

## چرا باید سندیکا داشته باشیم و به سندیکا برویم؟

جواد مهران گهر

چهاردهم دی ماه هشتاد و شش

سندیکا سازمانی است قانونمند و جهانی که کارگران و زحمتکشان در این نهاد به منظور بدست آوردن حقوق حقه خویش در برابر سرمایه داران و کارفرمایان با هم متحد و متشکل می گردند. تا قبل از اینکه قانون کاری در جهان تنظیم گردد روابط بین کارگر و کارفرما روابطی کاملاً یک طرفه غیر انسانی و صد در صد بسود کار فرمایان در جریان بود. کارفرمایان با در اختیار گرفتن قوانین مدنی هر کشوری بنا به خواست و دلخواه خود برای کارگران، قراردادی را تنظیم و تحمیل می کردند. طبیعی بود که وقتی عرصه زندگی بر کارگران تنگ می شد و نان فرزندان و خانواده کارگران بدست مشتکی سرمایه دار تعیین می گردید، کارگران اجباراً به این زندگی تحمیل شده تن می دادند. مسلم بود که کارفرمایان نمی توانند به مدت طولانی به زورگویی خود ادامه دهند. محیط سخت و خشنونت باری که کارگران با دستمزدی بسیار اندک که تنها آن اندازه بود که کارگر بتواند فقط توانایی سرکار آمدن را داشته باشد، نمی توانست به آشوب و هرج و مرج کشیده نشود. کارگران وقتی به نیروی اتحاد خود پی بردند مسئله قانون کار - حقوق کار و طرح تشکل های قانونمند کارگری بنام سندیکا را مطرح کردند که ، ابتدا در اروپا و سپس در سایر کشورهای دیگر جهان از طف طبقه کارگر مطرح گردید. در هر کشوری کارفرمایان تعداد اندکی هستند و حکومت ها نیز از آنان حمایت کرده همه گونه امکانات مادی و غیر مادی در اختیارشان هست. پس خیلی زودتر می توانند دستیابی به منافع مشترکشان با هم متحد شوند. چنانکه کارگران به پراکندگی شان ادامه می دادند و متحد نمی شدند روشن بود که با همان شدت سالهای قبل استثمار از آنان ادامه پیدا می کرد. در آن زمان قوانینی توسط کارفرمایان بنام قانون کار وضع شد که چیزی جز استثمار فرد از فرد و این بار با حمایت قانون نبود کارگران در مبارزه جهت دستیابی به شرایط انسانی تر سندیکا های خود را تشکیل داده تا بدین وسیله بتوانند جلوی خودکامگی سرمایه داران در قانون گذاری به نفع کارفرمایان را بگیرند. در مجالس قانونگذاری امروزی جهان نمایندگان رسمی کارگران و کارفرمایان روبروی یکدیگر نشسته و کارگران اجازه نمی دهند قوانین کار و آن صورتی که مورد دلخواه کارفرمایان می باشد علیه کارگران تنظیم گردد. مسئله مهمی که در حال حاضر پیش روی طبقه کارگر ایران قرار دارد این است که تشکل واقعی ما یعنی سندیکاهای کارگری به رسمیت شناخته نشده و در عین حال غیر قانونی هم اعلام نگردیده است. به همین دلیل یکی از وظایف اصلی فعالین کارگری و پشتیبانی سایر کارگران از آنان این است که می باید به استناد اصل ۲۶ قانون اساسی و مواد مندرج در مقاله نامه های سازمان بین المللی کار مواد ۸۷ و ۹۸ مورد پذیرش جمهوری اسلامی و با توجه به منشور حقوق سندیکای جهانی، سندیکاهای کارگری خود را احیا و یا تشکیل دهیم. فقط از این طریق می توانیم برای پی بردن و آگاهی بیشتر از قواعد حقوق کار در جهان امروز، جهت بهبود شرایط زندگی کارگری خویش تلاش نمائیم.

در اینجا روی موضوع حقوق کار، چگونگی پیدایش و اجرایی و یا عدم اجرایی حقوق کار و اینکه ما کارگران برای دفاع از آن چه عمل کردی باید داشته باشیم به توضیحاتی چند می پردازیم. حقوق کار به ۲ صورت تعریف شده است: حقوق مادی و غیر مادی که اکثر در کارگاهها و یا کارخانجات چه دولتی و یا بخش خصوصی به درستی اجرا نمی گردد و به عناوین مختلف زیر پا گذارده می شود. حال به تك تك حقوق کار اشاره می کنیم:

ساعات کار - دستمزد مناسب - مرخصی سالیانه - بهداشت کار - کارگاه مناسب همراه با وسایل ایمنی - عیدی - پاداش - حق مسکن - سرویس رفت و آمد - حق سالانه کار (سنوات) لباس کار و کفش مناسب - رستوران - حق داشتن سندیکا - حق اعتصاب که باید به رسمیت شناخته شود - مسئله اخراج و در صورت بازگشت به کار حق خسارت ناشی از اخراج - حق خسارت ناشی از حوادث کار - بیمه بیکاری - بیمه کارگری در قالب تامین اجتماعی - نظارت بر عمل کرد سازمان تامین اجتماعی - حق بازنشستگی که جمعا حقوق کار دولتی نامیده می شود. و این حداقل حقوق کار شناخته شده و رایج در جهان امروزی است. که ثمره مبارزات پی گیر طبقه کارگر جهانی می باشد. و صد البته که براحتی بدست نیامده و نگهداری آن نیز کار آسانی نیست. داشتن سندیکاهای کارگری که بخش اصلی مهم حقوق کار است. توسط جنبش کارگری از طریق مبارزه در کل جهان بدست آمده و از همین طریق هم حفظ و توسعه می یابد. کافی است با نگاهی کوتاه به تاریخچه اول ماه مه برای تثبیت هشت ساعت کار متوجه شدیم چه هزینه سنگینی را جنبش کارگری پرداخته است. معدنچیان شهر شیکاگو امریکا، در بدترین و غیر انسانی ترین شکل ممکن کار و زندگی می کردند تا اینکه تصمیم گرفتند جهت بهبود شرایط کار و زندگی دست به اعتصاب بزنند. روز اول ماه مه ۱۸۸۶ راه پیمایی آرامی را ترتیب داده و خواسته های خود را که همانا تثبیت هشت ساعت کار بود مطرح کردند. پلیس سرمایه داری، راهپیمایی آرام زحمتکش را که به همراه زنان و فرزندان خود در آن شرکت کرده بودند، به خون کشید. چند تن از کارگران در این یورش کشته و زخمی و رهبران آنان نیز دستگیر و زندانی شدند. پس از چندی ۴ تن از رهبران کارگران محاکمه و به جرم ناکرده به اعدام محکوم شدند. در زمان اجرای حکم یکی از رهبران جنبش هشت ساعت کار در پای چوبه اعدام فریاد کشید ( این صدایی را که امروز به ناحق خاموش می کنید، روزی در تمامی جهان طنین انداز خواهد شد) سه سال پس از این واقعه با تلاش و مبارزه کارگران و تنی چند از وکلای هوادار طبقه کارگر در یکی از دادگاههای فرانسه، حقانیت کارگران شیکاگو و رهبران آنان ثابت شد و حکم برائت کارگران اعتصابی صادر گردید. از آن پس روز اول ماه مه به عنوان روز جهانی کارگر و جنبش هشت ساعت کار نام گذاری شد. با اینکه ۱۲۰ سال از آن تاریخ می گذرد هنوز در کشور ما و شاید در بسیاری از کشورهای دیگر توسط کارفرمایان به شکل ظاهراً قانونی، هشت ساعت کار رعایت نمی شود. بطوریکه حقوق مادی کار یعنی دستمزد هشت ساعت کار، تا حد ممکن کم تعیین می گردد تا تامین کننده هزینه های زندگی يك کارگر نباشد و کارگر مجبور شود به اضافه کاری روی بیاورد. و اجباراً ساعت کار از هشت ساعت براحتی به ۱۲ ساعت کشیده شود که باز هم در این ۱۲ ساعت کار طاقت فرسا نیز کارگر تامین نمی شود. این حربه کارفرمایان ۲ هدف را دنبال می کند ۱- مزد کمتری داده شود ۲- از يك کارگر به اندازه ۲ کارگر بهره برده.

ضروری که اجتماع از این عمل می بیند این است کارگری که می توانست این ساعات اضافه کاری را کار کند، بیکار در اجتماع رها شده و به ورطه هولناک فقر پرتاب می شود

در مورد تامین اجتماعی، در کشور ما بر خلاف دیگر کشورهای جهان تعریف مشخصی داده نشده و با استفاده از همین مسئله، جریان دارو و درمان و دیگر حقوق تامین اجتماعی برای همه بیمه شدگان اعم از شاغلین و بازنشستگان در حداقل ممکن، تعلق می‌گیرد.

حق مسکن که در فیش حقوقی بخشی از طبقه کارگر ذکر می‌شود، حتی یک دهم هزینه مسکن را نیز شامل نمی‌شود. حداقل مزد همه ساله چند برابر زیر خط فقر تعیین می‌شود و حقوق کارگران شاغل و بازنشستگان تامین اجتماعی، بر اساس حداقل حقوق بر آورد گردیده تا اکثر بازنشستگان و شاغلین به اجبار دست به کار شغل دوم شوند. در چنین وضعی قانون بازنشستگی خود به خود زیر پا گذاشته شده و معنای خود را از دست می‌دهد.

از دیگر موارد اجرایی حقوق کار می‌توان از بازرسی کار- دادرسی کار- هیات های حل اختلاف نام برد که در بنود سندیکا های کارگر مفهوم و محتوای خود را از دست می‌دهند. بازرسی کار به معنای آن است که آیا حقوق کار در مورد کارگران رعایت و اجرا می‌شود یا نه؟ و اگر چنانچه کارگری در این مورد اعتراضی دارد و با کارفرما در مورد اجرا نشدن حقوق کار اختلاف پیدا می‌کند. مسئله توسط سندیکا بررسی و به دادرسی کار کشیده می‌شود و اگر باز هم اعتراضی از هر دو طرف در مورد رای صادره شده وجود دارد به هیات های حل اختلاف که ۳ نفر نماینده کارگران ۳ نفر نمایندگان کارفرما و ۳ نفر نمایندگان دولت شامل نماینده وزیر دادگستری- نماینده وزیر کار- و نماینده وزیر کشور است به موضوع رسیدگی و رای نهایی صادر خواهد شد و در جهت اجرایی شدن به دادگستری احاله می‌شود. شورای حل اختلاف یکی از اجزای مهم حقوق کار محسوب می‌شود.

کارگران باید بدانند که برای رسیدن به یک حقوق کار حقیقی هیچ راهی جز متحد شدن در سندیکاهای کارگری را ندارند. سندیکاهای کارگری نقش مهم در به ثمر رساندن اولین قانون کار را داشته. اولین قانون کار ۱۳۲۵ با تلاش اتحادیه های کارگری نوشته شد. اما تصویب آن ۳ سال به درازا کشید و اگر کارگران کوره پز خانه ها در سال ۱۳۲۸ دست به اعتصاب نزده بودند و کارگران دیگر کارخانجات و سندیکاهای کارگری حمایت نکرده بودند این قانون به تصویب نرسیده بود کارگران که از به تصویب نرسیدن قانون کار توسط مجلس ناراضی بودند با محاصره مجلس و تحت اختیار گرفتن کلیه دربهای ورود و خروج مجلس، اجازه خارج شدن هیچ وکیلی را تا تصویب قانون کار از مجلس را ندادند.

در سال ۱۳۳۷ دومین قانون کار به تصویب رسید. این قوانین با آنکه به تصویب رسیده بودند ولی از قوه اجرایی آنچنانی بر خوردار نبودند. کارگران برای اجرای مواد آن دست به اعتصابهای متعددی زدند تا سر انجام قوه اجرایی به دادگستری محول گردید. و از این طریق اجرایی شدن مواد مندرج در قانون کار ممکن تر شد. این قانون کار تا سرنگونی حکومت شاه و پس از انقلاب هم تا یازده سال کم و بیش اجرا می‌گردید. در این دوران بحث بین مسئولین جمهوری اسلامی بر سر این بود که اصلاً قانون کار و قانون بیمه های تامین اجتماعی لازم است یا نه؟ سرانجام سومین قانون کار در سال ۱۳۶۹ به تصویب شورای مصلحت نظام رسید.

بعد از بسته شدن غیر قانونی سندیکاها در سال ۱۳۶۲ اکنون بیست و چهار سال است که نیروی کار ایران بدون هیچگونه تشکل واقعی در پی گیری حقوق حقه خود به مراتب عقب مانده تر از سایر نیروهای کارگری در جهان قرار دارد.

حکومت شاه با اینکه ظاهراً سندیکاها را به رسمیت شناخته بود، سعی داشت سندیکاها را از حالت مبارزه جویانه تهی کرده و به بازیچه خویش مبدل سازد. البته در دوران شاه سندیکاهایی وجود داشتند که استقلال خود را حفظ کرده و با ترتیب دادن اعتصابات و سازماندهی کارگران در دستیابی به حقوق حقه خویش نقش مهمی را ایفا کردند.

هر چند شاه اجازه هیچگونه تشکل کارگری را در صنایع مهم و کلیدی مانند صنعت نفت، ذوب آهن، هواپیمایی... را نداده بود. ولی نیروهای متحد کارگری خصوصاً در صنایع نفت در کوران انقلاب، سنن مبارزاتی پدران خود را فراموش نکرده، با تشکیل کمیته های اعتصاب و بستن شیرهای نفت کمر حاکمیت شاه را شکستند.

نقش سندیکاهای کارگری را می توان در جنبش مردمی سال ۲۰۰۶ فرانسه مشاهده کرد. بعد از دویست سال مبارزات کارگری در اروپا، دولت و مجلس فرانسه می خواستند ماده قانونی که اجازه اخراج کارگران جوان را به کارفرمایان می داد، در مجلس فرانسه به تصویب برسانند که با موج اعتصابات سندیکاهای کارگری و دیگر اتحادیه های زحمتکش، همدوش جنبش مردمی روبرو شدند.

سندیکاها با سازماندهی اعتصابات سراسری در کشور فرانسه اجازه چنین گستاخی را به سرمایه داران و دولت فرانسه ندادند.

اکنون ما کارگران برای بدست آوردن و اجرایی شدن حقوق کار و حفظ و توسعه آن هیچ راهی جز متحد شدن و متشکل شدن در سندیکاهای کارگری خویش نداریم.

در تدوین قانون کار، حداقل حقوق، تنظیم یا تصویب هر آئین نامه و اصلاحیه و دیگر مسائل مربوط به امور کارگری می باید نمایندگان رسمی ما، که همانا سندیکاهای کارگری هستند، حضوری فعال و موثر داشته باشند.

## کارگران!

مهم ترین مسئله ای که در حال حاضر پیش روی ما قرار دارد و کلیدی ترین مسئله هم به شمار می رود، مبارزه و تلاش برای برپایی و به رسمیت شناساندن سندیکاهای کارگری است.

کارگر متحد همه چیز - کارگر متفرق هیچ چیز

چاره رنجبران وحدت و تشکیلات است

نویسنده: جواد مهران گهر

جمعه چهاردهم دی ۱۳۸۶