دادوستد طلب

شماره دو، آذر ۱۴۰۰

چگونه ائتلافی از فعالان و تشکل‌های کارگری بسازیم

پنج درس که می‌توان از فعالان کارگری الجزایر آموخت

قراردادهای ۸۹ روزه پرستاران، مصداق بهره‌کشی است

درنشست مجازی فعالان صنفی معلمان و کارگران چه گذشت

گاهنامه شماره دو داوطلب

فهرست ..... صفحه ۱
سرمقاله ..... صفحه ۲
چگونه ائتلافی از فعالان و تشکل‌های کارگری بسازیم ..... صفحه ۳
در نشست مجازی فعالان صنفی معلمان و کارگران چه گذشت ..... صفحه ۵
پوستر ..... صفحه ۹
پنج درس که می‌توان از فعالان کارگری الجزایر آموخت ..... صفحه ۱۰
فعالان کارگری هفت‌تپه و ضرورت اتخاذ یک استراتژی مشترک در شیوه سازماندهی ..... صفحه ۱۳
کارتون ..... صفحه ۱۶
کندوکاوی در باره اعتراضات کارگران معادن خصوصی ..... صفحه ۱۷
عکس ..... صفحه ۱۹
قراردادهای ۸۹ روزه پرستاران ، مصداق بهره‌کشی است ..... صفحه ۲۰

حرف اول

درود بر همراهان گرامی و روزگارتان پر از «امید» به آینده‌ای روشن.
انتشار دومین شماره از گاهنامه داوطلب مصادف شده است با گسترده شدن اعتراضات صنفی معلمان در ایران؛ که با برگزاری چندین تجمع صنفی در پائیز ۱۴۰۰ بارها به اجرا نشدن طرح‌هایی چون رتبه‌بندی معلمان شاغل و عدم همسان سازی مستمری بازنشستگان فرهنگی اعتراض کردند. امروز با وجود دستاوردهایی (از جمله تصویب طرح رتبه‌بندی معلمان پس از ده سال) همچنان شیوه سازماندهی برای پیشبرد مطالبات یکی از جدی‌ترین چالش‌های فراروی کار تشکیلاتی در ایران است.
به همین مناسبت در این شماره از گاهنامه داوطلب به بازخوانی محتوای نشست اخیر مجازی تشکل‌های صنفی در کلاب هاوس پرداخته‌ایم؛ رویدادی که در آن فعالان صنفی معلمان و کارگران با بررسی نقاط اشتراک در روند مطالبه‌گری و شناخت نقاط ضعف، قوت، تهدیدها و فرصت‌های پیش روی فعالیت تشکیلاتی، راهکارهایی برای برون‌رفت از این چالش‌ها ارائه داده‌اند.
یکی از مهم‌ترین مولفه‌های فعالیت تشکیلاتی «ائتلاف‌سازی» است که در بخش دیگری از دومین شماره گاهنامه داوطلب به این مقوله مهم پرداخته‌ایم. گرچه در کنار هم نگه داشتن چند نفر، گروه یا اتحادیه کار آسانی نیست اما شاید یکی از نقاط عطف سازماندهی تشکیلاتی زمانی باشد که یک تشکل با ائتلاف‌سازی و استفاده از ظرفیت همه ذینفعان و ذی‌نفوذان، از قدرت کافی برای چانه‌زنی جمعی و فشار بر سیاست‌گذاران برای تغییر سیاست‌ها و اصلاح قوانین برخوردار شود.
پوستر کارگری این شماره گاهنامه نیز به بحث و تبادل نظر میان فعالان صنفی برای انتخاب بهترین استراتژی جهت بیان مطالبات پرداخته و کمیک استریپ بر آن است که تجمع، اعتصاب، نامه‌نگاری و پیگیری سیستماتیک هیچ منافاتی با یکدیگر ندارند و می‌توان با برنامه‌ریزی و زمان‌بندی مشخص، هم‌زمان از چند استراتژی استفاده کرد.
مرور تجربیات موفق و یا حتی ناموفق یک فرد یا گروه مثل مرور دفترچه خاطرات جذاب است؛ با مرور تجربه فعالان کارگری الجزایری و مسیر درازی که مثل بسیاری از کشورهای در حال توسعه برای امتیازگیری در سیاست‌گذاری‌ها به نفع کارگران طی کرده‌اند می‌بینیم که فعالان صنفی الجزایر دست از تلاش مستمر بر نداشته‌اند.
بخش دیگری از دومین گاهنامه داوطلب به موضوع ضرورت تعیین استراتژی مشترک برای سازماندهی مطالبات کارگران نیشکر هفت‌تپه می‌پردازد. کارگرانی که یکی از گسترده‌ترین و دامنه‌دارترین اعتراضات کارگری را در یک دهه گذشته سامان داده‌اند اما همچنان از سازماندهی تشکیلاتی منسجمی برخوردار نیستند.
در عین حال تلاش کرده‌ایم در این شماره به تفصیل به اعتراضات کارگران معادن بخش خصوصی در کرمان بپردازیم که اعتراضات دامنه‌داری را در ماه‌های اخیر سازماندهی کرده‌اند. بررسی وضعیت پرستاران شرکتی که با قراردادهای ۸۹ روزه در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی مشغول به کارند، موضوع گزارش دیگری است که در این شماره از گاهنامه به آن پرداخته شده است.
در ادامه از شما می‌خواهیم کارتون انتخابی داوطلب را از زاویه نگاه خود ببینید و در پایان، این نشریه بتواند شما را در به وجود آوردن تغییر یاری کند.

چگونه ائتلافی از فعالان و تشکل‌های کارگری بسازیم؟

بسیاری از فعالان و تشکل‌های کارگری ائتلاف را راهی مهم و مفید برای افزایش قدرت، اثربخشی چانه زنی دسته جمعی و استفاده بهینه از منابع می‌دانند. تشکیل ائتلاف کار چندان ساده‌ای نیست و در کنار هم نگه داشتن چند نفر، گروه یا اتحادیه از تاسیس و تشکیل آن نیز دشوارتر است. اما تجربه دهه-های اخیر در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که ساخت یک ائتلاف، ممکن است که فضای مطالبات کارگری را در یک محل، شهر، منطقه یا حتی کل کشور برای همیشه تغییر دهد.

این نوشتار به فعالان و تشکل‌های کارگری کمک می کند تا با تشویق به تامل بیشتر در فرایند تشکیل ائتلاف و ائتلاف سازی، زمینه‌ای برای یافتن پاسخ به مهم‌ترین پرسش‌های آنان در زمینه ائتلاف سازی آماده کند.

ائتلاف چیست؟

ائتلاف در مفهوم عام معمولاً توافقی عمل گرایانه میان دو یا چند گروه، به منظور دستیابی به نفوذ یا قدرت بیشتر است. ائتلاف زمانی تشکیل می‌شود که مشکل/ مشکلات بزرگ‌تر و یا پیچیده‌تر از قدرت یک تشکل یا اتحادیه برای حل مشکل باشد.

ائتلاف فعالان و اتحادیه‌های کارگری؛ رسیدن به دستاوردهای مشترک

شاید بیشترین عرصه‌ای که شهروندان درباره ائتلاف می‌شنوند، ائتلاف چند حزب سیاسی پیش از انتخابات باشد. ائتلاف سیاسی ذاتا ناپایدار است چراکه برای رسیدن به اهداف مشترک حزبی و سیاسی معمولا فقط تا زمان انتخابات پایدار می‌ماند و به محض پایان انتخابات بسیاری از آنان منحل می‌شود ولی در مقایسه، ائتلاف تشکل‌های کارگری چنین تاریخ انقضایی ندارند می‌توانند با دوراندیشی، همکاری و تعیین اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بازتعریف اهداف درازمدت، مطالباتی زنجیره‌ای را در دستور کار ائتلاف پیگیری کنند.

چرا ائتلاف بسازیم؟

دلیل اصلی تشکیل یا پیوستن به ائتلاف، به دست آوردن نفوذ و قدرت بیشتری به نسبت توانایی خود سازمان است.

آن چه در قالب یک انجمن یا تشکل به تنهایی قابل دستیابی نیست، می‌تواند از راه ائتلاف به دست آید.

مسائلی که در یک کارخانه و محیط کارگری، حساس و خطرناک قلمداد می‌شود، یا از سوی یک مقام یا رویه محدود شده است، شاید با اختلاف کوچکی در محیط کارگری دیگر قابل پیگیری باشد و چنین جزییاتی راهی برای مسائل به ظاهر به بن‌بست رسیده در یک کارخانه خواهد گشود.

مراحل تشکیل ائتلاف

گام اول: آیا تشکیل ائتلاف در این مرحله ضروری یا عملی‌ست؟

معمولا سه موقعیت ممکن است منجر به تشکیل ائتلاف شود:

- احساس نیاز ؛ هنگامی که اعضای یک گروه فعال کارگری، به وضوح راه پیشروی در حل مسائلی را در ائتلاف با گروه دیگری می‌بینند.
- طرح پیشنهاد «امتحان کردن همکاری»، هنگامی که ائتلاف با یک گروه دیگر چندان روشن نیست ولی رهبران یک گروه تصمیم می‌گیرند که ائتلاف کردن با گروه دیگری را امتحان کنند.
- دلایل چیدمان سازمانی و تشکیلاتی؛ این نوع ائتلاف که در مکان‌های دیگر انجام می‌شود، به دلایل بیرونی همچون شایستگی برای دریافت یک کمک مالی یا شناخته شدن از سوی سازمان‌های معتبر بین‌المللی انجام می‌شود.

در هر کدام ازسه مورد بالا، تشکل‌های عضو تصمیم می‌گیرند که در چه سطحی همکاری را با یکدیگر ادامه بدهند.

گام دوم: به کارگرفتن افراد مناسب، موثر و کلیدی

عضویت در ائتلاف بر اساس اهداف کوتاه مدت و دورنمای یک گروه تعیین می‌شود. ائتلاف برای رسیدن به اهداف بر کیفیت‌هایی انسانی از قبیل دانش، تجربه و میزان مسئولیت‌پذیری افراد متکی‌ست وکارنامه افراد نقش کلیدی در همکاری اعضای یک ائتلاف دارد.
در هیچ مرحله‌ای از ائتلاف‌سازی ارزش سیستم بر ارزش‌های انسانی نباید برتری داده شود.

گام سوم: تعیین مجموعه‌ای از اهداف کوچک تمرینی و فعالیت‌های اولیه

اعضای کاندیدای ائتلاف باید برای شناسایی اهداف پیش‌برنده ائتلاف همانند «ماموریت» و «دورنما» با یکدیگر گفتگو و همفکری کنند.
در ابتدای تشکیل ائتلاف، برای رسیدن به فضایی دوستانه و ایجاد روحیه همکاری ، بهتر است که برنامه‌ها و فعالیت‌های «گروه‌ساز» که نیازمند شرکت فعالان و تشکل‌های کارگری‌ست، تدارک دید.

تعیین یک مکانیزم مناسب برای ارتباط، که افراد و تشکل‌ها بتوانند از آن طریق با یکدیگر تماس بگیرند؛ به انسجام ائتلاف کمک می‌کند.در این مرحله، هنگام تخصیص منابع، از تخصیص منابع مالی نیز سخن به میان می‌آید و افراد عضو با درک بهتری از شفافیت مالی، ائتلاف را در برابر اتهامات بیمه می‌کنند.

گام ششم: تعریف شاخص‌های موفقیت ائتلاف

طول عمر ائتلاف بستگی مستقیم به اهداف مشخص شده دارد. با براوردی واقع‌بینانه، اعضای ائتلاف باید شاخص‌های موفقیت ائتلاف را تعریف نمایند. باید فعالیت و عملکرد ائتلاف را در یک دوره زمانی مشخص ارزیابی کنند. شاخص‌های موفقیت به ائتلاف همواره کمک می‌کند که در چه موقعیتی قرار دارند و چه مقدار به موفقیت نزدیک یا دور شده اند و چگونه باید گام‌هایشان را طراحی یا باز تعریف کنند.

گام هفتم: حفظ و تامین ثبات و پایداری ائتلاف

ساخت ائتلاف فرایندی پرکار و نفس گیر است که دانش و مهارت در شکل‌گیری و تداوم آن نقش کلیدی دارند. در این مرحله باید مراقب بود که عملگرایی در دستیابی به برخی اهداف تعیین شده، افراد را به ماشین‌هایی فرسوده

ساخت یک ائتلاف، ممکن است با شکستن انگاره‌ها و انتظارات، آرایش نیروها و ... فرایند جدیدی خلق کند که فضای مطالبات کارگری را در یک محل، شهر، منطقه یا حتی کل کشور برای همیشه تغییر دهد.

گام چهارم: گردآوری اعضا و کلید خوردن اصلی ائتلاف

ممکن است فعالان و گروههای کارگری از قبل یکدیگر را بشناسند و مدت‌ها اخبار مطالبات یکدیگر را پیگیری کرده باشند. برای تشکیل ائتلاف احتمالا تنها یک جلسه کافی نیست، بلکه به مجموعه ای از گفتگوهای دنباله‌دار برای رسیدن به یک نتیجه قطعی منجر به ائتلاف ممکن است نیاز باشد. همسویی تشکل‌ها و تطبیق اهداف شان به صورت رسمی و غیر رسمی پیش از آغاز به کار ائتلاف باید انجام شده باشد.

گام پنجم: پیش‌بینی منابع و روند کار

ائتلاف به کار نیاز دارد و معمولاً یک انجمن یا تعدادی از فعالان پیش قدم سر و سامان دادن به اوضاع جلسات، چیدن برنامه‌های جلسات، ارائه مطالب و ... را با صلاحدید دیگران به عهده می‌گیرد. این امر مستلزم تعهد و و تقسیم مسئولیت‌های اعضای شرکت کننده در نشست‌های ائتلاف است.

تبدیل نکند و انگیزه را در آن‌ها نخشکاند و خلاقیت و قدرت ابتکار را از آن‌ها نگیرد.

گام هشتم: پیشرفت از راه ارزیابی

ائتلاف، سازمانی پوینده و مدام در مسیر یادگیری‌ست. بهبود مستمر کیفیت کارها و وظایف محول شده می‌تواند بخشی از اهداف سازمانی باشد. با سنجش پیشرفت بر اساس شاخص‌های از پیش تعیین شده، می‌توان درک بهتری از میزان موفقیت عملکرد یک ائتلاف داشت و در مسیر رفع نواقص کوشید.

ائتلاف برای رسیدن به اهداف بر کیفیت‌هایی انسانی از قبیل دانش، تجربه و میزان مسئولیت‌پذیری افراد متکی است و کارنامه افراد نقش کلیدی در همکاری اعضای یک ائتلاف دارد.

درنشست مجازی فعالان صنفی معلمان و کارگران چه گذشت:

احیای مجامع عمومی اولویت سازمان‌یابی تشکل‌های مستقل

درشهریور ماه، دوجلسه نقد وآسیب‌شناسی تشکل‌های صنفی و مدنی مستقل، از سوی جمعی از فعالان صنفی و مدنی معلمان و کارگران در فضای مجازی در اپلیکیشن کلاب‌هاوس در اتاقی با نام «معلمان ایران ۱» برگزار شد که نزدیک به ۱۰۰ مخاطب در هر یک از آن دو حضور یافتند.

در نشست اول (شنبه - ۱۳ شهریور) فعالان صنفی در این نشست به نقد و آسیب‌شناسی تشکل‌های صنفی مستقل پرداختند و در نشست دوم (شنبه - ۲۱ شهریور) راهکارهای خود را درخصوص رفع موانع وچالش‌های موجود ارائه کردند. گزارش پیش رو، مروری است بر آنچه که در این دو نشست گذشت.

محمد حبیبی (معلم و فعال صنفی)، جعفر ابراهیمی (معلم و فعال صنفی)، محسن عمرانی (معلم و فعال صنفی)، محمود بهشتی لنگرودی (معلم و فعال صنفی)، رضا شهابی (عضو سندیکای شرکت واحد و فعال کارگری)، رضا مسلمی (معلم و فعال صنفی)، عزیز قاسم‌زاده (معلم و فعال صنفی)، نرگس محمدی (فعال مدنی و سیاسی)، جعفر عظیم‌زاده (عضو اتحادیه آزاد کارگران ایران و فعال کارگری)، علی نجاتی (عضو سندیکای کارگران نیشکر هفت‌تپه و فعال کارگری) و پروین اسفندیاری (فعال بازنشستگان) از جمله افرادی بودند که در این نشست مجازی به بیان مواضع و دیدگاه‌های خود در خصوص آسیب‌شناسی تشکل های صنفی مستقل پرداختند.

شناسایی توانمندی‌ها و ظرفیت‌های درون تشکیلاتی شامل نقاط ضعف، قوت، تهدیدها، فرصت‌ها و راه‌های تقویت، اصلاح یا تقلیل این موارد و همچنین بررسی عوامل تاثیرگذار بیرونی شامل «چالش‌های تشکل‌های صنفی مستقل در ارتباط با حاکمیت»، «قوانین و مقررات موجود و شیوه برخورد این قوانین با مداخله نیروهای سیاسی در روند مطالبه‌گری تشکل های مستقل»، زوایای مختلف این نشست مجازی را تشکیل می‌داد.

در عین حال این نشست مجازی پرده از چهار گفتار ورویکرد اساسی حاکم بر چگونگی سازماندهی تشکل‌های صنفی و کارگری برداشت.

این رویکردها عبارتند از:

- جدایی فعالیت صنفی از کنشگری سیاسی و پرهیز از رادیکالیسم افراطی
- درهم‌آمیزی فعالیت صنفی وکنشگری سیاسی و گرایش به رادیکالیسم
- بازتعریف رابطه نهاد صنفی و مدنی با مجموعه حاکمیت
- احیای نظام‌مند ساختار تشکیلاتی و اسطوره‌زدایی از تشکل‌ها

جدایی فعالیت صنفی از سیاسی و پرهیز از رادیکالیسم افراطی

فعالان کارگری سندیکایی وبرخی ازاعضای کانون‌ها و تشکل‌های مستقل کارگری به خصوص در داخل کشور با استناد به برچسب‌زنی‌ها، فراروایت‌ها و برخوردهای امنیتی با جریان مطالبه‌گری کارگران در طول سالیان اخیر،بر این باورند که با آگاهی از ضعف تعامل، همکاری و شبکه‌سازی در بین تشکل‌های مستقل، سازماندهی صنفی باید در درون کارگاه‌ها و از راه تشکل‌های درون کارگاهی احیاء و تقویت شود و رادیکالیسم و به هم آمیختگی مطالبات صنفی کارگران با مطالبات سیاسی درشرایط فعلی به دو دلیل به صلاح جامعه کارگری نیست:
تشکل‌هایی که بیرون از محیط کار شکل می‌گیرند عمدتا به دلیل جهت‌گیری‌های سیاسی و عدم درک نیازهای واقعی کارگران ضمن ایجاد انحراف در پیگیری مطالبات صنفی، منجر به افزایش هزینه‌های فعالیت صنفی برای فعالان کارگری نیز می‌شوند.

افراد رادیکال به قدرت‌گیری نهادهای کارگری در درون کارگاه‌ها و سپس پیوند تشکل‌ها از طریق شبکه‌سازی با یکدیگر به چشم سرآغاز مذاکره گفتمان و تاثیرگذاری بر تغییر سیاست‌ها در نهاد قدرت می‌نگرند.

درهم‌آمیزی فعالیت صنفی و کنشگری سیاسی و گرایش به رادیکالیسم

اما در حالی که فعالان کارگری منتسب به برخی تشکل‌های مستقل از ضرورت جدایی مطالبات صنفی از ماجراجویی‌ها و کنش‌های سیاسی سخن می‌گویند، برخی دیگر که اغلب فعالان کارگری رادیکال داخل ایران و اپوزوسیون خارج از ایران را تشکیل می‌دهند از ضرورت این تعامل و پیوند و از حرکت به سوی رادیکالیسم در پیگیری مطالبات کارگران دفاع می‌کنند. این گروه، با اشاره به سیاست‌زدگی جامعه و ارکان قدرت در ایران بر این باورند که در چنین فضایی که هرگونه فعالیت صنفی یا مدنی، لاجرم از سوی حاکمیت، سیاسی تلقی می‌شود طرح مطالبات به منزله نوعی فشار بر حاکمیت برای تغییر سیاستگذاری هاست.

بازتعریف رابطه نهاد صنفی و مدنی با مجموعه حاکمیت

به گفته برخی از فعالان صنفی و مدنی در بحث‌های مطرح شده نسبت برخی نهادهای مدنی و صنفی و رابطه آن‌ها با حاکمیت به طور شفاف در طول سالیان گذشته مشخص نشده و در نتیجه برای کاهش آسیب و در تعیین راهکار، اهداف، ماموریت‌ها و به طور کلی نقشه راهِ فعالیت صنفی تشکل، باید با ۴ پرسش اساسی، رابطه خود را با حاکمیت مشخص کنند:

-آیا می‌خواهند با حاکمیت تعامل و گفتگو کنند؟
-آیا تمایل به همکاری با حاکمیت دارند؟
-آیا در جهت مقابله و مخالفت با سیاست‌های حاکمیت فعالیت کنند؟
-آیا تمایل به فعالیت فراحاکمیتی دارند و اساسا نسبتی میان فعالیت خود و حاکمیت نمی‌بینند؟

احیای نظام‌مند ساختار تشکیلاتی و اسطوره‌زدایی از تشکل

برخی از فعالان مستقل یا عضو تشکل‌ها و کانون‌های صنفی معلمان با انتقاد از تاخیر در برگزاری مجامع عمومی، بر لزوم برگزاری به موقع این مجامع به عنوان یکی از مهمترین ارکان سازمان‌یابی تشکیلاتی و اعتمادسازی در میان بدنه تاکید کردند و محدودیت‌های ساختاری چون «محافظه‌کاری و فرافکنی»، «خودسانسوری» و «دوری این تشکل‌ها از بدنه صنفی» را از دلایل اصلی عدم برگزاری مجامع عمومی در سال‌های اخیر برشمردند؛ در برخی کانون‌های به‌نام صنفی معلمان و تشکل‌هایی همچون سندیکای شرکت واحد یا اتحادیه آزاد کارگران ایران و غیره نتوانسته‌اند در طول سال‌های گذشته با فعالیت منسجم تشکیلاتی، بدنه را جذب خود کنند.

در عین حال برخی از حامیان این رویکرد معتقدند که باید با اسطوره‌زدایی از تشکل‌های صنفی و کارگری از فعالیت‌های تشکیلاتی قائم به فرد مشارکت همه ذینفعان را در فرآیندهای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی جلب کنند.

علاوه بر این رویکردها آسیب‌پذیری تشکل‌های مستقل صنفی و کارگری از دو منظر بیرونی و درونی مورد نقد و بررسی قرار گرفت:

آسیب‌های بیرونی:

- نگرش امنیتی به فعالیت صنفی:
فعالان صنفی و کارگری معتقدند حکومت با رویکرد امنیتی نسبت به فعالیت صنفی و بالا بردن هزینه فعالیت صنفی از طریق بازداشت و صدور احکام قضایی برای فعالان، ارتباط مدیران تشکل‌ها را با بدنه قطع می‌کند و به این ترتیب آن‌ها را به دلیل نداشتن پشتوانه به رسمیت نمی‌شناسد. ترس از دست دادن موقعیت شغلی و... و ترس عدم نتیجه‌گیری از پیگیری مطالبات صنفی در سطح خرد و کلان از جمله پیامدهای این نگرش امنیتی به فعالیت‌های صنفی در بدنه کارگری است.

- نفوذ و مداخله جریان‌های سیاسی:
از سوی دیگر، جریان‌های سیاسی چه از درون حکومت و جناح های سیاسی و چه از میان جریان‌های اپوزوسیون خارج از کشور تلاش می‌کنند به درون تشکل‌ها نفوذ کنند چرا که به زعم آن‌ها حاشیه فعالیت اجتماعی راحت‌تری از طریق تشکل‌ها وجود دارد، برخی از فعالان صنفی و کارگری در این نشست هشدار دادند که نفوذ جریان‌های برانداز همانقدر خطرناک است که نفوذ جریان های درون حاکمیت و وابسته به آن؛ که در سال‌های اخیر شدت گرفته است.

- ایدئولوژی زدگی:
ایدئولوژیک بودن تشکل‌ها مساله دیگری است که هم از درون نهادهای بیرونی مثل حاکمیت تحمیل می‌شود و هم در درون این تشکل‌ها افرادی هستند که ضمن انشقاق در سازماندهی، جهت گیری مطالبات را هم به سمت آرمان‌های ایدئولوژیک موردنظر خود سوق دهند.

فعالان کارگری سندیکایی بر این باورند که؛

قدرت‌گیری نهادهای کارگری در درون کارگاه‌ها و سپس پیوند تشکل‌ها از طریق شبکه‌سازی با یکدیگر باید به چشم سرآغاز مذاکره وگفتمان و تاثیرگذاری بر تغییر سیاست‌ها در نهاد قدرت نگریست.

- موازی‌سازی تشکل‌های کارگری و صنفی توسط حاکمیت:
نتیجه این رویکرد حاکمیت محدود کردن تشکل‌های کارگری به سه تشکل مورد تایید حاکمیت و مغشوش و مخدوش کردن هویت تشکل‌های مستقل از طریق ایجاد و تقویت تشکل‌های زرد مثل خانه کارگر، مجمع نمایندگان کارگری و مانند آن‌هاست.

آسیب‌های درونی:
در کنار آسیب‌های بیرونی بسیاری از فعالان کارگری معتقدند که در سال‌های گذشته این آسیب‌های درونی زیر بوده که تحت تاثیر عوامل بیرونی و برخی عوامل فرهنگی و اجتماعی به احیای این تشکل‌ها و قدرت‌گیری آن‌ها آسیب زده است:

- گرایش به محفلیسم به جای تشکل‌گرایی:
فعالان صنفی معتقدند که عدم صدور مجوز فعالیت و برگزار نشدن مجمع عمومی در این سال‌ها، عملا بسیاری از تشکل‌ها را به «محفل» تبدیل کرده است. فعالان صنفی می‌گویند اکنون محافل چند نفره‌ای داریم که تحت تاثیر یک شخصیت هستند و گاه حتی به صورت تک‌نفره اداره می‌شوند. برخی کانون‌های صنفی با وجود حق رای در هیات مدیره، فاقد ساز و کار تشکیلاتی و حتی اساسنامه هستند.

- مدیریت غیردموکراتیک و فرسوده:
به گفته برخی فعالان کارگری و صنفی، حضور مداوم و حتی ۲۰ ساله افراد معدودی در راس تشکل‌ها، ارتباط بین مدیران و بدنه این تشکل‌ها را از بین برده است. برخی از اعضای هیات مدیره کانون‌های صنفی تشکل‌های مستقل را نیروهای بازنشسته تشکیل می‌دهند که به ندرت با نیروهای جوان تعامل مثبت دارند.

- فقدان چارچوب تئوریک مشخص:
برخی از فعالان صنفی ضعف شدید نظری دارند و در عین حال کنشگرانی که مطالعات زیادی دارند نیز نمی‌توانند از نظر به عمل برسند.

-فقدان یا ضعف کمیته‌ها و کارگروه‌های تخصصی:
برخی تشکل‌های مستقل با وجود فعالیت گسترده از فقدان یا ضعف کمیته‌های مختلف اجرایی همچون ایجاد یک پایگاه رسانه‌ای معتبر، کارگروه‌هایی برای نیازسنجی مستمر یا دوره‌ای مطالبات بدنه و ضعف شبکه‌سازی رنج می‌برند.

- خودمحوری و پدرخوانده‌سالاری اعضای هیات مدیره، فقدان دانش و آگاهی صنفی:
فعالان صنفی ریشه‌های این مساله را در چالش‌های فرهنگی، ضعف کار جمعی، عدم مشارکت در فرآیندهای یادگیری و افزایش دانش فعالیت صنفی و همچنین استیلای تفکر دیکتاتورمآبانه گردانندگان بر این تشکل‌ها می‌دانند که به دلیل سابقه و یا هزینه‌ای که بعضی اعضا متقبل شده‌اند،خود را در نقش پدرخوانده معنوی تشکل و بی‌نیاز از تعامل با جوانان می‌بینند، انتقادناپذیرند و فرصت پیدا کردن راهکار برای حصول نتیجه را از دست می‌دهند.

- فقدان جسارت کنشگری صنفی بر پایه آگاهی و دانش:
به باور فعالان دو گونه متفاوت از فعالان صنفی در کنشگری‌ها وجود دارد:

- افرادی جسور ولی بی‌توجه به دانش فعالیت صنفی که گاهی با کنش‌های رادیکال جریان مطالبه‌گری را متحمل هزینه‌های غیرموجه می‌کنند.

- افرادی آگاه و برخوردار از دانش که جسارت و مهارت چانه‌زنی بر سر منافع و مطالبات صنفی ندارند ولی به باور فعالان، در صورت افزایش اعتماد به نفس و جسارت با استفاده از آگاهی و دانشی که دارند می‌توانند به پیشبرد مطالبات صنفی کمک کنند.

- تمایل تشکل‌ها و فعالان آن برای ورود به ساختار قدرت:
سندرم قدرت‌گرایی یا تمایل برخی فعالان صنفی به قرار گرفتنَ در ساختار قدرت (از راه احزاب و جناح‌ها) یکی دیگر از آسیب‌های پیش روی تشکل‌های صنفی و کارگری است.

- عدم اجماع بر سر مطالبات مشترک:
با وجود گستردگی مطالبات صنفی، باعث شده تا شبکه سازی و پیوند میان تشکل‌های صنفی شکل نگیرد و به اهرمی برای تغییر در سیاست‌ها منجر نشود.

- گرایش به رادیکالیسم در میان برخی فعالان تشکیلاتی:
به باور برخی فعالان صنفی عملا در سال‌های اخیر، به دلیل رادیکالیسم افراطی موجود در برخی تشکل‌ها و به تبع آن، افزایش هزینه‌ها، بدنه به منابعی غیر از تشکل‌ها برای پیشبرد مطالبات خود پناه برده است. بسیاری از اعتراضات کارگری و صنفی خودجوش‌اند و بدنه از ساختارهای نوپایی ساخته شده که نسبت و تعاملی با انجمن‌ها یا کانون‌های مستقل ندارند.

- عدم حضور زنان در مجامع عمومی صنفی و مجامع رسانه‌ای و مجازی:
مردانه شدن ساختار تشکل‌های صنفی، سلطه نگرش‌ها و کلیشه‌های جنسیتی بر فعالیت‌های صنفی و مدنی زنان از جمله آسیب‌هایی بود که فعالان صنفی در این نشست به آن اشاره کردند.

-فقدان تشکل‌های مستقل در برخی حوزه‌های پرچالش:
نمونه چنین موردی را می‌توان در روند مطالبه‌گری بازنشستگان دید که با وجود گستردگی اعتراضات و تجمعات صنفی اختلافات درونی‌شان باعث شده که انجمن‌های مستقل بازنشستگان شکل نگیرند. در عوض کانون‌های بازنشستگان وجود دارند که به دلیل وابستگی به حاکمیت نتوانسته‌اند بازنشستگان را نمایندگی کنند.

علاوه بر عوامل یاد شده، برخی از فعالان کارگری با اشاره به روند تاریخی شکل‌گیری جنبش کارگری ایران، آن را جنبش نوینی می‌دانند که به دلیل به گفته آن‌ها نوپایی قابل مقایسه با جنبش‌های کارگری در سطح جهانی نیست و در نتیجه مشکلات و چالش‌های پیش رو را اجتناب‌ناپذیر می‌دانند. این گروه‌ها با تاکید بر بزنگاه‌های تاریخی قدرت‌گیری تشکل‌های کارگری، حزب‌گرایی و تشکیل احزاب را لازمه و زمینه‌ساز رشد تشکل‌های مستقل کارگری می‌دانند.

فعالان صنفی معتقدند که عدم صدور مجوز فعالیت و برگزار نشدن مجمع عمومی در این سال‌ها، عملا بسیاری از تشکل‌ها را به «محفل» تبدیل کرده است.

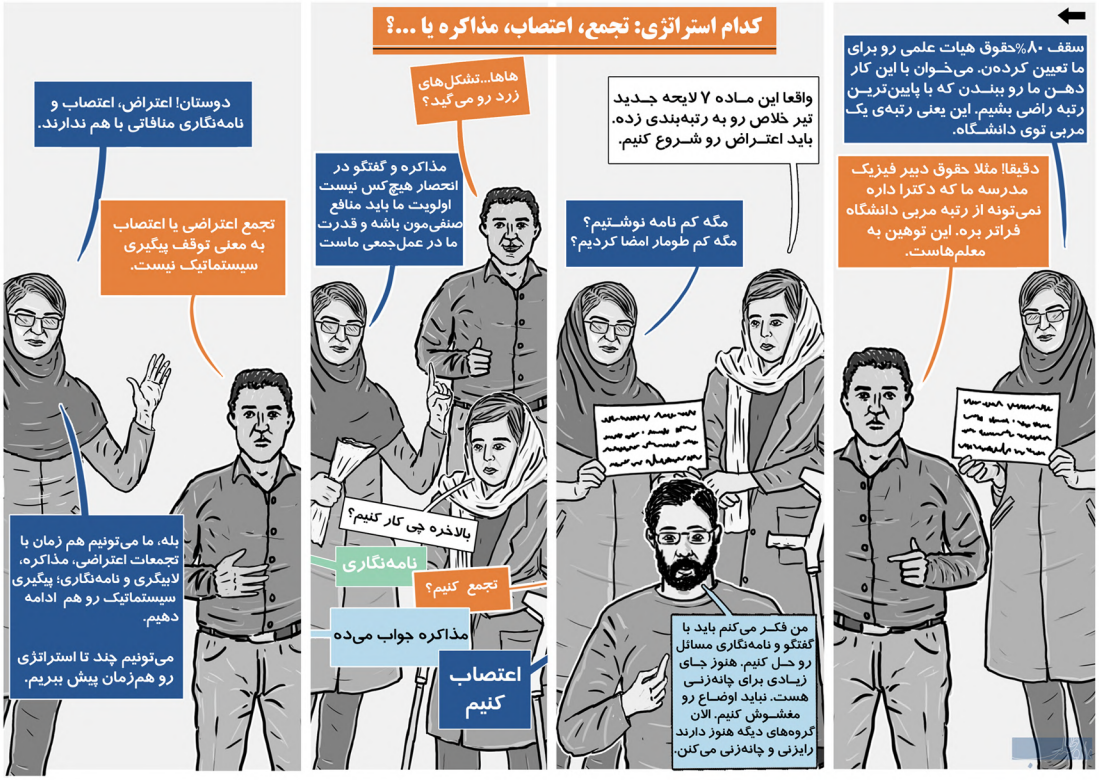
راهکارها و جمع‌بندی

در ادامه این نشست، برخی راهکارها و دستورالعمل‌ها برای برون‌رفت از مشکلات و چالش‌های فراروی فعالیت صنفی و مدنی در ایران از سوی سخنرانان و مخاطبان حاضر در این نشست ارائه شد. از جمله:
- لزوم بازگشت به نظم تشکیلاتی، احیا و برگزاری مجامع عمومی و پیوند مجامع به یکدیگر و تعیین ساز و کارهای تصمیم‌گیری
- تقویت ارتباط با بدنه و شناسایی دقیق و هدفمند ذینفعان و جامعه هدف
- دوری از فراروایت‌های تحمیل شده و خارج از ظرفیت و توانمندی‌های تشکل‌های صنفی
- ممانعت از مداخله‌گری نیروهای سیاسی وابسته به حاکمیت و یا بهره‌برداری اپوزوسیون داخل و خارج از کشور از فعالیت‌های صنفی
- افزایش دانش و آگاهی حقوقی گردانندگان و اعضای تشکل های مستقل کارگری
- مجهز شدن به کارگروه‌ها و کمیته‌های تخصصی از جمله تقویت فعالیت رسانه‌ای و شیوه خبررسانی
- جایگزینی تفکر تیمی به جای تک‌روی و فعالیت دیکتاتورمآبانه در فعالیت‌های تشکیلاتی
- تقویت مکانیسم‌های عضوگیری، توانمندسازی و تلاش برای قدرت‌یابی اعضا در روند سازماندهی و چانه‌زنی
- شبکه‌سازی و تقویت پشتیبانی تشکیلاتی در میان گروه‌های مختلف صنفی، کارگری و مدنی
- به رسمیت شناختن تنوع و تکثر آراء و اندیشه‌ها در تشکل‌ها
- استفاده از تمام ظرفیت‌های سیاسی، اجتماعی و غیره برای پیشبرد مطالبات کارگری
- تحلیل درست موقعیت و ارزیابی نقاط ضعف، قوت، تهدیدها و فرصت‌های پیش رو
- پرهیز از تقدس‌گرایی و اسطوره‌سازی از فعالان کارگری

علاوه بر موارد بالا، تاکید بر آگاه‌سازی کارگران برای احیا و تقویت تشکل‌های مستقل صنفی درون محل کار که بدنه کارگری و اجتماعی دارند، از جمله مواردی بود که به خصوص برخی فعالین سندیکایی بر آن تاکید کردند. آن‌ها معتقد بودند تشکل‌ها باید حتما دارای اساسنامه، آیین‌نامه و مجمع عمومی و صندوق باشند و در نهایت با تشکیل کنفدراسیونی با حضور همه تشکل‌های محیط کار به مطالبات کارگری رسیدگی کنند.

این گروه‌ها در عین حال تاکید می‌کنند که فعال کارگری نباید و نمی‌تواند در کنار فعال حقوق بشری و فعال سیاسی قرار بگیرد چرا که با افزایش هزینه به بدنه، بدنه را از اهداف خود دور می‌کند.
در شرایطی که با وجود تعدد اسامی تشکل‌های مستقل در حوزه‌های مختلف معلمان، کارگران، بازنشستگان و غیره هنوز مشخص نیست چه تعداد از آن‌ها در فضای واقعی فعالیت دارند و چه تعداد تنها در قالب اسامی وجود دارند، در مجموع می‌توان گفت که موضوع نقد وضعیت تشکل‌های صنفی مستقل، از آن رو مهم است که تداوم این گفت و شنودها در بلند مدت می‌تواند ابهامات پژوهشگران عرصه روابط کار را در خصوص امکان یا امتناع قدرت‌گیری نهادهای کارگری مستقل برطرف کند.

پوستر کارگری ماه



کدام استراتژی؛ تجمع، اعتصاب یا مذاکره...؟

۵ درس

که می‌توان از فعالان کارگری الجزایر آموخت!

گرداوری و ترجمه: فائقه اشکوری

الجزایر، با لایه‌های گوناگون فرهنگی-اجتماعی، ساختار قبیله‌ای و پیشینه‌ای از دوران استعمار فرانسه، رویه‌هایی قابل تامل از قضایای کارگری دارد. فعالان کارگران الجزایری نیز مثل کنشگران بسیاری از کشورهای در حال توسعه، مسیر درازی تا شرایط کنونی پیموده‌اند و هنوز در مسیر احقاق مطالبات کارگری خود قرار دارند ولی به ثمر رسیدن برخی دستاوردها در این نسل و این فضا، تصادفی نیست بلکه برایند دهه‌ها کار و آزمون و خطا و تغییر رویکرد فعالان بوده است که مرور آن‌ها درس‌های جالبی برای فعالان کارگری دیگر کشورها دارد.

درس اول- تجربه فعالان الجزایری در استفاده از امکانات نیروی مخالف

مرور رویدادهای تاریخ معاصر فعالیت‌های کارگری، دست کم در دو سه مورد نشان می‌دهد که الجزایری‌ها چگونه در داخل جبهه مخالف رخنه می‌کنند و از امکاناتی در دل جبهه مخالف به نفع کارگران امتیاز می‌گیرند.

الف-شروع فعالیت در درون مخالفان:

در اواخر قرن نوزدهم در دوران استعمار از سوی فرانسه، زمانی که هنوز تشکل‌یابی الجزایری‌ها قانونا ممنوع بود، کارگران الجزایری مقیم فرانسه از فضای تشکل‌های فرانسوی استفاده کردند.
اولین اتحادیه کارگری کنفدراسیون/اتحادیه عمومی کار (CGT) در الجزایر از سال ۱۸۹۸، منحصراً به نفع مهاجران ایجاد شد زیرا قانون بومی، الجزایری‌ها را از عضویت در هر انجمن یا سازمانی منع کرد اما کارگران الجزایری که در کلانشهر فرانسه مشمول این قانون بومی نبودند، به طور فزاینده‌ای به اتحادیه پیوستند.
هرچند که عضویت بخش کوچکی از کارگران صنعتی در تشکل‌های کارگری فرانسوی به معنای زیر پوشش نبودن بیشتر کارگران بود ولی تجربه‌های همان جمع اندک، مسیر مطالبات و نقشه راه را برای قرن آینده تشکل‌های الجزایری فراهم کرد.

ب- نفوذ و یارگیری کنشگران کارگری از درون تشکل‌های زرد

بسیاری از کنشگران کشورهای در حال توسعه، از تشکل‌های زرد دست‌ساز دولت‌ها و کارفرماها شکایت می‌کنند؛ تشکل هایی با پوسته و شمایل کارگری که از دولت یا کارفرما دستور می‌گیرند تا خواسته‌های کارگران یا جنبش‌های آنان را به حاشیه ببرند. دولت الجزایر، در دهه ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ میلادی پا را از ساخت تشکل زرد هم فراتر گذاشت و با استفاده از نام و لوگوی برخی از سازمان‌های محبوب کارگری، نسخه بدلی و جعلی از برخی تشکل‌ها ساخت و تا چند دهه با تشکیل فضای هراس و سردرگمی و بدبینی میان فعالان، از انسجام و طرح مطالبات کارگران جلوگیری کرد.
ولی فعالان صنفی و کارگری به ویژه در دوره بهار عربی، دست از بخش‌بندی «خودی- غیرخودی» برداشتند و تلاش برای تشخیص تشکل جعلی از واقعی را کنار گذاشتند و با همه، از هر قشری، حتی افراد دولتی شاغل در تشکل‌های زرد بدون هراس به گفتگو پرداختند و رایزنی‌های گسترده‌ای با اعضای جنبش کارگری معروف به «خودفروخته دولت» را در دستور کار قرار دادند.
با این ترفند، فعالان کارگری توانستند مطالبات کارگری را به عرصه عمومی جامعه بکشانند و با استفاده از نیروهای مخالف و حتی متضاد، به نفع حقوق طولانی‌مدت کارگران چانه‌زنی کنند و دستاوردهای ماندگاری را به ثمر برسانند.
برای مثال، در سال ۲۰۰۳، معلمان خواستار افزایش حقوق شده‌بودند که ابتدا با مخالفت «اتحادیه ملی معلمان» روبرو شد.
اما با رایزنی فعالان، تشکل «اتحادیه ملی کارگران» که تصمیم گیرندگانش افرادی در ساختار قدرت بودند، نیز در کنار کارگران واقعی ایستاد تا منافع طولانی مدت آنان را تامین کند.
معلمان خواستار حقوق دو برابر شده‌بودند و همچنین اعلام کرده‌بودند که سنوات بازنشستگی باید ۲۵ سال سابقه خدمت مبنا قرار بگیرد.
هرچند تشکل‌های کارگری الجزایر، تاریخی غنی از اعتصابات سراسری را از دهه‌های گذشته در کارنامه دارند، ولی گفتگو و سپس همکاری و یارکشی فعالان کارگری با افرادی در دل تشکل‌های زرد، این تشکل‌ها که تاکنون با هرگونه چانه‌زنی مخالفت می‌کردند ناگهان مسیری برای به ثمر رساندن خاسته‌های معلمان شدند.
مبارزات معلمان برای افزایش حقوق، سه ماه به درازا کشید و با افزایش بی‌سابقه ۳۰درصدی حقوق، برگ برنده‌ای در تاریخ چانه‌زنی جمعی به ثبت رساند.
همچنین تشکل کارگری اتحادیه ملی خودگردان کارکنان دولت- Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique به اختصار، "SNAPAP" که زمانی به خاطر ساخته شدن نسخه‌ی بدلی به

دست دولت، فعالان کارگری را سردرگم و به یکدیگر بدبین کرده بود، با رایزنی فعالان ومشارکت فعالانه معلمان،به اعتصابات گسترده‌ای سامان داد.
اعتصاب معلمان در سال ۲۰۱۰ شاهد حمایت گسترده مردم بود که در نهایت دولت الجزایر را مجبور به پایان دادن به روند استخدام کوتاه مدت و ارائه قراردادهای دائمی کار کرد.
اتحادیه ملی کارگران، در تغییر آشکار رویکرد، به خاطر حمایت از برخی تشکل‌ها و افراد مستقل، علنا به دولت هشدار داد که اگر دست از تهدید سران جنبش افزایش حقوق معلمان بر ندارد، بار دیگر اعتصاب عمومی اعلام خواهد کرد.

درس دوم - پیشبرد مطالبات کارگری با وجود فضایی به شدت سیاسی

فعالان صنفی بیشتر کشورها تلاش می‌کنند که از سیاسی شدن فضای مطالبات صنفی که منجر به اتهام و برچسب‌های امنیتی شود فاصله بگیرند. طرح مطالبات کارگری برای کارگران الجزایر به شدت هزینه‌بر بوده چرا که فضای فعالیت کارگری در الجزایر از همان ابتدای پیدایش فعالیت کارگری به شدت سیاسی بوده است؛ به اندازه‌ای که فعالیت صنفی بدون عضویت در تنها حزب این کشور، غیرقانونی بود. (در دهه ۱۹۸۰ میلادی،به قانون این کشور تبصره‌هایی اضافه شد که بر آن اساس، احراز مقام مسئولیت در سطح دستگاه دولتی و سازمانهای مردمی، مشروط به «عضویت حزب» شد.)
اما فعالان کارگری الجزایر، در همین فضای تک‌حزبی و دیکتاتوری حاکم آبدیده و زبده شده‌اند و از مکانیسم‌های حمایتی بومی و بین‌المللی سود می‌برند.
فعالان با نفوذ در دل تشکل‌های زرد، یک تشکل را به حمایت کلی یا موردی از فعالان وا می‌دارند. همان‌گونه که گفتیم، اتحادیه ملی کارگران به خاطر تهدید و فشار به فعالان، به دولت هشدار اعتصاب عمومی داد.
برای آزادی نعیمه عبدالقادر و دلیله طوعت، فعالان حقوق معلم، طی کارزاری هزاران نامه به مقامات الجزایر فرستاده شد.
کارزار آزادی کنشگران حقوق کارگر، به ابتکار و فراخوان بخش زنان اسناپاپ (اتحادیه ملی خودگردان کارکنان دولت) و CGATA (کنفدراسیون خودمختار کارگران) آزادی با بیش از ۸۰۰۰ نامه به آزادی این دو انجامید.

درس سوم- فعالان الجزایری فضای تغییر عمومی جامعه را بومی کشند و از آن به نفع مطالبات کارگری سود می‌برند

طلوع بهار عربی در سال ۲۰۱۱ که در بسیاری از کشورهای عربی شروع شده بود، به بسیاری از خیزش‌های کارگری در الجزایر دامن زد.
پزشکان عمومی و متخصصان بهداشت عمومی، روانشناسان، ماماها، پرستاران، معلمان مقاطع مختلف آموزشی، دستیاران، کارمندان خدمات عمومی، کارگران پست، راه آهن، نفت، فولاد، باربرها، وکلا، دفترداران و منشی‌ها، نگهبانان شهرداری، خبرنگاران و کارکنان رادیو، خدمه هواپیمایی ایر آلجری، گمرک، بانک‌ها و دیگر اصناف به اعتصاب کنندگان پیوستند و یکصدا خواستار افزایش حقوق و تغییر اساسی شرایط کار شدند.
فعالان صنفی الجزایر در وارد کردن لایه‌های مختلف اجتماع به مطالبات کارگری تجربه فراوانی دارند و می‌توانند اعتصابات پرشمار سراسری را برای مدت طولانی تا رسیدن به یک خواسته صنفی ادامه بدهند.

درس چهارم- استفاده از سازمان‌های معتبر و ابزارهای بین‌المللی برای وادار کردن دولت الجزایر به پاسخگویی

شناسایی و ارتباط گسترده با سازمان‌های معتبر بین‌المللی، با وجود احتمال هزینه مقطعی برای برخی کنشگران صنفی، قضایا را به سرعت از نظارت نهادهای امنیتی خارج می‌کند و جامعه بین‌الملل را به نظارت بر رفتار مقامات محلی برای اعمال تغییر و به ثمر رسیدن خواسته‌های صنفی فرا می‌خواند.
مهارت‌های گفتگو و اتصال به سازمان‌های بین‌المللی در میان فعالان الجزایری، به یک فرد منحصر نمی‌شود و بسیاری از فعالان از مهارت کافی ارتباط با سازمان‌های بین‌المللی بهره دارند، در نتیجه سازمان‌های معتبر بین المللی همیشه با گزارش‌های جدید در جریان جزییات پیشرفت مطالبات صنفی و یا کارشکنی دولت الجزایر قرار می‌گیرند؛ نکته‌ای که دولت الجزایر از آن می‌هراسد. اما اتحادیه ملی خودگردان کارکنان دولت یا اسناپاپ واقعی (در جناح معلاوی Malaoui)، جزو اولین سازمان‌هایی بود که در دهه‌های گذشته، به شکلی منسجم ارتباط با چندین نهاد معتبر بین‌المللی را در دستور کار قرار داد:

-این سازمان به فدراسیون اتحادیه جهانی - خدمات بین المللی عمومی (PSI) وصل بود.

-در این ساختار ، نصیره غُزلان (Nassira Ghozlane)- دبیرکل اتحادیه اسناپاپ، همچنین نماینده ارشد زنان از جهان عرب بود و به همین دلیل از وی برای نمایندگی PSI در چندین کنفرانس زنان سازمان ملل متحد دعوت شد و به ویژه در کنفرانس هایی که مرتبط با کنوانسیون حذف انواع اشکال تبعیض علیه زنان (CEDAW) بود، با طرح حقوق زنان کارگر الجزایری، مسائل کارگری زنان حساسیت بین‌المللی به خود گرفت.

-اسناپاپ، به عنوان یک وابسته اصلی کنفدراسیون اصناف بین‌الملل به نام ITUC ، از طریق عضویت در فدراسیون خدمات بین‌المللی عمومی، مشاور سازمان بین‌المللی کار (ILO)، همچنین توانست تأثیر قابل توجهی در ILO بگذارد.

-اسناپاپ همچنین پیوندهای محکمی با فدراسیون حقوق بشر اروپایی مدیترانه ایجاد کرد که یک سازمان غیردولتی مهم بین‌المللی فعال در زمینه حمایت از حقوق بشر است.
اسناپاپ از حمایت جنبش کارگری ایالات متحده نیز برخوردار بود.»
با تلاش فعالان حقوق کارگر در الجزایر، دولت الجزایر به مدت هشت سال در فهرست سیاه سازمان جهانی کار قرار داده شد: در یکصدو هشتمین کنفرانس بین‌المللی سازمان جهانی کار در ژنو، در تاریخ ۲۰ ژوئن ۲۰۱۹-دولت الجزایر به دلیل نقض مقاوله‌نامه ۸۷ این سازمان، به دلیل تاخیر در تصویب قانون کار جدید و نقض آزادی انجمن در فهرست سیاه کشورهای ناقض کنوانسیون ۸۷ قرار گرفت.

فعالان صنفی الجزایر، با ارائه گزارش‌های مدام به مجامع بین‌المللی، توانستند علیه دولت خود طرح اتهام کنند. دولت الجزایر اکنون متهم به «تاخیر در تصمیم‌گیری برای ثبت اتحادیه کارگری و اعمال خودسرانه» و «عدم پشتیبانی موثر از کارگران در برابر اخراج و تبعیض اتحادیه‌های کارگری و همچنین مشکل‌تراشی برای کارگران اخراجی در به دست آوردن مجدد پست جدید در صورت رای قضایی» است.
سازمان جهانی کار از دولت الجزایر خواسته تا از رویه شبیه‌سازی و ایجاد اتحادیه‌های ساختگی دست بردارد و هر چه سریعتر اتحادیه های مستقل کارگری را ثبت کند و به رسمیت بشناسد. فعالان اتحادیه‌های صنفی الجزایر در برابر وزیر کار کشورشان و علیه اتحادیه رسمی دولتی، در ژنو به اعتراض برخاستند.

درس پنجم- نقش و حضور فعال زنانی شاخص، نقطه قوت جنبش

یکی از اساسی‌ترین ویژگی‌های جنبش کارگری الجزایر، نقش کلیدی زنانی آگاه و تحصیلکرده با مشخصات بومی‌ست که علاوه بر معروفیت و محبوبیت در میان مردم، به عنوان کنشگر صنفی و فعال برابری‌خواه، با عناوین شاخص از سوی تشکل‌ها در رویدادهای بین‌المللی شرکت می‌کنند که نصیره غُزلان- دبیر کل اتحادیه اسناپاپ تنها یکی از آن چهره‌هاست.

فعالان زن، فعالیت صنفی را به چانه‌زنی برای حقوق برابر زنان کارگر محدود نمی‌کنند و در طیفی از مسائل مشترک میان فعالیت های حقوق بشری و صنفی، چندین چهره شاخص و کاریسماتیک به رسانه‌ها و جامعه بین‌الملل معرفی کرده‌اند که بسیاری اوقات برای سامان دادن به مطالبات کارگری، از گزینه «تغییر سیاسی» سخن می‌گویند که با توجه به پیشینه درهم تافته سیاست و فعالیت صنفی در الجزایر، و در فضای تغییر پسا بهار عربی، و کارشکنی دولت، خلط دو مبحث سیاست و کنشگری دور از انتظار نیست.
هرچند زنان فعال صنفی کارگری الجزایر با فشار دولتی روبرو هستند و با برچسب‌های امنیتی در معرض اتهام و دستگیری قرار دارند ولی آماده پرداخت هزینه‌اند چرا که اولا از نقش تاثیرگذار خود در داخل کشور و در رویدادهای بین‌المللی آگاهند و در ضمن می‌دانند دیگر فعالان و سازمان‌ها با تلاش پیگیر، در برابر دولت یا احکام عادلانه از آن‌ها حمایت خواهند کرد.
حضور پررنگ زنانی با شمایل بومی، یکی از چهره‌های جدید فعالیت‌های صنفی الجزایر است که در دهه‌های اخیر تلاش می‌کنند مطالبات از تک‌آوایی و تک‌رنگی رهایی یابد و نماینده تمام گروه های اجتماع الجزایر باشد. زنان به عنوان آسیب‌پذیرترین گروه‌های کارگری الجزایر، دست کم به صورت نمادین لب به سخن گشوده اند و چنین پدیده‌ای گام اول وصول مطالبات کارگران زن است که هنوز از حمایت کافی قانونی کار، برخوردار نیستند.

بسیاری از کنشگران کشورهای در حال توسعه، از تشکل‌های زرد دست‌ساز دولت‌ها و کارفرماها شکایت می‌کنند؛ تشکل هایی با پوسته و شمایل کارگری که از دولت یا کارفرما دستور می‌گیرند تا خواسته‌های کارگران یا جنبش‌های آنان را به حاشیه ببرند.

شناسایی و ارتباط گسترده با سازمان‌های معتبر بین‌المللی، با وجود احتمال هزینه مقطعی برای برخی کنشگران صنفی، قضایا را به سرعت از نظارت نهادهای امنیتی خارج می‌کند و جامعه بین‌الملل را به نظارت بر رفتار مقامات محلی برای اعمال تغییر و به ثمر رسیدن خواسته‌های صنفی فرا می‌خواند.

فعالان کارگری هفت‌تپه

و ضرورت اتخاذ یک استراتژی مشترک در شیوه سازماندهی

از ابلاغ فرمان اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در سال ۸۴ تا به امروز، نزدیک به ۱۶ سال می گذرد. سیاست‌هایی که گرچه تلاش کرد با شعارهای اقناعی همچون «**شتاب بخشیدن به اقتصاد ملی**» و «**گسترش مالکیت عموم مردم**» خود را به اقتصاد کشور و افکار عمومی تحمیل کند اما به دلیل فقدان ساز و کار نظارتی و شفافیت در شیوه اجرا؛ به کانالی برای «**رانتجویی**» و«**سهم‌بری**» بیشتر نظامیان و کارگزارانی از درون حاکمیت تبدیل شد، تا آنچه ازخصوصی‌سازی باقی می‌ماند گسترش فساد اقتصادی، ویرانی صنایع مادر و تولید ملی، افزایش واردات، بیکارسازی و فقدان امنیت شغلی کارگران باشد.

آنچه در نیشکر هفت‌تپه گذشته، محصول اجرای چنین سیاستی است و تشت رسوایی این شیوه از خصوصی‌سازی را، کارگران با اعتراضات گسترده و دامنه‌دار خود به زمین زدند.

این اعتراضات چنان سروصدایی به پا کرد که امروز دیگر «هفت‌تپه» به یکی از نمادهای جنبش کارگری و همزمان نقطه ضعف و قوت آن تبدیل شده است. در واقع گرچه جنبش مطالبه‌گری کارگران هفت‌تپه به گمان بسیاری از صاحبنظران و فعالان کارگری یکی از بدیع‌ترین اشکال استقامت و تلاش کارگران یک مجتمع صنعتی برای احقاق حقوق صنفی را به نمایش گذاشت و از این منظر یک نقطه قوت در جریان مطالبه‌گری کارگران علیه تمام سیاست‌های ناظر بر خصوصی سازی رانتی محسوب می‌شود؛ اما به دلیل فقدان یک استراتژی مشخص و قابل اتکا برای پیگیری مطالبات کارگران ، ناگزیر همان مسیری را می‌پیماید که کارگران سایر واحدهای کوچک و بزرگ تولیدی و صنعتی از راه آزمون و خطا پیموده‌اند یا در حال تجربه کردن آن هستند.

تارنمای داوطلب در این گزارش ضمن مروری کوتاه بر تجربه تلاش کارگران هفت‌تپه در دو دهه گذشته برای ایجاد تشکل‌های کارگری، به ضرورت اتخاذ یک استراتژی هدفمند در میان نمایندگان کارگری خواهد پرداخت.

قصه هفت‌تپه در واقع از سال ۸۴ و ابلاغ ضرورت اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی در راستای قدرت‌گیری بخش خصوصی از سوی رهبر جمهوری اسلامی آغاز شد. در جهت تحقق این سیاست‌ها بود که نیشکر هفت‌تپه نیز مانند ده‌ها شرکت دیگر در ردیف واگذاری به بخش خصوصی قرار گرفت. اعلام زیان‌ده بودن شرکت از سوی مدیران و تاخیر در پرداخت حقوق کارگران به بهانه واگذاری کارخانه به بخش خصوصی، باعث شد تا جرقه شروع اعتراضات کارگری در این مجتمع زده شود.

از آن پس و تا ۱۳۹۴ که این کارخانه پس از چندبار تلاش نافرجام برای خصوصی‌سازی؛ رسما به بخش خصوصی واگذار شد، هفت‌تپه روزهای آرام کمی را پشت سرگذاشته است. تبعات خصوصی‌سازی به کاهش عمدی تولید و تعدیل نیروها، دست‌اندازی به اموال و املاک کارخانه، معوقات مزدی و بیمه‌ای و عدم وجود امنیت شغلی در پی موقتی شدن قراردادهای کار منجر شد.

کارگران هم چاره‌ای جز برپایی تجمعات اعتراضی برای شنیده شدن صدایشان نداشتند. حداقل در دو مقطع این اعتراضات به شکل گسترده‌ای دنبال شد؛

- پس از ابلاغ سیاست‌های اصل ۴۴ و قرار گرفتن کشت و صنعت هفت‌تپه در لیست واگذاری‌ها
- پس از خصوصی‌سازی کامل در سال ۱۳۹۴

مروری بر فراز و فرودهای اعتراضات کارگری در نیشکر هفت تپه نشان می‌دهد که گرچه کارگران در مقاطعی تلاش کردند شکلی از تشکل‌یابی را برای سازماندهی جمعی و پیگیری مطالبات صنفی خود ایجاد کنند، اما این تلاشها به دلایل مختلفی به نتیجه مطلوب نرسید. ازجمله این تلاشها عبارتست از؛

- تلاش برای احیای سندیکای کارگران هفت‌تپه در نیمه دوم دهه ۸۰ تا سالهای ابتدایی دهه ۹۰
- تلاش برای ایجاد مجمع نمایندگان کارگران از نیمه دوم دهه ۹۰ تا به امروز

حکایت اول؛
سندیکایی که احیا نشده؛ به کما رفت

تلاش برای احیای سندیکای کشت و صنعت هفت تپه به اواسط دهه ۸۰ برمی‌گردد. زمانی که عملکرد نهادهای حاکمیت ساخته‌ای چون شوراهای اسلامی کار در کارخانه‌جات و صنایع بزرگ تولیدی و صنعتی در جهت دفاع از حقوق کارگران زیر سوال رفته بود و گروهی از فعالان کارگری و سندیکایی پس از سالها سرکوب فعالیت مستقل سندیکاها در ایران پس از انقلاب، تلاش کردند برخی از سندیکاهای کارگری را احیا کنند.

پس از سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی، موضوع از سرگیری فعالیت سندیکای کارگران نیشکر هفت‌تپه مطرح شد. تلاقی این تلاش فعالان سندیکایی با انتشار خبرهای ضد و نقیضی در احیای سندیکا را بیشتر توجیه می‌کرد. در سال ۱۳۸۶ جمعی از کارگران هفت‌تپه در نامه‌ای از اداره کار خوزستان خواستند که سندیکای نیشکر هفت‌تپه که در سال ۱۳۵۳ تاسیس شده بود پس از سالها توقف؛ مجددا فعالیت خود را از سربگیرد. این درخواست گرچه به امضای تعداد کثیری از کارگران رسیده بود(برخی از گزارشهای غیررسمی تعداد کارگران را ۲۵۰۰ نفر اعلام کرده‌اند) از سوی مسئولین استان، «امنیتی» تلقی شد و با امضاء کنندگان آن برخورد شد. اما سندیکای هفت‌تپه با برگزاری مجمع عمومی و رای نزدیک به هزار نفر از کارگران (تعداد کل کارگران در آن زمان حدود ۳ هزار نفر برآورد شده است) ، فعالیت خود را به صورت علنی آغاز کرد. گرچه راه‌اندازی سندیکای هفت‌تپه با حمایت فدراسیون جهانی کارگران بخش‌های صنایع کشاورزی، موادغذایی و هتلداری و آی یو اف مواجه شد، اما کارشکنی‌ها و تشدید برخوردهای امنیتی با فعالان این سندیکا تا بدانجا کشیده شد که چهار عضو هیات مدیره این سندیکا به اتهام تبلیغ علیه نظام محاکمه شدند. پس از این اتفاقات، سندیکا دیگر نتوانست به صورت علنی به فعالیت‌های خود ادامه دهد و با ریزش تعداد اعضاء و حامیان خود در نتیجه افزایش هزینه‌های امنیتی، به حاشیه رانده شد.

حکایت دوم

تلاش نسل جدید فعالان کارگری برای ایجاد تشکلی نوپدید !

هم‌زمان با سرکوب و حاشیه‌نشینی مجدد سندیکایی‌ها و در دوره‌ای که نمایندگان قدیمی شورای اسلامی کار هم بازنشسته شده بودند، کشت و صنعت هفت‌تپه هم با نسل تازه از فعالان کارگری وارد فاز جدیدی از فعالیت‌های خود شد. در سال ۹۴ و در یک واگذاری پر حاشیه نیشکر هفت‌تپه به بخش خصوصی و شخصی به نام امید اسدبیگی سپرده شد و پس از مدتی کارگران آن بیش از همیشه با چالش‌های ناشی از تعویق در پرداخت مطالبات و تبعات ناشی از ناکارآمدی و فساد مدیریتی روبرو شدند. حالا دیگر لغو خصوصی‌سازی - بعدتر با افشای پرونده فسادهای اقتصادی، کارگران موضوع خلع ید از مدیران و مالکان نیشکر هفت‌تپه را در مطالبات جدی خود پیگیر شدند. از آن‌جایی که بحران تشکل‌یابی کماکان به عنوان چالشی جدی مانع از پیگیری هدفمند مطالبات کارگران می‌شد، گروهی از کارگران سرانجام و در اوج اعتراضات در میانه دهه ۹۰، دست به ابتکارات جالبی زدند.

مجمع نمایندگان کارگری، تشکلی خلاقانه

در حالیکه سیاسیون و نهادهای حاکمیتی از یکسو و نیروهای اپوزوسیون از سوی دیگر تلاش می‌کردند بر موج اعتراضات کارگری در هفت‌تپه سوار شوند و سمت و سوی غیرصنفی به این اعتراضات دهند؛ کارگران نمایندگانی از میان خود انتخاب کردند. در جریان اعتصابات پاییز ۹۷ که به یکی از گسترده‌ترین و پرسروصداترین اعتراضات کارگری این سال‌ها تبدیل شد، کارگران به این نتیجه رسیدند که برای پیگیری امور خود نیاز به یک تشکل صنفی دارند و از آن جا که شورای اسلامی کار را واجد شرایط نمایندگی خود تشخیص نمی‌دادند و از تلاش برای احیای سندیکا نیز به نتیجه دلخواه نرسیده بودند؛ شکل تازه‌ای از تشکل‌یابی به نام مجمع نمایندگان کارگری را با وجود پیش‌بینی نشدن چنین تشکلی در قانون کار، برای سازماندهی و پیگیری مطالبات خود انتخاب کردند. نحوه انتخاب نمایندگان این تشکل نو پدید در بخش‌های مختلف شرکت به عهده خود کارگران گذاشته شد و در هر قسمت چند نماینده برای پیگیری مشکلات کارگران انتخاب شدند. بنابر گزارش‌ها ۲۲ نماینده کارگری از بخش‌های تجهیزات، کشاورزی، زیربنایی، خوراک دام، بازرگانی، کارخانه، امور اداری، امور روابط عمومی و غیره انتخاب شدند و وظیفه پیگیری مطالبات، مذاکره با کارفرما و سازماندهی اعتراضات را بر عهده گرفتند.

با این حال فعالیت این تشکل صنفی نیز به دلایلی چون فشارهای امنیتی و افزایش بار هزینه‌های فعالیت تشکیلاتی به صورت غیررسمی، متوقف شد. با فشار مسئولان استانی و انشقاق ایجاد شده میان نمایندگان کارگری بر سر تبدیل مجمع به یکی از نهادهای سه گانه کارگری تصریح شده در قانون کار، نمایندگان توافق کردند که به شرط عدم دخالت در تعیین صلاحیت کاندیداها و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، پیشنهاد تشکیل شورای اسلامی کار را بپذیرند. به این ترتیب بخشی از نمایندگان کارگری عضو مجمع نمایندگان توانستند با کاندید شدن در انتخابات شورای اسلامی کار با رای نه چندان بالا از سوی کارگران که کارگران تجربه شورای اسلامی کار را به دلیل مداخلات دولت و کارفرما ، ناموفق می دانستند، شورای اسلامی کار را تشکیل دهند.

شورا در ماه‌های ابتدایی فعالیت تلاش کرد دستاوردهایی چون تبدیل قرارداد ۲۳۰۰ کارگر ، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، پرداخت به موقع دستمزدها، تشکیل کمیته مسکن و کمیته انضباطی برای ضابطه‌مند کردن اخراج‌ها را به عملکرد سازماندهی شده خود نسبت دهد اما افشای برخی خبرها از جمله همکاری و همراهی و حتی شائبه دریافت رشوه برخی اعضای شورا از مالک اصلی مجتمع هفت‌تپه(امید اسدبیگی که به اتهام اخلال در نظام ارزی محکوم و از مالکیت نیشکر هفت‌تپه خلع ید شد) ؛ مجددا مشروعیت این نهاد حاکمیت ساخته را در نزد کارگران مخدوش کرد.

حالا و بعد از گذشت حداقل ۵ سال از گسترش اعتراضات در نیشکر هفت‌تپه و فراز و فرودهای مختلف؛ همچنان چگونگی تشکل‌یابی به عنوان چالشی جدی در مسیر مطالبه‌گری کارگران هفت‌تپه قرار دارد.

در سالهای اخیر فعالیت سندیکای هفت‌تپه تنها به صورت مجازی (با هدایت تنها عضو به جامانده از هیات مدیره سابق) و در قالب صدور بیانیه‌ها و واکنش‌هایی به وقایع هفت‌تپه به فعالیت خود ادامه داده است. کانال تلگرامی این سندیکا گرچه بیش از ۳ هزار نفر عضو دارد، اما مشخص نیست چه تعداد از دنبال کنندگان آن را کارگران نیشکر هفت‌تپه تشکیل می‌دهند.

از طرفی شورای اسلامی کار که بابحران عدم مشروعیت از سوی کارگران روبرو شده، حتی موفق نشده مدت فعالیت خود را از سال گذشته به این سو تمدید کند و در حال حاضر فاقد وجاهت قانونی برای نمایندگی کارگران است. در این میان گرچه نمایندگانی از میان همان اعضای مورد اعتماد مجمع نمایندگان کارگری وظیفه هدایت و سازماندهی مطالبات را بر عهده دارند اما سازوکار انتخاب این نمایندگان و استراتژی آنها برای پیگیری مطالبات کارگری هم مشخص نیست.

حکایت سوم

سنگر به مثابه مجمع عمومی

سکویی برای گردهم‌آیی، سخنرانی و تصمیم‌گیری کارگران در خصوص روند پیگیری مطالبات در محوطه مجتمع نیشکر هفت تپه وجود دارد که کارگران نام سنگر را بر آن نهاده‌اند. در این سال‌ها همه تصمیم‌گیری‌ها و پیمان‌ها در سنگر- بسته می‌شود؛ چانه‌زنی و توافق بر سر احیا یا ایجاد تشکلی مستقل به عنوان مهمترین کارویژه نمایندگان کارگری که از نیازها و مطالبات بخش‌های مختلف کارگری در این مجتمع باخبرند.شورا در ماههای ابتدایی فعالیت تلاش کرد دستاوردهایی چون تبدیل قرارداد ۲۳۰۰ کارگر ، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل،پرداخت به موقع دستمزدها، تشکیل کمیته مسکن و کمیته انضباطی برای ضابطه‌مند کردن اخراج‌ها را به عملکرد سازماندهی شده خود نسبت دهد اما افشای برخی خبرها از جمله همکاری و همراهی و حتی شائبه دریافت رشوه برخی اعضای شورا از مالک اصلی مجتمع هفت‌تپه(امید اسدبیگی که به اتهام اخلال در نظام ارزی محکوم و از مالکیت نیشکر هفت‌تپه خلع ید شد) ؛ مجددا مشروعیت این نهاد حاکمیت ساخته را در نزد کارگران مخدوش کرد.

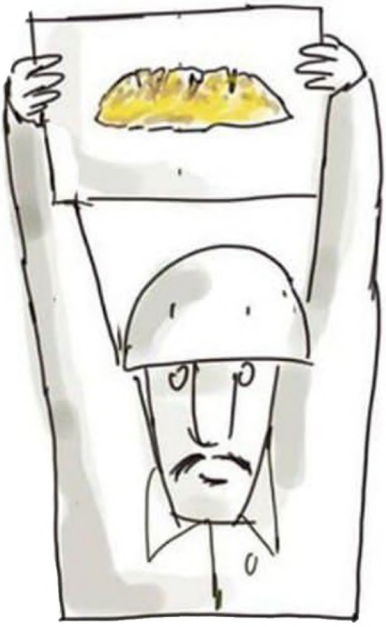
حالا و بعد از گذشت حداقل ۵ سال از گسترش اعتراضات در نیشکر هفت‌تپه و فراز و فرودهای مختلف؛ همچنان چگونگی تشکل‌یابی به عنوان چالشی جدی در مسیر مطالبه‌گری کارگران هفت‌تپه قرار دارد.

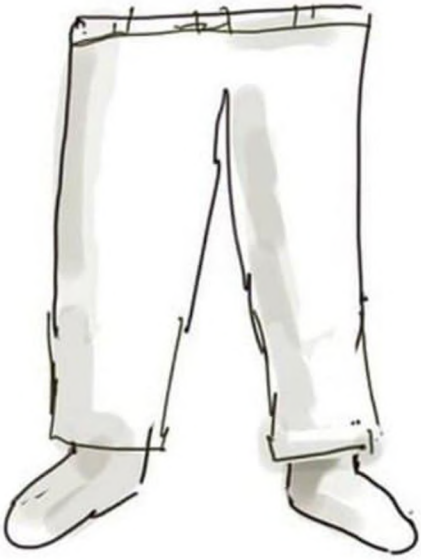
در سال‌های اخیر فعالیت سندیکای هفت‌تپه تنها به صورت مجازی (با هدایت تنها عضو به جامانده از هیات مدیره سابق) و در قالب صدور بیانیه‌ها و واکنش‌هایی به وقایع هفت‌تپه به فعالیت خود ادامه داده است. کانال تلگرامی این سندیکا گرچه بیش از ۳ هزار نفر عضو دارد، اما مشخص نیست چه تعداد از دنبال کنندگان آن راکارگران نیشکرهفت‌تپه تشکیل می‌دهند.

از طرفی شورای اسلامی کار که با بحران عدم مشروعیت از سوی کارگران روبرو شده، حتی موفق نشده مدت فعالیت خود را از سال گذشته به این سو تمدید کند و در حال حاضر فاقد وجاهت قانونی برای نمایندگی کارگران است. در این میان گرچه نمایندگانی از میان همان اعضای مورد اعتماد مجمع نمایندگان کارگری وظیفه هدایت و سازماندهی مطالبات را بر عهده دارند اما سازوکار انتخاب این نمایندگان و استراتژی آنها برای پیگیری مطالبات کارگری هم مشخص نیست.بااین همه به نظر می‌رسد که نبود یک نهاد کارگری قابل اتکا و دارای استراتژی هدفمند مهم‌ترین چالش این روزهای کارگران در نیشکر هفت‌تپه باشد. گردهم‌آیی، برگزاری مجامع عمومی و انتخاب نمایندگانی از میان جمع برای سخنرانی یا تصمیم‌گیری در خصوص لیست کردن مطالبات و چگونگی پیگیری آنها، گرچه به عنوان راهکاری کوتاه‌مدت یا میان‌مدت قابل بررسی است اما در درازمدت به دلیل فقدان ساز و کار تشکیلاتی، عدم ارزیابی نقاط ضعف و قوت و مستند نشدن دستاوردها منجر به فرسایشی شدن جریان مطالبه‌گری و بی‌اعتمادی کارگران در بخش‌های مختلف اعم از قرارداد مستقیم، رسمی ، روزمزد و فصلی نسبت به روند به نتیجه رسیدن مطالبات می‌شود.

تجربه سال‌های اخیر و نهادسازی حاکمیتی برای سازماندهی و کنترل اعتراضات کارگری به روشنی نشان می‌دهد در صورتی که کارگران و نمایندگان آنان به توافقی برای ایجاد یک تشکل کارگری مستقل و کارآمد برای پیشبرد مطالبات کارگران نرسند این دو طرف دیگر روابط کار هستند که با تعیین و تحمیل استراتژی خود کفه ترازو را به نفع کارفرما و دولت سنگین‌تر می‌کنند و با سرکوب خواست‌ها و مطالبات صنفی کارگران و سوء استفاده از نمایندگان آنان، بازی را به نفع خود تمام خواهند کرد.

کارتون انتخابی ماه





عنوان: معیشت کارگر

اثر: مسعود ضیایی زردخشویی

کندوکاوی درباره اعتراضات کارگران معادن خصوصی:

از حضور پررنگ زنان

تا مطالبه‌گری از رئیس دولت جدید!

تقریبا در طول ۱۰ تا ۱۵ سال گذشته یعنی همزمان با اوج‌گیری واگذاری معادن به بخش خصوصی، اعتراضات کارگران نیز شدت گرفته است. حالا بنابر گزارش‌ها نزدیک به ۹۵ درصد معادن ایران به بخش خصوصی واگذار شده‌اند و با وجود آنکه دولت‌های مختلف از آن به عنوان یکی از دستاوردهای مهم خود در راستای اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی یاد می‌کنند، فریاد کارگران از استثمار مضاعف و فقدان امنیت شغلی به هوا بلند شده است. در مهر ماه ۱۴۰۰، تنها به فاصله یک هفته خبر سه اعتراض کارگری در سه معدن خصوصی (زغال سنگ و مس) به رسانه‌ها راه یافت. کرمان، خراسان رضوی و آذربایجان شرقی کانون این اعتراضات بودند. گرچه چنانکه اشاره شد این اعتراضات به تناوب در سال‌های گذشته و به شکل‌های مختلفی در جریان بوده ، اما در گزارش پیش رو ضمن مروری بر دلایل از سرگیری دوره تازه اعتراضات کارگران معادن بخش خصوصی به چرایی شکل گیری و تداوم اعتراضات در این مقطع نیز خواهیم پرداخت.

جدول زیر نشان می‌دهد که خبرسازترین اعتراضات کارگری در مهرماه ۱۴۰۰، در کدام معادن و با طرح چه مطالباتی برگزار شده است.

معدن/ منطقه جغرافیایی	شرح خبر	مطالبات
کرمان (زرند و کوهبنان)، معادن پابدانای جنوبی، چشمه پونه، سراپرده، معدنجو، باب شکون، گله توت	حدود ۳۰۰ تا ۴۰۰ نفر از کارگران ۶ معدن بخش خصوصی حدود سه هفته در ورودی معادن تجمع اعتراضی برگزار کردند و در بخش‌هایی تولید را متوقف کردند.در جریان این تجمعات با کارگران برخورد انتظامی صورت گرفت. تعداد کل کارگران این معادن بین ۹۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر برآورد می‌شود. کارگران دارای قراردادهای موقت یک ماهه تا ۸۹ روزه هستند.	افزایش دستمزد و مزایا و همسان‌سازی حقوق مطابق با کارگران معادن دولتی، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل ، برقراری امنیت شغلی از طریق اصلاح قراردادها، ایمن‌سازی معادن
خراسان رضوی، معدن آق دربند سرخس (عمده سهام این معدن در اختیار آستان قدس رضوی است)	تعدادی از کارگران معدن زغال سنگ آق دربند سرخس، مقابل استانداری خراسان رضوی تجمع کردند. این سومین تجمع کارگران در سال ۱۴۰۰ بود.	پرداخت حقوق و معوقات مزدی و بیمه‌ای که به یک سال رسیده، تعیین تکلیف بازنشستگان، افزایش ایمنی معدن
آذربایجان شرقی ، معدن مس سونگون در ورزقان	تعدادی از کارگران این معدن به مدت سه روز اقدام به اعتصاب کردند. به دنبال تحصن شبانه روزی آنها در مقابل معدن، در روز سوم کارفرما پذیرفت دستمزد کارگران با کارگران تونل‌ها و معادن دولتی همسان‌سازی شود و سایر مطالبات و مزایای مزدی نیز برآورده شود.	همسان‌سازی دستمزدها با معادن دولتی،پرداخت مزایایی چون حق بدی آب‌وهوا، حق جذب، ایاب‌وذهاب و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل

حضور زنان و همزمانی اعتراضات ؛ مهمترین ویژگی اعتراضات معادن

دور اخیر اعتراضات کارگران معادن بخش خصوصی، حاوی نکات و ویژگی‌های مهمی بود.
از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به حضور زنان در تجمعات کارگران معادن خصوصی زغال‌سنگ کرمان اشاره کرد.زنان وفرزندان کارگران به صورت شبانه‌روزی در محل تجمع حاضر شدند و سخنرانی‌ها و مطالبه‌گری‌های آنان در خصوص تضییع حقوق کارگران درتصاویر پخش شده در پیام رسان‌ها وشبکه‌های اجتماعی به تناوب دیده شد. در اعتراضات سال‌های گذشته کارگران معادن در شهرستان‌های زرند و کوهبنان کرمان نیز زنان حضور داشتند و به نظر می‌رسد پشتیبانی زنان و فرزندان کارگران از جریان مطالبه‌گری آنها ؛ به عنوان یکی از عوامل تداوم اعتراضات و اعتصابات کارگری شمرده می‌شود.
همزمانی اعتراضات کارگران معادن در سه نقطه از کشور هم مورد دیگری است که می‌توان از آن به عنوان یکی از ویژگی‌های دور جدید اعتراضات کارگران معادن خصوصی نام برد.
در حالیکه کارگران معادن کرمان در اعتصاب بودند؛ تحصن سه روزه کارگران معدن مس سونگون در آذربایجان شرقی و تجمع کارگران معدن آق‌دربند سرخس درمقابل استانداری خراسان رضوی خبرساز شد. این مسئله نشان داد که اعتراضات صنفی کارگران، ریشه در زنجیره مطالباتی دارد که بین کارگران همه معادن بخش خصوصی مشترک است.

علاوه بر دو مورد مطرح شده، نحوه برخورد کارفرمایان و نیروهای حاکمیتی با مطالبات کارگران در هر نقطه متفاوت بود. در حالیکه به کارگران معدن آق‌دربند سرخس وعده داده شده حقوق عقب افتاده این کارگران در ماه‌های آینده پرداخت می‌شود، در معدن مس سونگون اعتراضات کارگران به سه شبانه‌روز تحصن در مقابل درب ورودی معدن کشیده شد و درنهایت با موافقت کارفرما با مطالبات کارگران به موفقیت رسید و خاتمه یافت. با این حال اوضاع در کرمان به گونه‌ای دیگر پیش رفت. کارگران با پیشنهاد تطمیع و همچنین تهدید به اخراج مواجه شدند و یگان ویژه در یک نوبت به اعتراضات کارگران حمله کرد و جمعی از آنان و خانواده‌هایشان را مجروح کرد. شیوه برخورد حاکمیت با تجمعات صنفی کارگران در کرمان این شائبه را تقویت کرد که حساسیت‌های ایجاد شده پیرامون گسترده شدن اعتراضات در هر منطقه معدنی، با میزان پراکندگی معادن و کارگاهها رابطه نسبی دارد.

دلایل اعتراضات و زمینه‌های شکل‌گیری آن

مطالبات و خواست‌های مطرح شده از سوی کارگران معترض معادن بخش خصوصی، سابقه‌ای چندین ساله دارد. کارگران معترض که دارای قراردادهای موقت ۱ ماهه تا ۸۹ روزه هستند، می‌گویند این نوع قرارداد زمینه اصلی ناامنی شغلی کارگران و تضییع حقوق آنها را فراهم کرده است. چرا که قراردادهای ۸۹ روزه زمینه دور زدن قوانین کار ، عدم پرداخت کامل حق بیمه و اخراج کارگر را برای کارفرما فراهم می‌کند. به گفته آنها همین مسئله باعث شده فاصله حقوقی آنها با کارگران معادن همجوار دولتی و نیمه دولتی به سه برابر برسد.
در عین حال، تضییع حقوق کارگران معادن خصوصی در شرایطی شدت می‌گیرد که پرداخت بسیاری از مزایا از جمله برخورداری از ایمنی کافی در حین کار، حق سختی کار،حق اولاد، حق کار در شرایط بدی آب وهوا و طرح طبقه‌بندی مشاغل نیز در این کارگاهها مورد توجه کارفرمایان قرار نمی‌گیرد.کارگران می‌گویند؛ اجرا نشدن طرح طبقه‌بندی مشاغل باعث دستمزدهای حداقلی تا زمان بازنشستگی مشغول به کار باشند.

این در حالیست که در صورت آسیب‌دیدگی در حین کار، آنها از حمایت‌های حداقلی کارفرمایان محرومند و در مواردی که با تاخیر در پرداخت حق بیمه و عدم تمدید دفترچه‌های درمان مواجه‌اند،با مشکلات بسیاری درتامین هزینه‌های ناشی از بیماری یا آسیب‌دیدگی نیز دست به گریبانند.

این اعتراضات در حالی همه ساله تکرار می‌شود که دولت‌ها کمترین توجهی به وضعیت کارگران این معادن نداشته‌اند و با قدرت به تداوم روند خصوصی سازی بدون نظارت بر روند فعالیت‌ها اصرار ورزیده‌اند.
تا به امروز که کارگران معادن در فقدان سازوکار تشکیلاتی برای پیگیری مطالبات خود، به طور مستقیم حاکمیت و کارگزارن آن از جمله ابراهیم رئیسی را مخاطب خود قرار می‌دهند.

دولت رئیسی که با شعار «برقراری عدالت» روی کار آمده، سرکشی موردی به کانون‌های اعتراضات کارگری را در دستور کار خود قرار داده است. تلاش رئیسی برای ایجاد پیوندی میان کابینه و خواست‌ها و مطالبات صنفی و طبقاتی در ادامه پروژه تعامل نمادین و پوپولیستی او با کارگران برخی کارگاههای پر مسئله همچون نیشکر هفت‌تپه یا هپکو قابل رصد کردن است. او در ادامه همین پروژه ، یک ماه پس از شروع به کار دولت سیزدهم؛ به دیدار کارگران معادن طبس در خراسان جنوبی رفت و رو در رو با کارگران این معادن در جریان وضعیت کار و فعالیت آنها قرار گرفت. پروپاگاندای رسانه‌ای حامیان رئیسی و پخش گسترده دیدار او با کارگران معدن "پروده" از تلویزیون جمهوری اسلامی ، تاثیر زیادی بر کارگران سایر معادن بخش خصوصی که با بحرانهای زیادی مواجه هستند، گذاشت. به نحوی که گونه‌شناسی شعارهای سر داده شده و پلاکاردهای به نمایش درآمده در تجمعات اخیر کارگران معادن ذغال‌سنگ کرمان به روشنی نشان می‌دهد که آنها ؛ به طور مستقیم مقامات حکومتی را مسئول رسیدگی به خواسته‌های خود می‌دانند. «رئیسی کجایی به داد ما برسی» یا «رئیسی حمایت، حمایت» از جمله این شعارها بود.

سمت و سوی اعتراضات در فقدان تشکل یابی

گرچه خطاب قرار دادن مقامات مسئول و استمداد طلبیدن از آنها به عنوان یکی از تاکتیک‌های ابتکاری و هوشمندانه اعتراضات کارگری در سالهای اخیر قابل بررسی است، اما معمولا استفاده از این تاکتیک به دلیل فقدان یا ضعف تشکل های کارگری برای پیگیری مطالبات صنفی در الویت قرار می‌گیرد.
کارگران معادن بخش خصوصی نه تنها اجازه تشکیل نهادهای مستقل کارگری را برای پیگیری مطالبات خود ندارند، بلکه تشکل‌های رسمی کارگری نیز به ندرت اجازه فعالیت در این شرکت‌ها را پیدا می‌کنند و پیگیری مطالبات در معادن بخش خصوصی عمدتا به واسطه انتخاب نماینده توسط کارگران صورت می‌گیرد. این در حالیست که فقدان امنیت شغلی و تهدید به اخراج از کار، بخشی از این نمایندگان را به حرکت در جهت منافع کارفرما و سکوت در مقابل دادخواهی کارگران و بخشی دیگر را به عدم اثرگذاری در تغییر سیاست‌ها به نفع نیروی کار تبدیل کرده است. در واقع نمایندگان کارگران به دلیل عدم موازنه قدرت در روابط کار و فقدان پشتیبانی گسترده بدنه؛ از پتانسیل کافی برای چانه‌زنی و گرفتن امتیازات به نفع نیروی کار برخوردار نیستند.
این روند باعث شده که در غیاب تشکل‌های کارآمد ؛ کارگران به «توده‌هایی بی‌پناه» تبدیل شوند که در فقدان استراتژی راهبردی درازمدت، به استفاده از تاکتیک‌های کوتاه مدت برای پیگیری مطالبات خود متوسل شوند.
به باور فعالان کارگری، برای آنکه بدنه کارگران از این شیوه کنشگری یکسویه آسیب نبیند و سرخورده نشود، تعیین سازوکارهای فعالیت تشکیلاتی و متعاقب آن پیگیری اهداف به صورت کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت برای پیشبرد مطالبات کارگران ضروری است.

عکس‌های ماه

لیزا کریستین، در بیش از سه دهه عکاسی توانست فرهنگ‌های بومی را در بیش از ۷۰ کشور و در شش قاره، مستند کرده. او فهمید که آن چه که در برخی کارها به عنوان کار عادی انگاشته می‌شود، بردگی است.

او با یک ضرب و جمع ساده مقایسه کرد که بردگان، در دوره آزادی تجارت برده، معمولا حقوق و امکانات بیشتری از برخی کارگران مشاغل کنونی دریافت می‌کنند: ۱۵۰ سال پیش، یک برده‌ی کشاورزی سه برابر حقوق سالانه‌ی یک کارگر کنونی هزینه داشت. در حالی که امروزه ممکن است تمامی اعضای یک خانواده به خاطر یک بدهی کوچک تا چند نسل به بردگی کشیده شوند.

لیزا کریستین از شرمساری خود سخن می‌گوید؛ وقتی فهمید چگونه چشمان خود را بر روی بردگی که در اطرافش اتفاق می‌افتاد بسته بود. انسان‌ها و به ویژه کودکانی در اطراف ما هستند که بردگی می‌کنند چون نمی‌دانند چگونه از بردگی خلاص شوند. او تلاش کرد بر روی زندگی بردگی نور بتاباند، چرا که نور آگاهی بزرگترین دشمن نقض حقوق کارگران است.

قراردادهای ۸۹ روزه پرستاران مصداق بهره‌کشی است

در روزهایی که ایرانیان با موج پنجم کرونا درگیر هستند، یک فعال صنفی پرستاران می‌گوید؛ کمبود پرستار و اشتغال دو شیفته بسیاری از پرستاران؛ جان بیماران را هم به خطر می‌اندازد. این در حالیست که اگر نیروی انسانی افزایش یابد و تعداد آن‌ها منطبق بر نیاز کشور باشد، میزان مرگ و میر حداقل ۱۰ درصد کاهش پیدا می‌کند.

به گزارش داوطلب؛ محمد شریفی‌مقدم دبیرکل خانه پرستار در گفتگو با خبرگزاری کار ایران ایلنا، با اشاره به تعداد نیروی پرستار شاغل گفته است: وضعیت کمبود نیروی پرستاری فوق حاد است. تعداد پرستاران شاغل فعلی به هیچ‌وجه نمی‌تواند پاسخگوی شرایط موجود باشد و نیاز به جذب نیروی انسانی جدید احساس می‌شود.

به گفته شریفی‌مقدم؛ میزان مراقبت از بیماران در بخش‌های عمومی با توجه به وضعیت بیماری مشخص می‌شود. هر بیمار به طور کلی در بخش‌های عمومی به ۵ ساعت مراقبت نیاز دارد اما این ساعات در بخش‌های تخصصی و فوق‌تخصصی افزایش می‌یابد. مراقبت از بیمار در بخش تخصصی ۲ برابر و در بخش های فوق تخصصی ۳ تا ۴ برابر می‌شود اما تعداد نیروهای حاضر در کشور نمی‌تواند به این نیاز پاسخ دهد.

او تصریح کرده است: بهرام عین‌اللهی (وزیر بهداشت) به صورت ضمنی اعلام کرده ، بیشتر مرگ و میر ناشی از کرونا در شیفت عصر و شب اتفاق می‌افتد. این موضوع به دلیل کاهش کیفیت خدمات ارائه شده در این ساعات است. این موضوع به دلیل کم بودن نیروی پرستاری اتفاق می‌افتد. من باز هم تاکید می‌کنم، نیاز به استخدام پرستار به شدت احساس می‌شود.

دبیرکل خانه پرستار همچنین گفته است: بسیاری از پرستاران در ۲ شیفت کار می‌کنند، شرایطی را در نظر بگیرید که یک پرستار از صبح تا شب در یک بیمارستان خصوصی اشتغال دارد و سپس با خستگی فراوان مجبور است که شیفت شب در یک بیمارستان دولتی را سپری کند. آیا این پرستار می‌تواند به بهترین نحو خدمات ارائه دهد؟

دبیرکل خانه پرستار در ارتباط با وضعیت پرستاران طرحی و ۸۹ روزه گفته است؛ دولت دوازدهم بر این باور بود، مدت زمان کرونا بسیار کوتاه خواهد بود و در بازه زمانی دو هفته‌ای موفق به مهار این ویروس خواهد شد؛ به همین دلیل، پرستاران ۸۹ روزه را مطرح کرد. به گفته این فعال صنفی، این تصمیم به معنای اوج بهره کشی و رفتار غیرمنصفانه علیه پرستاران است.

به گفته او امنیت شغلی برای پرستاران ۸۹ روزه وجود ندارد. به نحوی که با پایان یافتن موج اول کرونا در اردیبهشت ماه سال ۹۹ ، این گروه بیکار شدند و فرصت برخورداری از موقعیت شغلی از آن ها گرفته شد. شریفی مقدم اضافه کرده که به دلیل وضعیت کرونایی کشور، طرح بکارگیری پرستار ۸۹ روزه تمدید می‌شود و پس از

پشت سرگذاشتن شرایط، این پرستاران بیکار می‌شوند.

گفتنی است که از ابتدای شیوع کرونا و افزایش تعداد مبتلایان به کووید ۱۹ میزان تقاضا برای خدمات بهداشتی افزایش یافت. در این میان دانشگاه علوم پزشکی با ایجاد سامانه‌ای از نیروی کار پرستاری، دعوت به کار کرد و با قراردادهای ۸۹ روزه در راستای تأمین نیاز نیروی انسانی بیمارستان‌ها از آنها استفاده کرد. گرچه بعدتر و در پی اعتراض فعالان صنفی پرستاران، اعلام شد که این قراردادها از ۸۹ روز به یک سال تمدید می‌شوند، اما بسیاری از این پرستاران با تمام شدن مهلت ۸۹ روزه، از کار بیکار شدند. این در حالیست که بر اساس تبصره دو ماده هفت قانون کار « در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» اما این ماده قانونی در خصوص پرستارانی با قراردادهای از این دست مشغول به کار می‌شوند، به صراحت نقض می‌شود.

عدم تعلق اضافه‌کار، نداشتن بیمه و پایین بودن دستمزدها بخشی از مشکلات این گروه از پرستاران است. همچنین دانشگاه علوم پزشکی و بیمارستان با اخذ تعهد از پرستارانی که با قراردادهای ۸۹ روزه خدمت می‌کنند، آنها را در هر بخشی که صلاح بدانند به کار می‌گیرند. اخذ تعهد از پرستار جهت سلب امکان شکایت و پیگیری قانونی، نداشتن حق استعلاجی با حقوق از دیگر موارد نقض حقوق و استثمار شغلی این گروه از پرستاران است. همچنین تعلق نگرفتن ضریب کرونا به پرستاران ۸۹ روزه در آزمون استخدامی از دیگر مواردی است که گفته می‌شود، موجب لغو استخدام اکثر این پرستاران شده است.

اعتراضات فعالان صنفی پرستاران به نقض حقوق کادر درمان در حالی در دو سال گذشته شدت گرفته که در حال حاضر در بیمارستان‌های ایران همزمان چند گروه از پرستاران شامل؛ شرکتی، ۸۹ روزه، قراردادی و تبصره‌ای و گروهی به صورت پیمانی و رسمی مشغول به کار هستند که با وجود شرح وظایف مشترک، از حقوق و مزایای متفاوتی برخوردارند.

عدم تعلق اضافه‌کار، نداشتن بیمه و پایین بودن دستمزدها بخشی از مشکلات پرستاران است.

بیشتر مرگ و میر ناشی از کرونا در شیفت عصر و شب اتفاق می‌افتد. این موضوع به دلیل کاهش کیفیت خدمات ارائه شده در این ساعات است.

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