نیست، بلکه کشف و فهم آن در بسیاری مواقع مستلزم آگاهی و اشراف کامل است. سندیکا باید گام به گام و پله به پله برنامه‌های نااعلانه سرمایه‌داران را خنثی کند و از کار بیندازد. پیداست که اجرای این کارها در مقیاس گسترده‌تر نیازمند دخالت



کنفدراسیون‌ها و حتی نفوذ به احزاب در قدرت است، مثلاً «سه جانبه‌گرایی» یکی از ابزارهای ارتباطی میان سندیکاها با دولت است.

سه جانبه‌گرایی

تعریف:

سه جانبه‌گرایی (Tripartism) یکی از شکل‌های مهم مذاکرات و چانه‌زنی دسته‌جمعی است که میان سندیکا و کارفرما و دولت صورت می‌گیرد.

توضیح:

با پیچیده شدن مناسبات تولید و ظهور اشکال جدید کار و نیز تشدید تقابل میان کارگران و سرمایه‌داران لازم است که دولت در حل اختلافات بیشتر دخالت کند. سه جانبه‌گرایی در ابتدا محدود بود، اما رفته‌رفته نقش دولت در مقام داور و هدایت‌گر و حافظ منافع کل جامعه بیشتر شد. واقعیت این است که سه‌جانبه‌گرایی در کشورهای مختلف نقش بزرگی در چانه‌زنی کارگران و نیز رشد استاندارد کاری ایفا نموده است. به همین دلیل «سازمان بین‌المللی کار» (ILO) تأکید ویژه بر سه جانبه‌گرایی و رواج آن دارد. سه جانبه‌گرایی وسیله‌ای مؤثر برای تفاهم و نیز حل اختلاف به نفع طرفین و به ویژه کارگران است. البته این مستلزم بی‌طرفی کامل یا نسبی دولت است و مهم‌تر آن که طرفین کارفرما و کارگر و به ویژه کارگران مطابق استانداردهای جهانی سندیکا و تشکل‌های آزاد و مستقل داشته باشند و این که هر دو، دولت را به‌عنوان بی‌طرف به رسمیت بشناسند. سه جانبه‌گرایی از آنجا که با مسائل عمده سروکار دارد غالباً با حضور فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌ها صورت می‌گیرد. از جمله این مسائل عمده می‌توانیم موارد ذیل را نام ببریم:

- برنامه‌های کلی اقتصادی و اجتماعی
- اصلاح قوانین کار
- تعیین حداقل دستمزد
- تأمین اجتماعی
- مسائل مربوط به بهداشت، آموزش و ایمنی نیروی کار

فصل چهارم: اعتصاب کارگری

اعتصاب چیست؟

تعریف:

اعتصاب به معنای وقفه موقت در کار به منظور اعتراض و پیگیری مطالبات است.

توضیح:

اعتصاب مهم‌ترین و حیاتی‌ترین ابزار مزدبگیران برای احقاق حق خود بوده است. در بسیاری از کشورها دست یافتن به این حق و گنجاندن آن در رژیم حقوقی با مبارزه و تلاش همراه بوده است. کارگران و عدالت‌خواهان با زور و پیکار دولت و کارفرمایان را مجبور به پذیرش اعتصاب در مقام یک حق قانونی کرده‌اند. در سده نوزدهم و حتی در نیمه سده بیستم در دموکرات‌ترین کشورها هم اعتصاب با خشونت پلیسی درهم شکسته می‌شد. با این همه، کارگران همیشه از اعتصاب به‌عنوان سلاحی بُرنده برای کسب حقوق‌شان از جمله حق اعتصاب استفاده کرده‌اند.

در فرانسه تا سال ۱۸۶۴ اعتصاب پیگرد کیفری داشت و اگرچه بعدتر این قانون لغو شد، اما گنجاندن حق اعتصاب در قانون تا سال ۱۹۴۶ طول کشید. در نظام حقوقی انگلستان نیز اعتصاب و هر گونه اقدام منتهی به اختلال در کار جرم انگاشته می‌شد تا این که رفته‌رفته در فاصله زمانی میان سال ۱۸۷۵ تا سال ۱۹۰۶ حق اعتصاب با شروطی رسمیت یافت.

کارگر با اعتصاب می‌تواند فرآیند زایش سود را که نتیجه کار خود اوست مختل سازد و بدین طریق بر کارفرما فشار آورد. این فشار بر شانه‌های جامعه نیز سنگینی خواهد کرد، چرا که شریان تولید بسته می‌شود. اگر واحد تولیدی که در آن اعتصاب شده از صنایع حیاتی یک کشور یا منطقه باشد فشارش بر شخص ثالث (شهروندان) به مراتب بیشتر خواهد بود. به طور نمونه تصور کنید که همه حمل و نقل بین شهری و شهری از کار بیفتد یا صادرات نفت کشوری چون ایران متوقف شود.

اعتصاب علاوه بر آن که ابزاری کارا در دستان مزدبگیران است، اهمیت و تأثیرگذاری طبقه کارگر را به جامعه و خود کارگران نیز یادآور می‌شود. مایحتاج روزمره و مهم مردم دسترنج نیروی کار است و با توقف کار مسلماً قلب جامعه دچار سگته خواهد شد.

منشور حقوق سندیکایی ورشو مصوب ۱۹۵۴ و اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی پراگ مصوب ۱۹۷۸ بیان می‌کند که «حق اعتصاب یک حق اساسی کارگران است. هر کارگر صرف نظر از حرفه‌اش، حق دارد بدون هیچ گونه محدودیتی به عمل اعتصاب متوسل شود. کارگران و سازمان‌های کارگری حق دارند اعتصاب را سازمان دهند یا [از آن] حمایت کنند.



سازماندهی یک اعتصاب و شرکت در آن و یا تظاهرات نباید تحت هیچ شرایطی باعث تنبیه، جریمه یا هر عمل توبیخی دیگر، چه قبل، چه در حین و چه بعد از اعتصاب شود».

اعتصاب به مثابه حق

قدر مسلم اعتصاب انفرادی به اندازه اعتصاب جمعی موثر و کارا نیست. در جریان اعتصاب، همه یا بخش اعظمی از نیروی کار به طور علنی و با اطلاع کارفرما باید دست از کار بکشند. لازم است که موضوع اعتصاب به طور مشخص در محدوده مواد قرارداد صورت‌بندی شده باشد؛ زیرا اعتصاب به طور قانونی هنگامی شدنی است که کارفرما در انجام وظایفش، آن گونه که در قرارداد آمده، قصور کرده باشد.

کارگران حق دارند هر مدت زمانی که لازم است در اعتصاب بمانند. چون که هدف اعتصاب‌کنندگان رسیدن به خواست و هدف‌شان است و در نتیجه تنها رضایت آنان، شرط پایان اعتصاب خواهد بود. در کشورهایی که حقوق بنیادی کارگران به رسمیت شناخته می‌شود، کارفرما حق تهدید و مجازات کارگر را ندارد و در صورت این کار این اوست که جرم مرتکب شده و سندیکا باید آن را پیگیری کند. اعمال هر گونه محدودیت بر اعتصاب جفا به حق کارگر است. چشم‌پوشی از این حق در حکم صدور اجازه برای استثمار بی‌قید و شرط خواهد بود و این نکته بااهمیت را نادیده خواهد گرفت که کارگر بر اساس حقوق بشر یک شهروند آزاد است. کارگر اعتصاب‌کننده به هیچ روی قرارداد را نقض نکرده، بلکه از یک حق برای جلوگیری از استمرار یک خطا استفاده کرده است. هیچ کس حق ندارد کارگر را برخلاف میلش به کار وادارد، و مقام کارگری را به بردگی فروکاهد.

البته در قانون کار بعضی کشورها ممکن است چنانچه اعتصاب در چارچوب درخواست صنفی خود واحد تولید نباشد یا فراتر از مطالبه کل صنف باشد، کارفرما از پرداخت دستمزد روزهای تعطیلی معاف گردد. این موارد بسته به قوانین متغیر است اما طبعاً وظیفه سندیکا و فعالیت کارگری این خواهد بود که قانونگذار را وادار به پذیرش نفع حداکثری نیروی کار کند.

اعتصاب شکل‌های گوناگون دارد که می‌توانیم رایج‌ترین‌شان را چنین دسته‌بندی کنیم:

- تحریم کار
- کم کاری
- خودداری از اضافه کاری
- اعتصاب نوبتی
- اعتصاب ناگهانی و غیررسمی
- اشغال محل کار
- اعتصاب برای همدردی با کارگران جایی دیگر

- اعتصاب با تعیین زمان پایان
- اعتصاب بدون تعیین زمان پایان

پیروزی اعتصاب در گروه عوامل متعدد است، از جمله:

- زمان بندی عینی و ذهنی مناسب
- همبستگی کارگران
- رهبری
- استقامت کارگران
- وجود کمیته اعتصاب متشکل از کارگران باتجربه
- وجود صندوقی مالی برای کمک به کارگران اعتصاب کننده
- اطلاع رسانی درست و به موقع به خارج از کارخانه، به ویژه به خبرنگاران و وکلا و انتشار خبر اعتصاب در شبکه های اجتماعی
- آمادگی برای رخدادهای غیرپیش بینی شده
- تقسیم درست کار مبتنی بر قابلیت های شخصی کارگران
- جلسات توجیهی برای بالا بردن آگاهی و روحیه کارگران

نباید این اصل را از یاد برد که در نهایت شرایط عینی یک کارگاه با کارگاه دیگر فرق دارد. عواملی می تواند کارگران یک شرکت را پیروز اعتصاب کند ولی همان عوامل ای بسا در یک جای دیگر تأثیر برعکس بگذارد. انتخاب زمان و نوع اعتصاب بیش از آن که متکی به عوامل کلی و انتزاعی باشد، به تجربه و دیدگاه کارگران و عوامل سندیکا بستگی دارد. با این همه وجود کارگران باتجربه و سندیکای فعال و آزاد در این میان نقش غیرقابل انکاری دارد.

معمولاً هر اعتصاب یا فرجامی نیک خواهد داشت یا آن که به شکست خواهد انجامید. بدیهی است که عوامل گوناگون در عدم موفقیت کارگران دخالت دارد، از جمله:

- نبود رهبری واحد
- ناآگاهی کارگران
- بی برنامه گی
- فقدان یک مطالبه مشخص و مورد توافق همه کارگران
- نبود سندیکای مستقل
- اعتصاب شکنی برخی از کارگران
- استفاده کارفرما از اعتصاب شکن ها
- دخالت پلیس
- فشار مالی بر کارگران

از آنجایی که اعتصاب حقیقتاً نوعی هنر مبارزه است، تنها در وسط میدان می‌توان نقشه جنگی درستی ترسیم کرد. فقدان سندیکای آزاد و وجود جوّ پلیسی دشواری اعتصاب را صدچندان خواهد کرد. در چنین اوضاعی اتخاذ تکنیک‌های درست و غافلگیرانه بهترین حربه برای پیشبرد اعتصاب است. پایه‌ای‌ترین کار، تشکیل فوری «کمیته مخفی اعتصاب» است.

کمیته مخفی اعتصاب

تعریف:

تشکلی است که از شماری محدود از کارگران باتجربه و خوشنام برای رهبری اعتصاب تشکیل می‌شود.

توضیح:

اولین کار کمیته مخفی پس از انتخاب اعضا تشکیل جلسات برای برنامه‌ریزی دقیق و اعلام رسمی اعتصاب است. آنان باید بسته به شرایط اقتصادی، فرهنگی و امنیتی محل کار یک برنامه جامع و درست ترتیب دهند. این موارد می‌توانند بخشی از برنامه جامع باشند:

- زمان رسمی اعتصاب
- تقسیم کار
- استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای ارتباط با همدیگر در صورت ناممکن شدن جلسات حضوری
- تعیین مکان و مسیر مناسب برای تجمع و راهپیمایی کارگران
- پیش‌بینی امور در صورت دستگیری رهبران کمیته
- شناسایی کارگرانی که ممکن است از خود ضعف نشان دهند
- ایجاد صندوق مالی برای کمک به کارگران و خانواده بازداشت‌شدگان

رهبران کمیته باید تجارب پیشین خود و کارگران سایر واحدهای تولیدی را در نظر بگیرند تا امکان شکست اعتصاب را به حداقل برسانند. یکی از نکات مهم آمادگی و پیش‌بینی برای شکست اعتصاب است. رهبران باید حتی آماده باشند که در صورت بروز بی‌انگیزگی در کارگران با کمترین خسارت اعتصاب را پایان دهند تا قوای ذهنی و جسمی کارگران به طور کلی هدر نرود و زمینه برای شروع مجدد اعتصاب در زمان مناسب فراهم باشد.

احتیاط از مهم‌ترین بخش‌های اعتصاب است. زیرا ممکن است کارفرما و حراست یا پلیس از خود کارگران برای جاسوسی استفاده کنند. شناسایی و طرد کارگر جاسوس یا حتی گمراه کردنش با اطلاعات نادرست یکی از وظایف مهم اعتصابیان و خاصه رهبران کمیته است. هر چه همبستگی میان خود کارگران متحصن و نیز حمایت و پشتیبانی کارگران جاهای دیگر از اعتصاب‌کنندگان بیشتر باشد، احتمال در هم شکستن اعتصاب کمتر است. کمیته اعتصاب باید با کارگرهای کارگاه‌ها و شرکت‌های دیگر در تماس باشد تا آنان را متقاعد به حمایت از خود کند. این حمایت می‌تواند به اشکال مختلف از قبیل تجمع‌های همبستگی، انتشار نامه و بیانیه، حمایت رسانه‌ای و تبلیغاتی، همکاری فکری برای پیروزی اعتصاب و غیره باشد.

کمیته باید این نظر را با کارگران جاهای دیگر در میان بگذارد که پیروزی اعتصاب ما، به معنای بالا رفتن قدرت چانه‌زنی شما نیز هست. به طور مثال، اگر یک اعتصاب در خراسان پیروز شود، تأثیر چشمگیری بر روحیه و تجربه کارگران در بندرعباس خواهد داشت. به همین دلیل کمیته باید آزمون‌های هر اعتصابی را ثبت و ضبط کند و با سایرین به اشتراک بگذارد.

حتماً پیروزی اعتصاب ولو آن که دستاورد کوچکی داشته باشد، در ارتقای روحیه کارگران در سطح کشوری بسیار مؤثر است. تجمع دستاوردهای کوچک در نهایت قوا و توان فراوانی به طبقه کارگر می‌دهد. یک پیروزی کوچک می‌تواند از شکستی بزرگ که موجب خورد شدن روحیه و انگیزه کارگران است، جلوگیری کند. زیرا یک شکست می‌تواند پیامدهای دراز و پیردامنه‌ای داشته باشد.

رهبران کمیته باید از اعلام مطالبات بسیار بزرگ و تقریباً ناممکن خودداری کنند، زیرا در فقدان سندیکای آزاد و نیز نبود آزادی‌های مدنی چنین خواسته‌هایی فشار بر اعتصاب‌کنندگان را صدچندان می‌کند و میزان دخالت نیروهای حراست و انتظامی را بالا می‌برد. رهبران کمیته باید مطالبه‌ای را درخواست نمایند که مطمئن باشند در توان کارفرما هست و او تنها برای سودجویی شخصی به این خواسته‌ها عمل نمی‌کند.

البته این به معنای طرد چشم‌انداز بلندمدت نیست. زیرا هر اعتصاب یک افق جدید در حرکت رو به جلوی کل طبقه کارگر به حساب می‌آید. کمیته باید بداند که همزمان با اعتصاب، کارفرما هم با کمک مشاورانش در حال نقشه‌چینی برای شکستن اراده کارگران است. او نیز از تجارب سایر کارفرماها در به شکست کشاندن اعتصاب استفاده می‌کند. کمیته باید مثل یک شطرنج‌باز حرفه‌ای حرکت بعدی کارفرما و حراست و همه نیروهای ضداعتصاب را پیش‌بینی کند و حتی اگر در جایی لازم دید، به صورت تاکتیکی گامی به عقب بردارد. در این کشاکش مهم پیروزی اعتصاب است. عقب‌نشینی موقت می‌تواند نقش یک ترفند گمراه‌کننده را داشته باشد.

کمیته باید بتواند به طور همزمان از شگرد تهاجمی یا تدافعی، به موقع و در جای خودش استفاده کند و به هیچ رو تسلیم جوسازی‌ها و هوچی‌گری‌ها نشود و حتی با کمک خبرنگاران صادق و مستقل بکوشد مهار جنگ تبلیغاتی و روانی را در دستانش نگه دارد.

حضور پی‌درپی رهبران کمیته در تجمعات آن هم به صورت برجسته و هویدا چندان لازم نیست؛ وجود آنان برای هدایت اعتصاب از حضورشان مهم‌تر است. آنان باید کسی را مأمور هدایت علنی اعتصاب و حتی سخنرانی در راهپیمایی کنند تا کمیته لو نرود. حتی نیازی نیست که همه کارگران اعضای کمیته مخفی را بشناسند. کانال‌های ارتباطی اعضای کمیته با خودشان باید با کانال‌های ارتباطی‌شان با سایر کارگران متفاوت باشد. هر چه امنیت کمیته اعتصاب بالاتر باشد امکان نفوذ به کمیته و در نهایت امکان فروریزی اعتصاب کمتر خواهد بود.

استفاده از قابلیت کارگران برای تقسیم کار مهم است، زیرا این خطر وجود دارد که مثلاً گماردن یک کارگر کم‌تجربه و سهل‌انگار در یک پُست حساس باعث ضربه خوردن اعتصاب و حتی لو رفتن کمیته شود. شناخت رهبران کمیته از کارگران برای نحوه استفاده از آنان امری بسیار حیاتی است.



کمیته باید بکوشد از حساسیت‌های قومی و مذهبی و غیر به شدت بپرهیزد. محتمل است که عوامل کارفرما از طریق چنین چیزهایی قصد پراکندن کارگرها را داشته باشند. در راه مبارزه و اعتصاب این تفاوت‌ها مهم نیست و کمیته نباید اجازه دهد که یک کارگر آگاهانه یا ناآگاهانه اسیر چنین دامی شود. شناخت بافت اجتماعی و فرهنگی منطقه از غلتیدن در ورطه این گونه مهلکه‌ها جلوگیری می‌کند. اعتصاب‌کنندگان باید به گونه‌ای عمل کنند که افکار عمومی شهر و ناحیه به سمت آنان کشیده شود. برانگیختن حس نوع‌دوستی و دلسوزی عموم می‌تواند راه مناسبی برای ایجاد فشار بر کارفرما باشد. این امر به خصوص در شهرهای کوچک که محل سکونت خانواده کارفرما نیز هست بسیار کاراست.

کمیته باید از توافقی‌های پشت پرده و نانوشته و غیرعلنی پرهیز کند. هر توافقی باید با رأی کامل همه کارگران و پرسنل تصویب شود. کارگران نباید تسلیم وعده‌های پوچ کارفرما بشوند. کلیات و جزئیات توافق باید روی کاغذ آورده و حتی در قالب بیانیه در اختیار مطبوعات قرار داده شود. باید پیامدهای فسخ قول و قرار را برای کارفرما بالا برد تا او به سهولت نتواند زیر وعده‌هایش بزند.

اگر کارگران هوشیارانه و با اتکا بر تجربه و شناخت درست وضعیت اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور و محل زندگی و کار خودشان عمل کنند، قطعاً می‌توانند دستاوردهای بارزی به دست آورند و بر ارزش جایگاه اجتماعی و طبقاتی‌شان بیفزایند. طبقه کارگر ستون هر کشوری است، ولو آن که جایگاه شایسته از او دریغ شده باشد. هر گام رو به جلوی این طبقه نه تنها به نفع خودش، بلکه به نفع کل اقشار و طبقات جامعه نیز است. امروزه معنا و مفهوم طبقه کارگر نسبت به قبل بسیار تغییر کرده است. همه مزدبگیران علی‌رغم تفاوت‌هایشان در صف این طبقه‌اند و سرکوب این طبقه به معنای به عقب کشیدن کل روند یک جامعه خواهد بود. ستون‌های یک جامعه مدنی قوی بر گرده طبقات زحمت‌کش است تا آنان با ساختن تشکلهای تماماً آزاد آینده‌ای پر از سعادت را برای همگان و نسل‌های بعدی رقم زنند.

ضمیمه: کلاه‌گیس به عنوان شکلی از نافرمانی کارگری

از قرن هفدهم به بعد، هر جا کارگاه و کارخانه‌ای بوده، کم و بیش نافرمانی کارگری نیز وجود داشته است. اشکال نافرمانی کارگری متنوع و گوناگون‌اند و البته همواره مبتنی بر کنشی جمعی نیستند. از امتناع از کار تا اعتصاب و از تخریب ماشین‌آلات گرفته تا دور زدن مقررات همگی از اشکال نافرمانی کارگری‌اند.

«کلاه‌گیس» (perruque) نیز یکی از اشکال نافرمانی کارگری است.

بنا به تعریف، کلاه‌گیس کاری است که یک کارگر یا یک متخصص در زمان کارش برای اهداف دیگر یا استفاده شخصی خودش انجام می‌دهد. منظور استفاده کارگران از مواد و ابزارهای کار در زمان کار و خارج از وظایف کار برای ساخت چیزی غیر از محصول مقرر کارخانه است: مونتاژ ابژه‌ای جدید و مثلاً معاوضه آن با مواد خوراکی، ساخت یک ابزار مورد

احتیاج در خانه، یا حتی خلق اثری هنری. مثلاً در زمان دولت ویشی در فرانسه، کارگری در کارخانه رنو در شب وقتی از کارخانه خارج می‌شد به دوچرخه‌اش تریلری متصل بود که تمام قطعاتش با جزئیات در خود کارخانه درست شده بود. کار «کلاه‌گیس»، پادزهری موقتی برای زخم از خودبیگانگی است که در عین حال می‌تواند در ریتم و ماهیت مکانیکی کار در کارخانه‌ها وقفه‌ای هرچند کوتاه ایجاد کند. واکنشی به کارفرمایی که مثلاً بخشی از زمان استراحت را می‌دزدد و زنگ کار را زودتر به صدا در می‌آورد.

فصل پنجم: تشکل‌یابی کارگری در ایران

در ایران امروز، به گفته مقامات رسمی، ۹۰ درصد قراردادهای کار قراردادهای موقتی شغلی‌اند و البته موج موقتی شدن قراردادهای کار ادامه دارد. به طور کلی‌تر، اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری اقتصاد (رواج قراردادهای سفیدامضا، خارج شدن کارگران کارگاه‌های کوچک و مناطق آزاد اقتصادی از شمول قانون کار، خصوصی سازی بنگاه‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی، مقررات‌زدایی از تأمین اجتماعی و...) نیروی کار را تضعیف کرده و منجر به تزلزل زیستی و معیشتی کارگران شده است. کارگران مهاجر و کولبران کاملاً از زیر چتر حمایتی قانون بیرون رانده شده‌اند.

در اشتغال و استخدام و دستمزدها تبعیض و نابرابری سنی و جنسیتی وجود دارد. به دلیل ابهامات قانونی موجود، کودکان زیر ۱۵ سال نیز به کار گرفته می‌شوند و شاهد موارد و مصادیق روزافزونی از «بدترین انواع کار کودکان» هستیم که موضوع مقاله‌نامه ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار است که ایران نیز آن را پذیرفته است.

به همین ترتیب، در حالی که روزانه ۶ نفر در حین کار جان می‌سپارند، یک سند و مرجع حقوقی واحد در خصوص حوادث کار وجود ندارد.

همه اینها از جمله موضوعات ضروری و عاجل برای مبارزه صنفی کارگری‌اند. و این در شرایطی است که قانون کار جلوی ایجاد سندیکاهای مستقل کارگری را سد کرده است، و جمهوری اسلامی به صراحت از به رسمیت شناختن حق اعتصاب و اعتراض کارگران سر باز می‌زند و در عمل اعتراض‌های کارگری را با خشونت سرکوب می‌کند. امری که خلاف ماده ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (ICCPR) و ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR) است که ایران ملزم به رعایت آنهاست.

نگاهی به فهرست وزرای کار جمهوری اسلامی، در دهه‌های اخیر، به خوبی نشانگر نگاه امنیتی و اطلاعاتی جمهوری اسلامی به مسائل کارگران است. مهم‌ترین شباهت دو وزیر کار اخیر یعنی علی ربیعی و محمد شریعتمداری، «امنیتی» بودن آنها و سابقه کارشان در نهادهای اطلاعاتی-امنیتی است.

به طور مشخص، جمهوری اسلامی به اشکال زیر جلوی اعتراض و فعالیت آزادانه صنفی کارگران را می‌گیرد.

- حمله پلیسی به تجمعات صنفی کارگری
- تهدید و ارباب‌فعالان کارگری و کارگران معترض
- دستگیری فعالان صنفی کارگری و تشکیل پرونده کیفری برای آنها با اتهاماتی همچون «اخلال در نظم عمومی»، «تبلیغ علیه نظام» و «اقدام علیه امنیت ملی»
- شکنجه جسمی و روانی حین دستگیری و بازداشت فعالان صنفی
- پخش اعترافات اجباری فعالان کارگری
- حبس و بازداشت فعالان صنفی کارگری در مکان‌های نامناسب و عدم رسیدگی پزشکی به کارگران محبوس‌شده
- جلوگیری از گردش آزاد اخبار در مورد فعالیت‌های صنفی کارگران
- ایجاد سندیکاهای موازی غیرواقعی و همسو با دولت

اخراج و تعقیب قضایی و امنیتی فعالان کارگری و برخورد پلیسی و امنیتی با تجمعات اعتراضی، تنها مانع پیش روی کارگران برای انجام فعالیت مستقل سندیکایی در ایران نیست. ایجاد نهادهای صنفی همسو با دولت و تحمیل سندیکاها و شوراهای فرمایشی تمهید دیگری است که وزارت کار و نهادهای امنیتی ایران برای کنترل اعتراضات کارگری در دو دهه گذشته دنبال می‌کنند. در این خصوص، می‌توان به ایجاد یک سندیکای فرمایشی و همسو با دولت به جای سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس‌رانی تهران و حومه در آبان ۹۷ اشاره کرد؛ اقدام به ایجاد «شورای اسلامی کار هفت‌تپه» به جای «مجمع نمایندگان» کارگران هفت‌تپه.

تشکیل یابی صنفی در قوانین ایران

پیش از انقلاب، قانون کار سال ۱۳۳۷ فعالیت سندیکایی کارگران را به رسمیت می‌شناخت.

در ماده ۲۵ قانون کار که در سال ۱۳۳۷ تصویب شد، سندیکا سازمانی تعریف شده که به منظور حفظ منافع حرفه‌ای و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی به وسیله کارگران یک حرفه و صنعت تشکیل می‌شود. از ائتلاف چند سندیکا، یک اتحادیه و از ائتلاف چند اتحادیه، کنفدراسیون تشکیل می‌شود. در ماده ۲۹ همین قانون بیان شده است که سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خود می‌توانند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند. اتحادیه‌های کارگری همچنین حق دارند نسبت به موضوعات زیست محیطی واکنش نشان دهند، در مورد پاک بودن محیط کار اظهار نظر کنند و در بهداشت و ایمنی شرایط زندگی خود مداخله کنند.

پس از انقلاب و با تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹، شرایط حقوقی تشکیل یابی صنفی کارگری تغییر کرد.

در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ ایران، سه نهاد برای تشکیل یابی صنفی کارگران مجاز شمرده شده است: «شورای اسلامی کار»، «انجمن‌های صنفی» و «نمایندگان کارگران»؛ مطابق با همین قانون اما کارگران یک واحد تولیدی تنها مجاز به داشتن یکی از این سه نوع تشکل هستند.

سابقه تشکیل شوراهای اسلامی کار به پیش از قانون کار ۱۳۶۹ و به قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (مصوب ۳۰ دی ماه ۱۳۶۳) باز می‌گردد.

شورای اسلامی کار بنا به تعریف و ماهیت قانونی‌اش یک نهاد اتحادیه‌ای و سندیکایی نیست. همان‌طور که در ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار تصریح شده، هدف اصلی از تشکیل آنها «ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی» است و نه دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی کارگران.

بنا به قانون تشکیل شوراهای اسلامی، مدیران و کارفرمایان واحد تولیدی بر روند تأسیس، انتخابات، تحولات و تصمیمات شورا — هم از طریق نمایندگان خود در هیأت نظارت و هم از طریق نماینده مستقیم خود در شورا — نظارت دارند و حتی از حق انحلال شورا یا سلب عضویت افراد از آن برخوردار هستند.



مشکل شورای اسلامی کار، تنها وجه ایدئولوژیک و قید «اسلامی» نیست، این شوراها بنا بر ماهیت، چگونگی انتخاب اعضا و آئین‌نامه اجرایی، غیر دموکراتیک و غیر صنفی اند. دلایل دیگری را نیز در این خصوص می‌توان برشمرد:

هر کارگری حق عضویت در این شورا را ندارد و عضویت علاوه بر داشتن شرط کلی اعتقاد به مبانی اسلام منوط به عبور از فیلتر گزینش یک هیأت تشخیص صلاحیت است. این هیأت بنا به تبصره بند ح ماده ۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی، متشکل از نماینده وزارت کار، نماینده وزارتخانه‌ای که واحد تولیدی مربوطه زیر مجموعه آن است، و نماینده منتخب کارگران و کارکنان است.

شوراهای اسلامی کار کاملاً وابسته به دولت‌اند و حق ندارند حتی اساسنامه خود را مستقلاً و بدون در نظر گرفتن اساسنامه پیشنهادی دولت به تصویب برسانند. مطابق ماده ۲ آئین‌نامه اجرایی شوراهای اسلامی کار (مصوب ۱۳۶۴ هیأت وزیران)، اساسنامه شوراهای اسلامی کار باید به تصویب و تأیید شورای عالی کار برسد.

بنا به ماده ۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، انتخابات این شورا زیر نظر وزارت کار برگزار می‌شود. حق تصمیم‌گیری در خصوص انحلال شورا یا سلب عضویت از اعضا نیز، بنا به ماده ۴ و ۷ همین قانون، به هیأتی مرکب از سه نفر از نمایندگان مدیران واحدی منطقه، سه نفر از اعضای شورا و یک نماینده از وزارت کار واگذار شده که این خود به مثابه دخالت دولت و کارفرما در فرایند کار این نهاد است.

مضاف بر این، امکان تشکیل شورا تنها در کارگاه‌هایی وجود دارد که حداقل ۵ نفر به طور ثابت مشغول کار در آنها باشند و این شرط با توجه به وضعیت قراردادهای موقت و غیرموقت در ایران قیدی بسیار محدودکننده است.

در یک کلام، هر کارگاهی حق تشکیل شورای اسلامی کار را ندارد و هر کارگری امکان حضور در آنها را ندارد. شورای اسلامی کار بر خلاف سندیکا، فاقد معیارهای تعیین‌کننده همچنین آزادی در تأسیس عضویت، رأی دادن، انتخاب شدن، تعیین نام و انحلال است.

به لحاظ سیاسی، ماهیت و کارکرد اصلی شورای اسلامی کار در محیط کاری، «کنترل» اعتراضات کارگران و یا آنطور که مدیران دولتی می‌گویند، «مدیریت اعتراضات» است. شورای اسلامی کار سال‌هاست به عنوان نماینده کارگران در مذاکرات مزدی «شورای عالی کار» حضور دارد و هر سال نیز در همراهی با دولت «سرکوب مزدی» را به کارگران تحمیل می‌کند.

وزیرهای کار نیز معمولاً از میان افراد نزدیک به شورای اسلامی کار - یا تشکل بزرگ‌تر آن یعنی خانه کارگر- برگزیده می‌شوند و در غیر این صورت دولت موافقت این مجموعه را برای انتصاب وزیر جلب می‌کند. علی‌رغم ربیعی و حسین کمالی که در دوره‌های مختلف وزیر کار شدند، از جمله اعضای نزدیک به شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر به شمار می‌روند.

«خانه کارگر» مرکز مدیریت و هماهنگی میان شوراهای اسلامی کار است. این نهاد به ظاهر یک مرکز ملی سندیکایی است که عضو فدراسیون جهانی سندیکاها نیز شده است، اما ساختار حقوقی آن کاملاً مشخص نیست. نه شورای کارگری است و نه یک سازمان غیرانتفاعی غیردولتی و نه مشخصاً بخشی از ساختار دولت و در عین حال همزمان به عنوان همه اینها ایفای نقش می‌کند.

ماهیت حقوقی و نهادی خانه کارگر به پیش از انقلاب برمی‌گردد، اما ریشه ایدئولوژیک و سیاسی آن را به شاخه کارگری حزب جمهوری اسلامی می‌رسد.

برای تبارشناسی تاریخی این نهاد باید به دهه ۵۰ بازگشت و به تأسیس «سازمان کارگران ایران».

سازمان کارگران ایران، نهادی بود که رژیم پهلوی پس از تشکیل حزب «رستاخیز» در سال ۱۳۵۳ تأسیس کرد و به عنوان بازوی کارگری حزب، وظیفه داشت فعالیت‌های کارگری را درون خویش جذب و کانالیزه کند. در واقع، هدف مهار و مدیریت جنبش اعتراضی رو به گسترش کارگران بود.

با سقوط رژیم پهلوی در بهمن ۵۷ و در فضای باز ناشی از حضور فعال و میدانی توده‌های مردم، این نهاد مدت کوتاهی به تصرف کارگران معترض درآمد. البته طولی نکشید که عوامل نظام اسلامی، کارگران معترض را از آنجا بیرون راندند و با تشکیل «حزب جمهوری اسلامی»، این نهاد به بازو و شاخه کارگری این حزب بدل شد. حزب مذکور برای مدیریت این نهاد کمیته‌ای تشکیل داد که اعضای اصلی آن علیرضا محبوب، علی ربیعی و حسین کمالی بودند.

در سال ۷۰، همین سه نفر به طور رسمی مجوز فعالیت خانه کارگر را از وزارت کشور گرفتند.

حق اعتصاب در قوانین ایران

در نظام حقوق اساسی ایران چه پیش و چه پس از انقلاب ۱۳۵۷ حق اعتصاب به روشنی تصدیق نشده است. با این همه بعضی از حقوق‌دانان با اقتدا بر بخش حقوق کار که در آن حقوق بنیادین کار و حق تشکل صنفی، آزادی تجمع و منع بهره‌کشی آمده، این استنباط را دارند که در قانون اساسی به طور ضمنی حق اعتصاب رسمیت یافته است. مطابق ماده ۱۴۲ قانون کار «در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.» قانون‌گذار در اینجا اعتصاب را در دو شکل «تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه» و «کاهش عمدی تولید از سوی کارگر» شناسایی کرده است. همچنین در ماده ۱۴۳ بیان شده که «در صورتی که پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود، رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور

اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره کند.» در این ماده نقش اساسی به هیأت وزیران برای مدیریت اعتصاب واگذار شده است.

سه‌جانبه‌گرایی در قوانین کار ایران

هیأت دولت ایران در سال ۲۰۱۷ میلادی پیوستن این کشور را به کنوانسیون شماره ۱۴۴ موسوم به کنوانسیون سه‌جانبه‌گرایی مورد تصویب قرار داد و برای تأیید نهایی به مجلس ارسال کرد. پیوستن ایران به این کنوانسیون هنوز از سوی مجلس ایران تأیید نشده است. به همین دلیل ایران در میانه راه پیوستن به تصویب‌نامه ۱۴۴ قرار دارد.

موضوع کنوانسیون ۱۴۴ سازمان جهانی کار، تسهیل سه‌جانبه‌گرایی یعنی فراهم کردن امکانات «رایزنی کارآمد» میان نمایندگان دولت، کارفرما و کارکنان است. ماده سوم این مقاوله‌نامه تصریح می‌کند که کارکنان و کارفرمایان باید در رایزنی سهم و جایگاه برابری داشته باشند.

با پیوستن رسمی ایران به مقاوله‌نامه ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار «شورای کار سه‌جانبه مشاوره ملی» با ریاست وزیر کار و امور اجتماعی وظیفه پیگیری مذاکرات سه‌جانبه‌گرایانه را بر عهده خواهد گرفت.

در ماده ۱۶۷ قانون کار نیز قبلاً آمده بود که شورای عالی کار با سه عضو از دولت، سه عضو از کارفرمایان و سه عضو نیز از کارگران سامان می‌پذیرد که بالاترین مرجع کارگری در سطح کشور به حساب می‌آید. با این همه، به علت نبود سندیکاهای مستقل و آزاد کارگری در ایران امیدی به این که دولت در هیأت یک میانجی حتی نسبتاً بی‌طرف عمل کند، وجود ندارد. تا زمانی که نهاد فرمایشی شورای اسلامی کار طبقه کارگر را نمایندگی می‌کند کارگران هیچ نماینده واقعی در «شورای عالی کار» یا «شورای کار سه‌جانبه مشاوره ملی» ندارند تا از منافع‌شان دفاع کند.

شوراهای اسلامی کار همیشه در ایران مجری اهداف کوتاه مدت و بلند مدت دولت بوده است و در حکم گرز دولت با همه نهادهايش از جمله نهاد امنیتی‌اش بر سر کارگران بوده تا از دستورالعمل داده‌شده سرپیچی نکنند. پیداست در چنین اوضاعی سه‌جانبه‌گرایی که سازوکاری برای حل و فصل دموکراتیک است هیچ کاربردی ندارد و حتی ممکن است به ابزار دست دولت و کارفرما برای تحمیل خواسته‌هایشان تبدیل شود.

مهر تأیید ایران بر مقاوله‌نامه ۱۴۴ در حالی صورت گرفته که هنوز مقاوله‌نامه‌های ۸۷ (حق برپایی سندیکای مستقل) و ۹۸ (حق سازماندهی مستقل و آزاد کارگران جهت مذاکره متحد) سازمان بین‌المللی کار روی زمین مانده و عملاً در برابر اجرای آن مانع‌تراشی می‌شود.

تاریخچه فعالیت سندیکایی در ایران

ایران تا پایان سده نوزدهم کشوری پیشاصنعتی و به اصطلاح «عقب‌مانده» بود؛ با جمعیت شهری اندک که بخش عمده نیروی کار شهری در کارگاه‌های سنتی و بر سیاق روزگاران پیشین مشغول به کار بود. با آمدن آهسته صنعت اروپایی و دگرگونی تدریجی در مناسبات اجتماعی و تولیدی و به موازات جنبش همگانی مشروطیت نطفه‌های حرکات کارگری و صنفی نیز منعقد شد. کارگران ایرانی مقیم در قفقاز و به ویژه شاغل در صنعت نفت بادکوبه که در بعضی از مقاطع بالغ بر ۲۰۰ هزار نفر بودند، نقش برجسته‌ای در فعال کردن جنبش کارگری ایران داشتند. از قدیم ایرانیان به عنوان کارگر فصلی به نواحی جنوبی روسیه تزاری عزیمت می‌کردند و رفته رفته در آنجا با علایق کارگری و سوسیالیستی آشنا می‌شدند. آنان در بازگشت این عقاید را به جنبش کارگری ایران، که با پا گرفتن صنعت‌های وارداتی تازه و استخدام نیروی کاری که از دهقانان بی‌کار و پیشه‌وران و صنعتکاران کوچک تشکیل شده بود، معرفی می‌کردند.

کارگران صنعت نوپای چاپ به ویژه در تهران و رشت و تبریز نقش مهمی در شکوفایی جنبش سندیکایی ایفا کردند. سال ۱۲۸۴ کارگران یک چاپخانه در تهران نخستین گام را برای ایجاد سندیکای مستقل برداشتند. کما این که در اصل ۲۱ متمم قانون اساسی مشروطه به صراحت آمده بود که فعالیت اجتماعات و انجمن‌ها چنانچه مخل نظم نباشد هیچ مانعی ندارد. حوالی سال ۱۲۹۷ سندیکای کارگران چاپخانه‌های تهران با حدود ۲۰۰۰ عضو اعلام موجودیت کرد. همزمان کارگران اصناف دیگر نیز نه فقط در تهران بلکه در شهرهای مختلف مانند تبریز، مشهد، رشت، انزلی، قم، کاشان و سایر شهرهای پرجمعیت سندیکاهای خود را ایجاد کردند. تا سال ۱۲۹۸ مجموعه سندیکاهای خبازان، نانویان، کفشان، رفتگران، قنادیان و چاپخانه‌ها در تهران بالغ بر ۱۵ عدد بود که حدود ۸۰۰۰ عضو داشتند.

نخستین بار سال ۱۲۹۸ سندیکای چاپخانه‌های تهران به منظور بهبود اوضاع کار و کاهش ساعت کار اعلام اعتصاب کرد. این اعتصاب حدود دو هفته طول کشید و در نهایت بخشی از مطالبات کارگران برآورده شد. سال ۱۲۹۹ شورای مرکزی سندیکای کارگران با حضور نمایندگان حدود ۱۵ سندیکا در تهران برگزار شد. به ابتکار همین شورا برای اولین بار همچون سایر کشورها روز اول ماه مه روز کارگر اعلام شد و به همین مناسبت راهپیمایی بزرگی در تهران و چند شهر دیگر صورت گرفت.

در خرداد ۱۳۰۰ همه سندیکاهای ایران در شورای مرکزی سندیکاهای حرفه‌ای متحد شدند که گام بلندی در جنبش صنفی و مبارزاتی طبقه کارگر به حساب می‌آمد. این شورا بر وضع کارگران صنعت نفت که تحت استثمار قوای اشغالگر انگلیس بودند تمرکز بیشتری داشت. این شورا تا سال ۱۳۰۴ حدود ۳۰ هزار کارگر را پوشش می‌داد و شورا علاوه بر خواسته‌های صنفی به مطالبات و دغدغه‌های سیاسی و اجتماعی نیز توجه داشت. شورا موفق به چاپ چند روزنامه از جمله «کار»، «حقیقت» و «اقتصاد ایران» شد. در تهران کارگران چاپخانه و پارچه‌بافان پیش‌قراول مبارزات بودند. آنان همزمان هم برای بهبود وضع کار و معیشت می‌کوشیدند و هم در پی گسترش خواسته‌های آزادی‌خواهانه سیاسی بودند. فعالیت شورای مرکزی چنان رشد یافت که انترناسیونال سوم کمونیستی (کمینترن) از شورا برای حضور در کنگره جهانی دعوت به عمل آورد و شورا به اتفاق آرا آقای محمد دهقان از فعالین صنف چاپخانه تهران را به کنگره فرستاد.



با زوال حکومت قاجار و به قدرت رسیدن رضاشاه کم فعالیت علنی سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری مانند سایر تشکلهای مدنی سرکوب و به حاشیه رانده شد. البته کارگران کمابیش علی‌رغم اختناق و جوّ پلیسی به طور مخفیانه سازمان‌های صنفی خویش را حفظ کرده و حتی روز جهانی کارگر را جشن می‌گرفتند و در مواردی دست به اعتصاب می‌زدند.

با اشغال ایران و سرنگونی رضاشاه اوضاع و احوال تغییر کرد و در فقدان یک دولت مرکزی، برای مدتی نسیم آزادی وزش گرفت. جنبش کارگری و اتحادیه‌های آن به آرامی تجدید قوا کرده و به طور علنی شروع به فعالیت کردند. با پیشرفت صنعت در ایران پس از انحطاط قاجاریه، و رشد فعالیت در صنعت نفت بر شمار کارگران صنعتی افزوده شده و به رقم حدود ۶۵۰ هزار نفر رسیده بود. این اتفاق خون تازه‌ای به رگ‌های جنبش کارگری تزریق کرده بود. با آب شدن یخ‌ها و باز شدن فضای سیاسی، اتحادیه‌های صنفی یکی پس از دیگری شکل گرفت و به دنبال آن شورای متحده مرکزی اتحادیه‌های کارگران و زحمتکشان ایران با شمار زیادی عضو تشکیل یافت که نقش مهمی در بازسازی و پیشبرد جنبش کارگری ایفا کرد و چندین اعتصاب بزرگ را سازمان داد.

با کودتای ۱۳۳۲ و بسته شدن فضای سیاسی و سرکوب جریان‌های ملی و چپی، فعالیت اکثر اتحادیه‌ها نیز مجدداً ممنوع شد. اما باز کارگران با همه سرکوب‌ها اعتصاب‌های صنفی خویش را سازمان می‌دادند که از مشهورترین‌شان اعتصاب کارخانه کبریت‌سازی همدان، کارگاه‌های کفاشی تهران، کارگران نساجی اصفهان، کارگران سد کرج و کارگران کوره‌پزخانه‌های تهران بود.

با حوادث منتهی به انقلاب سال ۱۳۵۷ جنبش کارگری دوباره شکوفا شد و توانست با سازمان‌دهی اعتصابات بزرگ تأثیر غیرقابل انکاری در سرنگونی سلطنت شاه داشته باشد. اعتصابات از تابستان ۵۷ آغاز شد و به شدت گسترش یافت و همه اصناف را دربر گرفت. از جمله این حرکات، اعتصاب عظیم صنعت نفت و صنایع سنگین بود که ضربه سختی به رژیم شاه زد.

پس از سقوط شاه و کنار رفتن محدودیت‌های پلیسی، برای مدت کوتاهی طراوت بی‌نظیری جنبش کارگری و سندیکایی را فرا گرفت و شوراهای کارگری و صنفی در همه کارگاه‌ها و شرکت‌ها و کارخانه‌ها و ادارات و دانشگاه‌ها و مدارس و حتی در ارتش پا گرفتند. اما در پی اتفاقات پس از انقلاب، حذف چپ‌گراها و سوسیالیست‌ها و چیرگی راست‌ترین گروه‌های حاضر در انقلاب و انسداد فضای سیاسی، به ویژه پس از وقایع خرداد ۱۳۶۰، عناصر مستقل سندیکاها تصفیه و شوراهای اسلامی کار و اتحادیه‌های دولتی جایگزین سندیکاها و شوراهای مستقل شدند.

جنبش سندیکایی دوباره افول کرد و مقاومت در برابر تدوین قوانین به نفع سرمایه هزینه سنگینی را بر دوش فعالین کارگر گذاشت.

از دهه ۸۰، دوره‌ای جدید از تأسیس و تشکیل سندیکاهای مستقل کارگری آغاز شد.



اواخر سال ۱۳۸۳، چند نفر از کارگران شرکت اتوبوسرانی تهران و حومه با کمک «هیأت مؤسس سندیکاهای کارگری» و با استناد به مقوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار - که آزادی تشکلهای کارگری و چانه‌زنی دسته‌جمعی را برای کشورهای عضو این سازمان الزامی می‌داند - تصمیم گرفتند سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه را بازگشایی کنند. این سندیکا در سال ۱۳۳۶ تأسیس شده بود، اما پس از انقلاب تعطیل و جای خود را به شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر داده بود.

در آذر ماه ۱۳۸۵، اتحادیه‌ای کارگری تحت عنوان اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار با صدور بیانیه‌ای اعلام موجودیت کرد. این اتحادیه در دومین جلسه مجمع عمومی خود در ۳۰ فروردین ۱۳۸۷ با اعمال اصلاحاتی در اساسنامه‌اش به اتحادیه آزاد کارگران ایران تغییر نام یافت.

در آبان ماه ۱۳۸۶، و پس از موجی از حرکت‌های اعتراضی کارگران مجتمع کشت و صنعت نیشکر هفت‌تپه در سال‌های ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵ حدود ۲۵۰۰ نفر از کارگران این مجتمع در نامه‌ای به مدیر کل کار استان خوزستان خواستار بازگشایی سندیکای خود شدند که پیش‌تر در سال ۱۳۵۳ تأسیس شده بود. برخورد شورای تأمین استان خوزستان به این مسأله امنیتی بود و کسانی که نامه بازگشایی سندیکا را امضا کرده بودند، بازداشت شدند. با این وجود، هیأت بازگشایی این سندیکا در اردیبهشت ۱۳۸۷ به صورت علنی اعلام موجودیت نمود. در صبح ۱ آبان ۱۳۸۷ با رأی‌گیری عمومی کارگران و با آرای بیش از ۱۰۰۰ نفر از کارگران مجتمع کشت و صنعت نیشکر هفت‌تپه، سندیکای کارگران شرکت نیشکر هفت‌تپه، علی‌رغم مخالفت‌ها و ممانعت‌های فراوان وزارت کار و هشدارهای وزارت اطلاعات، به طور رسمی بازگشایی شد.

در ۲۱ بهمن ۱۳۸۸، سندیکای کارگران کشت و صنعت نیشکر هفت‌تپه، اتحادیه آزاد کارگران ایران، سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه به همراه انجمن صنفی کارگران برق و فلز کار کرمانشاه بیانیه‌ای موسوم به منشور مطالبات حداقلی کارگران ایران صادر کردند. در این بیانیه که به مناسبت سی و یکمین سالروز انقلاب ۵۷ منتشر شد، ده خواسته حداقلی کارگران این طور بیان شده بود:

۱. به رسمیت شناخته شدن بی‌قید و شرط ایجاد تشکلهای مستقل کارگری، اعتصاب، اعتراض، تجمع، آزادی بیان، مطبوعات و حزب.

۲. لغو فوری مجازات اعدام و آزادی فوری و بی‌قید و شرط کلیه فعالین کارگری و دیگر جنبش‌های اجتماعی از زندان.

۳. افزایش فوری حداقل دستمزدها براساس اعلام نظر خود کارگران از طریق نمایندگان منتخب آنها در مجامع عمومی کارگری.

۴. طرح هدفمند کردن یارانه‌ها باید متوقف شود و دستمزدهای معوقه کارگران فوراً و بی‌هیچ عذر و بهانه‌ای پرداخت گردد.

۵. تأمین امنیت شغلی برای کارگران و تمامی مزدبگیران، لغو قراردادهای موقت و سفید امضا، برچیده شدن کلیه نهادهای دست‌ساز دولتی از محیط‌های کار و تدوین و تصویب قانون کار جدید با دخالت مستقیم نماینده‌های منتخب مجامع عمومی کارگران.

۶. اخراج و بیکارسازی کارگران به هر بهانه‌ای باید متوقف گردد و تمامی کسانی که بیکار شده‌اند و یا به سن اشتغال رسیده و آماده به کار هستند، باید تا زمان اشتغال به کار از بیمه بیکاری متناسب با یک زندگی انسانی برخوردار شوند.

۷. لغو کلیه قوانین تبعیض‌آمیز نسبت به زنان و تضمین برابری کامل و بی قید و شرط حقوق زنان و مردان در تمامی عرصه‌های زندگی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و خانوادگی.

۸. برخورداری تمامی بازنشستگان از یک زندگی مرفه و بدون دغدغه اقتصادی و رفع هرگونه تبعیض در پرداخت مستمری بازنشستگان و بهره‌مندی آنان از تأمین اجتماعی و خدمات درمانی.

۹. تمامی کودکان باید جدا از موقعیت اقتصادی و اجتماعی والدین، نوع جنسیت و وابستگی‌های ملی و نژادی و مذهبی از امکانات آموزشی، رفاهی و بهداشتی یکسان و رایگانی برخوردار باشند.

۱۰. اول ماه مه باید تعطیل رسمی اعلام گردد و در تقویم رسمی کشور گنجانده شود و هرگونه ممنوعیت و محدودیت برگزاری مراسم این روز ملغی گردد.

در فاصله سال‌های ۸۸ تا ۹۸، ده‌ها تشکل اتحادیه‌های مستقل در میان معلمان و بازنشستگان ایجاد شد. با گسترش فعالیت‌های کارگری و تکثیر و تأسیس اتحادیه‌ها و کانون‌های صنفی از جمله کانون صنفی معلمان ایران اما حساسیت امنیتی نیز نسبت به کارگران افزایش یافت و در این مدت، شاهد دستگیری و بازداشت و صدور احکام سنگین برای فعالان کارگری بوده‌ایم.

از سال ۹۷ و به ویژه پس از بزرگ‌ترین شوک ارزی تاریخ اقتصاد ایران در این سال، هر هفته بیش از ده‌ها اعتصاب و تجمع کارگری در اعتراض به عدم پرداخت دستمزدها، کاهش ظرفیت تولید، اخراج کارگران و خصوصی‌سازی برپا شد. اوج اعتراضات در پاییز ۱۳۹۷ بود. و البته هنوز ادامه دارد.

منابع

- الفبای مبارزه کارگری، کمیته انتشار بنیاد پژوهشی-آموزشی کارگران (پاک)، آذر ۱۳۹۰.
- جنبش کارگری ایران: تاریخچه و بررسی مختصر، سازمان انقلابیون کمونیست
- اتحادیه‌های کارگری و قانون کار در ایران (۱۹۰۰-۱۹۴۱)، ویلم فلور، ترجمه ابولقاسم سری، نشر توس ۱۳۷۱.
- سه جانبه‌گرایی کار: مکانیزم تحقق کار شایسته؛ ترجمه جواد محدث، مجله کار و جامعه خرداد ۱۳۸۴.
- درآمدی بر نظام حقوقی اعتصاب در بخش خصوصی (فرانسه، انگلستان، ایران)، محمدقاسم تنگستانی، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، تابستان ۱۳۹۳.
- فرهنگ‌نامه اندیشه مارکسیستی، ویراستاران تام باتامور، وی. جی. کیرنن، رالف میلی‌بند، ترجمه اکبر معصوم‌بیگی، نشر بازتاب‌نگار ۱۳۸۷.