داوطلب
شماره یک، شهریور هزاروچهارصد

درباره اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری چه می‌دانید؟

آنچه باید در باره راه‌اندازی یک «کمپین کارگری» بدانیم!

کارگران معلول و حق تشکل‌یابی

چگونه تئاتر مطالبات کارگران را مطرح می کند؟

## آنچه در این شماره خواهید خواند:	صفحه

سرمقاله	۲
اتحادیه و تشکل کارگری	۳
اینفوگرافی، راهنمای اعتراضات کارگری	۶
بیان کم‌هزینه؛ تئاتر به منزله طرح مطالبات کارگری	۷
کارگران معلول و حق تشکل‌یابی	۱۲
آنچه باید درباره راه‌اندازی یک «کمپین کارگری» بدانیم!	۱٤
کارتون انتخابی ماه، به مناسبت روز کارگر در آمریکا	۱۷
رسانه‌های اجتماعی، ابزاری برای افزایش قدرت کمپین‌های کارگری	۱۸
پوستر ماه؛ تصمیم و عمل جمعی	۲۱

داوطلبانه می‌آموزیم و آگاهانه عمل می‌کنیم

حرف اول

درود به همه همراهان گرامی. امیدواریم که سلامت باشید و «**امید**» رفیق راهتان باشد. این اولین شماره از گاهنامه «**داوطلب**» است. گاهنامه‌ای که تلاش می‌کند با رویکردی نو به چالش‌ها و مسائل فراروی جامعه کارگری بپردازد.

ما به دنبال آن هستیم تا ضمن یادگیری مفاهیم، روندها، تجربیات و سازوکارهای مرتبط با آزادی انجمن ها، حقوق کار؛ با بالا بردن سطح دانش و مهارت فعالان مستقل کارگری، گامی در پیشبرد گفتگوهای اجتماعی، کار شایسته و حقوق برابر برداریم و کنشگری آگاهانه را ترویج دهیم. به همین دلیل در اولین شماره از گاهنامه که پیش روی شماست، از ضرورت «**تشکیل اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری**» گفته‌ایم؛ اما با رویکردی متفاوت و با اصلاح باورهای نادرستی که برخی از افراد در مورد چرایی تشکیل اتحادیه‌ها دارند؛ مثل این تصور نادرست که «عضویت در تشکل کارگری فقط مخصوص کارگران تمام وقت است!»

در ادامه «**راهنمای اعتراضات کارگری**»را به عنوان دستورالعملی فنی برای پیشبرد کم‌هزینه و قانونمند مطالبات صنفی در اختیار فعالان کارگری قرار داده‌ایم تا شاید در کنار تجربیات زیسته به کار بیاید و مورد استفاده قرار گیرد.

در مطلب بعدی این شماره از گاهنامه اما به موضوعی پرداخته‌ایم که شاید کمتر به آن پرداخته شده باشد. به «تئاتر» به مثابه راهی برای گفتگو درباره عدالت اقتصادی و بیان مطالبات کارگران. **آگوستو بوال**؛ استاد برزیلی تئاتر و شاگرد پائولو فریره متخصص آموزش و پرورش است. خواندن تجربه او از این نظر جالب است که نشان می‌دهد چگونه می‌توان از ظرفیت «تئاتر» برای بیان مطالبات کارگران از زبان نابازیگرانی که خود نیز کارگرند، استفاده کرد.

در ادامه این شماره، شیوه‌ها، روندها و نیازهای راه‌اندازی یک **کمپین کارگری** را به تفصیل تشریح کرده‌ایم و در مطلبی دیگر با گزارشی از شیوه سازماندهی کارگران یکی از بزرگترین خرده‌فروشی‌های جهان «**والمارت**»، به تجربه این کارگران در زمینه سازماندهی کمپین مجازی «**والمارتِ ما**» پرداخته‌ایم.
امید که اولین شماره از گاهنامه داوطلب مورد توجه شما همراهان گرامی قرار گیرد. به یاد داشته باشید که نظرات و پیشنهادات ارزشمند شما، «داوطلب» را به ادامه مسیری که در راستای ارتقاءِ سطح فعالیت صنفی کارگران در پیش گرفته، امیدوارتر خواهد کرد.

گاهنامه داوطلب
شهریور ۱۴۰۰

اتحادیه و تشکل کارگری؛ افسانه‌های رایج، تردیدها و بهانه‌ها

پاسخ به شش تصور نادرست درباره اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگر

برای بسیاری از ما هنوز روشن نیست که وجود تشکل یا اتحادیه‌ای برای پیگیری مطالبات کارگران تا چه حد می‌تواند به پیشبرد و به نتیجه رسیدن خواسته‌هایمان کمک کند و به همین دلیل گاهی به واسطه شرایط و گاه با بهانه‌هایی، از تلاش برای ایجاد تشکل‌های کارگری یا پیوستن به آنها سرباز می‌زنیم. نوع قراردادها، نداشتن امنیت شغلی ، دغدغه معیشت، محدودیت‌های محیطی و گاه برخی تصورات نادرست؛ مهمترین دلایلی هستند که افراد را ازتلاش برای ایجاد یا پیوستن تشکل‌های کارگری باز می‌دارند. اگر شما هم جزءِ آن دسته از کسانی هستید که برای عضویت در تشکل‌های کارگری با اما و اگرهایی روبرو هستید، ممکن است دچار چند تصور نادرست باشید.عدم وجود تعریفی روشن از مفهوم "کارگر"، شاید فرصت تشکل‌یابی را از بسیاری از ما دریغ کند، به ویژه اگر دچار این شش خطا یا تصور نادرست درباره تشکل‌ها یا اتحادیه‌های کارگری باشیم:

تصور رایج:

کسانی مثل من مربوط نیستند.

واقعیت:

به غیر از کسانی که با تجارت، بده و بستان‌ها و رانت‌ها یک‌شبه میلیادر می‌شوند و کَسانی که ارقام درشت آنچنانی در حساب بانکی دارند، بقیه ما هر روز سر کار می‌رویم و تقریباً یک چهارم از زندگی خودمان را در حین کار می گذارنیم زیرا این تنها راه قانونی برای کسب درآمد است.

دیگر وقت آن شده که تصور کلیشه‌ای و رایج درباره کارگر را به مفهومی کلی‌تر و فراگیر گسترش بدهیم؛ با این رویکرد که هر کسی که کار می‌کند و دستمزد دریافت می‌کند کارگر است؛ و هر کسی که سر کار برود و به حقوق و شرایط کاری خود، حق تعطیلات، حقوق بازنشستگی و غیره و حقوق و دستمزد عادلانه، ایمنی و برخورداری از آموزش اهمیت می‌دهد به انجمن، اتحادیه یا تشکل نیاز دارد.

بسیاری از ما شاهدیم که کارگران جوان، بیش از کارگران با سابقه درمعرض استثمار قرارمی‌گیرند چرا که برخی از کارفرمایان، تصور می‌کنند که جوان‌ترها کمتر از حقوق خود آگاهی دارند.

اما واقعیت این است که همه، به ویژه کسانی که کار می‌کنند نیاز دارند که عضو یک اتحادیه یا تشکل کارگری باشند.

تصور رایج: اتحادیه یا تشکل کارگری فقط مخصوص افرادی است که انواع خاصی از قرارداد کار را دارند و در تمام طول سال به صورت تمام وقت کار می‌کنند.

واقعیت:

بسیاری از کارگران جوان حین تحیل و حتی برای تأمین هزینه تحصیل خود به کار اشتغال دارند؛ بسیاری از کارگران در شرایط بی‌ثبات اقتصادی تا سال‌ها به صورت نیمه‌وقت و با کمترین ساعات

در هفته کار می‌کنند. کار نیمه وقت به جای تمام‌وقت، از دهه‌های گذشته افزایش چشم‌گیری داشته است و حتی برخی دولت‌ها (فارغ از اینکه این دیدگاه تا چه حد قابل قبول است)، افرادی با یک ساعت کار در هفته را در آمار بیکاران مورد شمارش قرار نمی‌دهند و آنان را شاغل محسوب می‌کنند.از طرفی امروز بخش بزرگی از نیروی نیمه‌وقت کار کشور ما را زنان تشکیل می‌دهند؛ تا جایی که شرکت‌ها می‌توانند درصورت تقاضای کارمند رسمی زن، با زمان خدمت نیمه وقت او موافقت کنند.

ماده

کارگر و کارفرما را بر اساس انعقاد «قرارداد» تعریف می‌کند و کار پاره وقت نیز از انعقاد قرارداد مستثنی نیست. به بیان دیگر، قرارداد کار پاره وقت می‌تواند از میزان عادی ساعات، ٤٤ ساعت در هفته و ١٩٢ ساعت در ماه کمتر باشد و با توافق درباره جزییات ساعات و میزان و نحوه کار کردن منعقد شود.

قراردادهای ساعتی و پاره‌وقت نیز به نسبت میزان کار، شامل قانون کار و حق بیمه تامین اجتماعی می‌شوند.

بنابراین عضویت در یک اتحادیه یا تشکل کارگری، تنها محدود به کارگرانی با قراردادهای تمام وقت نمی‌شود و کارگران با قراردادهای مختلف از جمله پاره‌وقت و فصلی هم می‌توانند از حق تشکل‌یابی استفاده کنند.

تصور رایج:
عضویت در تشکل‌های صنفی و اتحادیه‌های کارگری هیچ نفعی برای من نخواهد داشت.

واقعیت:
بارها و بارها ثابت شده‌است که کارگران شاغل در محل‌های کار دارای اتحادیه و تشکل کارگری، از شرایط و حقوق به مراتب بهتر از کارگرانِ فاقد آن بهره می‌برند.
کارگرانِ عضو یک تشتکل، از حمایت و مشاوره حقوقی رایگان برخوردارند.
علاوه بر این، برخورداری کارگران از حمایت و مشاوره به محل کار محدود نمی‌شود و حتی در خارج از محل کار هم کارگران ممکن است در امور شغلی، جراحت شخصی یا بیماری، انتقال مالکیت اسناد و دارایی‌ها، مسائل شخصی حقوقی، مزایای اضافی مانند بیمه ارزان‌تر، تخفیف‌ها و موارد دیگر هم از تشکل‌ها یاری بگیرند.

تصور رایج:
تشکل‌های کارگری به خاطر اختلافات محل کار و اعتصابات فعالیت می‌کنند.

واقعیت:
برخی با دیدن اعتصابات پیاپی کارگران گمان می‌کنند اعتصاب، کار ساده‌ای ست و مسیر برای اعتصاب کارگران خیلی هموار است (!) در حالی که اعتصاب همیشه آخرین چاره کارگران و تشکل‌های کارگری است. حق خروج از کار بر اساس معیارها و میثاق‌های بین‌المللی-که ایران هم در آن‌ها عضویت دارد- یک حق قانونی است و اعتصاب به عنوان یکی از حقوق کارگر باید به رسمیت شناخته شود. با این حال کارگران ایرانی برای برگزاری یک اعتصاب ساده معمولا هزینه‌های گزافی پرداخت می‌کنند و اعتصاب به منزله شروع چرخه اتهامات و گرفتاری‌های شغلی و حتی امنیتی‌ست.

قراردادهای ساعتی و پاره‌وقت نیز به نسبت میزان کار، شامل قانون کار و حق بیمه تامین اجتماعی می‌شوند.

با این که نقش اصلی اتحادیه‌ها و تشکل های صنفی، حمایت از اعضا در زمینه اشتغال است ولی نقش اتحادیه‌ها به حمایتگری صرف محدود نمی‌شود، بلکه اتحادیه‌های صنفی و تشکل‌ها سهم بسیار بزرگتری در جامعه مدنی دارند. اتحادیه‌ها می‌توانند با فراهم کردن فرصت‌های آموزشی دائمی برای اعضا، شرایطی فراهم کنند که بیشتر کارگرانِ بدون تشکل و اتحادیه هرگز چِنین فرصتی نخواهند داشت.

از نظر تاریخی، اتحادیه‌های کارگری در دیگر کشورها تاثیرگذاری عجیبی در سیاست داشته‌اند. مثلا در انگلستان اتحادیه‌ها نه تنها در مورد حقوق محیط کار برای دستیابی به شرایط بهتر برای کارفرما و کارگر مذاکراتی می‌کنند -که در شبکه‌ای بین‌المللی و جهانی تاثیرگذار است- بلکه با مرور تاریخ می‌بینیم که اتحادیه‌ها حتی احزاب سیاسی ایجاد کرده‌اند که با رای شهروندان می‌تواند در بالاترین سطوح سیاسی یک کشور انتخاب شوند. مثلا حزب کارگر انگلستان با وجود فراز و فرودهایی که اتحادیه‌ها در دهه های اخیر داشته‌اند، بیش از ١٠٠ سال پیش از سوی همین اتحادیه ها تأسیس شد، تا به ارزش‌های اعضای اتحادیه در سطوح سیاسی تریبون بدهد و به برخی آرزوهای کارگران جامه عمل بپوشاند. این حزب با پانزده اتحادیه کارگری در ارتباط است، و دستاوردهایی رسمی چون تامین اجتماعی، حداقل دستمزد و به رسمیت شناخته شدن اتحادیه‌ها را در کارنامه دارد.
اتحادیه‌های کارگری به خاطر ارتباط مستقیمی که با مردم دارند، مزیت و نقطه کلیدی برای مشارکت سیاسی به شمار می‌روند.

تصور رایج:

درمحل کار من اتحادیه‌ها وتشکل‌های کارگری به رسمیت شناخته‌نمی‌شوند؛ بنابراین نمی‌توانم عضو اتحادیه و تشکل شوم.

واقعیت:

هر کسی بدون هیچ قید و شرطی، حق دارد عضو یک اتحادیه یا تشکل کارگری شود. ممکن است دولت یا کارفرما رسما اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری را به رسمیت بشناسند، یا نشناسند، فعالیت تشکیلاتی را در محل شرکت وکارخانه ترغیب کنند یا تلاش کنند از اتحاد کارکنانش پیشگیری کنند ولی صرف نظر از رفتار دولت یا کارفرماها دربه رسمیت شناخته‌شدن یا نشدن اتحادیه یا تشکل درمحل کار، یک کارگر حق تشکل‌یابی و عضویت دریک اتحادیه کارگری را دارد.

به عنوان مثال، هنگام ثبت نام برای پیوستن به یک اتحادیه معمولا اطلاعاتی درباره حقوق و وظایف قانونی کارگر و کارفرما به فرد تازه پیوسته داده می‌شود و علاوه بر آن به او درباره شیوه کارکرد اتحادیه، شاخه‌ای که عضو آن شده، اتحادیه مادر و یا اتحادیه منطقه‌ای و دیگر جزییات به دقت اطلاع‌رسانی می‌شود. اتحادیه‌ها همچنین دارای شماره تماس و یا خطوط راهنما برای دسترسی اعضا به مشاوره حقوقی هستند.

اعضای یک اتحادیه هم می‌توانند با مشارکت در مبارزات صنفی و سایر فعالیت‌ها و رویدادها در اتحادیه خود فعالیت بیشتری داشته باشند.

تصور رایج:

من که کار نمی‌کنم، پس عضویتم در اتحادیه و تشکل کارگری هیچ فایده ای برای من ندارد.

واقعیت:

بسیاری از اتحادیه‌های کارگری در سراسر جهان که از طریق پرداخت حق عضویت اعضای خود تامین مالی می‌شوند، اکنون با پایین آوردن نرخ مبلغ حق عضویت، از افرادی خارج از محل کار نیز عضوگیری می‌کنند.

کاهش محدودیت‌ها عضویت اتحادیه را برای اعضای بیکار جامعه و سایر افرادی تمایلی به عضویت در تشکل‌های کارگری ندارند، آسان‌تر می‌کند.

چنین افرادی پس از پیوستن به اتحادیه به مزایای زیادی دسترسی پیدا می‌کنند اما مهم‌تر از همه این فرصت را خواهند داشت که با مشارکت در ساختار اتحادیه، صدایی برای ایجاد سیاست داشته باشند، در کارزارها شرکت کنند و شبکه‌ای فعال بسازند که بتوانند به قضایا در بعد عمیق‌تری سازمان بدهند.

عضویت در یک اتحادیه کارگری صرفاً به معنای اطمینان از برخورداری حمایت در محل کار نیست بلکه به معنی عضویت در یک جنبش گسترده‌تر برای ایجاد جامعه بهتر و عادلانه‌تر است.

چرا عضو تشکل‌ها و اتحادیه‌های کارگری شویم؟

تشکل و اتحادیه کارگری، متشکل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت است که صرف‌نظر از تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسی و نژادی به منظور تامین و حمایت از منافع گروهی آنان و به صورت داوطلبانه و مستقل ایجاد می‌شود. تشکل‌ها و اتحادیه‌های کارگری در کشورهای مختلف با اسامی گوناگونی شناسایی می‌شوند.

مثلا در انگلستان آنها را اتحادیه، فدراسیون، کنفدراسیون می‌نامند و یا در فرانسه، سندیکا، فدراسیون و کنفدراسیون. در ایران نیز انجمن های صنفی، سندیکا (با وجود اینکه از سوی حاکمیت به رسمیت شناخته نشده‌اند) و کانون‌های صنفی از این جمله‌اند.

با این توضیحات عضویت دراتحادیه ها و تشکل‌های کارگری، برای کارگران مزایایی زیادی دارد. از جمله مزایای عضویت در تشکل‌ها و اتحادیه های کارگری عبارتند از:

- احساس امنیت بیشتر؛

حضور در یک گروه بامنافع مشترک، احساس امنیت بیشتری می‌کنند و درنتیجه روحیه آن‌ها تقویت واعتماد به نفس درآن‌ها افزایش می‌یابد.

- افزایش قدرت چانه‌زنی:

سازمان‌های کارگری در موقعیتی قرارمی‌گیرند که می‌توانند از یک موضع تقریبا برابر با کارفرمایان مذاکره وحق کارگران را مطالبه کنند.

- تقویت پیمان‌های دسته جمعی:

مطالبه‌گری، برنامه‌ریزی و نظارت بر امور به صورت انفرادی چندان به نفع کارگران نیست و نتیجه مطلوبی نیزبه دنبال نخواهدداشت.با پیوستن به اتحادیه یا یک تشکل کارگری،عمل جمعی تقویت می‌شودوبه این ترتیب کارگران می‌توانند نفوذ بیشتری در مراکز تصمیم‌گیری داشته باشند و در نتیجه مطالبات آن‌ها تا حدودی محقق خواهد شد.

راهنمای اعتراضات کارگری

راهنمای اعتراضات کارگری

در دهه‌اخیر در جامعه ایرانی اعتراضات کارگری بطور فزاینده‌ای افزایش یافته است. این اعتراضات در مواردی موفقیت‌آمیز بوده، گاهی روند فرسایشی به خود گرفته و دربسیاری از مواقع توسط نیروهای امنیتی به شدت سرکوب شده است. این اینفوگرافیک با جمع آوری تجربیات فعالان کارگری وبا استناد به ظرفیتهای قانونی که اعتراضات کارگری را به رسمیت می‌شناسد برای راهنمایی گام به گام فعالان کارگری برای برگزاری اعترا ض‌های مسالمت امیز طراحی و تدوین شده است.

مرحله اول
آماده سازی برای اقدام اعتراضی

- مشخص کردن مشکلات و مطالبات کارگری بطور دقیق و شفاف
- جمع‌آوری شواهد و مستندات لازم برای اثبات مشکلات و مطالبات کارگری
- اطلاع رسانی و حساس‌سازی در مورد مشکلات و مطالبات در میان کارگران
- تعیین نمایندگان منتخب و ایجاد تشکل‌های قوی و مستقل کارگری
- تدوین برنامه برای یک حرکت اعتراضی در چارچوب‌های قانونی

مرحله دوم
اقدام اعتراضی در عمل

- گفتگو و مذاکره با کارفرما در جهت حل مشکلات
- انجام اعتصاب به مثابه ابزاری برای چانه زنی
- ارتباط و هم‌اندیشی با دیگر فعالان و تشکل‌های کارگری
- نامه‌نگاری و برگزاری جلسات حضوری با مسئولان و نهادهای ذی‌ربط
- برقراری ارتباط قوی با رسانه‌های محلی و ملی و انتقال پیامهای شفاف
- تاسیس یک صندوق حمایت از کارگران معترض برای پیشبرد حرکت اعتراضی
- اقدام شکایت رسمی علیه کارفرما درنهادهای قضایی و نظارتی
- بکارگیری شبکه های اجتماعی برای اطلاع رسانی فعال

مرحله سوم
بعد از پایان حرکت اعتراضی

- جشن گرفتن دسته جمعی در صورت موفقیت
- جمع بندی، مستندسازی و ارزیابی حرکت اعتراضی
- محافظت از دستاوردهای حاصل شده کوتاه مدت و بلندمدت
- تدوین و اشتراک گذاری درس‌های آموخته شده با دیگر فعالان و تشکل‌های کارگری

معیار انتخاب نمایندگان کارگری

- خوش نام و دارای سوابق مثبت باشد
- جسارت، شجاعت و خلاقیت داشته باشد
- با کار رسانه و شبکه های اجتماعی آشنا باشد
- با فنون گفتگو ، مذاکره و چانه زنی آشنا باشد
- دارای روحیه کار جمعی و مهارت در تیم‌سازی باشد
- آشنایی کامل با قوانین و مقررات روابط کار داشته باشد
- توانایی ایفای نقش رهبری و تسهیل‌گری جمعی را داشته باشد
- توانایی و مهارت بسیج افکار عمومی و کارگران را داشته باشد

بایدها

- همیشه یک برنامه جایگزین داشته باشید
- استراتژی و تاکتیک‌های مناسب انتخاب کنید
- اعتراضات را در چارچوب قوانین و مقررات سامان دهید
- زمان شروع و پایان اعتراض صنفی را دقیق و حساب شده تعیین کنید
- اهداف را بطور دقیق و شفاف انتخاب کرده و به تمامی ذی‌نفعان اطلاع دهید
- پیشاپیش تعیین کنید که تحت چه شرایطی زمان پایان اعتراض را اعلام می‌کنید
- مراقب اقدامهای خرابکارانه برای تخریب چهره حرکت اعتراضی شما باشید
- مراقب فرسودگی فعالان کارگری باشید و به پایداری جمعی بیندیشید
- تلاش کنید عناصر وحدت بخش را در میان کارگران تقویت کنید
- مراقب فریبکاری، تطمیع و دسیسه‌های کارفرما باشید

نبایدها

- اقداماتی انجام ندهید که جان کارگران را به خطر بیندازد
- بدون داشتن پشتوانه قوی کارگری اقدام به حرکت اعتراضی نکنید
- عملی انجام ندهید که مشروعیت اخلاقی حرکت اعتراضی‌تان زیر سوال برود
- در مراحل اعتراضی از گفتارها، ابزارهای خشونت آمیز و غیر دموکراتیک استفاده نکنید
- مطالبات صنفی کارگری را با تمایلات سیاسی و جناحی خود به پیش نبرید
- از تک‌روی و اقدامات تفرقه‌افکنانه و غیر شفاف پرهیز کنید
- از هرگونه اقدام و رفتار خشونت آمیز بپرهیزید
- از فرسایشی شدن حرکت اعتراضی پرهیز کنید
- با نیروی امنیتی و پلیس درگیر نشوید

تارنمای داوطلب یک پایگاه خبری و تحلیلی در باره حقوق و مسایل صنفی کارگران است. هدف اصلی تارنمای داوطلب بالا بردن سطح دانش، آگاهی و مهارت فعالان مستقل کارگری برای پیشبرد گفتگوهای اجتماعی، کار شایسته و حقوق برابر است. همچنین تلاش می‌کند بازتاب‌دهنده صداهای به حاشیه رانده شده در عرصه جامعه کارگری در جامعه ایرانی باشد.

www.davtalab.org

بیان کم‌هزینه؛

تئاتر به منزله طرح مطالبات کارگری

آیا همدلی گران است؟

اگر از هر فعال کارگری بپرسید که دشوارترین مرحله برای رسیدن به خواسته‌های کارگری کدام است، از «هزینه بالا»، «ترس» و «فشار» می‌گوید که فعالان را از هم دور نگه می‌دارد. کنشگران مدنی و به ویژه فعالان کارگری، از خبرها، شکایت‌های پرهزینه و بیانیه‌هایی سخن می‌گویند که با خون دل نوشته می‌شود ولی آن‌گونه که باید و شاید در عرصه عمومی جامعه بر نمی‌انگیزد و دغدغه جمعی کارگران به ندرت به دغدغه کل اجتماع بدل می‌شود.

نوشته: فائقه اشکوری

گفتگوی کارگران با جامعه بیشتر وقت‌ها گفتگویی یک‌طرفه است و پیامی که اجتماع می‌شنود خالی از شماتت نیست. افراد اجتماع، اولا هنوز نمی‌دانند که خودشان هم کارگرند و به همین دلیل از کارگران حمایت ارگانیک نمی‌کنند. و دوم این که دلایلی چون احساس گناهِ یک فرد درکم‌کاری و حمایت و تعامل با کارگران، خود به عنوان عاملی بازدارنده از همدلی هم عمل می‌کند. بیان محدود کارگران در حلق‌له‌ای از دوستان همکار، چه خوراک رسانه‌ها بشود چه نشود با هزینه انسانی بالایی صورت می‌گیرد.

فعالان مدنی و کارگری مدام به دنبال پایین آوردن هزینه اعتراض هنگام طرح مطالبات و گسترش دغدغه خود به سطح جامعه هستند.آن‌ها همچنین به شیوه‌هایی خلاقانه برای تعامل و گفتگوی دو طرفه نیازمندند.

آگوستو بوال، خلا تعامل کنشگران و جامعه را با تئاتر «سرکوب‌شدگان» پر کرد.

یکی از کسانی که در سخت‌ترین دوران زندگی خود، هنگام ممنوعیت تئاتر سیاسی و زندانی شدنش، به خلا کنش و گفتگو میان «فعالان سرکوب‌شده» با «جامعه» پی برد، آگوستو بوال، استاد برزیلی تئاتر بود که در دوره خطرناک و فضای امنیتی حکومت نظامی پسا کودتای ۱۹۶٤ برای کمک به فعالان سیاسی و مدنی، تئاتر «سرکوب‌شدگان»را به وجود آورد، شیوه‌ای از تئاتر که بر مبنای تعامل بازیگران و تماشاگران برای تسهیل گفتگو درباره مباحث و مشکلات اجتماعی در سطح اجتماع و پرهیز از هزینه‌ها و حاشیه‌های سیاسی-امنیتی پایه‌ریزی شد.

وقتی آگوستو بوال، تحصیل‌کرده تئاتر در نیویورک، تئوریسین تئاتر، کنشگر سیاسی و عضو پیشین شورای شهر ریودوژانیرو در خیابان‌های برزیل پسا کودتا از سوی ماموران حکومتی دزدیده و سپس شکنجه و به آرژانتین فرستاده شد، اول کتابی درباره شرح شکنجه اش به دست دژخیمان کودتاچی نوشت. کتاب دوم او شیوه‌های تئاتر «سرکوب‌شدگان» است که جهانگیر شد؛ کتابی که از پس دهه‌ها تمرین تئاتر و گفتگو با همسر روانکاوش سسیلیا بوال، دوست متخصص‌اش، پائولو فریر- علاقمند برابری و تعامل در آموزش- و مرور کتاب‌هایی تفکر برانگیز از جمله موشها و آدم‌ها و مرور دیدگاه‌های برتولت برشت به پختگی رسیده بود.

آگوستو بوال، دوست وشاگرد فریر، متخصص آموزش و پرورش، شاید هرگز گمان نمی‌کرد که ایده‌های او که از حلقه روشنفکران چپ نشات گرفت، در بیشتر کشورهای جهان با نام‌هایی گوناگون از سوی طیف‌های مختلف فکری و سیاسی مبنایی برای گفتگو درباره‌ی عدالت و عدالت اقتصادی شود، نابازیگرانی به زبان‌های گوناگون دردهای اقتصادی را در پوشش هنر در سطح جامعه بیان کنند و در کشورهایی در سطح دانشگاه یا دوره‌های کوتاه آموزشی درس داده‌شود.

در اسلوونی چه خبر بود؟

در رویدادی با نام «ناجشنواره» که در روستایی دورافتاده در اسلوونی برای مخاطبان و کارآموزانی بین‌المللی در دهه اول آگوست امسال برگزار شد، در کنار شیوه‌ها و مباحث گوناگون تئاتر، که آسیب‌هایی اجتماعی از جمله خشونت خانگی وخشونت درمحل کاروقلدری در مدارس و فساد اداری را در قالب نمایش‌هایی متعامل یا مجسمه هایی انسانی در معرض دید گذاشت، چندین گروه هم به مطالبات کارگری و سرکوب اقتصادی پرداختند.
موضوع اصلی در تمام این داستان‌ها، «سرکوب» بود. مطابق این برنامه، کارآموزان در خلال هر داستان تمرین می‌کنند که به گونه‌های مختلف سرکوب، چه واکنشی نشان بدهند.

یکی از نمایش‌ها از این قرار بود:

زنی جوان و سه مرد شتابان وارد صحنه می‌شوند. هر چهار نفر نابازیگرند، و تئاتر بسیار کوتاهی را درباره «کار موقت و بی‌تامین» بر روی صحنه می‌برند. آن‌ها نقش شخصیت‌هایی را بازی می‌کنند که قرارداد ثابت کاری و امنیت شغلی ندارند و با این‌حال خود را «کارگر آسیب‌پذیر» شناسایی نمی‌کنند.

بعد، راوی داستان با طنز به مخاطبان تبریک می‌گوید که «همان گونه که می‌بینید ما در کشورمان پدیده «کار موقتِ بی‌تامین» نداریم. حضار می‌خندند.

نمایش وضع شکننده شهروندانی را نشان می‌دهدکه با تصویب قانون افزایش مالیات بر تولید، وضع‌شان بدترهم می‌شود.در انتهای نمایش،مادر دو فرزند خردسال که به تازگی از کار اخراج شده ولی با خجالت بر لفظ «تعدیل نیرو» اصرار می‌کند، یک جوان مدرن عاشق ماشین که با کار در پروژه‌-های موقت پول جمع می‌کردکه ماشین بخرد، یک هنرمند بی‌جیره ومواجب، و دانشجویی جوان که به خاطر به هم ریختن اوضاع اقتصادی‌اش مجبور می‌شود به خاطر لغو یک‌طرفه قرارداد از دریافت پیش پول اجاره‌خانه صرف‌نظر کند؛ همه و همه به جان هم افتاده‌اند و هر یک وضعیت خود را شکننده‌تر از دیگری می‌پندارد و بر تقدم حل مشکل مالی خود پافشاری می‌کند.

در تئاتر «کار موقت بی‌تامین» هم که در روستای اسلوونی با لهجه‌ای غلیظ بالکانی برای حضار بین‌المللی در یک انبار تابستانی بر روی کاه و علف با کمترین امکانات‌برگزارشد، تماشاگران چندین بار ایست دادند تا راه حل بهتری پیشنهاد کنند: وقتی اجاره‌ها بالا رفت و دانشجو از کار اخراج شد، زنی از میان تماشاگران به جای تک‌مادر آسیب دیده، پیشنهاد کرد که اتاقی به دانشجو بدهد و دانشجو در عوض از کودکش نگهداری کند.

بار دیگر، مردی در میان دعوای شخصیت‌ها ایست داد و جای یکی از بازیگران را گرفت و اعلام کرد که هرچند بقیه درک نمی‌کنندکه کارگرند ولی هرکسی که کار می‌کند، از کار اخراج شده یا به کار نیازمند است باید عضو یک تشکیلات باشد. او اعلام کرد که باید سندیکا تشکیل بدهند و از تمام تماشاگران یک به یک دعوت کرد که به سندیکا بپیوندند و با چند نفر گفتگوکنند که چرا سندیکا برای همه ضروری‌ست.
طولی نکشید که دیگر تماشاگری برای تماشا باقی نمانده بود؛ همه به صحنه رفتندو یک به یک اعلام می‌کردند که یک سندیکا چگونه می‌تواند به پیشبرد وضع‌شان کمک کند، چگونه باید اداره شود و پرداخت چه مقدار هزینه عضویت برای همه مقدور است.
چند ویژگی و فرمول ساده تئاتر «سرکوب شدگان»یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های تئاتر سرکوب‌شدگان، ارزان بودن آن و بی نیاز بودن آن به دفتر و دستک و آموزش آنچنانی و دکور و صحنه است. کارگر، نقش خودش را بازی می‌کند، آن هم با دوستان و همکاران خود در عرصه عمومی جامعه و نه لزوما بر یک صحنه. معمولا برای این نوع نمایش بلیت فروخته نمی‌شود ولی فعالان می‌توانند در حاشیه تئاتر برای کمک به جنبش خود از تامین مالی جمع بهره‌مند شوند.
بدیهی‌ست که کمک مالی باید با رعایت جوانب و وجهه جنبش صورت بگیرد.
تئاتر «سرکوب‌شدگان» چند قاعده ساده دارد:
فضای کنونی را ترسیم می‌کند تا مشکل را پیش چشم مخاطب قرار بدهد، قهرمان‌پروری نمی‌کند بلکه سعی در تکثیر قهرمان در میان مخاطبان دارد. راه حل نمی‌دهد بلکه که به تماشاگر قدرت جادویی داده می‌شود که رفتار و واکنش‌های بازیگران را تغییردهد و با قدرت بداهه خود سرنوشت متفاوتی برای شخصیت‌های داستان رقم بزنند.
آمادگی ذهنی برای بداهه‌سازی در این گونه تئاتر بسیار مهم است، چرا که بازیگران هم دقیقا نمی‌دانند که تماشاگر چه راه حلی در ذهن دارد ولی بلافاصله پس از جمله پیشنهادی تماشاگر باید واکنش نشان بدهند. بازیگران البته فرض‌های مختلفی را تمرین می‌کنند که به جلسات گفتگوی تصمیم و عمل جمعی،

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های تئاتر سرکوب‌شدگان، ارزان بودن آن و بی نیاز بودن آن به دفتر و دستک و آموزش آنچنانی و دکور و صحنه‌ست.

چندان بی‌شباهت نیست.تماشاگر باید واکنش نشان بدهند. بازیگران البته فرض‌های مختلفی را تمرین می کنند که به جلسات گفتگوی تصمیم و عمل جمعی، چندان بی‌شباهت نیست.

معمولا در این تئاتر یک راوی وجود دارد که به بحث و پرسش میان مردم و بازیگران دامن می‌زند، از مردم می‌خواهد که سرکوبگر، ستم‌دیده و همدست هر یک را مشخص کنند و برای تغییر داستان راه حلی پیشنهاد کنند. او به تماشاگران می‌گوید که راه حل پیشنهادی‌شان باید عملی و واقعی و در وسع ابعاد شخصیت داستان باشد، و خشونت، راه حل قابل قبول نیست، چرا که خطرساز است و مشکل را پیچیده‌تر می‌کند.
هرچند که تئاتر سرکوب‌شدگان به شیوه‌های مختلفی اجرا می‌شود و فرم ثابت و استانداری ندارد، ولی معمولا کوتاه است و بلافاصله دو بار اجرا می‌شود. معمولا جایی در اجرای دوم، تماشاگران نمایش را متوقف می‌کنند، چرا که فضای نمایش از سنگینی بحث می‌کاهد و گفتگو را تسهیل می‌کند.
راوی، از تماشاگر می‌خواهد که درباره راه حلش توضیح بدهد و قضاوت حضار را جویا می‌شود.
معمولادر این‌نقطه بحث‌درمی‌گیرد.
تماشاگران تصمیم می‌گیرند که آیا با این راه حل موافقند.

آمادگی ذهنی برای بداهه‌سازی در این گونه تئاتر بسیار مهم است، چرا که بازیگران هم دقیقا نمی‌دانند که تماشاگر چه راه حلی در ذهن دارد!

در تئاتر سرکوب‌شدگان، سرکوب‌گر یا رفتار او را نمی‌توان عوض کرد؛ چرا که تئاتر درباره سرکوبگر نیست، بلکه درباره سرکوب و سرکوب‌شده است و درک واکنش یا انفعالی که مردم به سرکوب نشان می‌دهند و مکانیسم رفتارهایی جمعی که سرکوب را متوقف می‌کند. سرکوب‌شده می‌تواند داستان زن یا مردی باشد که در چرخه خشونت خانگی اسیر شده، یا در محل کار با او ناعادلانه رفتار می‌شود.

در نمایش اسلوونی هم، دولت با وضع قانون «مالیات ناعادلانه» نقش سرکوبگر اصلی را بازی کرد؛ تنها شخصیتی که در شیوه‌ی «تئاتر سرکوب‌شدگان» نمی‌تواند تغییر کند.

کارگران ایران هم ذهنیت بیان نمایشی دارند اگر گمان کنیم که چنین رویداد و بیان هنری فقط در اروپا امکان‌پذیر است و کارگران ما ممکن است زمینه بیان تئاتری و هنری نداشته باشند، اشتباه کرده‌ایم. برعکس، بیان هنری کارگران در کشور ما بیش از هر گونه بیان دیگری جامعه را در سطح گسترده مخاطب و درگیر دغدغه خود کرده است.

کارگران ایران هم ذهنیت بیان نمایشی دارند اگر گمان کنیم که چنین رویداد و بیان هنری فقط در اروپا امکان‌پذیر است و کارگران ما ممکن است زمینه بیان تئاتری و هنری نداشته باشند، اشتباه کرده‌ایم. برعکس، بیان هنری کارگران در کشور ما بیش از هر گونه بیان دیگری جامعه را در سطح گسترده مخاطب و درگیر دغدغه خود کرده است.

مثلا بیشتر ما که وقایع هپکو را به فراموشی سپرده‌ایم، اگر حتی یک بار عکس و خبر «تشییع جنازه نمادین هپکو» در اسفندماه۱۳۹۹به چشم‌مان خورده باشد، هنوز پیام هوشمندانه و خلاقانه کارگران هپکو در گوشمان صدا می‌کند که با خصوصی‌سازی، «هپکو می‌میرد».

همه، حتی سرکوبگران اعلام می‌کنند که بیان، اعتراض و اعتصاب مطابق مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی حق کارگر است؛ در این صورت، تعامل و گفتگو در حاشیه امن هنر، نه تنها به یاد ماندنی‌ست که کم هزینه‌ترین راه درگیر کردن اجتماع در مطالبات کارگری‌ست.

کم‌کم دیگر وقت آن شده که کارگران و کنشگران کارگری تئاترهایی همچون «سرکوب‌شدگان» را تمرین کنند، چرا که بیان متعامل کم‌هزینه حق آن‌هاست.

کارگران معلول و حق تشکل‌یابی

بنابر آمار و گزارش‌ها، بین یازده تا پانزده درصد از افراد هر جامعه را معلولان تشکیل می‌دهند و در برخی دوره‌ها مانند جنگ یا بلایای طبیعی، این رقم ممکن است بیشتر شود. گرچه در ایران افراد دارای معلولیت حضور اجتماعی خوبی در جامعه داشته و مدارج تحصیلی بالایی کسب کرده‌اند اما غیر از برخی موارد خاص همچون تجربه کارخانه فیروز که گفته می‌شود حدود هشتاد درصد از ظرفیت نیروی کار خود را به معلولان اختصاص داده و البته هنوز مشخص نیست وضعیت حقوق کار در این شرکت تا چه حد رعایت می‌شود؛ همچنان برخی از گروه‌های ذینفع به توانمندی این گروه به دیده تردید نگاه می‌کنند و هنوز در کشور ما موضوع اشتغال معلولان در صنایع و کارخانه‌جات تولیدی و صنعتی و امور خدماتی چالشی جدی است؛ به نحوی که بر اساس گزارش‌ها، ۹۳ درصد نابینایان، ۶۰ درصد ناشنوایان و ۵٤ درصد معلولان جسمی وحرکتی در کشور ما بیکارند.

در عین حال، فعالان عرصه کارگری بر این باورند که کارگران معلول شاغل نیز به دلیل ضعف تشکل های کارگری و عدم وجود حمایت‌های نظام‌مند از حقوق کارگران به طور کلی و حقوق کارگران معلول به طور خاص، از عدم وجود امنیت شغلی رنج

می‌برند. این در حالی‌ست که طبق قانون کار، هرکسی با هر وضعیت جسمی باید حداقل دستمزد را دریافت کند اما کارگرانی که معلولیت دارند به خاطر شرایط ویژه خود مجبورند حتی با حقوق‌های یک ستوم و یک چهارم و تحت قراردادهای موقت کارکنند.آن‌ها معمولا در بحث بازنشستگی هم با تبعیض‌های زیادی روبرو می‌شوند و عملاً هیچگونه امتیازی به افراد دارای معلولیت برای بازنشستگی پیش از موعد داده نمی‌شود و مجبورند تا ۳۰ سال کامل اشتغال داشته باشند.

با وجود این‌ها گرچه بسیاری از کشورها با مشوق‌ها و ابزارهای قانونی چون در نظر گرفتن سهمیه اشتغال معلولان و بخشش‌های مالیاتی، مسیر اشتغال افرادمعلول را هموار می‌کنند اما هم‌زمان اتحادیه‌های کارگری نیز برای حفاظت از حقوق کارگران معلول نقش‌های بیشتر و بزرگتری می‌پذیرند. اتحادیه‌ها ضمن مذاکره با کارفرمایان، به شکستن موانع روبروی کارگران معلول نیز کمک می‌کنند. اتحادیه‌های کارگری تلاش می‌کنند با نیازسنجی از مطالبات و خواسته‌های ویژه کارگران معلول رسیدگی به مطالبات حقوقی و صنفی این کارگران را پیگیری کنند. مواردی چون امور مربوط به ترابری، بیمه‌های ویژه و سلامت و امنیت روانی کارگرانی با شرایط ویژه، مبارزه با تبعیض مالی و خشونت روانی در محل کار، از قبیل اخراج، یا تنزل موقعیت شغلی کارگران معلول تا فراهم کردن ساز و کار در برخورد با رویه‌ها و برخوردهای تحقیرآمیز نسبت به معلولان، از دیگر اقدامات اتحادیه‌های کارگری است که در برخی مواقع با حمایت‌های قانونی نیز همراه است.

این در حالی‌ست که اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری در ایران هنوز در اول راهند و تشکل‌های معلولان نیز برای برآورده کردن ابتدایی‌ترین نیازهای این گروه هنوز در مراحل آغازین چانه‌زنی با دولت‌اند.

آنچه باید درباره راه‌اندازی یک «کمپین کارگری» بدانیم!

راه‌اندازی کمپین برای دستیابی به حقوق بنیادین کار از جمله اقدامات راهبردی در چارچوب سازماندهی مطالبات کارگری است. کمپین‌ها مجموعه اقدامات سازمان یافته‌ای هستند که توسط تشکل‌ها یا فعالان کارگری در راستای تحقق یک یا چند مطالبه مهم تشکیل می‌شوند و ضمن آنکه با افزایش تعداد اعضاء، در پی گسترش پایگاه صنفی و اجتماعی خود هستند،تلاش می‌کنند مطالبات کارگران را در

مذاکرات و سیاستگذاری‌ها نمایندگی کنند.
نکته قابل توجه اینکه، این کمپین‌ها درصورتی که بر اساس نقشه راه حساب شده برنامه‌ریزی شده باشند، می‌توانند در فرآیند سه جانبه‌گرایی بر روابط میان کارگر و کارفرما اثرگذار باشند. این ویژگی به خصوص در مورد کمپین‌هایی که در ارتباط با نقض حقوق اولیه کارگران از قبیل دستمزد، بیمه، موضوع قراردادها و امنیت شغلی، اطلاع‌رسانی می‌کنند؛ به مثابه هشداری برای کارفرمایان و سیاستگذاران است تا با تغییر و یا اصلاح سیاست‌ها، به سمت ایجاد توازن در روابط کار حرکت کنند. اما پرسش اصلی این است که این کمپین‌ها در چه صورتی می‌توانند در زمینه تحقق مطالبات صنفی، اثربخش و نتیجه‌گرا باشند.

در سالهای اخیر و در پی شدت گرفتن اعتراضات کارگری در ایران، راه‌اندازی کمپین و یا به عبارتی کارزارهایی که به دفاع از حقوق صنفی مزدبگیران می‌پردازد؛ افزایش یافته است. «کمپین حمایت از مطالبات کارگران نیشکر هفت‌تپه و فولاد اهواز»، «کمپین نه به طرح کاروزی»، «کمپین ۱۴۰۰» و یا موج کمپین‌هایی که معلمان و پرستاران به راه انداخته‌اند، نمونه‌هایی در دسترس از تلاش مزدبگیران برای طرح مطالبات و انتقال پیام به سایر گروه‌های اجتماعی و سیاستگذاران بود. این کمپین‌ها معمولا به سه شکل صورتبندی می‌شوند.

برخی از این کمپین‌ها ضمن آنکه مطالبات صنفی از قبیل پرداخت معوقات مزدی، بیمه و تامین امنیت شغلی از طریق اجرای طرح‌هایی چون طرح طبقه‌بندی مشاغل را دنبال می‌کردند؛ تلاش می‌کردند با طرح مطالبات معیشتی ضمن درخواست افزایش حداقل دستمزد و کاهش شکاف بین سطح دستمزد و سبد معیشت، بر اصلاح سیاستگذاری‌ها در این زمینه اثرگذار باشند. این دسته از کمپین‌ها در عین حال تلاش می‌کردند علیه استثمار نیروی کار نیز مقاومت کنند. کمپین‌هایی چون «نه به کارورزی» در راستای همین ایده شکل گرفتند و تا حدودی توانستند به اهداف خود دست یابند.

از سوی‌دیگربرخی کمپین‌هایی که توسط فعـالان کارگری و به صـورت مقطعی سازماندهی می‌شدند در کنار اهـداف صنفـی تلاش می‌کردند با فشـار بر نهادهای امنیتی و سیاسی، خواسـتار آزادی یا لغو محکومیت فعالان‌کارگری زندانی یا دارای احکام قضایی شوند و در عین حال در ائتلاف با برخی از گروه‌های سیاسی (اصلاح‌طلب، چپ و غیره) ازحق آزادی انجمن‌ها و تشکل‌های مستقل در ایران دفاع کنند.

در عین حال گروهی دیگر از مزدبگیران نیـز با تشـکیل کمپین‌هـایی که رویکرد صنفـی- اجتماعـی را دنبال مـی‌کردند، علاوه بر پیگیری حقوق صنفـی ذینفعان اصلـی؛ دفـاع از حقــوق شـهرونـدی و اجتماعـی را نیز به لیسـت مطالبات خود اضـافه کـرده بودند. از جملـه معلمـان و پرسـتاران که با طــرح مطالباتـی چـون «آمـوزش رایـگان» و یا «واکسـیناسیون همـگانی کووید ۱۹»، پیگیـری مطالبات این گروه از ذینفعان را نیز در دسـتور کار قرار داده بودند.

این کمپین‌هـا چند ویژگی عمده داشتند که نقاط ضعف و قوت آنها را می‌توان از درون این ویژگی‌ها استنتاج کرد. از جمله اینکه:

- **فقدان سازماندهی تشکیلاتی یا اتحادیه‌ای برای راه‌اندازی کمپین**
- **سازماندهی مجازی کمپین‌ها**
- **فقـدان رهبـری مشـخص و اداره کمپین‌ها توسـط گروه‌های چنـد نفره‌ای از مدیران صفحات مجازی**
- **مشارکت و عضویت سایر گروههای اجتماعـی از جمله روزنامه‌نگاران و دانشجویان در کمپین‌ها**
- **مذاکره با سیاستگذاران از طریق جمع‌آوری امضاء، انتشار نامه‌های سرگشاده، حضور در برخی از نشست‌ها و جلسات**
- **راه‌اندازی کمپین‌های موازی در یک صنف و با یک هدف مشترک**
- **عدم تمرکز بر یک هدف مشخص و گوناگونی اهداف و نتایج**

این موارد نشان مـی‌دهد که با وجود اعمـال محـدودیت از سـوی حاکمیت برای تشکیل نهادهـای کارگری مستقل و سـندیکاهـا در ایران و همـچنین عـدم وجـود زیرسـاخت فرهنگـی و آموزشـی لازم برای فعالیت جمعـی، کارگـران توانسـته‌اند با اسـتفاده از ابزارهـای آنـلاین؛ کمپین‌هـای مطالبه‌گری را به عنوان شکلی از سازماندهی و به صـورت کاملا تجربـی، راه‌اندازی کنند. با اینهمه مروری بر نتایج و دستاوردهای این کمپین‌هـا نشان می‌دهـد، مجهز شدن به برخی ابزارها و شناسـایی ظرفیت‌هـای نادیده گرفته شده، می‌تواند روند به نتیجه رسیدن مطالبات کارگران را سرعت بخشـد و یا تغییرات مثبتـی در آن ایجاد کند. از جمله این ابزارها عبارتست از ؛

آشنایی با حقوق بنیادین کار

اساسنامه سازمان بین المللی کار تاکید می‌کند که صلح جهانی و پایدار تنها در صورتی قابل تحقق است که مبتنی بر عدالت اجتماعی به ویژه در زمینه کار باشد. بر این اساس، ۴ اصل و حقوق بنیادی در کار مورد تاکید این اساسنامه قرار گرفته است. این اصول عبارتند از ؛

یک-محو موثر کار کودکان (کنوانسیون ۱۳۸ و ۱۸۲)

دو-رفع تبعیض در مورد شغل و اشتغال (کنوانسیون ۱۰۰ و ۱۱۱)

سه-حذف همه اشکال کار اجباری و تحمیلی (کنوانسیون ۲۹ و ۱۰۵)

چهار-آزادی انجمن ها و تجمعات و به رسمیت شناختن موثر حق مذاکره جمعی (کنوانسیون ۸۷ و ۹۸)

راه‌اندازی کمپین برای دستیابی به حقوق بنیادین کار از جمله اقدامات راهبردی در چارچوب سازماندهی مطالبات کارگری است.

در مجموع از این موارد به عنوان "استانداردهای کار"، "کنوانسیون‌های اصلی" یا "حقوق بنیادی کار" یاد می‌شود. حقوق مندرج در این هشت کنوانسیون آنچنان برای حقوق اولیه بشر ضروری شمرده می شوند ، که اگر حتی دولتی کنوانسیون مورد نظر را تصویب نکرده باشد ، باید در برابر سازمان بین المللی کار در قبال کاربرد این کنوانسیون ها پاسخگو باشد. دو مقاوله‌نامه ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار از جمله مقاوله نامه هایی است که جمهوری اسلامی به آنها نپیوسته است. آزادی انجمن‌ها و سندیکاهای کارگری و عضویت آزادانه کارگران در تشکیل و فعالیت در آنها، عدم دخالت دولت در فعالیت‌های آنان ، برخورداری کارگران و نمایندگان آنان از حق چانه‌زنی جمعی و حفظ امنیت شغلی آنان در صورت عضویت در تشکل های کارگری از جمله حقوق‌لی است که این دو کنوانسیون بر آن تاکید کرده‌اند.

انواع کمپین‌ها:

کمپین قانونگذاری:

این نوع از کمپین، به دنبال تغییر قانون است . اعضای اتحادیه یا تشکل صنفی، نمایندگان خود را درگیر سیاستگذاریها می کنند.

کمپین اقدام سیاسی:

این شیوه از کارزار با درگیر کردن اعضای اتحادیه برای رای دادن به روش‌های خاص، می‌تواند رهبری سیاسی کشور را تغییر دهد. مانند تلاش‌هایی که در انگلستان در مورد حزب کارگر اتفاق می‌افتد.

کمپین همبستگی:

به دنبال حمایت از گروه‌های دیگر است. به عنوان مثال با نوشتن نامه‌ها یا بیانیه‌های حمایت‌آمیز

کمپین آموزشی و اطلاع‌رسانی:

به دنبال ایجاد آگاهی در مورد هر موضوع خاص و ارائه دیدگاه تشکل یا اتحادیه در مورد یک موضوع خاص است. چنین کمپین‌هایی معمولا با عضویت افراد در آن مجموعه آغازمی‌شود اما غالبا ماموریت کلان تری دارد و دستاوردهای آن عموم مردم را هدف قرار می‌دهد.

با هر هدفی که کمپین را برگزاری کنید، برای تغییر باید از همه ظرفیت‌ها برای رسیدن به موفقیت استفاده کنید.

کارتون انتخابی ماه

عنوان: کارگر ایرانی

اثر: اسد بیناخواهی

رسانه‌های اجتماعی، ابزاری برای افزایش قدرت کمپین‌های کارگری:

درس‌هایی از کمپین کارگران خرده‌فروشی والمارت

جریان‌های کارگری سالهای اخیر در گوشه و کنار جهان با استفاده ازظرفیت شبکه‌های اجتماعی در ارتباط با کارگرانی در جغرافیایی گسترده قرارگرفته اند و بر سایر ذینفعان اجتماعی و افکار عمومی تاثیرگذاربوده‌اند. ازجمله این کنش‌های صنفی کارگری را می‌توان در یکی از بزرگترین خرده فروشی‌های جهان مشاهده کرد: والمارت.

شرکت وال‌مارت، دومین خرده‌فروشی بزرگ جهان پس از آمازون، با ۲میلیون و ۲۰۰هزار کارمند، بیش از ۱۰۵۰۰ شعبه در بیش از ۲۴ کشور دنیا پس از تاسیس در دهه هشتاد میلادی تلاش کرده که با سیاست ارائه کمترین قیمت روی محصولات و خدمات ۲۴ ساعته مراکز بزرگ خرید والمارت، مشتریان را راضی نگه دارد؛ با این حال ارزش‌های پیشنهادی این شرکت بزرگ خرده فروشی، گویا نتوانسته در جلب نظر کارگرانش هم به اندازه مشترانش موفق عمل کند.

ساعات کار طولانی و فرساینده برای کارگران در کنار پرداخت دستمزدهای پایین و عدم ارائه بیمه خدمات درمانی از سوی شرکت و همچنین ایجاد محدودیت برای سازماندهی مطالبات کارگری، از جمله مواردی است که در طول دو دهه گذشته بارها صدای اعتراضات کارگران را بلند کرده است.

برخی گزارش‌ها حاکی از آن است که تأثیر عملکرد اقتصادی وال‌مارت تنها محدود به صنعت خرده‌فروشی نمی‌شود و نفوذ این شرکت بر بخش‌های مختلف تجاری و گروه تامین کنندگان کالاها و خدمات و حتی در میان سیاسیون در قدرت، باعث شده که دستمزد کارگران در دیگر بخش‌های تجاری در سراسر جهان نیز دچار نوسانات کاهشی شود.با وجود این ها، فضای کنترل‌کننده حاکم بر مجموعه والمارت باعث شده اتحادیه‌های کارگری تا نزدیک به دو دهه گذشته نتوانند در آن نفوذ کنند و آن را شرکتی ضد نیروی کار بنامند. قدرت و نفوذ والمارت در برابر اتحادیه‌های کارگری چون UFCW -اتحادیه کارگران بخش غذا و تجارت- به حدی بود که این شرکت با استخدام افراد ضداتحادیه، در کار اتحادیه اخلال به وجود می آورد. با این حال سختگیری بر والمارت توسط اتحادیه و انجمن‌های فعال کارگری شدت گرفت. ۱۰ سال پیش، در بزرگترین حراج سالانه محصولات در آمریکا و اروپا در فروشگاه ها معروف به بلاک فرایدی- Black Friday یا جمعه سیاه که توسط فروشگاهها انجام می‌شود، سازماندهی کمپین والمارت ما/ OUR Walmart از سوی کارگران این شرکت، نخستین نشانه‌های ظهور خود را نشان داد که به تجربه‌ای نو در زمینه سازماندهی نیروی کار پراکنده تبدیل شد.

والمارت ما که زیر مجموعه انجمنی بزرگتر به نام UNITED FOR RESPECT (اتحاد برای- کسب- احترام) فعالیت می‌کند، در سال ۲۰۱۱ راه اندازی شد و اولین تلاش کارگران والمارت برای سازماندهی نیروی کار بود که پس از اعتصاب و تجمع کارگران یکی از شعبات اصلی والمارت در بنتونویل ایالت آرکانزاس آمریکا صورت گرفت؛ کارگران طی اعلامیه‌ای خواستار افزایش دستمزد و بهبود شرایط کار شدند.

کارزار والمارت ما که از ابتدا با هدف سازماندهی ۱٪ از نیروی کار (۱۰۰۰۰) کارگر در یک سال آغاز شد.

از سوی UFCW اتحادیه کارگران بخش غذا و تجارت پشتیبانی می‌شود و هنوز فعال است. این کمپین خواهان بهبود وضعیت کارکنان، افزایش مزایا و پایان دادن به تبعیض، بی‌عدالتی و استثمار کارگران این خرده‌فروشی است. در نتیجه یک دهه تلاش و قدرت‌یابی کارگران والمارت ، دستمزد پایه از ۷،۲۵ دلار به ۱۱دلار در ساعت رسید و حمایت از زنان در دوران بارداری (افزایش مرخصی زایمان با حقوق) بیشتر شد. شکل‌گیری پیوندهایی میان این گروه با سازمانهای ملی حقوق زنان و راه‌اندازی برنامه ثبات اقتصادی زنان، از جمله اقدامات دیگر والمارت ما در حمایت از زنان شاغل در این خرده‌فروشی بود که بخش اعظمی از کارگران این شرکت را تشکیل می‌دادند. آنها همچنین خواستار اثرگذاری بر سیاست‌های کلی شرکت از طریق حضور نمایندگان کارگری در کرسی‌های هیئت مدیره بودند چرا که باور داشتند آنچه در بالا اتفاق می‌افتد بر زندگی کارگران این شرکت اثرگذار است؛ بنابراین نمایندگان کارگران باید در سطوح تصمیم‌گیری حضور داشته باشند تا صدای کارگران شنیده شود.

شبکه‌های اجتماعی به کمک کارگران آمدند

کارزار والمارت ما که در چند ساله اخیر از طریق شبکه‌های اجتماعی قدرت بیشتری پیدا کرد، با مطالبه افزایش دستمزد و بهبود شرایط کار، سه هدف اصلی را دنبال کرده است:

-تقویت احساس هویت‌جمعی درمیان نیروی کارپراکنده
-ایجاد همبستگی از راه بیان تجربیات مشترک
-پشتیبانی عملی و احساسی از خودسازمان‌یابی کارگران

فعالان کارگری به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های اجتماعی می‌تواند از گسترش جنبش کارگری در چهار زمینه حمایت کند:

-تقویت اقدامات جمعی آفلاین
-افزایش مشروعیت کمپین از راه برجسته‌سازی اقدامات کارگران
-ایجاد پیوند میان جنبش کارگری با سایر جنبش‌ها و شبکه‌های فعال اجتماعی
-حمایت از ظهور اشکال جدید اقدامات جمعی

این کمپین در زمره کمپین‌های موفق برای سازماندهی نیروی کار پراکنده بود. فعالان کارزار والمارت ما توانستند فضای تهدید آمیزی را خنثی کنند که کارفرمایان شرکت والمارت تا مدت‌ها برای پیشگیری از حضور کارکنان در اتحادیه‌ها ایجاد کرده بودند. افزایش حقوق بیش از ۵۰۰ هزار کارگر نیز پیروزی چشمگیری بود که در اثر فعالیت‌های مستمر این کمپین عملی شد.

«کارگران در شعارهای والمارت جایی ندارند»

نکته اصلی در کارزار والمارت ما، استفاده از رسانه‌های اجتماعی به ویژه فیسبوک، یوتیوب، توئیتر و اینستاگرام برای تسهیل فعالیت‌های شبکه‌ای انجمن و انتقال پیام کمپین بود. فضای گفتمانی که از سوی سازمان دهندگان اتحادیه و فعالان کارگری در این شبکه‌ها فراهم شد که سازوکار اجرایی والمارت را به چالش کشید. والمارت ما توانست ضمن تاکید بر احقاق حقوق کارگران بعنوان یکی از اصلی‌ترین بخش‌های خانواده بزرگ والمارت؛ تعریفی نو از چارچوب‌بندی وضعیت اشتغال ارائه دهد. این کمپین با افشای بی‌عدالتی ها نشان داد که شعار والمارت برای مشتریانش مبنی بر «صرفه‌جویی در هزینه‌ها برای زندگی بهتر»، هیچ ارتباطی با وضعیت بغرنج کارگران این شرکت ندارد که با دستمزدهای پایین وساعات طولانی کار می کنند.

تهدید و اخراج فعالان صنفی

تقویت سازماندهی مجازی

با این حال خصومت شدید والمارت با اتحادیه‌ها و فعالان کارگری باعث شد تا نه تنها سازماندهندگان کمپین با اخراج و تهدید روبرو شوند، بلکه وجود سطح بالایی از نظارت و کنترل در فروشگاهها، صحبت درباره اتحادیه و انجمن‌های کارگری را برای سایر کارگتران هم مشکل کرد. در چنین شرایطی تعداد بسیاری کمی از کارگران تمایل داشتند به کمپین والمارت ما بپیوندند. این چنین بود که به تدریج ارتباطات کارگران در شبکه‌های اجتماعی تقویت شد. روزانه هزاران گفتگو انجام می‌شد و کارگران والمارت در سراسر شعبات تجربیات خود را با یکدیگر به اشتراک می‌گذاشتند.
مزیت گروههای ایجاد شده در شبکه‌های اجتماعی این بود که برخلاف اتحادیه‌های سنتی، مرزهای ارتباطی محکمی نداشتند و از نظر سازمانی غیرمتمرکز بودند. این مسئله امکان گسترش ارتباط و همبستگی بیشتر میان کارگران را فراهم می‌کرد. والمارت ماهمچنین از سایر فضاها و بسترهای مبتنی بر اینترنت برای ارتباط ‌گیری کارگران استفاده کرد، از تماس ویدئویی آنلاین

تا ارائه ابزارهای نظرسنجی برای گرفتن بازخورد کمپین و تصمیم‌گیری درباره تداوم آن.

در این میـان سازمان‌دهندگان کمپین به جای مـدیریت، نقش تسـهیل‌گر را ایفا کردند و به طور فعال در پی آن بودند که نظرات کارگران را ثبت و مشـارکت آنان را تقویت کنند. نتیجه این امر تقویت دانش و توانمندی اعضا بود. به نحوی که کارگران احساس کردند، تصمیم‌گیرنده اصلی در کمپین والمارت ما خودشان هستند و این کمپین متعـلق به آنان است. در این شیوه کنشگری حتی اقدامـات کوچـک جمعـی هم اثربخـش بودند. از جمـله اشـتراک‌گذاری، لایک و کامـنت یا ریتوئیت کردن پیام‌های مهم.

با این همه، تسـهیل‌گران کمپین به تدریج متوجه شـدند، مشـارکت کارگران به تنهایی کافی نیست و علاوه بر تقویت، مشروعیت بخشی و گسترش فعالیت‌ها به عنوان بخشی از سازماندهی و بسیج کارگران، ارتباط با ذینفعان خارجـی هم حائز اهمیت اسـت. بنابراین تلاش کردند با ایجاد ائتلاف‌هـای فراگیر، به جای ســاختار سلسله مراتبی و سنتی با درگیر کردن رسانه‌ها، افکار عمومـی و حتی جنبش‌های اجتماعـی، از پایین بـه بالا بر تصمـیم‌گیری‌ها و سـیاستگذاری‌ها در والمارت اثـر بگذارند. آنهـا فعالیت‌هـای دیجیتالـی را به عنـوان ابزاری تبلیغاتـی برای پیگیـری مطالبات صنفی کارگران و مکملی برای کنشگری‌های آفلاین خود می‌دانستند که می‌تواند فشار مضاعفی بر شرکت وارد کند.

فعالان والمارت به سترعت دریافتند که در کنار مزایای شبکه هـای اجتماعی، این شبکه هامی‌توانند به مکانی برای بی‌اعتبارکردن اقدامات کارگری برای شرکتهای بزرگ و حتی نفوذ دولت در این نوع سازماندهی تبدیل شوند. ایجاد کمپین‌های جایگزین، ترند کردن هشتگ‌های خاص و راه‌انـدازی گروه‌هـای جدید و مـوازی در شبکه‌های اجتماعی از جمله این اقدامات کارفرمایان بود.

حتی شرکت والمارت یک شرکت امنیتی با نام لاکهید مارتین را برای تجزیه و تحـلیل داده‌هـای شـبکه‌هـای اجتماعـی در طـول برگـزاری کمـپیـن **والمارت ما** استـخـدام کرد که منجر به اخـراج بسـیاری از فعالان کارگری از فروشگاه‌ها شد.

جمع‌بندی

ضرورت استفاده از شبکه های اجتماعی برای سازماندهی فعالیت‌های صنفـی، ضرورتی انکارناپـذیر در شـرایط فعلـی اسـت. به خصـوص وقتی شـرکت‌ها و بنگاه‌هـای بزرگ اقتصادی با توزیع گسـترده و پراکندگی جغرافیایـی کارگران و همچنین چندپاره‌سازی قراردادهای کار ضمن تحکیم سازوکارهای کنترلی، امکان سـازماندهی کارگـران را از اتحـادیه‌ها، انجمـن‌ها یا تشـکل‌های کارگـری سـلب می‌کنند. آنچـه در والمـارت یا نمونه‌های مشابه آن در آمریکا یا اروپا اتفاق افتاده است نشـان می‌دهد اسـتفاده از ظرفیت شـبکه‌های اجتماعـی برای سـازماندهی مطالبات صنفـی کارگران بخشـی از پروژه‌ای بزرگتر اسـت که در آن اقدامـات آفلاین در بسـتر اتحـادیه‌ای یا انجمنــی امکان خودنمایی و فعالیت دارند.

پی‌نوشت:
اطلاعات مربوط به مطالبات کمپین our walmart، در وبسایت united4respect.org قابل دسترسی است.

پوستر کارگری ماه

موضوع: تصمیم و عمل جمعی

تارنمای داوطلب یک پایگاه خبری و تحلیلی درباره حقوق و مسایل صنفی کارگران است. هدف اصلی تارنمای داوطلب بالا بردن سطح دانش، آگاهی و مهارت فعالان کارگری برای سازماندهی تشکل‌ها و اتحادیه‌های مستقل کارگری و پیشبرد گفتگوهای اجتماعی، کار شایسته و حقوق برابر است. همچنین تلاش می‌کند بازتاب دهنده صداهای حاشیه نشین و به حاشیه رانده شده در عرصه جامعه کارگری در جامعه ایرانی باشد.

www.davtalab.org

تارنمای داوطلب را در شبکه های اجتماعی دنبال کنید:

davtalaborg