

راهنمای آموزشی:
کمپین سازماندهی در محل کار

وقتی مبارزه
می‌کنیم
پیروز می‌شویم!

www.davtalab.org





امروز بیش از هر زمان دیگری، طبقه کارگر در معرض حمله است. چرا که دولت‌ها و رهبران سیاسی در بسیاری از نقاط جهان، نتوانسته‌اند طرحی ارائه دهند که بطور واقعی از زندگی معیشت طبقه کارگر محافظت کند و رفاهی نسبی برای میلیون‌ها خانوار کارگری به همراه داشته باشد. ادامه‌ی این روند زندگی شغلی و شخصی کارگران را در معرض تهدیدها و آسیب‌های پرشماری قرار داده است. با این حال، تجربه نشان داده است که کارگران آگاه و شجاع، هم می‌توانند و هم این قدرت را دارند که با اتحاد و انجام اقدامات جمعی، آینده بهتری را برای خود و خانواده‌شان رقم بزنند.

راهنمای آموزشی سازمان‌دهنده محل کار «داوطلب»، برای راه‌اندازی کمپین‌های سازماندهی محل کار طراحی شده است. این راهنما بر دو شاخص زیر تاکید دارد:

- مشارکت حداکثری بدنه
- رعایت سازوکارهای دموکراتیک در فرآیند سازماندهی

۱ «سازمان‌دهندگان کارگری» افراد و گروه‌هایی هستند که وظیفه برنامه‌ریزی و هماهنگی برای تدوین استراتژی و پیگیری مطالبات یک گروه کارگری یا صنفی را بر عهده دارند.

رمز موفقیت و پایداری این اتحاد، در گروه «سازماندهی» نیروی کار است و اینجا نقطه ورود فعالین صنفی و کارگری به عنوان یک سازمان‌دهنده است. شما می‌توانید یک سازمان‌دهنده باشید که به شرایط نامناسب محیط کار پایان می‌دهد. این کار را می‌توان با استفاده از بهترین ابزار و اصولی که سازمان‌دهندگان با تجربه محل کار ارائه می‌دهند، انجام داد. با این اقدام، می‌توانید پایه‌های موفقیت و پیروزی‌های آینده را در برابر کارفرمایان، سرمایه‌داران و سیاستمداران بسازید؛ کسانی که با تداوم اتخاذ سیاست‌های مخرب به رفاه و امنیت شغلی کارگران آسیب می‌زنند.

سازماندهی بر اساس مهارت‌هایی است که هر کسی می‌تواند یاد بگیرد. با تأمل و بازخوانی تجربیات و مبارزات محل کار خود، ابزاری برای تبدیل شدن به سازمان‌دهندگان محل کار به دست می‌آورید. این ابزار به تحرکات مطالبه‌گرانه شما در محل کار، از طریق سرفصل‌های آموزشی سازمان‌دهنده سرعت می‌بخشد. کارگران بسیاری در کشور ما از استثماری شدن توسط کارفرمایان و بدیهی انگاشتن رویه نقض حقوق کار توسط سیاستمداران به ستوه آمده‌اند. کارگران از اینکه نیروی «ضروری» کار فرض شوند و در روابط کار به عنوان یک ابزار یکبار مصرف با آنها برخورد شود، خسته شده‌اند. "زمان تغییر فرا رسیده است" و هر روز شمار بیشتری از کارگران به این نتیجه می‌رسند که "تا زمانی که به حقوق خود دست نیابیم، نباید متوقف شویم".



این راهنما، خلاصه‌ای از مفاهیم کلیدی سازماندهی را ارائه می‌کند. همچنین تلاش می‌کند با طرح پرسش‌هایی، زمینه تدوین منابع آموزشی بعدی را فراهم کند. از شما می‌خواهیم با تکیه بر تجربیات زیسته خود در جریان سازماندهی، به پرسش‌های طرح شده با تامل پاسخ دهید و در فرآیند تدوین کتابچه‌ی «مدل‌های مختلف سازماندهی در محیط کار» با ما همراه باشید.

برای این کار می‌توانید با آدرس ایمیل تارنمای داوطلب به نشانی info@davtalab.org در ارتباط باشید.

چگونه موفق شویم

راهنمای آموزشی سازمان‌دهندگان محل کار «داوطلب»، مدلی از سازمان‌دهی مبارزه محور را ترویج می‌کند که مطالعه، افزایش آگاهی و تمرین اقدامات جمعی دموکراتیک مانند تظاهرات و اعتصاب‌ها را در اولویت قرار می‌دهد. این اقدامات جمعی ابزاری برای گرفتن امتیاز از کارفرمایان و... تلقی می‌شوند. همچنین این راهنما بر افزایش تمرکز کارگران در حوزه مطالبات صنفی و حقوقی تاکید دارد.

سازمان‌دهندگان یاد می‌گیرند که چگونه کارگران را برای رهبری مبارزات خود توانمند سازند چراکه قدرت طبقه کارگر تنها توسط خود کارگران به دست می‌آید.

هر سرفصل آموزشی برای آموزش یک مهارت اساسی طراحی شده است. در نهایت نیز برای ایجاد زمینه یک تمرین سیستماتیک در محل کار، ترکیبی از این سرفصل‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ترکیب به توانمندسازی اکثریت کارگران کمک می‌کند.

در ابتدا مروری کوتاه به این سرفصل‌ها خواهیم داشت و سپس به تفصیل هر یک از این موارد را شرح خواهیم داد:



۲

نقشه برداری از فضای فعالیت جمعی در محل کار

قدرت جمعی را که در محل کار ایجاد کرده‌اید، تجسم کنید. موانع را شناسایی کنید و تاکتیک‌هایی را برای فعال کردن اکثریت کارگران و مقابله با کارفرمایان انتخاب کنید.



۱

شناسایی رهبران

به عنوان فرد یا افرادی که قصد سازماندهی محل کار را دارند ابتدا تلاش کنید که همکارانی را شناسایی کنید که اکثریت کارگران را در جریان حرکت‌های مطالبه‌گرانه، رهبری خواهند کرد.



۴

راه‌اندازی کمپین

یک استراتژی سازنده و برنده را انتخاب کنید و ذینفعان را برای مطالبه‌گری هدفمند آماده کنید.



۳

سازماندهی گفتگو

همکاران را تشویق کنید تا مسائل مربوط به محل کار خود را شناسایی و درک کنند. آنها باید بدانند که چگونه و چرا کارفرمای شما حقوق کار را نقض می‌کند و چرا اقدام جمعی می‌تواند راه حل موثری برای جلوگیری از نقض حقوق کارگران باشد.



۶

مقابله با واکنش‌ها و تهدیدهای احتمالی

برای رویارویی با ارباب و تهدیدات کارفرما، برنامه‌ریزی کنید.



۵

اقدام و مشارکت عمومی

با روسای خود مقابله کنید و بر ایمن و موثر بودن اقدامات مخاطره آمیز تاکید داشته باشید.





* رهبر ارگانیک در برابر فعال خود منتخب تعریف می‌شود. فعال خود منتخب کسی است که در مورد یک موضوع می‌شنود، با آن موضوع احساس همدردی می‌کند و با شرکت در جلسات، در صدد انجام اقدامات برای حل آن مشکل است. آنها نماینده گروه خاصی نیستند، اما به مطالبات جمعی حساس هستند و به آن اهمیت می‌دهند.

آن‌ها از همه ظرفیت‌ها استفاده می‌کنند. در بسیاری از جلسات همان حرف‌های قبلی را تکرار می‌کنند. اغلب صرف نظر از اینکه جلسه در چه موردی است، مایلند در یک کمیته بنشینند و به دیگران بگویند که چه کاری انجام دهند و گاهی اوقات در مقابل نظرات مخالف واکنش منفی نشان می‌دهند. در مقابل برای فعالان خودانتخابی، رهبران ارگانیک وجود دارند. افرادی که برخلاف گروه قبلی می‌توانند، دیگران را به اقدام وادار کنند. آنها ممکن است پر سر و صداترین فرد در اتاق جلسات نباشند، ممکن است موقعیتی اقتدارگرا نداشته باشند، اما وقتی در نهایت می‌گویند: «ما باید این کار را انجام دهیم»، با موافقت سایر اعضا مواجه می‌شوند. چرا که بدنه به این شخص و رای و نظر او اعتماد دارد.

رهبران ارگانیک حتی اگر با اهداف ما موافق نباشند، به هر حال یکی از بازیگران موثر در کنش‌های مطالبه‌گرانه ما هستند. آنها می‌توانند اهداف گروه را پیش ببرند و یا مانع از تحقق آنها شوند. بنابراین باید جدی گرفته شوند و با آنها ارتباط برقرار شود زیرا آنچه که آنها می‌گویند باعث تحریک دیگران می‌شود. رهبری ارگانیک رهبری است که تمام بخش‌ها را در جهت یک هدف مشترک ادغام می‌کند.

شناسایی رهبران

سازمان‌دهی حرفه‌ای کارزار، کار یک نفره نیست. سازمان‌دهی کمپین نیازمند گروهی منسجم از کارگران با روابط قوی میان آنهاست تا بتوانند اکثریت بدنه را در جریان مبارزه رهبری کنند.

در این شکل سازمان‌دهی، منبع قدرت از طریق دموکراسی بدست می‌آید. کمپین شما زمانی قوی خواهد بود که اکثریت احساس کنند صدا و مطالباتشان از طریق نمایندگان واقعی بازنمایی شده است.

اگرچه مفهوم رهبری به نسبت محیط‌های کاری مختلف می‌تواند بسیار متکثر باشد اما در نهایت رهبران یک جریان مطالبه‌گر صنفی باید مورد احترام و اعتماد اکثریت باشند.

یک رهبر ارگانیک* اغلب شنونده‌ای خوب و دلسوز است که اطلاع دقیقی درباره وضعیت همکاران خود دارد. وی معمولاً پیروانی دارد؛ همکارانی که به قضاوت وی اعتماد دارند و به حرف او عمل می‌کنند. چنین رهبری قادر است بر اکثریت کارگران تاثیر بگذارد و به آن‌ها اطمینان دهد که مشارکت گسترده می‌تواند روند رسیدگی به مطالبات را سرعت ببخشد.

برای درک درست فرآیند شناسایی رهبران در محیط کار خود، بهتر است به این پرسش‌ها فکر کنید:

- در محل کار شما، چه کسی بیشتر از سایرین در بین کارگران محبوبیت/دنبال‌کننده دارد؟
- چه کسی بیشتر از سایرین مورد احترام است؟
- از کجا به این نتیجه رسیده‌اید؟
- چه دلایلی باعث شده که تصور کنید برخی از افراد، توانایی رهبری دارند؟
- سعی کنید برخی از رهبران محل کار گذشته خود را شناسایی کنید. آیا نمونه‌هایی را می‌بینید؟



گفتگو در فرآیند سازماندهی

ایجاد روابط از طریق گفتگوهای معمولی خوب است، اما مکالمات هدفمند تضمین می‌کند که ارتباط شما موثرتر باشد. اگرچه هیچ دو مکالمه‌ای شبیه به هم نیستند اما یک مکالمه سازماندهی شده مناسب، ۶ بخش اساسی دارد:

۱. بیان صریح و شفاف دغدغه‌هایتان در محیط کار
۲. مستندسازی مسائل و مشکلات و شناسایی دقیق چالش‌های محیط کار از زبان همکاران
۳. تهییج و انگیزش: بحث پیرامون اینکه چرا این روند کنونی ناعادلانه است.
۴. برنامه‌ریزی برای پیروزی: چرا اقدام جمعی مهم است و برنامه ما چیست.
۵. ضرورت آمادگی برای مقابله با واکنش‌ها و تهدیدهای کارفرما
۶. آماده‌سازی برای اقدام جمعی

سازمان‌دهی مکالمات باید ارگانیک باشد و به شما این امکان را بدهد که به طرف مقابل گوش کنید و به او پاسخ دهید. خطای استراتژیک سازمان‌دهندگان معمولاً این است که معمولاً بیش از گوش کردن سخن می‌گویند یا پاسخ‌های آنان ربط چندانی به اولویت دغدغه‌های بی‌ناشده از سوی همکارانشان ندارد. این در حالی است که گوش دادن به آن چه برای مخاطب اهمیت دارد، مهارتی قابل تمرین است و به کاهش خطای استراتژیک در مسیر مطالبه‌گری کمک می‌کند.

- برای درک درست روند مکالمه موثر در فرآیند سازماندهی، بهتر است به این پرسش‌ها فکر کنید:
- آیا در گروه شما فردی وجود دارد که به واسطه احساس صمیمیتی که با او دارید، بتوانید سازماندهی مکالمات را با او تمرین کنید؟
 - آیا در طول مکالمه به این نکته که بیشتر صحبت می‌کنید تا گوش دهید، توجه کرده‌اید؟
 - در چه شرایطی به جای طرح پرسش و ارزیابی موضوع به سراغ ارائه طرح و بیانیه می‌روید؟ چرا؟

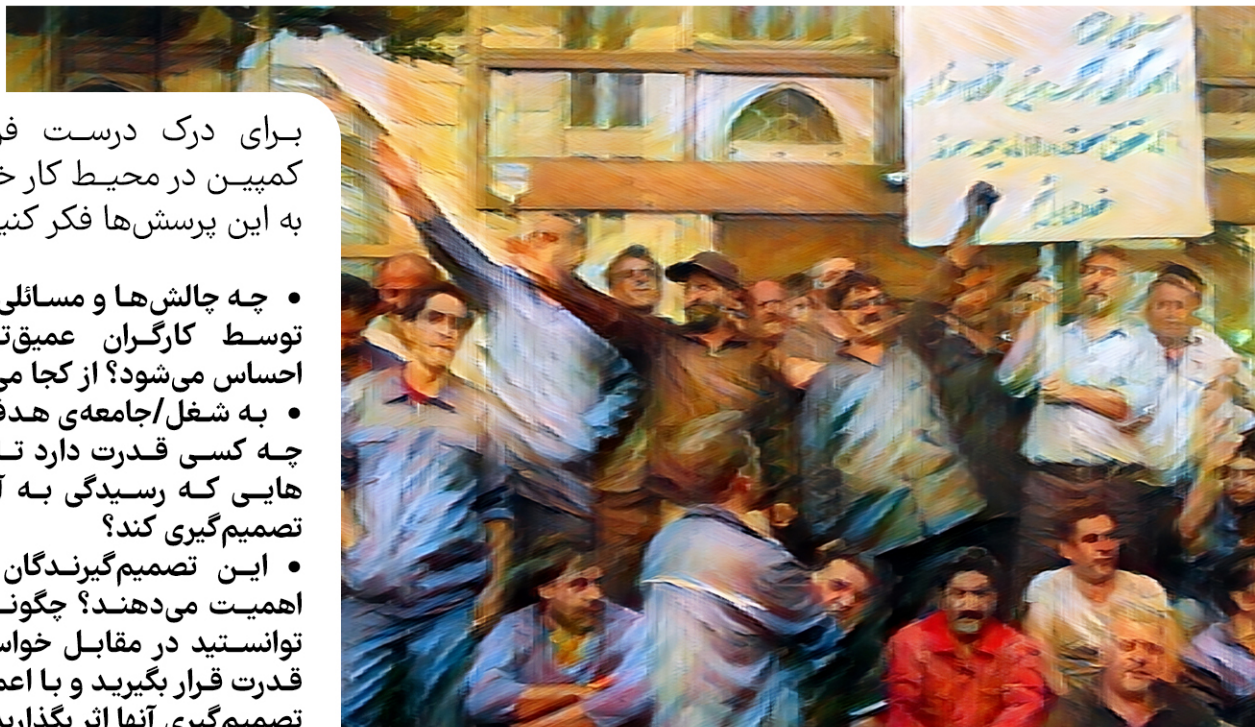


بطور عمومی کمپین‌ها باید پویا، انعطاف‌پذیر و فعال باشند. با این حال روند کلی یک کمپین به طور کامل مشخص نیست و به اهداف شما بستگی دارد. اما یک نکته قابل پیش‌بینی در کمپین وجود دارد و آن این است که زمانی فرا می‌رسد که باید فشار را بر کارفرمای خود تشدید کنید تا کمپین را به اهداف خود نزدیک کنید.

شما باید بدانید که چه زمانی، وقت رفتن به مرحله بعد کمپین است، چه زمانی باید صبور باشید، چه زمانی باید در انتظار یک اتفاق غیرمنتظره باشید و چه زمانی باید مسیر را ادامه دهید.

هر کمپین سازماندهی برای به دست آوردن خواسته‌هایی ساخته شده است که کارگران با هم آنرا، فرمول‌بندی می‌کنند تا بر موضوعاتی که به طور گسترده توسط بسیاری از آنها احساس می‌شوند، تأثیر بگذارند. مجبور کردن کارفرمایان برای برآورده کردن این خواسته‌ها و احترام به شما و همکارانتان منجر به بهبود واقعی در حقوق، شرایط کاری و ایمنی محل کار می‌شود. برای برنده شدن، باید بدانید که تصمیم‌گیرندگان کلیدی چه کسانی هستند و به چه چیزی اهمیت می‌دهند. باید فهمید چگونه می‌شود آنها را مجبور کرد تا "بله" بگویند. باید با اعمال فشار فزاینده و برنامه ریزی شده، آنها را مجبور به پاسخگویی کنید.

فراموش نکنید که اهرم فشار از طریق دو منبع تغذیه می‌شود: قدرت در اعداد (سطح مشارکت بدنه) و نظارت عمومی (درگیر شدن و حساس‌سازی افکار عمومی)



برای درک درست فرآیند راه‌اندازی کمپین در محیط کار خود، بهتر است به این پرسش‌ها فکر کنید:

- چه چالش‌ها و مسائلی در محل کار شما توسط کارگران عمیق‌تر و گسترده‌تر احساس می‌شود؟ از کجا می‌دانید؟
- به شغل/جامعه‌ی هدف خود فکر کنید. چه کسی قدرت دارد تا در مورد چالش‌هایی که رسیدگی به آنها اهمیت دارد تصمیم‌گیری کند؟
- این تصمیم‌گیرندگان به چه چیزی اهمیت می‌دهند؟ چگونه شما و تیمتان توانستید در مقابل خواسته‌های صاحبان قدرت قرار بگیرید و با اعمال فشار بروند تصمیم‌گیری آنها اثر بگذارید.

اقدام و مشارکت عمومی

به طور ایده‌آل، هر کمپین مخفی در نهایت خود را از طریق نوعی اقدام عمومی آشکار می‌کند. جهت به حداکثر رساندن شانس خود برای برنده شدن، اقدامات عمومی باید شامل نقش‌ها و مسئولیت‌های روشن، برنامه‌های احتمالی و جزئیات تدارکاتی باشد.

اقدام جمعی موفق به کارفرمای شما نشان می‌دهد که شما منظم، قوی و مصمم برای پیروزی هستید.

با این حال، باید به خاطر داشته باشیم که تعامل با کارفرما برای اکثریت قریب به اتفاق کارگران یک چشم‌انداز ترسناک است.

سازمان‌دهندگان باید خود و همکارانشان را برای اضطراب رویارویی با کسی که قدرت اعمال فشار بر آنها را دارد، آماده کنند. اطمینان حاصل کنید که با همه کسانی که باید مستقیماً در طول یک اقدام در مقابل کارفرما روبرو شوند، صحبت می‌شود. به آنها کمک کنید تا با پردازش تجربیات و مسیری که برای تحقق مطالبات طی کرده‌اند، احساس قدرت کنند.

بهبتر است برای درک درست نتایج مشارکت عمومی و در نهایت اقدام جمعی در مقابل تصمیمات کارفرما، به این پرسش‌ها فکر کنید:

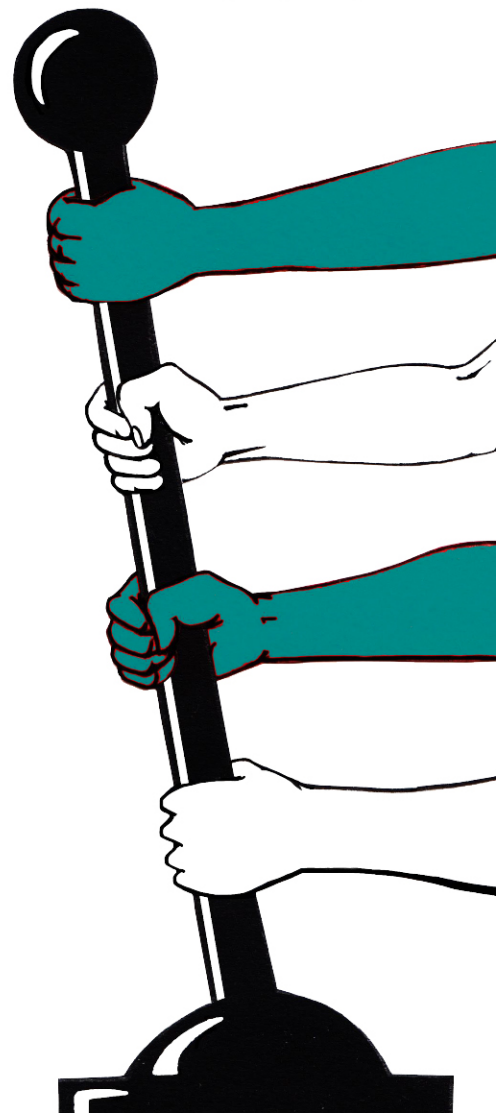
- تصور کنید که با یک فرد قدرتمندی روبرو می‌شوید که به طور مستقیم در مورد شرایط زندگی شما (دستمزد، مزایا، شغل) صحبت می‌کند و در این خصوص سیاست‌هایی را وضع می‌کند. در حالی که شما می‌خواهید، آنها تغییری در شرایط کار ایجاد کنند، چه چیزی در سر شما می‌گذرد؟
- اگر به شما و همکارانتان پاسخ مثبت/منفی بدهند، چه می‌کنید؟ چگونه با قدرت از آن وضعیت خارج می‌شوید؟
- به شرکت در اعتراض / اقدام مستقیم / تجمع / غیره فکر کنید. به نظر شما کدامیک از نقش‌هایی که افراد در جریان این اقدامات به عهده می‌گیرند، نیازمند آماده‌سازی و تمرین است؟



مقابله با واکنش‌ها و تهدیدهای احتمالی

ترس، شک و تردید قاتل سازمان‌ها هستند: اگر کارفرمای شما تلافی کند یا با اعمال زور شما را وادار به عقب‌نشینی از خواسته‌هایتان کند، همکاران شما ممکن است اعتماد به کمپین را از دست بدهند و از آن خارج شوند.

بهترین راه برای جلوگیری از این امر این است که همکاران خود را از ترفندها و تاکتیک‌های ضدسازماندهی کارفرمایان آگاه کنید. برای این کار خود و همکارانتان می‌توانید به این فکر کنید که رئیس‌تان به سازمان‌دهی شما چه واکنشی نشان می‌دهد. سپس شما باید شیوه مقابله با این وقتی به این فکر می‌کنید که چگونه به واکنش کارفرمای خود پاسخ دهید، به یاد داشته باشید که مخاطبان شما یعنی سایر همکاران همچنان تحت نفوذ و قدرت بی‌قید و شرط کارفرما هستند. شما باید با درک این نکته و پیش‌بینی نحوه عملکرد کارفرمایان، با ایجاد تفرقه و دودستگی مبارزه کنید.



برای درک درست چگونگی پاسخ به واکنش‌ها و تهدیدهای احتمالی در مقابله با روند سازماندهی، بهتر است به این پرسش‌ها فکر کنید:

- به این فکر کنید که کارفرمایان برای اینکه کارگران را متقاعد کنند که سازماندهی انجام نشود از چه نوع امتیازات، مشوق‌ها، تطمیع‌ها و حتی تهدیدهایی استفاده می‌کنند.

- بر اساس آنچه در مورد کارفرمای خود می‌دانید، انتظار چه نوع حملاتی اعم از ترس‌افکنی، تهدید، هشدار و رفتار سمی را در مقابله با روند سازماندهی جمعی دارید؟

- با توجه به اینکه مخاطبان شما همکارانتان هستند، چگونه به امتیازاتی که کارفرما برای راضی کردن آنها در نظر گرفته، واکنش نشان می‌دهید تا انسجام جمعی‌تان حفظ شود؟ در مقابل تهدیدها و اعمال فشارها چگونه آنها را قانع می‌کنید که در کمپین بمانند؟

فراخوان برای اقدام!

هیچ سازماندهی بدون فراخوانی برای اقدام کامل نخواهد بود. راه‌های زیادی برای برداشتن گام بعدی وجود دارد. از برگزاری تجمع و اعتصاب تا راهپیمایی و راه‌اندازی کارزارهای مجازی. اما فراموش نکنید، فرصت «اقدام» زمانی فرا می‌رسد که گام‌های اولیه برای سازماندهی بدنه به درستی طی شده باشند. انباشت قدرت، اراده کارگران و تقویت ظرفیت‌های بالقوه‌ی فعالیت جمعی، اثربخشی لازم برای تغییر را مهیا می‌کند. بدون در نظر گرفتن این موارد، نه تنها فراخوان‌ها از اثربخشی لازم برای تغییر برخوردار نیستند بلکه با زیر سوال رفتن اعتبار سازمان‌دهندگان، به فرسودگی و انفعال هرچه بیشتر بدنه و گسست آنها از جریان مطالبه‌گری خواهند انجامید.





www.davtalab.org



پیمان دواتی