



## یادداشت

نگاهی از دریچه اعتراض کارگر کارخانه سیمان اردکان به موضوع تشکل

چرا حکومت دیگر تشکلهای رسمی را هم بر نمی تابد؟

صادق کار



یکی از کارگران سیمان اردکان به خبرگزاری ایلنا گفته است با وجود گذشت دوسال از درخواست ایجاد تشکل در کارخانه کارفرما و اداره کار هنوز به درخواست آنها پاسخ نداده‌اند. این کارگر گفته است نه اجازه شورا و انجمن می دهند و نه حتی حاضرند اجازه انتخاب نماینده به کارگر بدهند. همانطور که این کارگر گفته است، قصد آنها تشکیل یکی از سه نوع تشکلی است که در قانون کار تشکیل آنها مجاز شمرده شده است. با این وصف وزارت کار و کارفرما اجازه تشکیل هیچ یک از آنها را نداده است. ببینیم علت چیست

البته تنها در یک یا چند کارخانه نیست که ادارات کار تقاضا برای ایجاد تشکل را بی پاسخ گذاشته‌اند. این یک پدیده همه گیر و سراسری است. که هدف از آن خلع سلاح کردن کامل طبقه کارگر در مقابل رژیم سرمایه داری حاکم است. وزارتخانه کار و وزیر آن نیز بخشی از نظام حاکم و مدافع منافع سرمایه داران. رانتی است.

در قانون کار با شرط و شروطی اجازه تشکیل سه نوع تشکل داده شده. شورای اسلامی، انجمن صنفی و انتخاب نماینده کارگری. البته تشکیل شورای اسلامی در واحدهای بزرگ تولیدی و خدماتی با همه ی زنجیرهای که در قانون و آیین نامه های مربوطه بسته‌اند، بدون تأیید هیئت وزیران ممکن نیست. بهمین دلیل در حال حاضر در واحدهای تولیدی و خدماتی بزرگ بندرت بتوان جایی را پیدا کرد که در آنجا اجازه تشکیل شورای اسلامی داده باشند. در قانون اما اساساً اسمی از تشکیل اتحادیه و سندیکای کارگری نیست. البته تشکیل اتحادیه و سندیکا برای کارفرمایان مجاز شناخته شده و صدها سندیکا و اتحادیه کارفرمایی سالهاست بدون هیچ مزاحمتی مشغول فعالیت هستند و حتی کارفرمایان نهادی مانند اتاق بازرگانی و پارلمان دارند که قدرت و نفوذشان از نهادهای دولتی اگر بیشتر نباشد کمتر نیست. با این اوصاف وزارت کار اجازه تشکیل نماینده را با وجود اینکه در قانون به رسمیت شناخته شده را هم نمی دهد و موانع و محدودیت های زیادی سر راه فعالیت تشکلهایی که کاملاً تابع و مطیع سیاستهای حاکم نیستند قرار می دهند تا آنها را به راه بیاوند و اگر موفق نشوند، رهبران شان را اخراج و زندانی و فعالیت شان را ممنوع می کنند. با تغییراتی که در قوانین بوجود آورده اند، اساساً چه ادارات کار در این امور دخالت کنند یا نکنند، با کمک قانون قراردادهای موقت کارفرما از این حق برخوردار شده تا جلوی ایجاد هر تشکلی را سد کند و با اخراج رهبران تشکلهایی که قبلاً ایجاد شده‌اند آنها را تعطیل کند.



بهمین دلیل تعداد تشکلهایی مانند شوراهای اسلامی به یک پنجم کاهش پیدا کرده و آنهایی هم که باقی مانده‌اند بود و نبودشان به حال کارگر فرقی ندارد. با این حال در کشوی میز وزیر کار لیست بلند بالایی از تشکلهای کارگری جعلی برای ارائه به سازمان بین المللی کار وجود دارد که بنی بشری از وجود آنها خبر ندارد.

اساسا کارگران حق دارند مانند کارفرمایان مطابق مقوله نامه های سازمان بین المللی کار، بدور از دخالت کارفرمایان و دولتها بدون هر نوع محدودیتی اتحادیه های خود را بوجود آورند و خود اساسنامه آنها را تدوین کنند، بنا بر این لزومی به گرفتن اجازه برای تشکیل اتحادیه وجود ندارد و همه ی موانع به اصطلاح قانونی که برای تشکیل نهاد کارگری در قانون آمده خود خلاف حق شکل و مغایر با مقوله نامه های سازمان بین المللی کار هستند و باید لغو شوند. بهمین جهت لازم است کارگرانی که برای ایجاد تشکل با موانع دولتی روبرو می شوند، از دولت به سازمان بین المللی کار نیز شکایت کنند

اینکه با وجود همه نوع کنترل پلیسی و غیر پلیسی حتی بر تشکلهای حکومتی اجازه تشکیل این نوع تشکلهای را هم نمی دهند و بجای آن ادارات کار که خود دست کمی از نهادهای اطلاعاتی ندارند دست به جعل تشکل می زنند، به دلیل آن است که می ترسند همان تشکلهای رسمی تحت کنترل متاثر از رادیکالیسمی که در میان کارگران شایع است، از مسیری که برایشان تعیین شده هنگام برآمدهای اجتماعی خارج شوند. علت ندادن اجازه به کارگران سیمان نیز در همین نکته است. وقتی کارگران یک شرکت بیش از دو سال برای ایجاد تشکل با کارفرما و اداره کار کنجا می روند، هیچ معنی دیگری غیر از این ندارد که مقصود و انتظار آنها از تشکل ۱۸۰ درجه با تشکلهای مد نظر مقامات دولتی تفاوت دارد. کارگران تشکلی را می خواهند که مطالبات آنها را پیگیری و از حقوق شان دفاع کند. و این درست همان چیزی است که به مذاق حکومت و سرمایه داران خوش نمی آید. آنها البته فعلا می توانند برای مدتی با جلوگیری از ایجاد تشکل و اخراج و تهدید و تهیه لیست های سیاه و سفید کارگران را سر بدوانند، اما برای مدتی طولانی نمی توانند مانع از ایجاد تشکلهای مستقل کارگری که خواست کارگران است بشوند. اصرار فزاینده کارگران برای ایجاد تشکل نشانه رشد آگاهی طبقاتی و مبارزاتی طبقه کارگر است. این رشد از دل مبارزات و تجربیات هزاران اعتصاب و اعتراض طی ده ها سال حاصل شده است، هم از این رو با امتناع و سرکوب و زندان و هیچ وسیله دیگری، نمی شود آنها را از طبقه کارگر باز پس گرفت. تشکلهای کارگری بدون اجازه سرمایه داران مبتنی بر تجربیات بدست آمده جنبش کارگری در هر حال سر بر خواهند آورد و کسی را یارای جلوگیری از آن نیست

**از جنبش نه به اعدام برای متوقف کردن و ابطال احکام اعدام حمایت و به آن**

**بپیوندید!**

**ما از جنبش زن، زندگی، آزادی و مطالبات دمکراتیک و مترقی آن حمایت می کنیم!**

**برقرار و مستحکم باد پیوند میان جنبش زن، زندگی آزادی با جنبش مطالباتی کارگران**

**و مزد و حقوق بگیران**



برابری جنسیتی در محیط کار بخش ششم

فیضا علی



## 5. نظریه سرمایه انسانی

اقتصاددانان نئوکلاسیک معتقدند که تحصیلات، آموزش و قابلیت‌های طبیعی یک کارگر تعیین‌کننده پاداش‌هایی است که در شغل خود به دست می‌آورد. آنها استدلال می‌کنند که سازمان‌ها تصمیمات استخدامی خود را بر اساس ارزش بازار سرمایه انسانی هر فرد می‌گیرند. این مکتب فکری با نام نظریه سرمایه انسانی شناخته می‌شود. نظریه پردازان سرمایه انسانی موقعیت نازلتر زنان در مشاغل دستمزدی را با توجه به سرمایه انسانی کمتر آنها توضیح می‌دهند و استدلال می‌کنند که زنان مهارت‌ها و صلاحیت‌های کمتری کسب کرده‌اند و نسبت به مردان از تجربه کمتری در بازار کار برخوردارند (مینسر 1962؛ برادلی 1989). آنها معتقداند که به دلیل تقسیم سنتی کار بین زن و مرد، که همانا مشغولیت زنان به امور خانه و تربیت فرزندان بوده است، زنان تمایل دارند مهارت‌های کمتری (یعنی سرمایه انسانی کمتری) نسبت به مردان داشته باشند. بر اساس این نظریه شکاف سرمایه انسانی با صرف زمان بیشتر مردان در مشاغل دستمزدی افزایش می‌یابد.

برخی دیگر از پژوهشگران (مانند مینسر 1962) استدلال می‌کنند که کار خانگی مشابه کار دارای دستمزد است و زنان به طور داوطلبانه دست به انتخاب کار خانه می‌زنند. برخی دیگر معتقداند که زنان مشاغلی را انتخاب می‌کنند که نیازمند مهارت کمتری اند و انعطاف‌پذیری بیشتری دارند، تا کمترین آسیب را از الگوی کاری نامنظم خود ببینند (پولاچک 1976، 1981). از این منظر، سرمایه انسانی زمانی کاهش می‌یابد که کارگر، مثلاً برای زایمان، مدتی از بازار کار خارج شود. این امر منجر به دستمزد پایین‌تر هنگام بازگشت به کار پس از مرخصی زایمان می‌شود. زنان تلاش می‌کنند وارد مشاغلی شوند که معمولاً کم‌درآمد اند و کاهش سرمایه انسانی در آنها کمتر قابل مشاهده است. با این حال، رویکرد پولاچک با برخی مشکلات تجربی روبرو است. برای مثال، انگلند (1984) دریافت که اگرچه کاهش درآمد زنان ناشی از خروج موقت آنها از نیروی کار یک واقعیت است، اما این واقعیت نمی‌تواند تفاوت‌های بزرگی را که بین مشاغل مردانه و زنانه وجود دارد، توضیح دهد.

نظریه سرمایه انسانی با انتقادات زیادی از سوی جامعه‌شناسان مواجه است. به گفته لانسدیل (1985)، زمانی که مردان و زنان مدرسه را ترک می‌کنند، فرصت‌ها در بازار کار برابر نیستند. والباي (1986) استدلال می‌کند که پاداش‌ها و مزایای شغلی نمی‌توانند تنها توسط تقاضا و عرضه نیروی کار تعیین شوند. والباي همچنین معتقد است که مفهوم پدرسالاری و روابط قدرت در خانواده در تحلیل نظریه سرمایه انسانی نادیده گرفته شده است. علاوه بر این، زنانی که از نظر سرمایه انسانی با مردان برابر اند، همچنان از درآمد بالای مشابهی برخوردار نمی‌شوند (برادلی 1989). به گفته لارج و ساندرز (1995)، عدم تعادل شغلی از



همان ابتدا بین فارغ التحصیلان مرد و زن با مدارک تحصیلی تقریباً مشابه آغاز می‌شود. برای مثال، مقایسه‌های بین‌المللی نشان می‌دهند که زنان با مدارک مشابه، حداقل در همان مشاغل، درآمد کمتری دارند و از تحرک شغلی کمتری نسبت به مردان برخوردارند. جدول 1 مروری بر نظریه‌های مذکور درباره تفکیک جنسیتی در کار ارائه می‌دهد و علت اصلی تفکیک جنسیتی در محیط کار را طبق این نظریه‌ها بیان میکند.

محیط کار را طبق این نظریه‌ها بیان

علل تبعیض جنسیتی در کار	نظریه پردازان	
سرمایه داری	براورمان، انشتین، اوبراین، رایت	مارکسیسم
پدرسالاری	دالی، انشتین	فمینیسم رادیکال
سرمایه داری و پدرسالاری	هارتمان، والبی، هیرن	سیستم دوگانه
- گفت‌وگو غالب و سیستم نمایندگی - ذهنیت جنسیتی	دوبووار، فوکو، کونل، کالاس، اسمیرسیچ، هولوی	پساساختارگرا
تفاوت در سرمایه انسانی افراد	مینسر، پولاچک، برادلی	سرمایه انسانی

جدول شماره 1: شمائی از نظریه‌های ناظر بر تبعیض جنسیتی در کار چنان که نشان داده شده است، فمینیست‌های مارکسیستی سرمایه‌داری را به عنوان علت اصلی تفکیک جنسیتی در اشتغال مطرح می‌کنند. اما نظریه فمینیستی رادیکال پدرسالاری را به عنوان پایه تفکیک جنسیتی در نظر می‌گیرد. علاوه بر این، نظریه سیستم‌های دوگانه استدلال می‌کند که هم سرمایه‌داری و هم پدرسالاری زمینه‌های تبعیض جنسیتی در اشتغال اند. تأکید نظریه‌پردازان پاسا ساختارگرا بیش از همه بر ذهنیت جنسیتی است. سرانجام نظریه‌پردازان سرمایه انسانی معتقدند که تبعیض جنسیتی در کار به ارزش سرمایه انسانی که هر فرد واجد آن است، بستگی دارد.

**علیه تغییرات ارتجاعی در قانون کار و تامین اجتماعی، برای برخورداری از قانون کار  
جامع متحدانه مبارزه کنیم!**

**ایجاد کار برای بیکاران وظیفه دولت است!**

**به بیکاران باید حقوق پرداخت شود و تحت پوشش تامین اجتماعی قرار داشته  
باشند!**



پنج اشتباهی که منجر به توقف جنبش‌ها می‌شود



جنبش‌ها در اتوبان حرکت نمی‌کنند و در بسیاری مواقع زمینه‌های لازم برای شروع یک حرکت چندان آماده نیست. با وجود دستاوردهای ماندگار در زمینه حقوق مدنی و صنفی، نگاهی به تاریخچه پرفراز و نشیب فعالیت صنفی نشان می‌دهد که همواره فعالان مدنی و صنفی با چالش‌های بسیاری برای دستیابی به حقوق خود مواجه بوده‌اند. از افزایش روند صنعتی شدن برخی جوامع در قرن نوزدهم و همزمان آغاز تشکیل اتحادیه‌ها در آن دوره تا به امروز، که برخی از بدیهی‌ترین حقوق کارگران از جمله تصویب دستمزد حداقلی و هشت ساعت کار در سراسر جهان به رسمیت شناخته می‌شوند، مسیرهایی پر پیچ و خم و گاه ناهموار طی شده، چرا که این خواسته‌ها در زمان خود خواسته‌هایی تندرو به شمار می‌رفتند. اگر قبول داشته باشیم که پرسشگری حقوق صنفی به مکانیسم‌هایی نیاز دارد که با آزمون و خطا به دست آمده‌اند، متوجه می‌شویم که ابرقهرمان‌های فعال حقوق صنفی هم ناگهان ساخته نمی‌شوند بلکه پس از بارها دلشکستگی و توقف و یا حتی بارها رفع اشکال و انگیزه‌سازی به فرمول‌های بهتری دست می‌یابند. در مسیر پرسشگری و مطالبه‌گری پخته‌تر می‌شوند و راه را برای مطالبات دیگر نیز هموارتر می‌کنند. حتی کسانی که تصور می‌کردند در مطالبات جمعی خود به بن‌بست رسیده‌اند، زمینه قوی‌تری از پرسشگری به جا می‌گذارند که می‌تواند در همان زمان یا شاید دیرتر، از سوی دیگر کنشگران پیگیری شود.

اتحادیه‌ها می‌توانند در ائتلاف و یا همکاری یا دیگر گروه‌ها و اتحادیه‌ها و یا گاهی حتی به تنهایی و فقط با اتکا به اعضای خود، یک حرکت حق‌طلبانه را پیگیری کنند

اتحادیه‌های رسمی و غیررسمی صنفی در برابر حق عضویتی که دریافت می‌کنند و یا کار داوطلبانه‌ای که از اعضا انجام می‌دهند، سه نوع فعالیت دارند:

- به اعضای خود کمک می‌کنند و مشاوره می‌دهند تا به حقوق خود دسترس داشته باشند -
- برای بهتر شدن دستمزد و شرایط کاری هم‌صنفی‌های خود چانه‌زنی جمعی می‌کنند -
- استاندارد و کیفیت کار و خدمات را در صنف خود بالا نگه می‌دارند -

با وجود مسیر پرفراز و فرود مطالبات جمعی و کارگری به ویژه در محیط‌هایی که کمترین سازگاری را با اتحادیه‌گرایی دارند، این پنج مورد می‌تواند یک اتحادیه، سازمان کوچک یا جریان حق‌طلبانه را متوقف کند یا کل یک گروه را به حاشیه ببرد. به بیان دیگر، بیشتر گروه‌ها و جنبش‌های حق‌طلبانه ممکن است در جریان مطالبه‌گری خود، با ۵ اشتباه تاکتیکی به حاشیه رفته یا فعالیتشان متوقف شود.

اشتباه اول- نیازی به گزارش دادن نمی‌بینیم



گروه کوچکی از فعالان خوش فکر و بانگیزه را در نظر بگیرید که به عنوان نمایندگان فعال صنف خود در پی احقاق چند خواسته‌اند. ولی هم‌صنفی‌های آنها معمولاً نمی‌دانند که در جمع و حلقه کوچک این فعالان چه می‌گذرد. فعالانی که عمدتاً هنگام بالا گرفتن یک مشکل در شرایط بحرانی و نیاز به حضور بدنه در خیابان برای تجمع یا تظاهرات هر بار ناگهان از هم‌صنفی‌های خود دعوت به حضور می‌کنند ولی نیازی نمی‌بینند که آنان را قبل و بعد از حضور در یک تجمع در جریان جزئیات وقایع و تصمیمات قرار دهند و درباره برنامه‌ها، مکانیسم احقاق حقوق، پیشرفت‌ها، بیان نقاط ضعف و قدرت جنبش، مقایسه‌ها، و حتی ساختار سازمانی و شیوه‌های تصمیم‌گیری به اعضا و یا بدنه توضیح دهند و آنان را در اطلاعات مهم شریک کنند. در چنین شرایطی بدنه یک جنبش و یا اعضای یک گروه ممکن است به خیرخواهی و انگیزه رهبران دیدگاه مثبتی داشته باشند ولی دید مثبت به معنی رای بدنه و اعضا به اولویت‌های رهبران و اعتماد به شیوه‌ها و ابزارهای مورد استفاده آنها نیست.

رهبران یک جنبش، از بدنه نیرو می‌گیرند و به نوعی نمایندگی سایر همکاران خود را به عهده دارند. در نتیجه باید بتوانند با آفریدن ساز و کار فعالی از گفتگو با بدنه جنبش به شیوه‌ای شفاف عمل کنند، به پرسش و پاسخ و گفتگوهای دموکراتیک دامن بزنند، سیستم رای‌گیری برای تشخیص اولویت‌های ضروری همکاران و دیگر اولویت‌های آنان داشته باشند و با مستند کردن وقایع مهم، پیاپی در جهت رفع ایرادهای برنامه مطالبه‌گری خود بکوشند. به علاوه، رهبران باید بتوانند با اعلام به موقع برنامه‌ها، راهکارها، نتایج فعالیت‌ها و حتی اعلام مشکلات؛ پاسخ‌ها را در بدنه و در میان اعضا جستجو کنند و اعتبار و اعتماد عمیق‌تری از سوی همکاران به دست آورند.

بخشی از اعتماد تنها با بیانیه‌های رسمی و متون طولانی و پیچیده به دست نمی‌آید. گزارش رسمی تنها می‌تواند در کنار بیان ساده و صادقانه رویدادها و سازوکارها موجب همفکری و همدلی بدنه شود. رابطه رهبران یک جریان یا جنبش مطالبه‌گرایانه با بدنه در یک سازمان صنفی باید ارگانیک باشد. یعنی بدنه باید بتواند به شیوه‌ای دموکراتیک، اقدام به بررسی و تصمیم‌گیری جمعی کند و درصد خطا را کم کند و پیامد احتمالی را در میان اعضا تقسیم کند.

تفاوت اخلاق، رویکرد و کردار گروه خود را با کسانی که در سمت مقابل گروه‌تان ایستاده‌اند پیاپی در قالب رویدادهایی کوچک و زبانی غیررسمی با اعضا در میان بگذارید و درباره شیوه‌های برخورد در جریانات تعیین کننده حتی هنگامی که به شیوه‌های خود اطمینان دارید، از اعضا نظرخواهی کنید و اجازه بدهید حرکت حق طلبانه گروهی با دغدغه، تفکر و خلاقیت شخصی اعضا پیگیری شود. وقتی اعضای جنبش یا تشکل صنفی از جریان‌ها مطلع باشند و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، حتی هنگام برخورد به درهای بسته، حرکت صنفی شما متوقف نخواهد شد.

دستاوردهای کارگران هفت‌تپه مثال خوبی از ارتباط ارگانیک مداوم رهبران و بدنه (کارگران) هفت‌تپه است. جریان مطالبه‌گری در نیشکر هفت‌تپه، پیش از پیروزی در برکنار کردن مدیر خصوصی و بازگشت به وضعیت شرکت دولتی، در بخشی از کارخانه که سنگر نام نهاده بودند گرد می‌آمدند و اهداف و استراتژی‌های خود را هر بار مرور می‌کردند و با تحلیل رویدادها از سوی جمع، گام بعدی را مشخص می‌کردند. آنان در کنار برنده شدن در اهدافی که تعیین کرده بودند، چندین تجمع هماهنگ، سفر به پایتخت، رایزنی با افراد کلیدی، پوشش رسانه‌ای و اعتصاب‌های طولانی را با کمترین درصد خطا سامان دادند.

اشتباه دوم- شیوه حرف‌زدن، سطح سواد و رفتار ما مخصوص خودمان است. انعطاف‌ناپذیری در شیوه بیان و انتقال پیام‌ها موجب می‌شود که پیام شما شنیده نشود. در آغاز تشکیل یک گروه فعال حقوق کارگران، ساختن فضایی یکرنگ و یک‌دل در انسجام گروه تاثیر انکارنشده‌ای دارد و زبان و بیان مشترک، یکی از مهم‌ترین ابزار پیوند افراد گروه است. گروه کارگران یک



کارخانه که به دنبال احقاق یک خواسته‌اند، ممکن است همگی کارگر باشند و در ورای کلمات، گفته‌های یکدیگر را به سادگی درک کنند اما شاید این زبان، در جذب رسانه‌ها یا افراد همسو ولی غیر کارگر کاربردی نباشد. گروه باید بتواند توسعه پیدا کند و افرادی را با سطح گوناگون دانش، دیدگاه و خاستگاه اجتماعی به خود جذب کند.

اگر در گروه شما قانون نانوشته‌ای وجود دارد که فقط افرادی با قیافه، جنسیت، طرز حرف زدن و سطح آگاهی یا سواد شبیه بنیان‌گذاران گروه در آن وجود دارند و باقی می‌مانند، احتمالاً پیش از کوچک شدن گروه، به سرعت نیاز به بازسازی فضا دارید. اهداف خود را مرور کنید و با اعلام شفاف مواضع خود شاید بتوانید در سطح عمومی جامعه و فضای مجازی، افراد بیشتری را با خود همراه کنید؛ اما در این باره باید با اعضای گروه به توافق برسید.

رهبران و نمایندگان گروه شما همچنان باید بتوانند زبانی قابل درک برای ارتباط با رسانه‌ها پیدا کنند. برای مثال در جریان اعتراضات صنفی معلمان نیوساوت‌ولز استرالیا برای احقاق حقوق صنفی خود، آنها اعلام کرده‌اند که با وجود فشارهای دولتی و شکایت دولت به دیوان عالی به خاطر ادامه‌دار شدن اعتصابات معلمان، تا زمان تحقق حقوق مورد نظر خود به اعتصابات ادامه می‌دهند. 1

معلمان استرالیایی در مسیر خواسته‌های خود از زبانی جوان‌پسند و متفاوت با کلاس‌های درس توانستند خواسته‌های مشترک خود را در سطح عمومی جامعه مطرح کنند. آنان از شوخی، عبارات خلاقانه و شعارهای مستقیم برای جلب همراهی و پوشش رسانه‌ای بهره بردند در حالی که در جلسات گفتگو تصمیم‌گیری، هنگام نوشتن گزارش‌ها و مستندسازی فعالیت‌ها زبان همین معلمان عمدتاً رسمی‌تر، جملات طولانی‌تر و با جزئیات بسیاری همراه است.

اشتباه سوم- در گروه ما چند فعال مطلع و شجاع‌تر از همه، حرف اول و آخر را می‌زنند آیا در گروه شما افراد شجاع، سخنور و دانشمند بیشتر از دیگران سخن می‌گویند و جایگاه‌های کلیدی را به خود اختصاص داده‌اند و افراد غیر شناخته‌تر، گمنام و دیگران فقط گوش می‌دهند؟

هرچند قابلیت‌هایی چون شجاعت، دانش، فعالیت مداوم و سخنوری افراد را می‌توان گنجینه‌های یک گروه به شمار آورد که در زمان تشکیل آن به عنوان سرمایه اولیه عمل می‌کند، اما پس از مدتی معلوم می‌شود که افراد غیر شناخته‌تر یا با دانش کمتر قابلیت‌های دیگری دارند که اگر نادیده گرفته شود به سرعت از گروه دور خواهند شد. علاوه بر این، حتی افرادی با کمترین میزان دانش نیز به هر حال دارای رای و عقیده‌اند و چه رای خود را اعلام نکنند یا نه، در سرنوشت گروه شما تاثیر خواهد داشت. چیزی که مهم است این است که گروه معدودی از نخبگان نمی‌توانند برای همیشه در جایگاه تصمیم‌گیری باقی بمانند. پس نقش‌های مورد نیاز گروه باید به سرعت در میان اعضا تکثیر شود.

یک نهاد مشارکتی باید بتواند شبیه یک شرکت، با تقسیم و تمرین نقش‌های مختلف به تولید دستاوردهایی انسانی و شخصی در افراد سامان بدهد و به سرمایه اولیه اضافه کند؛ یعنی گروه و تشکل شما باید بتوانند با بازتعریف قابلیت‌های فردی در زمینه جمعی، قابلیت‌ها را در میان همان افراد گسترش دهد و در میان دیگران هم تکثیر کند و قابلیت‌های تازه‌ای بر آنها بیفزاید.

پیشرفت قابلیت‌های فردی نباید تصادفی و در حاشیه باشد، بلکه باید به صورت رسمی و علنی به بخشی از فعالیت گروه تبدیل شود، چرا که انسان‌ها در کانون فعالیت یک خواسته جمعی، بیشترین اهمیت را دارند و موضوع نهایی فعالیت گروه را تشکیل می‌دهند.

اگر یک نفر همیشه تصمیم بگیرد و به یگانه چهره تشکل یا جنبش شما تبدیل شود، تنها افرادی که برای به ثمر رسیدن یک خواسته جمعی (یا حتی فردی و شخصی) از خودگذشتگی نشان بدهند و حتی آماده باشند که بیش از حد لازم هزینه بدهند، احتمال زیادی وجود دارد که پس از مدتی با حذف یک یا دو فعال



شناخته شده، ناگهان تمام یک حرکت متوقف شود و تا زمان پیدا کردن ایراد و رفع آن- یعنی تا زمان مسئولیت‌پذیری متناسب اعضا، توقف ادامه خواهد داشت. از سویی دیگر، سرشکن کردن مسئولیت‌ها، قدرت و هزینه‌ها در میان افراد بیشتر، از سوزاندن پتانسیل انسانی جلوگیری می‌کند و قابلیت‌های پیش‌بینی نشده دیگر را نیز در افراد شکوفا خواهد کرد.

تمرین نقش‌های موازی، همسنگ و دوره‌ای و جایگاه برابر افراد در یک گروه به اندازه‌ای مهم است که گروه‌هایی با چندین دهه فعالیت حمایتگری، فرمول‌های ساده‌ای را برای مدیریت گروه و شیوه‌تصمیم‌گیری تمرین می‌کنند. یکی از قوانین مهم این است که برای دیکتاتور نشدن یک فرد در گروه و جلوگیری از نزاع خرنده بر سر قدرت، جایگاه‌ها و امور به صورت دوره‌ای به دست افراد مختلف اداره شود. فرمول ساده دیگر این است که مثلاً فردی که به صورت دوره‌ای جلسات را اداره می‌کند حق نظر دادن نداشته باشد. اگر نمی‌توانید نقش‌های مدیریتی و مستند کردن فعالیت‌ها را در گروه به صورت دوره‌ای تمرین کنید، مجبور خواهید بود که چنین افرادی را از بیرون گروه حتی با صرف هزینه از صندوق مشترک گروه‌تان تامین کنید هر چه سریع‌تر خلا نقش‌ها و افراد را در گروه خود پیدا کنید، سریع‌تر چنین نقش‌هایی را به گروه خود جذب کنید، پیشرفت شما نیز سریع‌تر خواهد بود.

هم‌چنین تکثیر قابلیت‌ها در گروه می‌تواند به شناسه گروه شما بدل شود. تاریخچه‌ای از اتحادیه فروشندگان خیابانی در هند نشان می‌دهد که یک گروه کوچک حمایتگری که حتی خودشان فروشنده نبودند چگونه مصرانه و با سعی و خطا تصمیم گرفتند به فلاکت فروشندگان خیابانی پایان دهند. دستفروشان هندی تا همین یک دهه پیش به عنوان یکی از فقیرترین و فراموش‌شده‌ترین اقشار، به نماد چهره زشت حاشیه شهرها و خشونت و فساد پلیس شناخته می‌شدند. اما از یک دهه پیش، گروه کوچکی از حمایتگران و داوطلبان، با شناسایی دستفروشان و صرف بیش از دو سال وقت برای تحقیق دقیق در زندگی، تعداد افراد خانواده، شیوه کار و آسیب‌های این گروه فراموش شده به این نتیجه رسیدند که نمی‌توانند به جای دستفروشان در دادگاه‌ها حرف بزنند چرا در دادگاه‌های قبلی دیده بودند که بیان خواسته‌های دستفروشان از زبان چند وکیل تحصیلکرده، از سوی قضات دادگاه و دیگران جدی گرفته نمی‌شود.

این گروه فعال هندی، پس از ماه‌ها اعتمادسازی با شیوه‌های خلاقانه دست به آموزش دستفروشان زدند که عمدتاً از سواد خواندن و نوشتن محروم بودند. فعالان این گروه، از لحظاتی تاریخی سخن می‌گویند که شماری از زنان دستفروش و به حاشیه‌رانده شده که تا قبل از آن از پلیس کتک می‌خوردند توانستند مثل یک وکیل در دادگاه از مواضع خود دفاع کنند و دستاوردی تاریخی بر جای بگذارند.

صنف دستفروشان هندی، در طول یک دهه توانستند با ساماندهی، همکاری با شهرداری‌ها در نقاط مختلف کشور و پرداخت مالیات هفتگی برای کارت، یک میز در محیط‌های مسقف، نهایتاً شان و جایگاه انسانی به دست بیاورند که با توجه به ساختار طبقاتی هند پیش از این برای خودشان قابل تصور نبود. اتحادیه دستفروشان هندی امروزه حتی برای فرزندان و نسل دوم دستفروشان هندی نیز برنامه دارد، در حالی که گروه کوچک نخبگان تحصیلکرده ممکن بود در شناخت کیفیت و پتانسیل انسانی پیشرفت افراد کم‌سواد و بیسواد دچار خطا شوند و صرف وقت برای آموزش گروهی از دستفروشان را بیهوده بیندارند. اشتباه چهارم- ارتباط با گروه‌ها و تشکلهای دیگر بی‌فایده است.

این اشتباه می‌تواند این‌گونه بیان شود که: ما از شیوه‌ها و راه‌کارهای گروه‌ها و تشکلهای دیگر بی‌اطلاعمیم. چرا که به نظر می‌رسد که ارتباط با گروه‌ها و تشکلهای دیگر خطرناک و هزینه‌زاست اما تجربه نشان می‌دهد که فعالیت تک‌آهنگ یک گروه بدون کمک‌گرفتن از اهرم‌هایی خارج از گروه، احتمالاً برای رویارویی با مسائلی بزرگتر کافی نیست.





حساس بودن یک حکومت اقتدارگرا به گفتگوهای ساده میان دو گروه نشان می‌دهد که چه اقتدار عظیمی در همگرایی چند گروه یا جذب افراد پرقابلیت به گروه‌های کارگری نهفته است. اقتدارگرایان از این می‌هراسند که جلب اعتماد میان چند گروه پراکنده با اهدافی مشابه یا همسو، نیروی تک‌تک گروه‌ها را چندبرابر کند. انرژی، اقتدار و اعتبار دو گروه فعال کارگری که توانسته‌اند در میان خود به درجه‌ای از اعتماد دست بیابند بسیار بیشتر از جمع پتانسیل دو گروه است.

اگر نمی‌توانید با گروه‌های همسو ائتلاف کنید، نوعی همکاری مقطعی را شروع کنید. اگر نمی‌توانید همکاری کنید، نوعی گفتگو را شروع کنید. اگر گروه‌های مختلف از گفتگو طفره می‌روند خسته نشوید و از نزدیک آن‌ها را رصد کنید تا مبنایی برای گفتگو بیابید. به علاوه، لزوماً نیازی نیست که گروه‌های همکار شما، همسایز گروه شما باشند یا به اندازه یکسان در فعالیتی مشترک سهیم باشید. گروه مورد ارتباط شما می‌تواند در سایز بسیار کوچک‌تر و یا بزرگتر از گروه شما، با موضوعی مختلف از فعالیت شما تجربه داشته باشند. گروه‌ها و سازمان‌های بسیار کوچک، مثل یک گروه محلی می‌تواند اطلاعات دقیقی درباره محیط به شما بدهد و گروه‌های بزرگ حتی در مقیاس بین‌المللی ممکن است موضوع فعالیت شما را در مقیاسی بزرگ در معرض دید قرار دهند یا ابزارهای گوناگونی به شما معرفی کنند. همواره این احتمال وجود دارد که گروه شما در تعیین حدود خطر دقیق عمل نکرده باشد. با تعیین ابعاد و پیامد گفتگو، گروه شما می‌تواند ابزارهای کاهش خطر ارتباط را گسترش دهد و ابعاد ارتباط خود را با گروه‌ها، اتحادیه‌ها تا زمان مناسب علنی نکند. علنی کردن یک ائتلاف یا همکاری می‌تواند در زمانی انجام شود که بیشترین تاثیر را داشته باشد تا اعضا در برابر پیامدهای پیش‌بینی شده و پیش‌بینی نشده از پوشش حمایتی مناسبی بهره‌مند شوند.

در این پوشش خبری سازمان بین‌المللی آموزش، خواسته‌های معلمان ایران و آزادی فعالان صنف فرهنگی مورد تاکید قرار گرفته است. 3

گروه شما شاید بتواند گزارش‌های منظمی درباره فعالیت‌ها و خواسته‌های مشترک چند گروه صنفی به یک سازمان بین‌المللی ارائه بدهد و با بیان دل‌سردی‌ها و یا پیشرفت‌ها تصمیم بگیرد که تا چه فاصله‌ای از سیاست را در گزارش‌ها در معرض دید قرار دهد.

در اسپانیا، گروه‌های فعال کارگری و اتحادیه‌هایی که برای افزایش حقوق پایه با هم ائتلاف کرده‌اند، اخبار فراز و فرود جنبش خود را از جمله در وبسایت کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری 4 منتشر می‌کنند. از جمله دو اتحادیه با ائتلاف یکدیگر به تازگی راهپیمایی ۱۵۰۰ نفره‌ای سازمان دادند تا به دولت هشدار دهند که در صورت به وقوع نپیوستن افزایش حقوق، رویارویی آغاز می‌شود. این جنبش را می‌توانید با در شبکه‌های اجتماعی پیگیری کنید [#SalarioOConflicto](#) هشتگ

در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، صدها گروه فعال کارگری و اتحادیه کارگری هستند که فعالیت‌های خود را در فضای مجازی نیز بازتاب می‌دهند و از آن به عنوان ابزار موثری برای جذب بیشتر افراد استفاده می‌کنند و از حمایت اعضای پرشمار نیز بهره‌مند می‌شوند. جستجوی خود را به یک زبان محدود نکنید، با استفاده از ابزارهای ترجمه به چندین زبان کلمات کلیدی را جستجو کنید.

اشتباه پنجم- رصد کردن فعالیت دیگران سودی ندارد. خلاقیت، ابتکار اجتماعی و رویکرد باطراوت در پیشبرد اهداف، تنها در انحصار گروه‌مشخصی نیست. افراد و گروه‌هایی به ظاهر بی‌ارتباط با موضوع فعالیت و خواسته گروه شما شاید بتوانند به شما ایده بدهند و شیوه‌های خلاقانه‌ای در کار خودشان به کار گرفته باشند که بخش‌هایی از آن در گروه شما قابل امتحان کردن باشد.

مثلاً یک گروه فعال حقوق زنان یا کنشگران معلمان در یک شهر دیگر، یک اتحادیه کارگری با دستور کار نه



چندان دقیق و منظم یا حتی یک گروه مدافع محیط زیست می‌توانند با نقاط قوت و ضعف خود، آینه‌ای در برابر گروه شما بگذارند که خود را مدام نقد و بررسی کنید. مثلاً یک گروه بلغاری فعالیت مدنی داوطلبانه، به نام سپاسی‌سوفیا/ محافظ سوفیا 5، در دوره گذار این کشور که با فساد، رانت‌خواری و حیف و میل اموال عمومی همراه بوده است، به تازگی با مقایسه شهرهایی در کشورهای در حال توسعه، شهرداری سوفیا را با چانه‌زنی‌های پیاپی و با وجود بی‌محملی مقامات وادار می‌کند که طرح‌های این گروه را که از سوی چند مشاور زبده پی‌ریزی می‌شوند به اجرا بگذارد و پس از آن، با پست‌های مداوم فیس‌بوکی -پر استفاده‌ترین شبکه اجتماعی در بلغارستان- شهروندان را در جریان پیشرفت کار قرار می‌دهد.

این گروه، هرچند یک گروه فعال کارگری نیست، ولی بهتر از یک گروه فعال کارگری موارد فساد و سوء مدیریت شهری را با بررسی جزئیات بودجه شهرداری‌های حوزه‌های مختلف سوفیا پیگیری می‌کند و از شهروندان برای فشار آوردن به شهرداری در جهت شفاف‌سازی کمک می‌خواهد. تنها چند سال پیش، کوچکترین فعالیت این گروه جوان موجب خنده مقامات، شهروندان و شهرداری‌ها بود و هرگز گمان نمی‌کردند این سازمان روزی تک‌تک تیرهای چراغ برق یک خیابان را بشمرد و در مقایسه با سمت دیگر خیابان که در حوزه شهرداری دیگری است، درباره هزاران یورو قیمت تمام شده هر تیر چراغ برق از شهرداری پرسشگری کند. یا چنان قدرتی به دست بیاورد که نقشه تک‌خطی مترو را به تمام شهر گسترش بدهد و برای بخش‌های مختلف شهر برنامه پیشنهاد کند و با رای‌گیری مداوم از مردم، طرح‌های موازی مختلفی را در نقاط مختلف شهر به سامان برساند.

از شبکه‌های اجتماعی و ابزارهای ترجمه بیشترین استفاده را ببرید، چرا که از هند تا ترکیه و اروپای شرقی، آفریقا و آمریکا و حتی در شرق دور، گروه‌های کوچک و بزرگ و جنبش‌هایی وجود دارند که خواسته‌های جمعی خود را در سطوح مختلفی پیگیری می‌کنند و نقاط قوت مشابهی باعث پیشرفت خواسته جمعی‌شان می‌شود. گروه‌هایی که مطالعه احتمالاً دچار خطاهای مشابه‌شان در دستیابی به خواسته‌های‌شان برای شما می‌تواند سودمند باشد.

مطالعه فعالیت گروه‌های مختلف به گروه شما این امکان را می‌دهد که چشمانداز دقیق‌تری از مسیر حرکت خود ترسیم کنید و با حجم فعالیت‌هایی که در گروه‌های دیگر شاهدید، انگیزه بگیرید و در برابر مشکلات و ناهمواری‌ها دل‌سرد نشوید.

1: <https://www.theguardian.com/australia-news/2022/may/04/teachers-to-stri...>

2 <https://nasvinet.org/about-nasvi/>

3 <https://www.ei-ie.org/en/item/26486:statement-teachers-and-trade-unioni...>

4 <https://www.ccoo.es/noticia:629050->

[%E2%80%9CHay\\_que\\_volver\\_a\\_ser\\_corresponsables\\_y\\_si\\_no\\_hay\\_subida\\_salarial\\_por\\_la\\_via\\_del\\_acuerdo\\_habra\\_conflicto%E2%80%9D&opc\\_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:629050-%E2%80%9CHay_que_volver_a_ser_corresponsables_y_si_no_hay_subida_salarial_por_la_via_del_acuerdo_habra_conflicto%E2%80%9D&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95)

5 <https://www.facebook.com/spasisofia>

منبع: تارنمای داوطلب

شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی فرهنگیان ایران



منتظر افزایش دستمزد متناسب با هزینه های زندگی توسط شورای عالی کار نمائید

افزایش دستمزد دست خود شماست

صادق



بحث دستمزد در این روزها همچنان مهمترین بحث در میان کارگران و افزایش واقعی دستمزدها و حقوق های بازنشستگی مهمترین خواست اعتراضات گسترده کارگری است. اهمیت این بحث از آنجا است که سقوط ارزش دستمزدها در اثر کاهش ارزش ریال از یکسو و گرانی روز افزون هزینه های زندگی در اثر آزاد سازی قیمت کالاها از سوی دیگر هیچ گاه حتی در دوران جنگ ایران و عراق به اندازه امروز مردم را تحت فشار قرار نداده است، جاماندگی دستمزدها از هزینه طی چند دهه و تلبار شدن آن را هم اگر به آنها اضافه کنیم بیشتر به دلیل حساسیتهایی که نسبت به افزایش دستمزد وجود دارد واقف می شویم. با این اوصاف تمایلی جدی برای افزایش واقعی دستمزدها از طرف دولت و کارفرمایان مشاهده نمی شود، چون سفره های خودشان رنگین و پر است و جیب هایشان پر پول و سود هنگفتی نیز ازبابت آزاد سازی قیمتها و حذف یارانه و گران کردن دلار به جیب می زنند و مانند ۸۰ درصد مردم دغدغه معاش ندارند. انتشار اخبار متناقض و چند پهلو در مورد میزان افزایش دستمزد کارگران در هفته های اخیر شیوع پیدا کرده است. از "نمایندگان کارگران" و کارفرمایان در شورای عالی کار گرفته تا رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس در این هفته به دنبال هم در مورد دستمزد سال آینده نظر داده اند. شان نزول همه ی اظهار نظر ها بیشتر برای منحرف کردن مسیر اعتراضات با ایجاد امید کاذب و وعده های دروغ به منظور جلوگیری از گسترده تر شدن دامنه اعتراضات در شرایط بحرانی کنونی است. این رویه البته سالهاست به هنگام تعیین دستمزد سالانه بکار گرفته شده و حتی یک مورد را نمی شود سراغ گرفت که یکی از وعده های داده شده توسط اعضای این ارکستر ضد کارگری عملی شده باشد. بله بساط تبلیغ و فریبکاری و قهر و آشتی پهن است، اما تجربه چند دهه گذشته نشان داده است که نتیجه نهایی همیشه به ضرر کارگران بوده و نه تنها دستمزدها به اندازه هزینه های زندگی افزایش داده نشده. بلکه تا پنجاه درصد کمتر از نرخ رسمی تورم بوده است. امسال حتی علی خدایی یکی از سه نماینده شوراهای اسلامی کار در مصاحبه ای که اخیر تلویزیون رژیم با وی و علی اصغر آهنی ها نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار در خصوص روند بحث دستمزد در این شورا انجام داد، بسیار محافظه کارانه نظر داد و از افزایش ۴۵ درصد دستمزد برای تامین بخشی از سبد هزینه های خانوار صحبت کرد. رقمی که اگر پذیرفته شود حتی جاماندگی دستمزدها از هزینه های زندگی در سال جاری را هم جبران نمی کند.



علی اصغر آهنی ها نماینده کارفرمایان نیز از افزایش حداقل ۳۵ درصد به دستمزدها صحبت کرد. علی خدایی در این مصاحبه طوری صحبت کرد که گویی او نماینده کارفرمایان هم هست. وقتی کسی که به عنوان نماینده کارگر در شورای عالی کار منصوب شده در مقام نماینده کارفرما هم برآمد می کند، فهم اینکه نتیجه تصمیمات شورای عالی کار چه خواهد بود، دشوار نیست.

آقای آهنی ها با پیش کشیدن موضوع مسکن، بهداشت و درمان رایگان که البته موضوعاتی بی ربط به دستمزد نیستند، ولی فعلا چیزی غیر از وعده سر خرمن برای گمراه کردن نیستند، سعی کرد عدم موافقت همه ساله سرمایه داران با افزایش دستمزدها را با دادن وعده‌های که تا چند سال آینده نیز متحقق شدنی نیستند، توجیه کند. او در واقع در این مصاحبه با مهارت به بهانه دستمزد سعی کرد منافع سرمایه داران را که فریز کردن دستمزدهاست و مهمترین عامل فقر و فلاکت طبقه کارگر است توجیه کند و آنها را از این تقصیر تبرئه نماید.

رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس نیز که همیشه ادعای حمایت از حقوق کارگران را داشته و وعده افزایش دستمزدها بیش از نرخ تورم را می داد و از اصلاح ماده ۴۱ قانون کار به منظور افزایش دستمزدها داد سخن می داد، در مصاحبه دیگری دست خود را رو کرد و گفت "مجلس شورای اسلامی در تلاش است تا با همکاری دولت و دیگر نهادهای مرتبط، سیاست‌هایی اتخاذ کند که علاوه بر حفظ قدرت خرید کارگران، تعادل در اقتصاد کشور نیز حفظ شود. ما به دنبال این هستیم که افزایش حقوق کارگران به گونه‌ای باشد که "همزمان با تأمین معیشت آنها، فشار اقتصادی به سایر بخش‌های جامعه وارد نشود

مفهوم کلام رئیس کمیسیون اجتماعی از "فشار اقتصادی به سایر بخشها وارد نشود" تکرار حرفهای همیشگی وزارای کار است که همه ساله به بهانه آن دستمزدها را حتی کمتر از نرخ تورم رسمی تعیین و در واقع بجای افزایش کاهش داده‌اند.

می بینیم که جهت نوازندگان اعضای این ارکستر همه یکی و مانند سالهای گذشته است. آنها همگی بدون استثنا ماموریت شان برای فریز نگه داشتن دستمزدها را انجام می دهند. رسانه های حکومتی نیز با انتشار گزارشات ضد و نقیض تلاش می کنند مبارزات کارگران به جان آمده از بحران معیشتی را از مسیر خود برای افزایش دستمزد و قدرت خرید منحرف کنند.

برای بی اثر کردن این تبلیغات فریبکارانه منتظر نتیجه کار شورای عالی کار ننماید، اعتراض برای افزایش دستمزد را از همین لحظه افزایش دهید، فعالین و تشکلهای مستقل ماهیت این فریبکاری ها را برای کارگران افشا کنند، کارگران مبارزات شان برای افزایش دستمزد و عدالت را گسترده تر، هماهنگتر و سازمان یافته تر کنند و بدانند با اعتراضات پراکنده و جدا از هم نمی توانند به هیچ یک از خواسته های خود برسند. تنها در این صورت است که کارگران می توانند، به بهبود وضعیت معیشتی خود کمک واز بدتر شدن آن جلوگیری کنند.



اعتراض کارکنان سهام عدالت به ۲۲ ماه معوقات مزدی



۶ بهمن شماری از کارکنان شاغل در دفاتر تعاونیهای شهرستانی سهام عدالت کشور به دلیل نامشخص بودن وضعیت شغلی و مطالبات معوقه خود تجمع صنفی برپا کردند.



تجمع کارگران ارکان ثالث در تهران

امروز ششم بهمن ماه کارگران ارکان ثالث در ادامه اعتراضات خود و بدلیل بی پاسخ ماندن مطالباتشان از تمام مراکز نفت، گاز و پتروشیمی از سراسر کشور به تهران آمدند و در مقابل نهاد ریاست جمهوری تجمع کردند. همکاران با شعاردهی خشم خود را نسبت به پیمانکاران ابراز کردند. طبق خبر منتشر شده از سوی شورای سازماندهی اعتراضات کارگران غیر رسمی نفت در این تجمع بیش از دو هزار نفر شرکت داشتند. /همکاران شعار می دادند: اسمش وزیر کاره، حامی پیمانکاره / ما پیمانکار نمیخوایم، ما استثمار نمیخوایم شورای سازماندهی اعتراضات کارگران پیمانی از اعتراضات همکاران ارکان ثالث حمایت میکند و بر اتحاد و همبستگی همکاران در سراسر نفت برای برچیده شدن پیمانکاران تاکید دارد



هاشم خواستار، معلم شجاع و آزادیخواه، امروز چهارشنبه ۳ بهمن ۱۴۰۳، پس از شش سال زندان بدون مرخصی، به مرخصی آمد.

شورای هماهنگی تشکلهای صنفی فرهنگیان ایران این خبر خوب را به خانواده، همکاران و تمامی حامیان عدالت و آزادی تبریک میگوید. هاشم خواستار، نماد استقامت در برابر ظلم و صدای رسای حقطلبی، همواره الهامبخش جنبشهای صنفی و عدالتخواهانه بوده است



امیدواریم این مرخصی آغازی برای آزادی کامل او و تمامی فعالین زندانی باشد و روزی شاهد برچیده شدن زندان‌ها برای تمامی معلمان و فعالان صنفی باشیم

معلمان\_زندانی

زنده\_باد\_آزادی

شورای هماهنگی تشکلهای صنفی فرهنگیان ایران



احضار و بازجویی پیام فتحی، فعال کارگری

پیام فتحی، فعال کارگری اهل سنندج به اداره اطلاعات این شهر احضار شد.

روز شنبه ۶ دی ماه ۱۴۰۳، #پیام\_فتحی، فعال کارگری اهل #سنندج به اداره اطلاعات این شهر احضار شده و مورد بازجویی قرار گرفت

هنوز جزئیاتی درباره دلایل این احضار و اتهامات احتمالی علیه این فعال کارگری منتشر نشده است.

بیانیه تشکل های مستقل برای گرامی  
داشت اعتراض کارگران خاتون آباد

گرامی باد یاوران و جانباختگان معدن مس خاتون آباد

چهارم بهمن، سالگرد کشتار  
کارگران خاتون آباد به دست رژیم  
سرمایه داری اسلامی است



بیانیه تشکل های مستقل برای گرامی داشت اعتراض کارگران خاتون آباد!

معدنچیان خاتون آباد شهر بابک پرچم دار مبارزه علیه سیاست جدید سرمایه داری در ایران

چهارم بهمن، سالگرد کشتار کارگران خاتون آباد به دست رژیم سرمایه داری اسلامی است.

کشتار معدنچیان خاتون آباد ناظر بر دو سیاست و عملکرد بود: از یک سو جمهوری اسلامی و طبقه حاکم سرمایه دار ایران برای تثبیت و بقای خود، مصمم به اجرای آن بودند و دولت های پس از جنگ، اجرای آن را تحت عنوان سیاست اول خود برگزیدند. «سیاست تعدیل اقتصادی و کم کردن نان خورها». از سوی دیگر طبقه کارگر و زحمتکشانی که برای بقای حیات خود باید در برابر ستم، سرکوب و استثمار سرمایه داری مقاومت نشان می دادند. ملاقات نمایندگان بانک جهانی و صندوق بین المللی پول با مقامات جمهوری اسلامی در زمینه مشاوره های اقتصادی به زعامت هاشمی رفسنجانی پیام آور سیاستی بود که ورود به دوره جدیدی را به سرمایه داری حاکم نوید می داد. از این رو بود که رفسنجانی سردار سازندگی نامیده شد.

دولت رفسنجانی در سیاست خارجی به دنبال مقبول واقع شدن از سوی سرمایه داری جهانی و گرفتن وام های خارجی، به این سیاست اصرار می ورزید و عواقب مخرب آن را به جامعه، به ویژه به طبقه کارگر تحمیل کرد. در سیاست داخلی نیز حذف سوبسیت ها، خصوصی سازی ها، تعدیل نیرو و اخراج سازی ها، قرار دادهای موقت، و در ادامه آن، خارج شدن کارگاه های ۵ و ۱۰ نفر از شمول قانون کار، ممنوعیت تشکل و تجمع کارگری، مقابله با هر نوع اعتراض و اعتصاب، فقر و فلاکت را با شدت فزاینده بر زندگی و معیشت توده های زحمتکش جامعه بویژه کارگران، حاکم گرداند. بازوی اجرایی این سیاست اقتصادی نئولیبرالی، تصویب قوانین ارتجاعی و اسارتبار و اعمال ستم و سرکوب عریان بود و هست. این واقعیتی غیر قابل انکار است که انباشت سرمایه و فربه شدن سرمایه داری بدون پایبندی به قانون سرمایه داری و حراست از حریم آن توسط نیروی مسلح و سرکوبگر و هار غیر قابل تصور است.

اعتراض کارگران معدن مس سرچشمه خاتون آباد در بهمن سال ۸۲ برای تامین امنیت شغلی، لغو قرارداد موقت و بازگشت کارگران اخراجی بر سرکار و دیگر مطالبات، واکنش به تبعات سیاست اقتصادی جدید بود که آثار مخرب آن در زندگی کارگران انعکاس می یافت.

به همین دلیل معدنچیان معترض در روز ۴ بهمن همراه با خانواده هایشان به طرف فرمانداری شهر بابک راهپیمایی کردند. این راهپیمایی اعتراضی توسط نیروهای سرکوبگر از زمین و هوا مورد حمله قرار گرفت و چهار نفر از کارگران به نام های ریاحی، جاویدی، مهدوی و مومنی و یک دانش آموز به نام پور امینی کشته شدند و بیش از دویست نفر زخمی شدند. عاملان این اقدام جنایتکارانه هرگز محاکمه نشدند، بلکه به پاس این سرسپردگی به مدال افتخار و امتیازهای ویژه نایل شدند.

ایجاد شرایط بردگی، نیروی کار ارزان و سرکوب کردن اعتراضات، هدف اولیه حاکمیت سرمایه بوده و هست. تامین امنیت شغلی و لغو قرارداد موقت و مخالفت با اخراج همکاران که خواست معدنچیان خاتون آباد بود، دست ردی بر سیاست های سرمایه داری و دولت های آن بود. به همین دلیل نیروهای سرکوبگر رژیم،



کارگران معترض خاتون آباد را به گلوله بستند تا صدای آنها که فریاد طبقات زیر ستم علیه شناخت نظام سرمایه داری بود را خاموش کند

اما به رغم اصرار جمهوری اسلامی بر سیاست جدید اقتصادی و گسترش فقر، فلاکت و استمرار سیاست سرکوب، ما شاهد مبارزه کارگران برای حفظ دستاوردهای خود و افزایش مبارزات کارگران از دهه هشتاد تاکنون بوده و هستیم. این مبارزات با وجود سرکوب و دستگیری و زندانی کردن کارگران و ممنوعیت تجمع و تشکل یابی توانست از سد استبداد عبور کند و به تشکل یابی و سازماندهی اعتراضات بیانجامد. بازسازی سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه و سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه، ایجاد شورای هماهنگی تشکل های صنفی فرهنگیان ایران و تشکل ها و جمع های اعتراضی کارگران، بازنشستگان، پرستاران، دانشجویان و مبارزه جمعی به صورت اعتصاب و راهپیمایی و بالاخره اعتراضات و خیزش ها و جنبش های وسیع و سراسری، گویای زنده و جاری بودن مبارزه کارگران و زحمتکشانشان برای تعیین سرنوشت خود است. اما مبارزه برای آزادی و تعیین سرنوشت نیازمند سازماندهی و آگاهی از مبارزه ای هدفمند است که متضمن پیروزی کارگران و زحمتکشانشان بر سرمایه داران است

۶ بهمن ماه ۱۴۰۳

سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه

گروه اتحاد بازنشستگان

کارگران بازنشسته خوزستان

کمیته هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل های کارگری

تجمعات اعتراضی بازنشستگان مخابرات در سراسر کشور

♦ امروز دوشنبه ۸ بهمن بازنشستگان شرکت مخابرات که در اعتراض به وضعیت بد معیشت و پامال شدن حقوقشان توسط ستاد اجرایی فرمان اما و شرکت تعاون سپاه (مالکان شرکت مخابرات) و پیگیری مطالبات خود، از جمله عدم پرداخت سنوات و مشکلات معیشتی، هر هفته در #دوشنبه\_اعتراض به خیابان می آیند در #خرم\_آباد، #کرمانشاه، #تبریز، #تهران، #اصفهان، #ارومیه و... تجمع اعتراضی برگزار کردند





- ♦ شورای هماهنگی\_تشکلهای\_صنفی\_فرهنگیان\_ایران از حقوق پایمال شده تمامی بازنشستگان # کشور، تامین اجتماعی و سایر صندوقها در سراسر کشور حمایت می کند و حضور مستمر این پیشکسوتان را در خیابان مهمترین راه مطالبه گری می داند.



شورای هماهنگی تشکلهای صنفی فرهنگیان ایران

## چاره کارگران وحدت و تشکیلات است

همه با هم برای آزادی زندانیان سیاسی و کارگری متحدانه مبارزه کنیم!

از مبارزه کارگران و مزد و حقوق بگیران شاغل و بازنشسته برای افزایش دستمزد حمایت کنیم!

**\*برای تماس با نشریه "جنگ کارگری" می توانید با آدرس زیر تماس بگیرید:**

**\*"جنگ کارگری" نشریه گروه کار کارگری حزب چپ ایران را می توانید در آدرس زیر ببینید:**

**<https://bepish.org/taxonomy/term/457>**