



توازن قدرت،

هدف اصلی اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری

چرا زنان باید به تشکل‌ها و اتحادیه‌های صنفی بپیوندند؟
پنج کارزار و ده‌ها رویداد شورای اتحادیه‌های کارگری
نکاتی درباره قواعد ائتلاف و آداب ائتلاف‌سازی
چهار نقش مهم در کنشگری

گاهنامه شماره سه داوطلب

۱	صفحه	سرمقاله
۲	صفحه	توازن قدرت، هدف اصلی اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری
۶	صفحه	چرا زنان باید به تشکل‌ها و اتحادیه‌های صنفی بپیوندند؟
۸	صفحه	پنج کارزار و ده‌ها رویداد شورای اتحادیه‌های کارگری
۱۰	صفحه	پوستر
۱۱	صفحه	چگونه برای گسترش جنبش‌های مدنی و صنفی، شبکه‌های همکاری بسازیم
۱۴	صفحه	نکاتی درباره قواعد ائتلاف و آداب ائتلاف‌سازی
۱۶	صفحه	کارتون
۱۷	صفحه	ویژگی کنشگری آگاهانه، بازی در نقش‌های مختلف است
۲۱	صفحه	کارفرمایان برای حمایت از آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی جمعی چه کاری می‌توانند انجام دهند

سومین شماره از گاهنامه داوطلب در آخرین ماه از آخرین سال قرن، تقدیم شما می‌شود. پیشاپیش آمدن بهار و آغاز قرن نو در حیات ایران زمین را شادباش می‌گوییم و امیدواریم در سده ۱۴۰۰، «پویش» و «کوشش» برای تغییرات بزرگ و سازنده، به بخشی جدایی‌ناپذیر از روزمرگی‌هایمان تبدیل شود.

در این شماره از گاهنامه داوطلب، به ضرورت ایجاد و توسعه تشکل‌ها و اتحادیه‌های کارگری و ارتباط آن با توسعه کسب و کار پرداخته‌ایم. در این مقاله آغازین، با وجود آن که تعارض بنیادین و عمدتاً ایدئولوژیک میان منافع کارگران و کارفرمایان به رسمیت شناخته شده، گزاره مفروض برنده و بازنده در رابطه کارگر و کارفرما مورد نقد قرار گرفته و بر ضرورت ایجاد ساختارهایی برای توازن قدرت در روابط کار تاکید شده است.

در دومین مطلب منتشر شده در این گاهنامه و در ادامه بحث ضرورت تشکل‌یابی در میان کارگران، به نسبت حضور زنان کارگر با تشکل‌ها و اتحادیه‌های کارگری پرداخته‌ایم و تلاش کرده‌ایم به پرسش‌هایی چون دلایل کم‌رنگ بودن حضور زنان در تشکل‌های کارگری، انواع رویکردها به حضور زنان در تشکل‌ها، ضرورت حضور زنان در تشکل‌ها و اتحادیه‌های کارگری، مزایای حضور زنان در فعالیت تشکیلاتی و چگونگی ترغیب زنان به حضور در تشکل‌های کارگری، پاسخ بگوییم.

اما هر چقدر از ضرورت تشکل‌گرایی بگوییم، باز هم تا نمونه موفق‌تری از این شیوه عملکرد را نبینیم و با تجربه‌های موفق ثبت شده آشنا نباشیم، به اهمیت سازماندهی مطالبات و خواست‌های صنفی از مسیر فعالیت انجمنی پی نخواهیم برد. مروری بر تجربه ۵ کارزار موفق برگزار شده از سوی شورای اتحادیه‌های کارگری انگلستان نشان می‌دهد که این شورا با قدرت‌گیری از کف جامعه، از نقش تاثیرگذار خود به عنوان الگویی برای اتحادیه‌های کارگری در جهان آگاه است، چراکه دورنمای تغییر محیط کاری جهان را به عنوان شعار سازمانی در دستور کار خود قرار داده است.

پس از خواندن این سه مطلب، وقت آن است که بیننده‌ی یک کمیک استریپ (داستان مصور) در داوطلب باشید؛ به بهانه‌ی ضرورت استفاده جنبش‌ها و جریانات صنفی و مدنی از استراتژی‌های هم‌زمان که به پیشبرد و سرعت‌بخشی حرکت آن‌ها کمک می‌کند. تجربه نشان داده تاکید و اصرار بیش از حد بر استفاده از تنها یک استراتژی و یک مسیر برای مطالبه‌گری، به فرسودگی و خستگی کنشگران می‌انجامد و در نهایت به ضرر یک کنش صنفی تمام خواهد شد.

پیرو همین کمیک استریپ هم در مطلب دیگری، از زمینه‌سازی برای تشکیل و تقویت شبکه‌های همکاری گفته‌ایم. با وجود موانع بسیار بر سر راه شبکه‌سازی صنفی و مدنی در ایران، تلاش برای ایجاد شبکه‌های همکاری و استفاده از روش‌های خلاقانه برای تقویت این شبکه‌ها باید به تلاشی مستمر برای کنار زدن موانع شبکه‌سازی در ایران تبدیل شود.

نکاتی درباره «قواعد و آداب ائتلاف‌سازی»، مطلب دیگر این گاهنامه است که شاید یکی از حلقه‌های مفقود در روابط و مناسبات نهادهای صنفی و مدنی در ایران نیز به شمار بیاید. آشنایی با این قواعد و تمرین آن‌ها بیش از هر چیز به کنشگران صنفی و مدنی می‌آموزد که چگونه با تمرکز بر اهداف مشترک با سایر گروه‌ها که نقشی در پیشبرد و سرعت‌بخشی به تحقق مطالبات دارند، ائتلاف تشکیل دهند.

در ادامه همین مبحث و در مقاله‌ای دیگر به «بازی در نقش‌های مختلف» که ویژگی کنشگری آگاهانه است، پرداخته‌ایم و چهار نقش مهم کنشگران در جریان کنش‌های صنفی و مدنی را مورد واکاوی قرار داده‌ایم.

بخش پایانی مطالب شماره سوم گاهنامه داوطلب نیز به یک مورد عجیب، اما واقعی می‌پردازد. کارهایی که کارفرمایان برای «حمایت از آزادی انجمن‌ها و تضمین چانه‌زنی جمعی» می‌توانند انجام دهند. مبنای ما برای ارائه چنین نسخه و دستورالعملی، لزوم رعایت موازین حقوق بشر و استانداردهای بین‌المللی در روابط کار و در سراسر زنجیره ارزش یک کسب و کار است.

کارتون انتخابی این ماه داوطلب نیز، اثر تامل‌برانگیز رضا جنگی است. در آن «درنگ» کنید.

توازن قدرت، هدف اصلی اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری

دو کنوانسیون اصلی (۸۷ و ۹۸) سازمان بین‌المللی کار - آزادی تشکلهای و چانه‌زنی جمعی هستند که اجرای آنها به مثابه مدلی استاندارد برای برقراری توازن قدرت در روابط کار میان کارگر و کارفرما، توصیه شده است. با این حال بسیاری از دولت‌ها و نگاه‌های اقتصادی از اجرای دستورالعمل‌های تصریح شده در این دو مقاله‌نامه خودداری و در برابر آن مقاومت می‌کنند.

در بسیاری از موارد، به خصوص در حالتی که یک طرف به صورت توده‌وار و سازمان‌نیافته عمل می‌کند، رفتار بر اساس باور به تعارض بنیادین منافع کارگر و کارفرما، با وجود احتمال به نتیجه رسیدن برخی خواسته‌ها در کوتاه‌مدت، به نبردی فرسایشی تبدیل می‌شود و رفتار بر اساس الگوی برنده-بازنده به نتیجه مطلوب حداقل یکی از طرفین نخواهد انجامید. کارگران، به خصوص کارگرانی که از آگاهی کافی برای پیگیری حقوق اولیه خود برخوردار نیستند و به صورت سازمان‌نیافته و غیرمتشکل عمل می‌کنند، بیشترین ضربه را از این شیوه ارتباط بین کارگر و کارفرما خواهند خورد، اما کارفرمایان نیز باید بدانند که فقدان اتحادیه یا تشکل کارگری و مقاومت در ایجاد زمینه‌هایی برای اجرای کنوانسیون‌های حق آزادی تشکلیابی و حق چانه‌زنی جمعی، در نهایت به ضرر فرآیندهایی است که یک کسب و کار برای ادامه حیات خود به آنها نیاز دارد.



بسیاری از دولت‌ها و کارفرمایان، هنوز درک درستی از این موضوع ندارند که واقعاً کنوانسیون‌هایی چون حق آزادی تشکل یا برخورداری از حق چانه‌زنی جمعی که سازمان بین‌المللی کار بر آن‌ها تأکید کرده، چه معنایی دارد و چگونه می‌توانند نقش خود را در اجرای این تعهدات ایفا کنند. آن‌ها اغلب احساس می‌کنند که اتحادیه‌های کارگری برای مجموعه تحت مدیریت‌شان مفید نیست و وجود تشکل‌های کارگری را نوعی تهدید برای منافع و بقای ساختار سازمانی خود محسوب می‌کنند. از سوی دیگر بسیاری از کارگران همچنان از حقوق خود بی‌خبرند و از سود حق آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی اطلاع اندکی دارند. در حالی که یکی از راه‌های گفتگو میان این دو طرف و حل تعارضات بین آن‌ها، از مسیر تشکل‌یابی کارگران می‌گذرد.

مفاهیم کلیدی:

اتحادیه‌های کارگری: طبق تعریف سازمان بین‌المللی کار، اتحادیه‌های کارگری سازمان‌های مستقل و مبتنی بر عضویت کارگران هستند که با هدف پیشبرد و دفاع از منافع کارگران تشکیل شده‌اند و به نمایندگی از کارگران مذاکره می‌کنند. اتحادیه‌ها به کارگرانی که اغلب از حقوق خود بی‌خبرند، مشاوره می‌دهند و همچنین می‌توانند برای بهبود دستمزد و شرایط کار با کارفرمایان مذاکره کنند.

برخورداری از حق تشکل اتحادیه کارگری عمدتاً به مثابه دستیابی به آزادی ایجاد تشکل کارگری و برخورداری از حق چانه‌زنی جمعی تعریف می‌شود. این حقوق زیربنای گفتگوی اجتماعی برای مدیریت تعارضات محیط کار هستند.

آزادی انجمن: آزادی تشکل‌یابی در تعریف سازمان بین‌المللی کار و در کنوانسیون شماره ۸۷، به عنوان حق کارگران برای عضویت و تشکیل اتحادیه‌ها یا سازمان‌هایی است که به میل خود انتخاب یا ایجاد می‌کنند.

در اعلامیه جهانی حقوق بشر هم بر این حق تأکید شده است که شامل حق آزادی برگزاری اجتماعات، تشکل‌ها و عضویت در اتحادیه‌های کارگری است. لازم است بدانیم که حق آزادی تشکل‌یابی، کارگران بخش غیررسمی (بدون قراردادهای کار) را نیز در بر می‌گیرد.

اتحادیه‌ها یا تشکل‌های کارگری چنین ویژگی‌هایی دارند:

- از حق فعالیت مستقل برخوردارند.
- فرآیندهایی چون برگزاری چگونگی تاسیس، انتخابات و انجام وظایف نمایندگان اتحادیه‌ها باید بدون دخالت دولت و کارفرما انجام شود.
- نمایندگان کارگران که بطور مستقل انتخاب شده‌اند، نباید از اِرعاب، آزار و اذیت یا انتقام برسند.

در عین حال همان‌گونه که کارگران از حق آزادی تشکل انجمن برخوردارند، کارفرمایان نیز این حق را دارند که تشکل یا اتحادیه را تشکیل دهند و یا به آن بپیوندند. کارگران و کارفرمایان در قالب همین اتحادیه‌ها می‌توانند به طور رسمی نماینده انجام مذاکرات برای دستیابی به راه حل‌هایی برای بهبود شرایط کار در سطح کلان شوند.

چانه‌زنی جمعی: حق چانه‌زنی جمعی، به کارگران این امکان را می‌دهد تا آزادانه در مورد شرایط کاری خود با کارفرمایان مذاکره کنند. حق چانه‌زنی جمعی که در کنوانسیون شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار بر آن تأکید شده، همه کارگران صرف نظر از نژاد، مذهب، جنسیت، شغل، ملیت یا عقاید سیاسی را شامل می‌شود. کلیه مذاکرات بین یک کارفرما یا یک سازمان کارفرمایی و یک یا چند اتحادیه صنفی و کارگری، عمدتاً با هدف تهیه یک توافقنامه چانه‌زنی جمعی انجام می‌شود. این توافقنامه‌ها ممکن است در سطح کارخانه/محل کار، منطقه‌ای، ملی یا بخشی تهیه شوند، اما در هر صورت قراردادهای مکتوب و الزام‌آور قانونی هستند که کارفرما و شرکت را ملزم به قبول شرایط برابر و عادلانه برای کار می‌کنند.

گفت‌وگوی اجتماعی: سازمان بین‌المللی کار گفتگوی اجتماعی را چنین توصیف می‌کند: «همه انواع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در مورد موضوعات مورد علاقه مشترک مرتبط با سیاست اقتصادی و اجتماعی»

گفتگوی اجتماعی در شرایطی محقق می‌شود که حق چانه‌زنی جمعی و حق آزادی تشکل‌ها به عنوان حقوق بنیادین در حل تعارضات محیط کار، رعایت شده باشند. در عین حال، امکان شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی برپیش‌زمینه‌های تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی هر کشور استوار است و حفظ منافع طرفین گفتگو، امتیازدهی و امتیازگیری و مذاکره در شرایط برد-برد در تحقق آن اهمیت ویژه‌ای دارد. بنابراین روند گفت‌وگوی اجتماعی ممکن است از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد.

اتحادیه‌ها به کارگرانی که اغلب از حقوق خود بی‌خبرند، مشاوره می‌دهند و همچنین می‌توانند برای بهبود دستمزد و شرایط کار با کارفرمایان مذاکره کنند.

متداول‌ترین مداخله‌ها / تخلفات در سراسر جهان

شاخص حقوق جهانی کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه صنفی ITUC در سال ۲۰۲۰، نشان می‌دهد که تعداد کشورهایی که مانع از ثبت اتحادیه‌ها می‌شوند و کارگران را هم از نمایندگی و هم از حقوق آزادی تشکل و حق چانه‌زنی جمعی محروم می‌کنند، رو به افزایش است. این شاخص همچنین حاکی از روند رو به وخامت دولت‌ها و کارفرمایان در محدود کردن حقوق کارگران از طریق نقض چانه‌زنی جمعی، حق اعتصاب و حذف کارگران از اتحادیه‌هاست.

کنترل، ارباب، تهدید اعضای اتحادیه‌ها

- بازجویی از کارگران در مورد حمایت آن‌ها از تشکل‌های کارگری و نظارت بر فعالان صنفی
- ایجاد لیست سیاه از حامیان اتحادیه‌ها
- تأثیرگذاری بر کارگران در مورد عضویت یا عدم عضویت در اتحادیه. به عنوان مثال، تهدید کارگران به اخراج یا قطع درآمد
- عدم تمدید قراردادهای کار با اتحادیه‌های کارگری و یا ارائه قرارداد موقت به آن‌ها
- در معرض تبعیض قرار دادن نمایندگان اتحادیه‌ها و ایجاد شرایط و ضوابط کاری نامناسب برای آنها. مانند کاهش دستمزد، تنزل رتبه، انتقال، و عدم ارائه آموزش
- آزار و اذیت اعضای اتحادیه‌ها
- طراحی و اجرای کمپین‌های ضد اتحادیه
- استفاده از فناوری مبتنی بر اپلیکیشن برای نظرسنجی‌های کارگران برای اهداف منفی. این فناوری با وجود ایجاد فرصت‌ها همچنین می‌تواند برای تضعیف اتحادیه‌ها توسط کارفرمایان مورد استفاده قرار گیرد.

مداخله در فعالیت اتحادیه

- تلاش کارفرما برای تأثیرگذاری بر انتخابات کاری یا تأثیرگذاری اتحادیه در نمایندگی منافع اعضا
- تهدید مدیران به بستن کارخانه یا انتقال مکان تولید، در صورت تشکیل اتحادیه
- ایجاد موانع قانونی و اداری برای جلوگیری از به رسمیت شناخته شدن اتحادیه‌های صنفی.
- جداسازی (فیزیکی) کارگران از نمایندگان اتحادیه
- عدم ارائه فضا یا زمان کافی برای انجام وظایف نمایندگان کارگران.
- جلوگیری از دسترسی اتحادیه‌ها به نیروی کار و یا ارتباط با کارگران

مانعیت از تشکل‌یابی در مناطق ویژه اقتصادی

حتی اگر کارگران برای سازماندهی تشکل در سایر نقاط کشور آزاد باشند، بسیاری از دولت‌ها به دنبال حذف اتحادیه‌های کارگری از مناطق ویژه یا اصطلاحاً آزاد اقتصادی هستند. در ایران، کارگران مناطق آزاد مشمول قانون کار نمی‌شوند و بر همین اساس حق برخورداری از تشکل یا اتحادیه کارگری برای سازماندهی مطالبات نیز از آنان سلب شده است. با وجود این که بر اساس «مقررات اشتغال نیروی انسانی در مناطق آزاد»، اجرای مفاد نام‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در مناطق آزاد الزامی است اما مقاله نام‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان جهانی کار در خصوص حق آزادی تشکل‌ها و حق اعتراضات و اعتصابات صنفی در این مناطق اجرا نمی‌شود و تاکنون اجازه فعالیت یک تشکل صنفی کارگری در این مناطق داده نشده است.

حق چانه‌زنی جمعی، به کارگران این امکان را می‌دهد تا آزادانه در مورد شرایط کاری خود با کارفرمایان مذاکره کنند. حق چانه‌زنی جمعی که در کنوانسیون شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار بر آن تأکید شده، همه کارگران صرف نظر از نژاد، مذهب، جنسیت، شغل، ملیت یا عقاید سیاسی را شامل می‌شود

امتناع از به رسمیت شناختن و چانه زدن با اتحادیه‌ها

- تظاهر به اینکه آزادی تشکل زمانی باید وجود داشته باشد که در واقعیت حقوق کارگران تضمین نشده باشد.
- گاهی اوقات شرکتها به کارگران خود اجازه می‌دهند به اتحادیه‌ها بپیوندند و حتی آن‌ها را به رسمیت می‌شناسند، اما سپس با امتناع از به رسمیت شناختن یا مذاکره با اتحادیه، ارزش آنها را تضعیف می‌کنند. یا ممکن است شش ماه را صرف مذاکره در مورد بند اول توافقنامه حق چانه‌زنی دسته‌جمعی کنند.
- برخی از کارفرمایان برای جلوگیری از چانه‌زنی معنادار نمایندگان اتحادیه‌ها، از ارائه اطلاعات مناسب در مورد موضوعات مورد مذاکره به آن‌ها خودداری می‌کنند.

کارفرمایان از روش‌های تهدیدآمیز برای مهار قدرت چانه‌زنی کارگران استفاده کنند. به عنوان مثال، با تهدید به انتقال کارخانه به جای دیگر

در بدترین موارد، اعضای اتحادیه ممکن است به دلیل دفاع از حق خود برای سازماندهی تشکل مورد آزار فیزیکی قرار بگیرند، دستگیر شوند یا حتی به قتل برسند.

در اعلامیه جهانی حقوق بشر بر این حق تأکید شده است که آزادی انجمن شامل حق آزادی برگزاری اجتماعات، تشکل‌ها و عضویت در اتحادیه‌های کارگری است

نروم اجرای کنوانسیون‌های بنیادین ILO برای کسب‌وکارها

مداخلات و تخلفات ذکر شده در حالی رخ می‌دهد که کنوانسیون ۸۷ و ۹۸، دو کنوانسیون از هشت کنوانسیون اساسی سازمان بین‌المللی کار، همه کشورهای عضو این سازمان را ملزم می‌کند که حق آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی را محترم بشمارند و با به رسمیت شناختن موثر این حقوق، به ترویج و اجرای آن‌ها بپردازند، حتی اگر کنوانسیون‌های مربوطه را تصویب نکرده باشند. این موضوع در اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق اساسی در کار قید شده است. بر مبنای این استانداردها، دولت‌ها ملزم شده‌اند که زمینه‌های نظارتی مناسب را ایجاد کنند و اطمینان حاصل کنند که کارفرمایان در هر سطحی، در عمل به این حقوق احترام می‌گذارند.

چرا زنان باید به شکل‌ها و اتحادیه‌های صنفی پیوندند؟



درباره پیوستن زنان به شکل‌های کارگری در ایران دو رویکرد عمده وجود دارد:

رویکرد اول: زنان به عنوان ویرترین اعتبار صنفی

حضور ویرترینی زنان کارگر در شکل‌هایی با ساختار رهبری مردانه و گفتگوی ضمنی درباره مشکلات زنان در راستای ایجاد اعتبار برای کل تشکل و برجسته کردن مطالبات جمعی عموم کارگران در راستای تغییر مناسبات به نفع عموم کارگران.

اجرا کنندگان این رویکرد گرچه در بین اعضای خود نمایندگانی از جامعه زنان کارگر را در سطح تشکل‌های سه‌گانه کارگری چون شورای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و یا در بین نمایندگان کارگری دارند اما عدم تغییر مناسبات کار برای زنان در دهه‌های اخیر نشان می‌دهد که حضور نمایندگان زن در این تشکل‌ها عمدتاً به صورت ویرترینی، تشریفاتی و یا در راستای اهداف سیاسی (همچون اتحادیه زنان خانه کارگر) است؛ زنان حاضر در این تشکل‌ها نتوانسته‌اند در برنامه‌ریزی‌های کلان‌مزدی و معیشتی به نفع زنان (همچون حضور در شورای عالی کار و موضوع تعیین دستمزد سالانه) مشارکت کنند و یا از حضور موثر آنان جلوگیری شده است.

رویکرد دوم- جداسازی جنسیتی تشکل‌ها

راه‌اندازی تشکل‌ها و اتحادیه‌های زنان کارگر که مشکلات زنان را به صورت ویژه و مستقل از مشکلات سایر کارگران مورد بررسی قرار دهند

این رویکرد که بر مبنای دیدگاه فرهنگی جداسازی جنسیتی زن و مرد شکل گرفته و دغدغه خود را موانع فرهنگی و لزوم مصونیت زن کارگر در محیط‌های مردانه همچون تشکل‌ها و اتحادیه‌های مردانه می‌داند، باعث نشده که تشکل‌های زنانه، صدای مستقلی در

زنان اغلب در موقعیت‌های شغلی کم درآمد و مشاغل غیررسمی حضور دارند. در ایران و شاید در بسیاری از نقاط جهان، آمار مشخص و قابل استنادی از تعداد زنان شاغل در دست نیست و تنها می‌توان به آماری اکتفا کرد که سازمان‌های بیمه‌گر همچون تامین اجتماعی از تعداد بیمه‌شدگان ارائه می‌دهند. مناسبات حاکم بر روابط کار و سلطه نگرش مردانه بر این مناسبات، باعث شده که زنان کارگر در موقعیت نابرابری از نظر درآمد قرار داشته باشند.

زنان شاغل اغلب از حقوق خود آگاه نیستند و گاه با وجود آگاهی نسبی از حقوق صنفی خود، با تطمیع یا تهدید کارفرما از پیگیری حقوق صنفی منصرف می‌شوند تا موقعیت خود را حفظ کنند.

انفعال صنفی زنان منجر به کاهش قدرت آن‌ها می‌شود و به این ترتیب در ساختارهای گفت و گوی اجتماعی برای تغییر مناسبات کار، سهم کمی نصیب زنان کارگر می‌شود.

در چنین شرایطی، مشارکت زنان در تشکل‌ها و اتحادیه‌ها و شنیدن صدای آن‌ها در هنگام تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازماندهی تشکیلاتی و توافقنامه‌های چانه‌زنی جمعی، می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر ارتقاء آگاهی صنفی زنان کارگر از حقوق خود داشته باشد و بهره‌مندی از حق آزادی تشکل و چانه‌زنی، وضعیت زنان را بیش از دیگران بهبود خواهد بخشید.

با این حال چنان‌که از گزارش‌ها برمی‌آید، آمار حضور زنان در تشکل‌های صنفی کم‌ابیش اندک بوده و رهبری این تشکل‌ها معمولاً با مردان است. بنابراین، مسائل و دغدغه‌های حقوقی و شغلی زنان ممکن است به خوبی نشان داده نشود یا به عنوان اولویت‌های مهم در نظر گرفته نشود. تعدد نقش‌های زنان در خانه و در جامعه، تابوها و کلیشه‌های جنسیتی در خصوص منع مشارکت زنان در امور صنفی و اجتماعی، سلطه برخی رویکردهای مذهبی و فرهنگی، وجود خلاءهای هویتی و اجتماعی و چنان‌که اشاره شد ناآگاهی زنان شاغل از حقوق صنفی، از جمله دلایلی است که زنان را از پیوستن به تشکل‌های صنفی و کارگری بازمی‌دارد.

چگونه می‌توانید حضور زنان را ترغیب کنید؟

همان گونه که کارگران با دانستن منافع پیوستن به تشکل‌های کارگری و صنفی بیشتر به عضویت تشکل‌ها در می‌آیند، کارگران زن نیز با دانستن این که عضویت چگونه می‌تواند به بهبود وضعیت آن‌ها در محیط کار کمک کند انگیزه بیشتری برای عضویت و فعالیت صنفی خواهند داشت.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بهترین راه برای جلب عضویت زنان کارگر در اتحادیه‌ها و تشکل‌های صنفی، ارتباط مستمر و مستقیم فعالان کارگری با آن‌ها و تشکیل شبکه‌ها و شوراهای ارتباطی برای آگاهی‌رسانی در خصوص حقوق کار است. برگزاری کمپین‌ها و توانمندسازی زنان در خصوص روندهای پیگیری حقوقی صنفی از جمله این راهکارهاست. همچنین تشکل‌های صنفی و اتحادیه‌ها برای ترغیب زنان کارگر به کار تشکیلاتی می‌توانند برخی اقدامات را انجام دهند. پرداختن به مسائلی که برای کارگران زن مهم است (از جمله برابری جنسیتی در حقوق و دستمزد، مبارزه با اذیت و آزار در محیط کار و غیره)، راه‌اندازی گروه‌های بحث و نظرسنجی به صورت حضوری و یا مجازی و همچنین شناسایی موضوعاتی که سریع‌تر به ثمر می‌رسند، از جمله این اقدامات است.

برای به نتیجه رساندن این اقدامات و راهکارها، کفایت اطلاعات مفیدی در خصوص مزایای پیوستن به یک تشکل صنفی را در اختیار زنان کارگر قرار دهید.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بهترین راه برای جلب عضویت زنان کارگر در اتحادیه‌ها و تشکل‌های صنفی، ارتباط مستمر و مستقیم فعالان کارگری با آن‌ها و تشکیل شبکه‌ها و شوراهای ارتباطی برای آگاهی‌رسانی در خصوص حقوق کار است

میان تشکل‌های صنفی داشته باشند.

گرچه خانه کارگر به عنوان یک تشکل شبه‌حاکمیتی، سال‌هاست اتحادیه‌ای با عنوان «زنان کارگر» تشکیل داده و یا انجمن صنفی کارگران تهران کمیته‌ای با عنوان «کمیته بانوان» راه‌اندازی کرده است اما هیچ یک از این تشکل‌ها نتوانسته‌اند در سیاست‌گذاری‌های صنفی به نفع زنان تغییری ایجاد کنند.

رویکرد حذف مسائل زنان

غیر از دو رویکرد مسلط بالا، برخی از فعالان کارگری هم معتقدند که تا زمان فراگیر شدن موضوع تشکل‌های صنفی و پیگیری حقوق کارگران از طریق سازماندهی فعالیت‌های مستقل جمعی، می‌توان پیگیری مطالبات زنان کارگر را به تعویق انداخت چرا که به باور آنان تشکل‌های صنفی موجود نه تنها از ظرفیت لازم برای پیگیری و تحقق مطالبات زنان کارگر برخوردار نیستند، بلکه توان حمایت از جمعیت غالب کارگری یعنی مردان را نیز ندارند. با این حال آن‌ها تأکید می‌کنند که وجود تشکل‌های کارگری مستقل و پیوستن زنان به این تشکل‌ها، مبارزه برای دستیابی به حقوق برابر و عادلانه در ازای کار برابر را سرعت خواهد بخشید.

زنان شاغل اغلب از حقوق خود آگاه نیستند و گاه با وجود آگاهی نسبی از حقوق صنفی خود، با تطمیع یا تهدید کارفرما از پیگیری حقوق صنفی منصرف می‌شوند

زنان کارگر (ممکن است) نیازهای متفاوتی داشته باشند. در مجموعه‌ای که تحت سلطه مردان اداره می‌شود، برای زنان مهم است که بتوانند در محیطی امن و مطمئن کار کنند و فرصت‌ها و دستمزدهای مشابه مردان دریافت کنند.

تشکل‌های صنفی و اتحادیه‌هایی که به میزان کافی از نمایندگی زنان برخوردارند، به مواردی چون موارد زیر بیشتر اهمیت داده می‌شود:

- امنیت روحی، روانی و جسمی در محیط کار
- مکانیسم‌های ضد خشونت
- تامین امکانات مراقبت از کودکان
- تمیزی سرویس‌های بهداشتی
- تمهیدات مرتبط با بهداشت و ایمنی کار
- تسهیلات حمایتی در دوره زایمان (از جمله مرخصی پدران)
- شکایت و توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی

جنبش ها براي موفقيت چند استراتژي هم زمان به كار مي بندند

هر چي کوتاه آمديم بيه! بايد کلاس ها رو کاملا تعطيل کنيم.

عزيزان! من نگران وجه معلم هم. مبدا هزينه ادامه اعتراض شون روي دوش دانش آموزان بيفته.

نگرانم از درس عقب بيفتن. بحث يکي دو روز که نيست!

بله، درست است.

بله؛ همه ما نگرانيم. بايد با کمترين آسيب به دانش آموزان، جريان رتيه بندي را به سامان برسانيم.

آموزش صنفی معلم ها رو بايد توی مناطق مختلف ادامه بديم چون ظرفيت سازي و آموزش صنفی همکاران کمک مي کنه که قدرتمندتر و سازمان يافته تر حرکت کنيم.

بايد يک نقشه راه براي دوره زماني مشخص، داشته باشيم که مثلا اگر برنامه اصلي مان جواب نداد، بتونيم با برنامه جایگزین حرکت کنيم.

بگيد که ديگران رو هم به تظاهرات دعوت کنيد. فعلا بايد آن قدر در خيابان بمانيم که پاسخ بگيريم.

دوستان، ماندن توی خيابان کافي نيست، اعتراض ممکنه به سرعت فريادش بشه. در کنار فراخوان تجمع، بايد به استراتژي هاي ديگه مثل مذاکره و گفتگو هم فکر کنيم؛ سعی کنيم با مشورت جمعی با همکاران کار رو پيش ببريم، چون قدرت ما توی تصميم و عمل جمعی ماست.



جنبش ها براي موفقيت، چند استراتژي هم زمان به كار مي بندند

چگونه برای گسترش جنبش‌های مدنی و صنفی، شبکه‌های همکاری بسازیم



بسیاری از کنشگران صنفی و مدنی در ایران، ایجاد شبکه‌های ارتباطی را با موانع بسیاری روبرو می‌بینند. کارگران و به طور کلی مزدبگرانی که با مشکلات و چالش‌های مشترکی همچون ناامنی شغلی یا بحران معیشتی روبرو هستند، اغلب امکان شبکه‌سازی آزادانه و آشکارا شبکه همکاری با گروه‌های هم‌هدف بسازند. بسیاری دلیل این امر را به بسته بودن فضای فعالیت تشکیلاتی و مدنی توسط حاکمیت و کمبود روحیه تساهل و مدارا و ... در بین کنشگران صنفی و مدنی نسبت می‌دهند. در واقع در کشورهایی با فضای مدنی بسته، امکان گردهمایی و ارتباطات اغلب محدود می‌شود. همین امر در بسیاری موارد، موجبات گسست کنشگران از یکدیگر و در خودماندگی جریان‌های مطالبه‌گر و مستقل را فراهم می‌کند و در نهایت به فرسایشی شدن روند کنشگری می‌انجامد.

تقویت قدرت و نفوذ صدای شهروندان و گروه‌های به حاشیه رانده شده عرصه سیاست و اجتماع به وسیله راه‌اندازی شبکه‌هایی تحقق می‌یابد که زمینه به اشتراک گذاری دانش، تجربه و منابع را میان ذینفعان فراهم می‌آورند. به همین دلیل است که بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی نیز برای گسترش دامنه دسترسی، سطح عملکرد و اثرگذاری برنامه‌های خود، به گزینش شرکایی مطلوب متشکل از شبکه نهادهای صنفی یا مدنی دست می‌زنند

روش‌های بی‌شماری برای پیوستن نهادهای صنفی و مدنی به یکدیگر و تشکیل شبکه وجود دارد. تصمیم درباره تشکیل یا پیوستن به کدام نوع شبکه، به بررسی دقیق این نکته نیاز دارد که جنبش و سازمان شما می‌خواهد از راه همکاری با دیگر سازمان‌ها و جنبش‌ها به چه دستاوردهایی برسد.

شبکه‌ها دست کم به پنج دلیل مشخص تشکیل می‌شوند که هر یک درجه‌های مختلفی از تعهد به همکاری را از خود نشان می‌دهند.

دلایل تشکیل شبکه عبارتند از:

۱- تبادل اطلاعات

به دلیل این که شبکه از روابط غیررسمی بین سازمان‌ها و یا جنبش‌ها تشکیل شده، تبادل اطلاعات مستلزم سطح پایینی از وابستگی متقابل و شمار اندک تصمیم‌گیری مشترک است. معمولاً وقتی

از طرفی، برخی مشاهدات نشان می‌دهد که با وجود شکل‌گیری شبکه‌های غیررسمی در سال‌های اخیر، عمر این شبکه‌ها به دلایلی همچون کمبود روحیه تساهل و مدارا، کمبود مکانیسم‌های حل و فصل اختلافات به روش‌های دموکراتیک و ... میان کنشگرانی از گروه‌های مختلف به یک شبکه پیوسته‌اند کوتاه و گذرا بوده است. با وجود این فشارها و چالش‌های بیرونی و درونی، نیاز به ایجاد شبکه‌های همکاری و جلب مشارکت حداکثری برای دستیابی به اهداف و مأموریت‌های یک جنبش اعتراضی، یکی از مهمترین کارویژه‌های کنشگرانی است که در شرایط پرمخاطره فعالیت می‌کنند.

اهمیت شبکه‌سازی و انتخاب نوع شبکه

شبکه‌ها از کنار هم قرار گرفتن کنشگران، نهادهای صنفی و مدنی و جنبش‌های اعتراضی تشکیل شده‌اند که اهداف و دیدگاه‌های به نسبت یکسانی دارند و به کنش‌های صنفی و مدنی این امکان را می‌دهند که با دنبال کردن اهداف و استراتژی‌های خود به دستاوردهایی برسند که به تنهایی امکان‌پذیر نیست. بخش بزرگی از

یک سازمان جلسه‌ای برای شرکاء تشکیل می‌دهد، اطلاعات به اشتراک گذاشته می‌شود.

۲- هماهنگی سیاست‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌ها

برای این هماهنگی سیاست‌ها و برنامه‌ها وابستگی متقابل محدود است اما حدی از تصمیم‌گیری مشترک ضرورت دارد. این شکل از شبکه، در واقع در جست‌وجوی راه‌هایی برای هم‌افزایی جنبش‌ها یا سازمان‌های مختلف در اقدام‌های جداگانه است؛ هماهنگی را اغلب، رهبران جنبش‌ها و سازمان‌های مختلف انجام می‌دهند.

۳- دستیابی به بودجه مشترک

حامیان مالی (اعم از مؤسسه‌های دولتی یا سازمان‌های بین‌المللی) ممکن است سازمان‌های تحت حمایت و پشتیبانی خود را ملزم به دستیابی هدف‌های خاصی کنند که از راه همکاری با دیگران محقق شود. شبکه‌ای از جنبش‌ها یا سازمان‌هایی به هدف تأمین بودجه تشکیل می‌شوند که اغلب به تصمیم‌گیری مشترک درباره مسائل مالی نیاز دارند و اغلب باید به شکل قانونی ثبت شوند. این نوع شبکه‌ها به تیم‌های مدیریت پروژه و مالی مشترک نیاز دارند تا اطمینان حاصل شود که کلیه سازمان‌های درون شبکه برای دستیابی به هدف‌های مدنظر تأمین‌کننده مالی و تعهدهای تأمین مالی با یکدیگر همکاری می‌کنند.

۴- ایجاد فعالیت مشترک جدید

ایجاد فعالیت‌های مشترک جدید مانند کمپین‌ها، ارائه خدمات یا اقدام در شرایط بحرانی -مانند زلزله یا سیل... ممکن است به میزان بالایی از تصمیم‌گیری مشترک متمرکز بر برنامه عمل و استراتژی نیاز داشته باشد؛ یعنی به ضرورت ایجاد یک سازمان هماهنگ کننده جدید متشکل از اعضای جنبش‌های مختلف بنیانگذار در درازمدت و نه برای یک کمپین واحد، شبکه‌ای شکل می‌گیرد. همچنین شبکه ممکن است به صورت یک ائتلاف برای یک کمپین یا اقدام خاص و مدت زمان مشخصی در دل یک سازمان ایجاد شود.

۵- ایجاد هویت مشترک بلند مدت

این امر به سطح‌های بالایی از تصمیم‌گیری مشترک نیاز دارد. جنبش‌ها و سازمان‌های مدنی به هم می‌پیوندند تا سازمان مشترک جدیدی، با چشم‌انداز، مقررات، سیاست‌ها و ساختار رهبری مجزا از سازمان‌هایی که در آنها عضو بوده‌اند ایجاد کنند و گاهی به ثبت قانونی به عنوان یک نهاد جدید نیاز دارند. این شکل از شبکه، اغلب کارمندان دائمی استخدام می‌کند و از رویه‌های رسمی -مانند انتخابات- برای تعیین رهبری استفاده می‌کند. چنین شبکه‌هایی می‌توانند برای اهداف و کمپین‌های بلندمدت، کارآمد باشند.

بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی نیز برای گسترش دامنه دسترسی، سطح عملکرد و اثرگذاری برنامه‌های خود، به گزینش شرکایی مطلوب متشکل از شبکه نهادهای صنفی یا مدنی دست می‌زنند

راه‌های ایجاد شبکه

وقتی نوع شبکه سودمند برای جنبش و سازمان و همچنین شرکای مدنظر خود برای پیوستن به این شبکه را شناسایی کردید، مهم است که بهترین راه تشکیل شبکه و تنظیم روابط بین جنبش‌ها یا سازمان‌های درون آن را پیدا کنید. ایجاد شبکه، نیاز به تصمیم‌گیری شرکای درگیر درباره جنبه‌های تدارکاتی دارد؛ تصمیماتی درباره ساختارهای رهبری [در صورت تمایل]، استراتژی‌های کمپین و برنامه‌های بلندمدت، مسائل مرتبط با موضوعات بالقوه حساس مانند امور مالی که ممکن است پیچیده باشند، نحوه تصمیم‌گیری درباره هر یک از این موضوعات، به بستر شبکه و اعضای تشکیل دهنده آن بستگی دارد. با این حال به نکات زیر در راه‌اندازی یک شبکه قدرتمند دقت کنید:

- ساخت شبکه در زمان ثبات و آرامش

زمان ثبات و آرامش بهترین زمان برای ایجاد ارتباط و شبکه‌سازی برای جنبش‌ها است. ایجاد روابط در اوج اعتراضات کار دشواری است؛ زیرا محیط بار احساسی دارد و سیال و متغیر است. در عوض، کار ساخت و ایجاد شبکه‌ها باید گامی مقدماتی قبل از شروع اعتراضات و کمپین‌ها به حساب آید. بعنوان مثال در شیلی، سه جنبش بزرگ دانشجویی کنفرانسی را در سال ۲۰۰۹ برگزار کردند که در آن جنبش‌های دانشجویی از دانشگاه‌های دولتی و خصوصی، اتحادیه‌های کارکنان سیستم آموزش و پرورش شرکت داشتند. در این کنفرانس، جنبش‌های مختلف توانستند با یکدیگر رابطه برقرار کنند و اطلاعات خود را به اشتراک بگذارند. آن‌ها مشخص کردند که کدام جنبش‌ها از نظر سیاسی و ایدئولوژیک هم‌راستا هستند و کدام یک با آن‌ها همراه نیستند، اما می‌توانند در اشتراک گذاری منابع مفید باشند. این کنفرانس پایه و اساس همکاری جنبش‌های دانشجویی در فعالیت‌های امدادی برای کمک به معدنچیان در بحران معدن سال ۲۰۱۰ و اعتراض‌های گسترده دانشجویی بوده است که در سال ۲۰۱۱ به اصلاحات در سیستم منتهی شد.

- دیدار چهره به چهره

ایجاد شبکه‌های مجازی و گسترش ارتباطات غیرحضورى دسترس‌پذیری بیشتری برای کنشگران دارد، به ویژه برای آن دسته از کنشگرانی که در محیط‌های پرخطر فعالیت می‌کنند. با این حال هنگام ایجاد شبکه و در مدت حیات شبکه، ملاقات حضوری و گفت‌وگوی چهره به چهره رهبران و فعالان جنبش‌ها و سازمان‌های عضو شبکه اهمیت دارد. شرکای بالقوه از این راه



راه می‌توانند با دشواری‌های پیش رو احساس همدلی کنند، سؤال‌هایشان را بپرسند و درک دقیقی از وضعیت موجود و از منابع دست اول به دست آورند. همچنین ملاقات حضوری منظم، امر مهمی است؛ زیرا انگیزه‌های شخصی اهمیت دارند و دلایل مشارکت ممکن است دائم تغییر کند. جلسه‌های حضوری ارزیابی این انگیزه‌ها را آسان می‌کند و امکان می‌دهد تا دریابیم انگیزه‌ها تا چه اندازه همسو مانده‌اند.

- توافق بر معیارهای اخلاقی و شیوه حل و فصل اختلاف‌ها هر چند بسیاری از شبکه‌ها در شرایط پرمخاطره اجتماعی ایجاد می‌شوند، درگیری‌ها و منازعه‌های درون‌گروهی بین افراد نیز امری معمول است. مدیریت منازعات درون شبکه کار دشواری است و می‌تواند به ازهم پاشیدن شبکه منجر شود. به همین دلیل، در همان آغاز تشکیل شبکه، اعضاء باید روی معیارهای اخلاقی و شیوه حل و فصل اختلاف‌ها مبتنی بر اجماع در شبکه توافق کنند، به شکلی که در آن ارزش‌ها و تعهدهای زیربنایی شبکه فهرست شده باشند. این توافقنامه باید بتواند عملکرد شبکه را هدایت کند و برای حل و فصل هر درگیری و اختلاف داخلی استفاده شود. اگر شبکه‌ها جلسه‌های منظم دیدار حضوری بین اعضاء داشته باشند می‌توان در ابتدای هر جلسه توافقنامه گروهی در مقیاس کوچک‌تر تهیه کرد؛ توافقنامه‌ای که تعهدها و ارزش‌های مدنظر افراد حاضر در جلسه را به تفصیل نشان دهد. این سند را سپس می‌توان به عنوان راهنما برای حل و فصل سازنده و محترمانه هر نوع تعارض داخلی استفاده کرد تا اطمینان حاصل شود که درگیری به انشعاب و تخریب روابط در درازمدت منجر نخواهد شد.

جمع‌بندی

چنانکه در ابتدا اشاره شد، در ایران به دلیل محدودیت‌های تحمیل شده از سوی حاکمیت و ضعف روحیه تساهل و مدارا برای همکاری کشرگران با یکدیگر جهت پیشبرد اهداف مشترک، شبکه‌سازی‌های واقعی، یا فرصت انجام نیافته و یا عمر کوتاهی داشته است. گرچه دسترسی گسترده به رسانه‌های مجازی این فرصت را برای برخی جریان‌های صنفی از جمله کارگران، بازنشستگان، معلمان، دانشجویان و گروه‌های اجتماعی دیگر فراهم کرده که شبکه‌های غیررسمی و مجازی تشکیل دهند، اما به دلیل ضعف اطلاع‌رسانی در خصوص شیوه فعالیت‌ها، اهداف و ماموریت‌های این شبکه‌ها اطلاعات دقیقی از کارکرد و میزان اثربخشی آن‌ها در به نتیجه رساندن مطالبات گروه‌های مختلف اجتماعی در دست نیست.

با این حال تجربیات مشابه در سایر نقاط جهان نشان داده که حتی در همین شبکه‌سازی‌های مجازی در صورتی که کشرگران به شکل غیرهیجانی، شفاف، هدفمند و برنامه‌ریزی شده عمل کنند، به نتیجه رسیدن خواسته‌ها و مطالبات صنفی و مدنی ممکن خواهد بود.

وقتی نوع شبکه سودمند برای جنبش و سازمان و همچنین شرکای مدنظر خود برای پیوستن به این شبکه را شناسایی کردید، مهم است که بهترین راه تشکیل شبکه و تنظیم روابط بین جنبش‌ها یا سازمان‌های درون آن را پیدا کنید

اشتراک‌گذاری دانش، تجربه و ارتباط‌ها

گرچه برخی از شبکه‌ها صرفاً برای دستیابی به یک هدف خاص ایجاد و سپس منحل می‌شوند، برخی دیگر در طولانی مدت و گاهی در شکل‌های گوناگون به حیات خود ادامه می‌دهند. حتی وقتی شبکه‌ها پس از دستیابی به یک هدف خالص منحل می‌شوند، اشتراک‌گذاری دانش و تجربه می‌تواند ادامه یابد، چرا که به پایداری روابط و جنبش‌ها در

نکاتی درباره قواعد ائتلاف و آداب ائتلاف سازی

تشکل های صنفی و کارگری می توانند با ائتلاف با یکدیگر یا با دیگر سازمان های جامعه مدنی، قدرت چانه زنی خود را در مناسبات قدرت افزایش دهند. اساسا ائتلاف و ائتلاف سازی یکی از راه های موثر و کار آمد برای دستیابی به مطالبات صنفی و ایجاد تغییر در مناسبات قدرت در جامعه است.

در این نوشتار، ائتلاف به گروهی از افراد، نمایندگان یا تشکل هایی گفته می شود که برای یک هدف مشترک با یکدیگر همکاری می کنند تا به آن هدف دست یابند یا مشکل مشترکی را حل کنند.

قواعد ائتلاف سازی

فعالان صنفی و کارگری برای ایجاد ائتلاف های پایدار به نکات و قواعد کلیدی زیر دقت کنند:

آداب ائتلاف: قواعد اساسی برای ایجاد همکاری

درک کردن

■ هر یک از سازمان های عضو ائتلاف نه تنها باید درک درستی از نحوه تصمیم گیری دیگر سازمان های عضو ائتلاف داشته باشند، بلکه یک سازمان عضو همچنین باید از تأثیر نحوه تصمیم گیری سازمان های عضو ائتلاف بر رویه ها و عملکرد کل ائتلاف درک روشنی داشته باشد.

■ سازمان های عضو ائتلاف باید منافع و علایق مشابه با دیگر سازمان ها را شناسایی کنند که زمینه همکاری مشترک با دیگر سازمان ها روشن باشد. همچنین مواردی که سازمان های عضو با آن موافق نیستند و در آن منافع دارای تضاد هستند باید پیشاپیش مشخص شود.

استانداردها

■ تنوع و تقسیم کارها را بپذیرید. یک ائتلاف نمی تواند از سازمان های عضو انتظار هم شکل بودن عقاید و روند تصمیم گیری را داشته باشد، بلکه باید به تنوع عقاید و رویه های درون سازمانی گروه های عضو احترام بگذارد و یاد بگیرد که از چنین گوناگونی استفاده بهینه کند.

■ گسترش جامعه و ایجاد ائتلاف در سطح محلی و ملی می تواند از نظر سیاسی پیچیده و حساس باشد. ذینفعانی که مایلند بر آن ها تأثیر بگذارند ممکن است بر اساس رفتار دیگران در ائتلاف، شما را پیش قضاوت کنند پس بهتر است به دنبال شرکایی باشید که نه تنها در ارزش ها و اهداف شما شریک هستند، بلکه در مورد روش های مناسب برای دستیابی به اهداف نیز با شما همسو باشند.

■ ممکن است لازم باشد با توجه به اهداف مورد نظر خود، مصالحه های کوچکی انجام دهید، اما مصالحه ها باید به گونه ای باشند که بتوانید با آن ها کنار بیایید به گونه ای که اهداف اصلی شما را تضعیف نکنند.

■ قبل از پیوستن به یک ائتلاف یا تشکیل آن، رویه های کاری و اظهارات گذشته گروه های درگیر را به طور کامل بررسی کنید. در مورد تجربه افراد و گروه هایی که قبلاً با آن ها کار کرده اند صحبت کنید؛ چرا که اعتبار و شهرت شما ممکن است در معرض خطر قرار بگیرد.

■ قبل از تماس با یک ائتلاف یا شریک ائتلافی، پیام خود را برای آن ها آماده کنید. همانند تهیه یک پیام رسانه ای، به وضوح دلایل، خطوط قرمز و نگرانی هایی خود را بیان کنید.

■ اگر زمان دارید، روی مسائل خود کار کنید. اقداماتی در جهت آگاهی عمومی، کار حمایتی یا پروژه های دیگر فرصت های خوبی

رویه‌ها

همان ابتدا در مورد روش تصمیم‌گیری در داخل ائتلاف با دیگر سازمان‌های عضو ائتلاف تصمیم بگیرید. هر سازمان عضو باید با روش تصمیم‌گیری ائتلاف آشنا باشد. این رویه‌ها باید واضح باشد، توسط افراد عضو سازمان‌های درون ائتلاف پذیرفته، و به طور کامل به کار بسته شود.

در مورد نحوه اداره جلسات کمیته راهبری ائتلاف (طول جلسه، برگزاری منظم آن، قوانین اساسی، حداقل تعداد شرکت کنندگان و غیره) با سازمان‌های عضو تصمیم‌گیری کنید. مسائل رویه‌ای از این نوع ممکن است با وجود حسن نیت اعضا منجر به درگیری شدید شود. بنابراین فکر خوبی است که با قوانین واضح و پذیرفته شده از درگیری جلوگیری کنید.

پیشاپیش، حدود و سطح آزادی تصمیم‌گیری بازوی اجرایی ائتلاف را روشن کنید. با توجه به نوع تصمیم، قضا یا را به حوزه‌هایی که کمیته راهبری باید در آن تصمیم‌گیری کند و حوزه‌هایی که بازوی اجرایی در مورد آن تصمیم می‌گیرد، تقسیم‌بندی کنید.

در شرایطی که درگیری شدید بین اعضا ایجاد شود یا درگیری ادامه پیدا کند در مورد فرآیند تصمیم‌گیری، توافق کنید. در صورت بروز اختلاف‌هایی که ائتلاف به تنهایی قادر به حل آن نیست، می‌توان از یک میانجی، داور یا هیئت مستقل استفاده کرد. بهتر است قبل از بروز چنین مشکلاتی، در مورد رویه توافق کنید.

در خصوص شرایط امکان بحث مجدد و شیوه تجدید نظر بر تصمیم‌های قبلی، توافق کنید. تصمیم‌گیری مؤثر در عملکرد مؤثر ائتلاف بسیار مهم است و بخشی از این آگاهی عمومی این است که چه زمانی بازگشت به یک تصمیم تایید شده مناسب است و چه زمانی مناسب نیست.

مخالفت مودبانه را یاد بگیرید. اگر می‌خواهید با دیگر سازمان‌ها کار کنید، باید تمرین کنید که شیوه مخالفت شما با دیگر افراد و سازمان‌ها زمینه و امکان همکاری بیشتر را فراهم کند

■ در صورت بروز مناقشه، قبل از ایجاد هیاهو به جمع‌آوری اطلاعات و راستی‌آزمایی آن‌ها بپردازید. به یک منبع اطلاعات وابسته نباشید و قبل از تصمیم‌گیری به نظرات مختلف گوش دهید. مسائل یک ائتلاف معمولاً ساده و بی‌مناقشه نیستند.

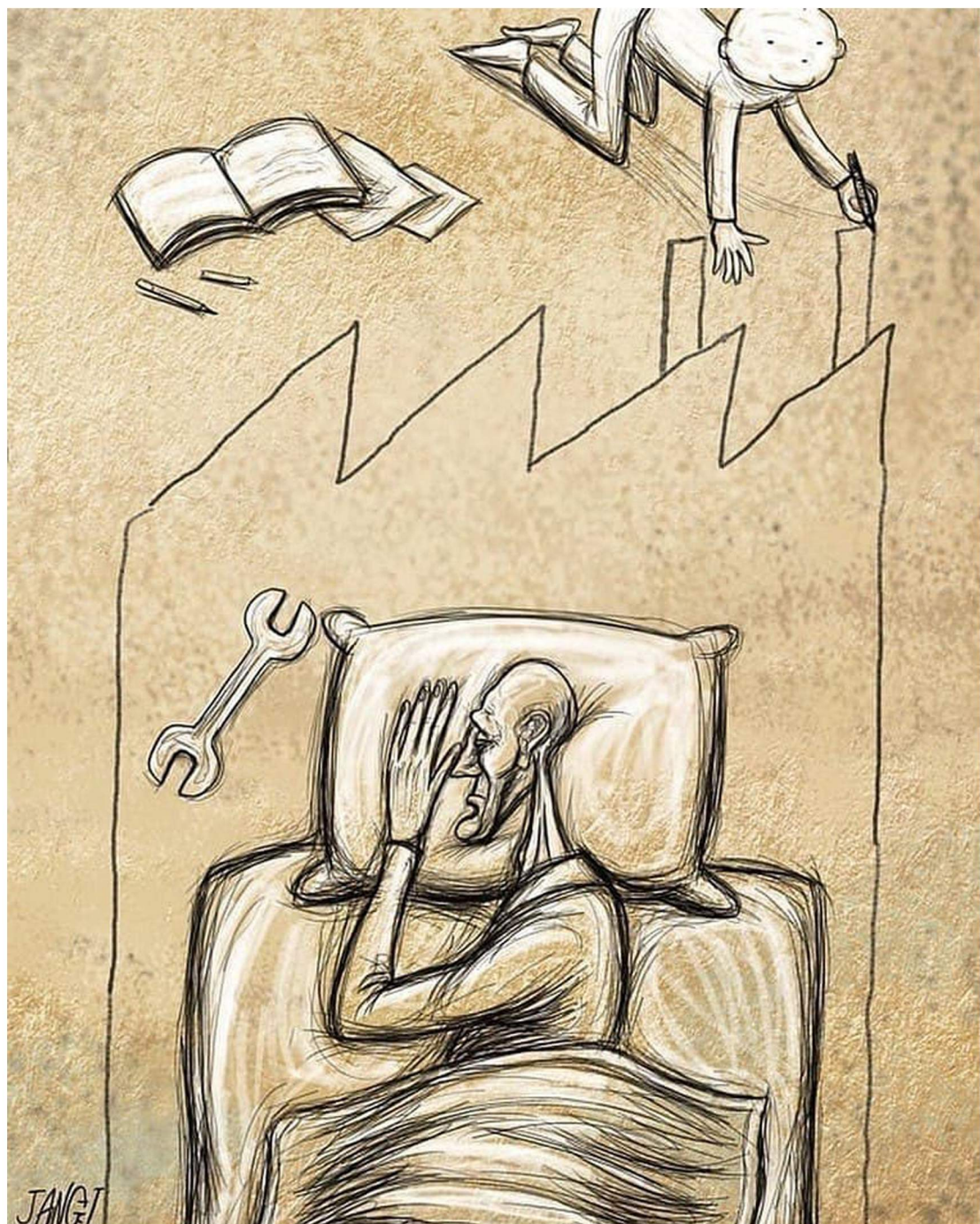
■ مخالفت مودبانه را یاد بگیرید. اگر می‌خواهید با دیگر سازمان‌ها کار کنید، باید تمرین کنید که شیوه مخالفت شما با دیگر افراد و سازمان‌ها زمینه و امکان همکاری بیشتر را فراهم کند.

■ نقش یک فرد در قالب ائتلاف شبیه نقش همان فرد در سازمان نیست. این دو نقش را به دقت از هم تفکیک کنید. در یک ائتلاف، نقش افراد در قالب سازمان عضو درک می‌شود و نظرات ناگهانی و تصمیم‌گیری بدون هماهنگی ممکن است در دسرساز شود. اگر ائتلاف به شما به عنوان یک فرد یا سازمان نقشی را محول نکرده است، بسیار مهم است که از صحبت به نام ائتلاف خودداری کنید.

■ از رسانه برای بیان مخالفت خود با ائتلاف استفاده نکنید. اگر با مسئله‌ای مخالف هستید، این مشکل را در خود ائتلاف حل کنید.

■ اعتبار و موفقیت‌ها را به اشتراک بگذارید. اگر افراد و سازمان‌ها مجدانه کار می‌کنند، باید از آن‌ها تقدیر شود. بهتر است تحسین از افراد را به دفعات تکرار کنید و در این کار کم کاری نکنید.

تنوع و تقسیم کارها را بپذیرید. یک ائتلاف نمی‌تواند از سازمان‌های عضو انتظار هم شکل بودن عقاید و روند تصمیم‌گیری را داشته باشد



JANGI

ویژگی کنشگری آگاهانه

بازی در نقش‌های مختلف است

کنشگری مدنی فعالیت هماهنگ و ویژه‌ی گروهی از مردم در کنار هم برای تحقق هدف خاص انسانی یا اجتماعی است. کنشگری فعالیت فکری یا عملی برای ایجاد تغییرات اجتماعی - سیاسی با بکارگیری ابزارهای آفلاین و آنلاین است.

انتخاب کارآمدترین شیوه برای کنشگری، موضوعی است که همواره محل بحث کنشگران صنفی و مدنی در طول سال‌های اخیر بوده است. اینکه میان تجمع، تحصن، نوشتن تومار اعتراضی، لابی‌گری و مذاکره و دهها راه و روش دیگر برای پیشبرد مطالبات، کدام روش در کدام مقطع زمانی و با در نظر گرفتن چه شرایطی، بهترین روش محسوب می‌شود؛ موضوعی است که نیازمند افزایش آگاهی و دانش کنشگران صنفی و مدنی در خصوص ملزومات تحقق کنشگری آگاهانه است. کنشگران صنفی و مدنی همواره باید به خاطر داشته باشند که کنشگری در هر سطحی، روش‌ها و الگوهای خاص خودش را دارد و حتی نیازمند پذیرش نقش‌هایی است که گاه با مقاومت بسیاری از کنشگران روبرو می‌شود.

چهار نقش مهم در کنشگری

که شرایط بهتری برای همگان می‌خواهند و مسئولانه عمل می‌کنند. کنشگرانی که هوشمندانه رفتار می‌کنند، باور دارند که موفقیت در تداوم مسیر مطالبه‌گری بر اختلافات سیاسی و ایدئولوژیک شخصی و گروهی با صاحبان قدرت و دیگر گروه‌های اجتماعی ارجحیت دارد. چنین کنشگرانی به طور کلی از حاشیه‌های ایجاد شده پیرامون یک جریان صنفی و مدنی که اغلب گروه‌های سیاسی به دنبال بهره‌برداری از آن هستند، دوری کرده و تمرکز بر تحقق اهداف صنفی و مدنی را در اولویت قرار می‌دهند.

به خاطر داشته باشید که استراتژی اصلی صاحبان قدرت، ایجاد شکاف در میان کنشگران مدنی و صنفی و بی‌اعتبار کردن چهره جنبش‌های اجتماعی در نظر عموم مردم با ایجاد تصویری منفی و خشونت‌آمیز از آن‌ها است. در ایران صاحبان قدرت همواره تلاش می‌کنند کنشگران را افرادی مخالف هنجارها، ضد ارزش‌های عقیدتی و ملی و عناصر وابسته به غرب معرفی کنند. پرونده سازی، بازداشت، محکومیت، حبس، شلاق، جریمه و پخش اعتراضات اجباری تلویزیونی از برخی چهره‌های کارگری و یا به رسمیت نشناختن برخی تشکل‌های صنفی همچون شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی فرهنگیان که خود را تشکلی مستقل می‌داند، از جمله مواردی است که نگاه قهرآمیز حکومت به کنشگران صنفی و مدنی را به روشنی آشکار می‌کند.

با این حال هر چه جریان‌های صنفی و مدنی جای پای خود را در ارزش‌های دموکراتیک و هنجارهای ملی محکم کند، احتمال بیشتری وجود دارد که بتوانند در برابر این تهاجم مقاومت کنند و نفوذ و مشارکت حداکثری ذینفعان را به دست آورند. کنشگران صنفی متعهد و مسئول در عین حال تلاش می‌کنند

در سال‌های اخیر و در جریان کنش‌های صنفی کارگران، معلمان، بازنشستگان، پرستاران و یا سایر جریان‌های صنفی و مدنی مشاهده شده که با وجود این که رهبران و گردانندگان تلاش کرده‌اند در مقاطعی مشارکت گروه بزرگی از ذینفعان را جلب کنند، اما در طول مسیر به تدریج حمایت حداکثری را از دست داده‌اند. برخی معتقدند دلیل این امر به فقدان استراتژی مشخص برای تداوم مسیر مطالبه‌گری از سوی کنشگران صنفی یا مدنی و عدم انعطاف‌پذیری آنان در پذیرش نقش‌های مختلف به عنوان یک «کنشگر هوشمند و مسئول» برمی‌گردد. به باور صاحب نظران، هدفمند و نتیجه‌گرا بودن یک کنش صنفی و مدنی تا حدود زیادی با هوش‌آمندی کنشگران در به کارگیری استراتژی‌های مختلف در بازه‌های زمانی متفاوت مرتبط است.

اصول کنشگری آگاهانه تاکید می‌کند که کنشگران صنفی و مدنی برای جلب اعتماد و همراهی جامعه ذینفعان و در نهایت ایجاد تغییر در سیاست‌گذاری‌ها باید چهار نقش مهم و اساسی در مسیر کنشگری را ایفاء کنند:

■ اولین نقش کنشگران مدنی - صنفی، کنشگری مدنی در نقش شهروند مسئول است: کلید موفقیت جریان‌های مدنی و صنفی، در نهایت همان جلب نظر و مشارکت بیشتر ذینفعان و گروه‌های اجتماعی است. به این منظور ذینفعان باید کنشگران و سازمان‌های صنفی و مدنی را به مثابه «شهروندان خوب و مسئول» به رسمیت بشناسند؛ شهروندانی

پتانسیل رفتارها و اقدامات غیر منطقی و خشونت آمیز درون جنبش را کاهش دهند و به این ترتیب احتمال همراهی گروه خاموش از جامعه ذینفعان را که تحت تاثیر برخوردها و فشارهای حکومتی و امنیتی بر سایر فعالان، از مشارکت در فعالیت صنفی کناره گرفته‌اند، افزایش یابد.

کنشگر مدنی، در نقش شهروند مسئول و متعهد:

- نماد رفتار دموکراتیک و شهروند متعهد در جامعه است و تلاش می‌کند برای رسیدن به اهداف از ابزارهای دموکراتیک بهره‌گیرد
- مدافع حقوق کلیه شهروندان و نشان‌دهنده چشم‌انداز یک جامعه خوب، سالم و دموکراتیک است
- با رفتار مسئولانه خود در نظر شهروندان عادی و گروه هدف به جنبش و مطالبات صنفی مشروعیت می‌دهد؛
- جنبش و حرکت‌های اعتراضی را توانمند می‌کند تا در برابر بی‌اعتبارسازی‌های اعمال‌شده صاحبان قدرت از خود مقاومت نشان دهد؛
- و نیز پتانسیل رفتارها غیر دموکراتیک، تفرقه افکنانه و اقدام‌های خشونت‌آمیز درون جنبش و حرکت‌های اعتراضی را کاهش دهد.

■ «عصیانگری» دومین نقش کنشگران مدنی-صنفی است:

کنشگر صنفی و مدنی در عین حال که نسبت به جامعه ذینفعان و گروه هدف متعهد و مسئول است و نقش یک شهروند مسئول و متعهد را ایفا می‌کند؛ باید در مقاطعی نقش «عصیانگر» را نیز ایفا کند. کنشگر عصیانگر کسی است که قادر است به سیاست‌های حاکم بر حیات زیستی و اجتماعی خود با صدای بلند «نه» بگوید و در مقابل آن بایستد. این عصیانگری در کنش‌های صنفی و مدنی اغلب از راه‌های خارج از چارچوب رسمی -یعنی از راه‌هایی غیر از راه‌ها و مجاری عادی سیاسی و کارهایی مانند اقدام مستقیم غیرخشونت‌آمیز و آموزش ذینفعان به شکل تجمع، راهپیمایی، دادخواهی، پخش اعلامیه و مواردی از این دست، بروز پیدا می‌کند. کنشگران عصیانگر معمولاً اولین گروهی هستند که افکار عمومی و ذینفعان، آن‌ها را به‌مثابه چالشگران وضع موجود می‌شناسند.

کار کنشگران عصیانگر گاه نمایشی، هیجان‌انگیز، متهورانه، همراه با ریسک و گاه حتی خطرناک است.

ایفای نقش عصیانگرانه به شجاعت، تعهد، زمان، اشتیاق و ریسک نیاز دارد؛ چرا که این اقدامات خطر تمسخر، دستگیری، زندان، از دست دادن شغل، فرسودگی، سرخوردگی و مواردی از این دست را در پی دارد. در ایران شماری از کنشگران صنفی و مدنی از ابتدا در قامت یک کنشگر عصیانگر ظاهر می‌شوند و در مقابل سیاست‌های موجود، مواضع سختی دارند. بازداشت‌ها و زندان رفتن‌های متوالی هم تغییری در وضعیت کنشگری آنان

ایجاد نمی‌کند. وجود چنین کنشگرانی در یک تشکیلات صنفی و مدنی لازم است، چرا که می‌تواند علاوه بر ایجاد حساسیت بیشتر در بدنه ذینفعان نسبت به آگاهی از نقصان‌ها و کمبودهای موجود، به برقراری توازن در تصمیم‌گیری در خصوص انتخاب استراتژی برای تداوم مسیر کنشگری کمک کند.

به طور کلی کنشگر مدنی-صنفی، در نقش عصیانگر:

- با صدای بلند در برابر نابسامانی‌ها و شیوه حکومت‌گری بد اعتراض می‌کند.

- با اقدام‌های نمایی، چشمگیر و غیرخشونت‌آمیز اقدام به طرح مسئله می‌کند و مسائل صنفی و اجتماعی را در عرصه عمومی به نمایش می‌گذارد تا صاحبان قدرت را وادار به پاسخگویی نماید.

کلید موفقیت جریان‌های مدنی و صنفی، در نهایت همان جلب نظر و مشارکت بیشتر ذینفعان و گروه‌های اجتماعی است

- مسائلی را درباره امور صنفی، سیاسی و اجتماعی طرح می‌کند و صاحبان قدرت را به چالش می‌کشد.

- نشان می‌دهد که چه‌گونه مؤسسات و مقام‌های رسمی با ایجاد و ماندگار کردن بحران‌های اجتماعی، سیاسی یا اقتصادی، اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌کنند و قدرت خود را تداوم می‌بخشند.

- جامعه هدف را ناگزیر با مشکلاتش روبرو می‌کند.

■ سومین نقش کنشگران مدنی-صنفی، نقش کارگزار تغییر است:

علاوه بر دو نقش بالا، کنشگران صنفی و مدنی باید در نقش کارگزاران تغییر هم ظاهر شوند. درست در نقطه‌ای که یک حرکت صنفی یا مدنی از حمایت افکار عمومی برخوردار شد، عواملان تغییر نقش کلیدی را بازی می‌کنند؛ مانند وقتی که کنشگران عصیانگر در مرحله اوج جنبش نقش کلیدی را بازی می‌کردند. عصیانگران مطالبات را از طریق اقدام مستقیم در مرکز توجه عموم قرار می‌دهند اما خلاف آن‌ها، عواملان تغییر با وظیفه سازماندهی، توانمندسازی و پرورش افراد دیگر برای مشارکت در روند دموکراتیک کمتر در معرض دید و توجه عموم قرار دارند.

کارگزاران تغییر نه فقط به ذینفعان در جریان نشانه‌های مشکل یا مشکلات به وجود آمده کمک می‌کنند بلکه نیاز به تغییر الگوها یا دیدگاه‌های سنتی را نیز ترویج می‌کنند. مانند وقتی که کنشگران صنفی معلمان تلاش می‌کنند، جامعه را نسبت به عواقب پولی‌سازی یا کالایی‌سازی آموزش آگاه

طریق جلب مشارکت و سازماندهی والدین و دانش آموزان برای همراهی با جریان مطالبه‌گری خواستار بهبود کیفیت نظام آموزشی می‌شوند؛ یا زمانی که فعالان کارگری با ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری، ماهیت و صلاحیت غیرمستقل تشکل‌های رسمی همچون شوراهای اسلامی کار را برای نمایندگی مطالبات کارگران، زیر سوال می‌برند و از کارگران می‌خواهند برای تحقق و پیگیری مطالبات خود تشکل‌های مستقل تشکیل دهند.

بنابراین؛ کنشگر مدنی - صنفی، در نقش کارگزار تغییر:

- در مواجهه با یک مشکل خاص از مشارکت عموم ذینفعان پشتیبانی می‌کند؛

- مشکل را بازتعریف می‌کند تا نشان دهد چه‌طور این مشکل تمام اجزاء جامعه هدف را درگیر می‌کند؛

- برای حل مشکل راه حل ارائه می‌دهد و جایگزین پیشنهاد می‌کند

- مروج نوعی توافق جدید سیاسی و اجتماعی با گرایش به راه‌حل‌های مثبت است؛

- حامی ایجاد و توسعه ائتلاف‌هاست؛

- با اقدام‌های صاحبان قدرت مقابله می‌کند؛

- با ترویج تغییر الگو، جامعه هدف را به‌جای اصلاح جزئی به سوی تغییر سوق می‌دهد.

■ نقش مصلح اجتماعی، چهارمین نقش کنشگران مدنی - صنفی

است؛ قانع کردن و ترغیب عموم ذینفعان به مشارکت در ابراز مخالفت با شرایط اجتماعی خاص و حمایت از شرایط جایگزین، کافی نیست. مصلحان اجتماعی باید بعد از پذیرش گزینه‌های بدیل، آن‌ها را به قانون، سیاست‌ها و رویه‌های اجتماعی جدید و نیز نهادهای متناسب سیاسی، حقوقی، اجتماعی و اقتصادی تبدیل کنند. این کار به راهبردها و اقدام‌های پارلمانی و حقوقی - مانند کمپین‌های سیاسی، طرح دعوی در دادگاه‌ها و درخواست رسیدگی در کمیته‌ها و کمیسیون‌ها و نیز دادخواست‌های عمومی - نیاز دارد که از مجاری رسمی، قضایی، قانون‌گذاری و دیگر مجاری نهادینه‌شده بهره‌گیرند. فعالان صنفی و مدنی با سابقه که از وجهه شخصیتی مطلوب و قابل اعتمادی در میان بدنه برخوردارند، معمولاً نقش مصلح را ایفاء می‌کنند. در ایران عمدتاً این نقش به صورت بسیار کم‌رنگی در میان کنشگران اجتماعی بر عهده گرفته می‌شود. اغلب کنشگران صنفی و مدنی در ایران به دلیل مقاومت در برابر شرایط مذاکره و تعاریف خاصی که از مذاکره در شرایط برابر دارند از پذیرش نقش مصلح اجتماعی سر باز می‌زنند و آن را نوعی همدستی یا مشروعیت دادن به جایگاه صاحبان قدرت می‌دانند، در حالی که تاثیر نقش میانجی‌گرانه مصلح اجتماعی که به اهداف اصلی یک جریان صنفی و مدنی متعهد است، به پیشبرد سریع‌تر مطالبات و خواست‌های ذینفعان کمک می‌کند.

مصلحان اجتماعی باید بعد از پذیرش گزینه‌های بدیل، آن‌ها را به قانون، سیاست‌ها و رویه‌های اجتماعی جدید و نیز نهادهای متناسب سیاسی، حقوقی، اجتماعی و اقتصادی تبدیل کنند

با در نظر گرفتن این موارد، کنشگر مدنی یا صنفی در نقش مصلح اجتماعی کارویژه‌های زیر را در دستور کار خود قرار می‌دهد:

- تحلیل‌های خود از مسائل و مطالبات جریان صنفی یا

مدنی را به نهادها و افراد صاحب قدرت انتقال می‌دهد؛

- اقدام‌های رسمی و قانونی مانند لابی، طرح دعوی قانونی و ... انجام می‌دهد؛

- برای تدوین و توسعه قانون‌ها و سیاست‌های جدید برای بهبود زندگی شهروندان تلاش می‌کند؛

- گروه‌های مردمی را برای مقابله با واکنش به تلاش‌های محافظه‌کارانه بسیج می‌کند؛

- کنشگران مدنی را پرورش می‌دهد و از آنان در مسیر کنشگری حمایت می‌کند؛

- برای اطمینان از اجرایی شدن قانون و سیاست‌های جدید، به‌عنوان ناظر و دیدبان جامعه هدف عمل می‌کند.

برای موفقیت هر چهار نقش را ایفاء کنید!

کنشگران صنفی یا مدنی در ایران باید بتوانند هر چهار

نقش کنشگری را در مسیر کنشگری ایفاء نمایند.

با این حال تجربه نشان داده که ماندن طولانی‌مدت در هر

یک از این نقش‌ها و تعیین استراتژی درازمدت مبتنی بر

تنها یکی از این نقش‌ها، چندان منطقی و راهگشا نیست.

کنشگر صنفی و مدنی در عین حال که نسبت به جامعه ذینفعان و گروه هدف متعهد و مسؤلاً است و نقش یک شهروند مسؤلاً و متعهد را ایفاء می‌کند؛ باید در مقاطعی نقش «عصیانگر» را نیز ایفاء کند. کنشگر عصیانگر کسی است که قادر است به سیاست‌های حاکم بر حیات زیستی و اجتماعی خود با صدای بلند «نه» بگوید و در مقابل آن بایستد

انتظارات از یک کنشگر حرفه‌ای این است که به تناسب موقعیت و نیاز یک جریان صنفی و مدنی و این که در کدام مرحله از مسیر مطالبه‌گری قرار دارد، همه نقش‌ها را بپذیرد و اجرا کند. یک کنشگر ممکن است روزی در یک اقدام نافرمانی مدنی غیرخشونت‌آمیز شرکت کند، روز بعد همان شخص می‌تواند به لابی‌گری لایحه‌ای در مجلس پردازد و سپس با یک گروه صنفی یا مدنی درباره این گفت‌وگو کند که چرا باید در کنشی مانند موضوع اصلاح ساختار نظام قراردادها در آموزش و پرورش یا افزایش حقوق و دستمزد معلمان درگیر شد.

ایفای این نقش‌ها و همچنین نقش‌های مکملی چون «رهبری و اجماع‌سازی» و یا «تحلیل‌گری» که لازمه فعالیت هوشمندانه در شرایط و محیط‌های پر مخاطره است به طیف وسیعی از مهارت‌ها و شخصیتی کاملاً رشد یافته، بالغ و انعطاف‌پذیر نیاز دارد. در واقع به همان اندازه که یک فعال صنفی و مدنی باید یک عصیانگر باشد، بتواند مقاومت کند، ریسک کند و خود را در معرض خطر قرار دهد؛ باید کارگزار تغییر باشد، خودمحوری کمتری داشته باشد و اغلب در معرض دید نباشد؛ زیرا نقش کنشگران محوری، حمایت و پرورش دیگر کنشگران است.

ایفای نقش مصلح اجتماعی نیز مستلزم مجموعه‌ای دیگر از ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های سیاسی و نیز ظاهر و رفتار رسمی است که بسیاری از کنشگران عصیانگر از آن‌ها بیزارند. باید توجه کرد که هر نقشی هدف‌ها، سبک‌ها، مهارت‌ها و الزام‌های متفاوتی را به دنبال دارد و می‌تواند به شکل مؤثر و غیرمؤثری ایفاء شود. بنابراین یکی از مهم‌ترین کارویژه‌های فعالان صنفی و مدنی شناسایی افرادی است که از قدرت تهییج افکار عمومی برخوردارند، افرادی که در مذاکره قوی ظاهر می‌شوند و کنشگرانی که نقش سازمان‌دهنده را به خوبی ایفاء می‌کنند.

در کنار هم قرار دادن مجموع این نقش‌ها، تنها زمانی می‌تواند میسر شود که از مجموع خواست‌ها و مطالباتمان یک دورنمای مشترک خلق کنیم. تنها با ایجاد دورنمایی مشترک است که پیشنهادها و خواسته‌های همه ذینفعان شناسایی و اقدامات لازم برای تحقق بخشیدن به این نیازها انجام می‌شود. دورنمای مشترک مکانیسم مؤثری است که امکان می‌دهد تا مسیری که به سختی آغاز شده، با کارشکنی و بدون دستاورد به پایان نرسد.

کنشگر مدنی - صنفی، در نقش کارگزار تغییر در مواجهه با یک مشکل خاص از مشارکت عموم ذینفعان پشتیبانی می‌کند؛

- مشکل را بازتعریف می‌کند تا نشان دهد چه طور این مشکل تمام اجزاء جامعه هدف را درگیر می‌کند؛

- برای حل مشکل راه حل ارائه می‌دهد و جایگزین پیشنهاد می‌کند

- مروج نوعی توافق جدید سیاسی و اجتماعی با گرایش به راه‌حل‌های مثبت است؛

- حامی ایجاد و توسعه ائتلاف‌هاست؛

- با اقدام‌های صاحبان قدرت مقابله می‌کند؛

- با ترویج تغییر الگو، جامعه هدف را به جای اصلاح جزئی به سوی تغییر سوق می‌دهد.

چه کارهایی می‌توانند انجام دهند؟



حتی در مواردی که کشورها به طور کامل به تعهدات خود مبنی بر اجازه آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی از راه قانون عمل نکرده‌اند، کسب و کارها همچنان این مسئولیت را دارند که فعلا نه به دنبال راه‌هایی برای رعایت این استانداردهای بین‌المللی و احترام به حقوق بشر در سراسر زنجیره ارزش خود باشند. اصول راهنمای سازمان ملل در زمینه تجارت و حقوق بشر در سطح جهانی به عنوان چارچوبی معتبر برای چگونگی پیشگیری و رسیدگی به تأثیرات منفی مشاغل بر افراد شناخته شده است.

این اصول بر موارد زیر تأکید می‌کند:

- در کنار سیاست عدم تلافی، همچنین پیام‌هایی مبنی بر تضمین عدم تلافی به صورت دوره‌ای بین همه کارگران توزیع کنید و تضمین کنید که مدیریت نسبت به کارگران برای تشکیل یا عضویت در اتحادیه کارگری اقدام تلافی‌جویانه انجام نخواهد داد. از مدیران میانی بخواهید یک محیط توانمند ایجاد کنند، به گونه‌ای که کارگران بتوانند برای ایجاد اتحادیه خود آماده شوند. به عنوان مثال، موانع دسترسی به اتحادیه‌های کارگری را از طریق ایجاد فضا و فرصت در محل کارخانه برای برگزاری جلسات با کارگران و پر کردن فرم‌های عضویت و غیره بردارید.

- آگاهی خود را به عنوان یک صاحب یک کسب و کار بالا ببرید و حق آزادی تشکل در کشور خود را مورد تحلیل و ارزیابی قرار دهید. ابتدا اهمیت موضوعاتی چون حق آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی را درک کنید و سپس شروع به ایجاد فرصت‌هایی برای گفت و گوی داخلی و خارجی کنید.

- کل زنجیره ارزش کسب و کار خود را بررسی کنید و زمینه‌ها تهدید کننده حقوق اتحادیه کارگری را شناسایی کنید.

- یک نسخه از توافقنامه چانه‌زنی جمعی تدارک ببینید که نه تنها با قانون کار مطابقت داشته باشد بلکه به کارگران مزایای بیشتری نیز بدهد. به عنوان مثال، دستمزدی بالاتر از حداقل دستمزد اجباری که نشان‌دهنده ثبت تجربه‌ای نو برای ارتقاء سطح مشارکت کارگران در روند بهبود شرایط کسب و کار است.

- به خاطر بسپارید که تشکیل اتحادیه کارگری یا عضویت در آن تصمیمی است که تنها کارگران باید اتخاذ کنند. مدیریت به هیچ وجه نباید کارگران را مجبور کند یا تحت فشار قرار دهد. با این حال، کارفرمایانی که از مزایای وجود اتحادیه آگاهند باید محیطی باز برای فعالیت کارگران فراهم کنند تا اتحادیه بتواند با به اشتراک گذاری اطلاعات و گفتگو از حقوق کارگران دفاع کند.

- قراردادهای باثبات با کارگران ببندید. اگر کارگران موقتا یا با قراردادهای کوتاه مدت مشغول بکار باشند به فکر اعمال حق آزادی تشکل خود نخواهند بود. در بسیاری از موارد، این حق به کارگران غیر دائم تعمیم نمی‌یابد و آنها هرگز امکان سازماندهی پیدا نمی‌کنند.

- در مورد روابط صنفی/صنعتی و روند چانه‌زنی دسته جمعی، دارای یک سیاست باشید و مطمئن شوید که این سیاست با قانون کار مطابقت داشته باشد. سیاست حق آزادی تشکل باید شامل یک بند عدم تلافی برای محافظت از کارگرانی باشد که تصمیم به سازماندهی می‌گیرند.

- محیط تشکل را از مداخله مدیران میانی در امان بدارید و کارگران را از رویکرد خود مبنی بر لزوم تشکل آزاد و نقش آن در ثبات واحد اقتصادی آگاه کنید.

کارفرمایان می‌توانند زنجیره ارزش کسب و کار خود را بررسی کرده و زمینه‌های تهدید کننده حقوق اتحادیه کارگری را شناسایی کنند



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 تشکلهای و اتحادیههای مستقل کارگری و پیشبرد گفتگوهای اجتماعی، کار شایسته و حقوق برابر است. همچنین تلاش می کند 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:

