

تحلیلی بر چگونگی سازمان اتحادیه‌های کارگری در ایران



نوشته‌ای از:

صالح کیاماری

عضو هیئت بازگشایی سندیکای کارگران نقاش ساختمان

سندیکای کارگران نقاش و تزئینات ساختمان

[/http://www.syndicanaghash.blogfa.com](http://www.syndicanaghash.blogfa.com)

طرح مساله، اهمیت و ضرورت پژوهش شهرنشینی و ظهور کارگران

رشد شهرنشینی که در پی انقلاب صنعتی اتفاق افتاد، شهرها را از حالت باستانی خارج کرده و به شکل نوین آن درآورد. بدین معنی که با شروع تولید کارخانه‌ای که اکثراً در شهرها تمرکز می‌یافتند، به وسعت جغرافیایی و نیز جمعیت شهرها افزوده می‌شد. این افزایش در نتیجه مهاجرت سیل آسای پیشه‌وران ورشکسته و دهقانان روستایی به مراکز شهری بود که در آن کارخانه‌ها به نیروی کار جدید احتیاج داشتند. تشکیل شهرهای جدید نیز با حضور کارگران در آن رابطه مستقیم دارد. تجمع کارگران در اطراف کارخانه‌ها و سکونت در حوالی آن منجر به توسعه بعضی دیگر از خدمات شهری چون راههای ارتباطی، حمل و نقل، خدمات بهداشتی و آموزشی و از این قبیل شد. بدین ترتیب نقش کارگران حتی در ایجاد شهرهای جدید دوران سرمایه‌داری صنعتی کاملاً مشهود است. با این وجود در جامعه شناسی شهری توجه کمی به ویژگیهای این طبقه، مشکلات و موانع موجود بر زندگی آنها در جوامع طبقاتی شهری معطوف شده است. جامعه شناسی شهری که خاستگاه آن در دانشگاه شیکاگو است و پیوندی جدانشدنی با جامعه‌شناسی آمریکایی دارد از ابتدا نگاه خود را متوجه مسائل خرد شهری و یا روانشناسی اجتماعی در شهرها کرد. تصور این گونه از جامعه‌شناسی آن بود که مسائل کلان اجتماعی حل شده و اینک رسالت بزرگ جامعه‌شناسان و آن هم فقط جامعه‌شناسان آمریکایی! این است که تنها به اصلاحات اجتماعی

دست بزنند. مشتکی کشیش زاده که معتقد بودند هدف غایی جامعه شناسی اساساً باید هدفی مسیحی باشد." (۱)

این نوع ازدیدگاه تا آنجا پیش رفت که جامعه‌شناسی را با بیان موضوعاتی چون رفتارگرایی به سطح روان‌شناسی اجتماعی تقلیل داد. در این مقاله پژوهشی نمیتوان نظریه خاصی را وارد کرد یا آن را رد کرد. بلکه سعی میشود با نگاهی فراتر از واقعیت‌های موجود در شهر یعنی سندیکاهای کارگری توجه شود. هرچند که در نهایت معلوم می‌شود به دلیل محدودیت‌های روش تحقیق، از اتخاذ نظریه‌ای واحد گریزی نیست.

سندیکای کارگری به عنوان تنها مامن و پناهگاه کارگران که میتواند در شرایط مختلف حامی آنها باشد و در کشاکش زندگی شهری که در آن همه چیز به نفع ساختار قدرت و صاحبان قدرت مصادره میشود، کارگران را از صرف یک طبقه اجتماعی سطح پایین به یک نیروی خودآگاه که قدرت چانه‌زنی با دیگر قشرهای اجتماعی را داشته باشد، متحول می‌کند. احساس از خود بیگانگی که در جامعه‌شناسی شهری بسیار از آن صحبت میشود در بین طبقات پایینی جامعه که خود را در همه صحنه‌های اجتماعی تنها میبینند به مراتب بیشتر است. اما سندیکاها با گردآوری کارگران در کنار هم و ایجاد پیمانهای جمعی، این توانایی را دارند تا احساس از خود بیگانگی را تا حد زیادی کاهش دهند و یا به قول مشهور "طبقه در خود به طبقه برای خود" تبدیل شود. با وجود تمام کارکردهای مثبتی که سندیکاهای کارگری اعمال میکنند اما مخالفت و موانع برای تشکیل این تشکلهای بسیار است، که از جامعه‌ای به جامعه دیگر تفاوت می‌کند.

نوع این مخالفتها و علت آن میتواند بسیاری از عوامل پشت پرده ساختار نظم شهری را نمایان سازد. در این پژوهش با استفاده از مفاهیم کارکردهای پنهان و آشکار "رابرت مورتون" به بررسی کارکردهای سندیکا و نهادهای دیگری که از نظر منافع اقتصادی یا سیاسی همراه آن یا در مقابل آن قرار دارند خواهیم پرداخت.

کارگران فکری و یدی، هنوز هم بخش اعظمی از نیروهای فعال شهری را که نقش مهمی در ایجاد و اداره شهرها دارند، تشکیل میدهند. با این وجود در بسیاری از تحلیلهای جامعه‌شناختی، یا نادیده گرفته میشوند یا در گروهی لمپن‌های فقیرنشین شهری که در معرض هجوم انواع و اقسام ناهنجاریها و بزهکاریها قرار دارند، مورد بررسی قرار میگیرند. چنین نگاهی به این بخش از زحمتکشان و کارگران "که همه جهان را به قوه بازوی خود میسازند." بی‌رحمانه و نشات گرفته از لابی‌های پر قدرت سه‌رمایه‌داری است که این طرز فکر را گاهی در چهره توجیهات روشنفکرمانه و گاهی در لباس مشروعیت‌های دینی، به خورد جامعه‌شناسی میدهند. اینگونه است که سندیکا خواهی و دیگر تقاضاهای کارگری یا در حاشیه جامعه‌شناسی قرار میگیرد و یا اگر مطالعه شود از نگاه بر هم زندگان نظم موجود که ساختار اجتماعی را مورد تهدید قرار میدهد!

با تمام این تفاسیر سندیکا خواهی (البته منظور سندیکاهای مستقل کارگری است) همچنان به عنوان یکی از اهداف جنبش کارگری، به طور جدی پیگیری میشود و مبارزه بر سر آن ادامه دارد. موضوع این پژوهش نیز بررسی مختصری درباره مسیر این مبارزات و چشم انداز آینده آن است.

چهارچوب نظری: تحلیل سازمان از کدام دیدگاه

موضوع مطالعه این اثر، سازمان سندیکا است. سندیکا به عنوان یک تشکل کارگری مدافع حقوق کارگران در برابر بهره‌کشی سرمایه‌داران است و از این نظر با گرایش‌های مارکسیستی وجه اشتراک دارد. (درباره این وجوه اشتراک بعداً صحبت خواهد شد) بدین ترتیب موضوع بحث ما یک پدیده اجتماعی کاملاً مارکسیستی و ابزار قدرت سیاسی گروه‌های سوسیالیستی در همه جهان می باشد.

اما شیوه تحلیل من در بررسی سازمان سندیکا بر پایه دیدگاه پهن دامنه "کارکردگرایی ساختاری" است. یعنی قصد دارم با دیدگاهی که به محافظه کاری و ضد مارکسیستی بودنش شهرت دارد به بررسی یکی از معدودترین سازمان های هوادار اندیشه چپ مارکسیستی بپردازم. در ضد مارکسیستی بودن دیدگاه کارکردگرایی ساختاری همین بس که «تالکوت پارسونز» به عنوان نماینده برجسته این دیدگاه، هرگز نظریات مارکسیستی را به عنوان یک نظریه جامعه‌شناختی نپذیرفت و حتی در معرفی جامعه‌شناسی کلاسیک اروپا به ایالات متحده، سخنی از مارکسیسم به زبان نیاورد. (۲)

البته این برای اولین باری نیست که چنین کاری اتفاق می‌افتد. بلکه تلفیق نظریه‌های کارکردگرایی ساختاری و تضاد، بسیار پیش از این و توسط جامعه‌شناسانی چون «دارندورف» صورت پذیرفته است. (۳) هرچند «دارندورف» نیز تنها در نقد نظریه مارکس به چنین شیوه‌ای

توسل جست. اما نگارنده با تمایلات مارکسیستی و با نگاه کارکردگرایی ساختارگرایانه به تحلیل سازمان سندیکا خواهد پرداخت.

بر کارکردگرایی ساختاری انتقادات زیادی وارد است. از آن جمله نگاه محافظه کارانه، توافقی و مدافع نظم موجود است. اما اعتقادی وجود دارد مبنی بر اینکه کارکردگرایی ساختاری ذاتاً محافظه‌کار نیست و این موضوع بیشتر ناشی از چگونگی استفاده از این شیوه می‌باشد. یعنی میتوان این دیدگاه را پذیرفت، اما تضادهای موجود در جامعه را نیز در نظر گرفت. مفهوم " کژ کارکردهای " «رابرت مرتون» موید این مطلب است. متأسفانه علم جامعه‌شناسی همواره مورد تعدی صاحبان قدرت واقع شده که به انحراف آن از اصول علمی‌اش، کشیده شده است. روزگاری «تامس هابز» معلم و ندیم دربار خانواده استورات و پادشاه انگلستان (۱۵۸۸_۱۶۸۵ م) از ترس آنکه مبدا انقلابیون ذره‌ای از خیر و آسایشی را که در نتیجه حمایت بزرگان و پادشاهان کسب کرده بود، از او بستانند (۴)، قدرت حاکمه را مطلقاً نامحدود خوانده و «لویاتان» نامید. این خوش خدمتی را دیگرانی چون «ماکیاول» نیز پیشکش اربابانشان کرده‌اند. هزاربار افسوس آن که حتی از شروع علم جامعه‌شناسی تا عصر حاضر هم، همچنان این قدرتمندان هستند که سکان جامعه‌شناسی را بدست دارند و نه جامعه‌شناسان! چه بسیار هستند نظریاتی که چون حافظ وضع موجود و منافع طبقات خاص هستند مهر جامعه‌شناسی می‌خورند و در هر محلی و محفلی تقدیر و ستوده میشوند. به راستی مگر این «هربرت اسپنسر» انگلیسی چه به ارمغان آورده بود که یکی از صاحبان صنعت برجسته آمریکایی در مقام تحسینش این چنین گفته بود: «استاد گرامی ... شما در ذهن من

هرروزه پدیدار می شوید و این "چرای" همیشگی نیز همیشه در ذهنم نقش می بندد که چرا او باید در بستر افتاده باشد؟ چرا او باید برود؟ جهان از بزرگترین مغزش همچنان بی خبر است. اما روزی بیدار خواهد شد و تعالیمش را در خواهد یافت و بزرگترین جایگاه را به او اختصاص خواهد داد» (۵) آری! لیبرالیسم، اقتصاد آزاد و بقای اصلح. این مفاهیم «اسپنسر»ی به خوبی موجب استحکام جایگاه سهامداری بود و اینگونه بود که افکار او در امریکا بیشتر از هر جای دیگری موثر افتاد.

کارکردگرایی ساختاری نیز از جمله نظریه‌هایی بود که استعداد محافظه‌کارانه‌اش، به مزاج سهامداری خوش آمد. نظر «جورج هواکو» (۱۹۸۶) در این باره بسیار روشنگرانه است: "او ظهور و سقوط کارکردگرایی ساختاری را به جایگاه جامعه آمریکایی در نظم جهانی پیوند داد." زمانی که آمریکا بعد از ۱۹۴۵ چیرگی جهانی یافت، کارکردگرایی ساختاری نیز در پهنه جامعه شناسی تفوق به دست آورد. نظریه کارکردگرایی ساختاری از جایگاه مسلط آمریکا در جهان به دو شیوه پشتیبانی می کرد. نخست آنکه، این نظر ساختاری کارکردی که "هر الگویی پیامدهایی دارد که در نگه‌داشت و بقای نظام بزرگتر جهانی نقش دارند" چیزی جز تجلیل از ایالات متحده و توفیق جهانی آن نیست. دوم اینکه تاکید کارکردگرایی ساختاری بر توازن (بهترین تغییر اجتماعی، عدم تغییر است) با منافع ایالات متحد به خوبی سازگار است. شبکه مسلط سهامداری هرگاه که احساس نیاز کند نظریه‌ای دیگر را جانشین قبلی می کند. لازم به ذکر است که این اتفاقات همیشه کاملاً آگاهانه نیست. بلکه در اغلب موارد سرشت آدمی است که او را به

چنین دآوری‌هایی می کشاند وگرنه اسپنسر، پارسونز و بسیاری دیگر از جامعه‌شناسان از نظر اخلاقی، زندگی به سامانی داشته‌اند.

کلام سخن اینکه در این مقاله سعی میشود با نوعی دیدگاه "نوکارکردگرایی ساختاری" به جایگاه سندیکا‌های کارگری در جهان معاصر سهامداری، چگونگی شکل‌گیری آن، چگونگی تعامل آن با دیگر سازمانها و محیط اجتماعی، کارکردهای مثبت و منفی آن برای اعضا و افراد غیر عضو و به طور کلی هر آنچه که به فعالیت سندیکایی مربوط است، صحبت شود.

تعاریف و کلیات تحقیق

تعبیر یکسویه از مفهوم "سازمان" به عنوان یک مفهوم جامعه‌شناختی، چنانچه بر پایه اصول و مبانی تعاریف جامعه‌شناسی در نظر گرفته نشود، جامعه‌شناسی سازمانها را به رشته‌ای مبهم و گنگ، وسیع و گاهی بسیار محدود تبدیل میکند. ارائه تعریفی دقیق و گویا از "سازمان" که در بر گیرنده پیش فرضها و مضامین مورد نظر محقق باشد به گونه‌ای که به شفافیت آن در وسعت یا محدودیت این مفهوم منجر شود، مهم می نماید.

به طور کلی می توان دو دیدگاه را در تعریف و بررسی سازمانها در نظر گرفت. اول دیدگاهی که در آن سازمان، به هر گروه انتظام یافته در صحنه زندگی اجتماعی اطلاق میشود و دوم دیدگاهی که در آن منظور از سازمان، به طور ویژه سازمانهای صنعتی و تولیدی و موسسات مالی آن هم در سطح کلان، مانند یک کارخانه یا یک اداره مرکز میباشد. در

مورد دیدگاه اول که با تعاریف علوم جامعه‌شناسی سازگارتر به نظر می‌رسد بعداً به تفصیل صحبت خواهیم کرد. و اما در رابطه با دیدگاه دوم می‌توان «تیلور» را به عنوان نماینده برجسته آن در نظر گرفت. نظریه مدیریت علمی تیلور تنها با تاکید بر بعد رسمی سازمانهای صنعتی نیم‌بیشتری از واقعیت های جامعه شناسی را نادیده گرفته است.

«تیلور» با روشهای ابداعی خود مانند استاندارد کردن روشها و شرایط کار و افزایش پاداشهای مادی بر افزایش و بهبود میزان کار، علاوه بر آن که قصد داشت منفعت مالی کارفرمایان را بهبود در پروسه تولید بالا ببرد، همچنین میخواست با کاهش تعارضات میان منافع کارگران و مدیران، دیگر سدی در راه تولید بیشتر و انگیزه‌های سوداگرانه صاحبان سرمایه، به وجود نیاید. البته از این نظر که او اصول علمی جدیدی را پایه گذاشت که کارایی بالایی نیز در صحنه عمل نشان داده است، نمی‌توان از او انتقاد کرد. تیلور با روش علمی خود در فرآیند تقسیم و اندازه گیری کار انقلابی دیگر را در تولید سرمایه دارانه به وجود آورد. اگر اخلاق گرایانه به نظریه مدیریت علمی «تیلور» نگاهی بیاندازیم، هرچند که مجاز به این کار نیستیم! رفتارهای غیر انسانی در بهره کشی زیرکانه از کارگران ناگفته پیداست. آن گونه که «وبر» میگوید: "تیلورسیم کاملترین شکل انسانیت زدایی کار را ارائه می‌کند." (۷)

چنانچه جامعه شناسی را آنگونه که بروس کوئن تعریف می‌کند، بررسی علمی رفتار گروهی افراد را بدانیم، (۸) پر واضح است که این رفتار گروهی در هر سطحی خرد یا کلان، قابل بررسی است. به عنوان مثال جامعه‌شناسی هم کنش و واکنش های متقابل را در خانواده یا گروه هم‌ملان بررسی می‌کند و هم کنش افراد را در سطح گروههای وسیعتری

چون یک سازمان اداری، مجوعه ورزشی و یا حتی کل نظام حکومتی در یک جامعه. جامعه شناسی درصدد است تا با کنکاش در میان این رفتارها، علل وقوع آن و نتیجه ای که به دنبال دارد را بیابد. در این جستجو نگاه تک بعدی و حصر گرایانه می‌تواند نتیجه پژوهش را با نواقص جدی مواجه کند. از آنچه محققان جامعه شناس تا کنون به آن پی برده اند می‌توان نتیجه گرفت که هر گونه رفتاری که از فرد یا گروهی سر می‌زند معلول عوامل محیطی و درون فردی مختلفی می‌باشد که گاهی قابل تشخیص هستند و آنگاه که قابل تشخیص نیستند نیز باید همیشه به عنوان یک عامل احتمالی در نظر گرفته شوند. در اینجا تاکید ما بر چند سبب بینی و رد یک جانبه گرایی در علوم اجتماعی است. البته که نگرش یک بعدی در جامعه شناسی امروز جایگاهی ندارد آنچنان که گی روشه می‌گوید:

"از یک قرن پیش تا کنون در تفکر علمی تحولی از علیت کلاسیک، ساده، مستقیم و بلافصل به علیت و پیچیده و متکثر که خود نتیجه چند سبب بینی عوامل و کنش متقابل بین آنهاست حاصل گشته است. این نوفیعیزیمت از جامعه شناسی کلان نگر به جامعه شناسی خرد است." (۹)

سازمان و نظم گروهی

ا.ح. آریانپور در اثر مشهور خود "زمینه جامعه شناسی" تعریفی از سازمان ارائه می‌دهد که در گروه طرفداران دیدگاه اول که قبلاً توضیح داده شد، می‌باشد: "در مواردی که گروه دارای سازگاری فراوان باشد، یگانگی گروهی سبب می‌شود که انتظامی استوار بین اجزای گروه

برقرار شود. این انتظام که انسجام یا به هم پیوستگی گروهی نامیده می شود، به ما اجازه می دهد که سخن از نظم گروهی (order group) گوئیم و گروه را واحدی منتظم بدانیم و "سازمان" بخوانیم."

منظور از ارائه این تعریف و نیز توضیحاتی که در ابتدا داده شد، نوعی انتقاد از دیدگاه محدودی است که تا کنون درباره سازمان ها وجود داشته است. آنچنان که از تعریف آریانپور بر می آید هر مجموعه ای از افراد که در درون خود دارای نظم گروهی باشد، باید به عنوان یک سازمان در نظر گرفته شود. بدین ترتیب اندازه، نوع کارکرد و مسائلی از این قبیل نمی تواند محدودیتی در تعریف سازمان ایجاد کند. تصور سازمان، فقط به عنوان یک نهاد اداری یا تولیدی بیشتر در رشته های مدیریتی، مصداق دارد. حال آنکه در مطالعات جامعه شناسی، موضوع بحث از این ها فراتر می رود. در حوزه جامعه شناسی، حتی یک خانواده هسته ای نیز می تواند موضوع مطالعه سازمانی باشد. در سطح خانواده نیز کنش و واکنش های متقابل بر اساس معیارهای پذیرفته شده و قراردادی بین اعضا، انجام می گیرد. سلسله مراتبی از اقتدار در آن وجود دارد (از والدین تا فرزندان) و شکل های نظارتی مختلفی نیز در آن اجرا می شود. با این وجود ماکس وبر مخالف در نظر گرفتن خانواده به عنوان یک سازمان بود. (۱۱) از نظر وبر سازمان با روابط اداری و نظام سلسله مراتبی مبتنی بر قوانین مدون مشخص می شود. دیوان سالاری که در آن کنش ها عقلانی و معطوف به هدف است و البته این تکامل یافته ترین شکل سازماندهی به زعم اوست. این دیدگاه وبر مورد توجه اکثر تحلیل گرایان سازمانی هم بوده است اما نگاه نما در این مقاله به سازمان، انعطاف پذیرتر است. از نوف تعریف چستر بارنارد: "سازمان

یک سیستم از فعالیت ها یا نیروهای هماهنگ و آگاهانه است که از دو یا چند نفر تشکیل شده باشد." (۱۲)

با این وجود باید پذیرفت که مطالعه سازمان ها، قدم گذاشتن در حوزه جامعه شناسی کلان و فرا رفتن از حوزه فرد و کنش های خرد است. همچنین باید بپذیریم که در دنیای امروز موسسات، سازمانها و نهادهای بزرگ اداری، صنعتی، سیاسی و فرهنگی نقش فعال، حیاتی و بسیار پررنگ تر از گذشته های نه چندان دور در اداره و جهت دهی جوامع ایفا می کنند.

"سازمانها رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می دهند، آنها ما را احاطه کرده اند. ما در درون سازمان ها متولد می شویم و معمولاً در درون آنها بدرود حیات می گوئیم. از گهواره تا گور در سازمانها به سر می بریم. تقریباً به هیچ وجه نمی توان از دست آنها فرار کرد." (۱۳)

روش تحقیق

در این تحقیق که تلفیقی از جامعه شناسی سازمان ها و جامعه شناسی شهری است از روش کتابخانه ای و اسنادی و مشاهده مستقیم استفاده شده است. اکثر مطالب تحقیق در نتیجه مطالعه کتاب هایی جمع آوری شده که فهرست کامل آن در انتها ذکر شده است.

همچنین در قسمتی از تحقیق (بخش ساختار تشکیلاتی سندیکای شرکت واحد) از گفته های رفیق مبارز، مازیار گیلان نژاد استفاده شده است که در تمامی مراحل مریاری کرد. پاره ای از اطلاعات نیز نتیجه حضور محقق در جلسات هیئت موسسان سندیکاهای کارگری و حضور مستقیم در جریان اعتصابات دی ماه کارگران شرکت واحد می باشد که باعث

شد از نزدیک نوع ارتباطات و شیوه رفتار و کارکردهای سندیکا را مشاهده کنم. مجموع این مشاهدات و نیز مطالعات کتابخانه ای تحقیق پیش رو را موجب گشت .

پیشینه تاریخی جنبش کارگری در جهان

هنگامیکه سخن از نخستین گامها در شکل گیری جنبش کارگری بیان می شود سریعاً به آغاز انقلاب صنعتی در کشورهای اروپایی رهنمون می شویم. توضیح اینکه تاریخ ظهور کارگر با شروع تولید کارخانه ای، عزیمت تهی دستان روستایی به شهرها، براندازی فنودالیسم و در یک کلام انقلاب صنعتی، عجین شده است.

تاکید ما بر اروپا از این جهت است که رنسانس فکری و فرهنگی و تکامل ابزار تولید که به انقلاب صنعتی منجر شد برای اولین بار در این نقطه از جهان روی داد.

حاکمیت فنودالیسم که با تایید کلیسای قرون وسطی مشروعیت یافته بود، قرنهای تاریخ اروپا را زیر سلطه داشت. قدرت سیاسی به دست حاکمان نظامی و زمین داران بود و سلطه فرهنگی به دست راهبان مسیحی. گاهی نیز این دو نوع قدرت، "ابزار استبداد و استحمار آدمیان" بینشان دست به دست می شد. پادشاه به حکم قانون سلطنت می کرد، قانون وجود داشت اما یکسره به نفع طبقه حاکم و به زیان طبقه محکوم. لیگارشی حاکم مجموعه ای بود از زمین داران، نظامیان، کشیشان و خاندان سلطنتی! این عناصر به گونه ای هماهنگ به بهره کشی از انسانها می پرداختند. این نخبگان حاکم بر همه چیز حکم می راندند، غافل از

اینکه حکم تاریخ بر آنها برآن تر است! بشر به حکم تاریخ باید تکامل می یافت و اینگونه نیز شد.

ابزار تولید برای رفع احتیاجات مادی انسان ها که روز به روز بیشتر و پیچیده تر می شد، تکامل پیدا می کرد. بدین ترتیب بر شمار پیشه وران صنعتی افزوده می شد. کار در کارگاه های کوچک و یا خانگی محدود بود اما هر روز رو به گسترش. تا جاییکه پیشه وران در شهرها طبقه ای جدا با کارکردهای متفاوت را به وجود آوردند.

ملازم با این تغییرات شهرنیشینی نیز وسعت پیدا می کرد. افزایش جمعیت، نیازهای مادی بشری را طلب می کرد. پیشه وری دیگر جوابگوی این مطالبات نبود و این گونه کارخانه های بزرگ تولیدی سر برآوردند.

تولید در سطح گسترده تر از دوران پیشه وری، نیاز به نیروی کار بیشتری داشت که پیشه وران ورشکسته و دهقانان آزاد شده از قید سرواژ این نیروی کار را به وجود آوردند. گروهی که برای اولین بار با فروش نیروی کار خود، از سهرمایه دار دستمزد دریافت کردند، اولین کارگران بودند. پیش از این نیز شاید در نوعی دیگر از مناسبات اقتصادی این نوع بهره کشی از نیروی کار وجود داشت اما نامهای دیگری بر آنها اطلاق می شد. برده در دوران برده داری و دهقان در دوران زمین داری. اما کارگری اختصاصاً در دوران سهرمایه داری است که معنا پیدا می کند.

به لحاظ تقدم تاریخی، ایتالیا اولین کشوری است که در آن مناسبات سهرمایه داری شکل گرفت. (۱۴) جالب اینکه ایتالیا، اولین کشوری بود که در آن فنودالیسم، پا جای برده داری گذاشت. شروع مناسبات

همدردی مشترکی داشتند. ساختار اجتماع شاهد ظهور طبقه ای جدید به نام "طبقه کارگر" بود.

تشدید استعمار، شروع اعتراضات

درباره وضعیت اسفبار کارگران در قرن های ۱۸ و ۱۹ میلادی بسیاری کتب تاریخی، داستانها و نمایشنامه، موسیقی و دیگر آثار علمی و هنری، باقی مانده است. فقدان کمترین امکانات بهداشتی، ساعات طولانی کار، دستمزد پایین، کار کودکان و زنان، اخراج و عدم امنیت شغلی تنها نمونه هایی از مشکلات کارگران در این دوران بود. انگلس درباره وضعیت زندگی کارگران انگلیس می نویسد: "هر کارگر حتی بهترین کارگر همواره در معرض خطر بی نانی یعنی مرگ از گرسنگی قرار دارد و بسیاری نیز قربانی آن می شوند. مساکن کارگران عموماً به نحو بدی گروه بندی شده، بد ساخته شده و در وضع بدی نگه داری شده اند. تهویه بدی دارند. مرطوب و ناسالم اند. ساکنین، فضای ناچیزی در اختیار دارند و در اکثر موارد دست کم یک خانواده در یک اتاق می خوابند. اثاثیه مساکن در رده بندی های مختلفی فقیرانه است که حتی از ضروری ترین اثاثیه نیز خبری نیست. لباس کارگران هم به طور متوسط بینوایانه و در موارد بسیاری مندرس است. غذای آنها غیر قابل خوردن و در بسیاری از موارد از لحاظ کمی دست کم گاه به گاه کافی نیست که در بدترین حالات به مرگ از گرسنگی می انجامد." (۱۶)

در چنین وضعیت وخامت باری که نارضایتی به اوج می رسد، هر گروه انسانی دست به اعتراض و مقاومت خواهند زد. کارگران نیز که دیگر چیزی برای از دست دادن نداشتند و زندگی شان یکسره فقر و فلاکت و

سرمایه داری به سده چهاردهم و پانزدهم میلادی بر می گردد. اما تا میانه های قرن نوزدهم طول کشید تا کارگران خود را به عنوان یک طبقه مجزا و دارای حقوق اجتماعی و سیاسی خاص بشناسند. تا پیش از این فعالیت و اعتراضات و مطالبات حقوقی آنها آمیخته با توده تهنی دست و بیکاران شهری بود که البته همیشه از طرف بورژوازی برای براندازی کامل نظام فئودالی هدایت می شد. بورژوازی ایتالیا که رقیب اصلی جریان فئودالی محسوب می شد، می کوشید که از خشم توده کارگر و زحمتکش شهری علیه دستگاه فئودالی به نفع خود استفاده کند. (۱۵)

با این وجود موارد معدودی هم وجود داشت که کارگران به شکلی منسجم و سازمان یافته اعتراض می کردند. از آن جمله اعتصاب ۱۷۲۹ کارگران هلندی بود که به انعقاد یک قرارداد دسته جمعی انجامید، که اولین نمونه در تاریخ جنبش کارگری است.

شکل گیری پرولتاریای صنعتی تنها در صورت تکامل مناسبات سرمایه داری اتفاق می افتاد و سرمایه داری در پیوند کامل با تکامل ابزار تولید و ماشینیسیم بود. این اتفاق برای اولین بار در صنعت ریسندگی و بافندگی با اختراع ماشین هایی که تولید را در سطح انبوه میسر می ساخت، رخ داد. نخستین کارخانه نساجی در سال ۱۷۷۱ پدید آمد.

آنگاه که انقلابات بورژوازی در کشورهای انگلیس، فرانسه، ایالات متحده و پس از آن آلمان، روسیه و دیگر کشورهای اروپایی تکمیل شد، شمار کارگران نیز به شدت افزایش یافت. بدین ترتیب پرولتاریا به یک نیروی اجتماعی پراهمیت تبدیل شد. نیروی اجتماعی که به علت نزدیکی به هم ویا به عبارتی زیر یک سقف بودن در تمام طول مدت کار، احساس

بدبختی بود، نارضایتی خود را به انحاء مختلف نشان می دادند. یکی از انواع اعتراضات کارگرن، ابزار شکنی و تخریب ماشین های تولیدی بود. کارگران که به طور طبیعی هنوز فاقد آگاهی و درک کامل از شرایط اجتماعی خود بودند، ماشین ها را دشمن خود می پنداشتند و به تخریب آنها دست می زدند. این اتفاق بارها رخ داد. گاهی نیز اعتراض کارگران به شورشهای خیابانی منجر می شد که معمولاً زودگذر و فاقد نتیجه بود. با گذر زمان و کسب تجربه در طی اینگونه اعتراضات، کارگران نوع دیگری از مبارزه را در پیش گرفتند که بسیار موثرتر بود. اعتصاب شیوه دیگر اعتراضات کارگری برضد زیاده خواهی های سرمایه داری بود. البته اعتصاب در دوران مانوفاکتور نیز وجود داشت. اما به علت پراکندگی و قلت کارگران معمولاً زودگذر، محدود و بی نتیجه بود. اما با رشد کارخانه ها در جایی که دیگر بحث از سودهای کلان سرمایه داران بود، اعتصابات کارگرانی که اکنون به لطف با هم بودن نیرویی ویران کننده پیدا کرده بودند، کمرشکن بود. کار به جایی رسید که اعتصاب ر ا به عنوان تنها حربه و دستاویز نجات کارگران، در آورده بود. کارگران از طریق اعتصابات خود امتیازات زیادی به دست می آوردند. گاهی کاهش ساعات کار و گاهی افزایش دستمزد. اما آنچه در خلال این مبارزات دستاورد از همه مهمتری محسوب می شد، رشد همبستگی و آگاهی در میان کارگران بود. آنها از طریق اعتصابات به قدرت جمعی خویش پی می بردند و از کنار هر مبارزه ای تجربه ای جدید کسب می کردند.

انباشت این تجارب و سابقه انجمن های قبل از انقلاب صنعتی، موجبات به وجود آمدن نوع جدید و کاملتری از تشکلات کارگری یا همان اتحادیه

های کارگری را ایجاد کرد. تشکیل اتحادیه های کارگری را ایجاد کرد. تشکیل اتحادیه های کارگری به معنای مدین و امروزی آن، در ابتدا در انگلستان، کشوری که انقلاب صنعتی نخستین با در آن به وجود آمد، شروع شد.

در رابطه بالا تاریخچه تشکیل این اتحادیه ها نکات جالبی وجود دارد که بی شباهت به تاریخچه تشکیل سندیکا در ایران نیست، در رابطه با کشور ایران بعداً صحبت خواهد شدف اما فعلاً درباره انگلستان صحبت می کنیم: "یکی از سرمنشاهای پیدایش اتحادیه ها در انگلستان در آغاز، قهوه خانه هایی بودند که پاتوق کارگرن محسوب می شدند .

کارفرمایانی که در جستجوی کارگر بودند اغلب در این پاتوق ها، کارگران مورد نظر خود را استخدام می کردند. کارگرانی که در این پاتوقها رفت و آمد می کردند با یکدیگر آشنا می شدند و کارشده بودند تا به کلوپ های حرفه ای تبدیل گردیدند. در این جا اخبار کارگری رد و بدل می شد. در مورد مسائل مربوط به تقاضای نیروی کار، استخدام ها، دستمزدها، اخراج ها و اقدامات مشترک علیه کارفرمایان بحث و تصمیم گیری می شد و برای افراد نیازمند کمک جمع آوری می شد. (۱۷) بدین ترتیب نوعی گروه غیر رسمی که به طور اتفاقی کنار هم آمده بودند، کم کم سازمانی را در درون خود به وجود آوردن که بعدها اتحادیه های ر اتشکیل داد. روابط این گروههای غیررسمی در ابتدا دوستانه، غیرهدفمند و برنامه ریزی نشده بود اما پس از آنکه آگاهی از شرایط محیطی پیدا کرده به تشکیلات خود سازمان دادند.

به علت قوانین ضد اتحادیه ای کارگران در گروه هایی دیگر و به عنوان هایی دیگر، عضویت پیدا می کردند. کلوپ ها کمک متقابل از این دست

هستند. نقش این کلوپ ها، صرفاً این بود که در مواقع سختی چون بیکاری، بیماری و کهولت با کمک های مادی و معنوی خود به یاری هم می شتافتند. در نتیجه تکامل این اشکال از اتحاد کارگران، اتحادیه ها پدید آمدند و پس از آن گسترش یافتند. کارکرد فعالیت روزمره این اتحادیه ها، دفاع و حمایت از کارگران در برابر سهرمایه داران بود. آنها سطح دستمزد را تعیین می نمودند، به طور جمعی با کارفرمایان مذاکره می کردند. اقدامات اعتراضی و مبارزاتی را به خاطر افزایش دستمزد، ساعات کار کمتر، علیه استخدام کارگران غیر ماهر و غیر سازمان می دادند. کارفرمایان را از طریق تهدید به اعتصاب و دیگر، اشکال مبارزه وادار به اجرای مفاد قراردادها می ساختند. به آنها فشار وارد می آوردند که تنها اعصار و اتحادیه ها را استخدام کنند و اقدامات شدیدی علیه اعتصاب شکنان اتخاذ می کردند. (۱۸)

انجام این امور قطعاً به سادگی امکان پذیر نبود و نیاز به برنامه ریزی و سیاستگذاری در جریان امور وجود داشت. بدین ترتیب اتحادیه ها در هر لحظه ناچار به بازسازی شکل سازمانی خود، رفع موانع ایجاد تشکیلات منسجم و شخص که در هنگام مبارزات ضدکارفرمایی توانایی اداره امور را داشته باشد و تامین حقوق و وظایف اعضا نسبت به هم بودند. این اقدامات هر روز رو به گسترش بود، اما سهرمایه داری نیز بیکار نمی نشست و هر لحظه گاهی با زور و گاهی با فریب سعی در سنگ اندازی تهدید فعالیت این اتحادیه ها می کرد. تصویب قوانین ضد کارگری در انگلستان و یا کشتار خونین کارگران در ژوئن ۱۸۴۸ فرانسه نمونه هایی کوچک هستند. سهرمایه داری به خوبی فهمیده بود که خواست کارگران دقیقاً در نقطه مقابل منافع آنها قرار دارد و به این دلیل

از هیچ کوششی بر ضد تشکیلات کارگری فروگذار نمی کرد. در آن سالهای نخستین پیدایش بورژوازی، شیپور جنگی بین دو طبقه متخاصم کارگر و کارفرما به صدا در آمده بود که هنوز هم ادامه دارد...

انترناسیونال و جنبش کارگری جهانی

بعد از قیام های کارگری در فرانسه که به شکست انجامید و همچنین بعد از محدودیت هایی که در راه ایجاد اتحادیه های کارگری در سراسر اروپا، به وجود آمد فکر ایجاد یک نهاد بین المللی کارگری که حامی کارگران در همه دنیا باشد، در ۲۸ سپتامبر ۱۸۶۴ به ایجاد انترناسیونال کارگری انجامید. با ایجاد انترناسیونال اتحادیه های کارگری از کشورهایی چون انگلستان، فرانسه، آلمان، ایتالیا و آمریکا نمایندگانی به آن فرستادند و بدین گونه اعلام همبستگی نمودند.

از این پس فعالیت اتحادیه های کارگری در هر نقطه ای از جهان با حمایت برادرانشان در نقطه ای دیگر مواجه می شد و جدایی از شکست یا پیروزی آنها اما به همدلی و همبستگی هر چه بیشتر کارگران جهان به عنوان طبقه ای جدا و مستقل و دارای منافع مشترک و به دور از تفاوت های قومی، نژادی منجر می شد. این حمایت همه جانبه، وسعت و قدرت فعالیت های سندیکاها را افزایش می داد.

درباره پیشینه تاریخی جنبش کارگری در عرصه جهانی به همین مقدار اکتفا می کنیم. اما سعی می شود از خلال مطالب قبلی نتیجه گیری کوتاهی شود. در یک نگاه اجمالی به روند تشکیل اتحادیه های کارگری می توان اینگونه گفت که:

۱) در کشورهای که تولید کارخانه ای و فروپاشی فنودالیسم زودتر اتفاق افتاده، ظهور طبقه کارگر و به تبع آن جنبش کارگری، زودتر بوده است.

۲) کارگران با تجمع در نقاط شهری، که در پی انقلاب صنعتی و نیاز به نیروی کار جدید اتفاق افتاده بود تماس های نزدیک و پیوسته با هم داشتند که موجبات سازماندهی آنها را فراهم کرد.

۳) پیدایش اتحادیه های کارگری سازمان یافته امری اتفاقی و آنی نبوده، بلکه در پی قرن‌ها تلاش، کسب تجارب و مبارزات پی گیر از تجمع های ساده در پاتوق های کارگری تا شکل امروزی آن تکامل پیدا کرده است.

۴) بین رشد شهرنشینی و افزایش فعالیت های سندیکایی رابطه ای مستقیم وجود دارد.

شروع فعالیت های کارگری در ایران

همان گونه که در بخش قبلی گفته شد در کشورهای که در آنها تولید کارخانه ای یا همان فرآیندی که صنعتی شدن نامیده می شود، زودتر شروع شده است، ظهور طبقه کارگر و در ادامه آن آغاز جنبش کارگری نیز زودتر اتفاق افتاده است. چنانچه بر همین اصل اعتباری، تاریخ تحولات در ایران را بررسی کنیم می توان این گونه گفت که در ایران تا آغاز انقلاب مشروطه و ظهور حکومت پهلوی تحولی که بتوان نام آن را صنعتی شدن نامید، به وجود نیامده بود. البته اگر عمیق تر به مسئله نگاه کنیم، یک رنسانس فکری و در ادامه تغییر در رابطه تولید هرگز به معنای غربی آن در ایران اتفاق نیافتاد. بدین معنی اینگونه می شود تعبیر کرد که در ایران اساساً صنعتی شدن اتفاق نیافتاد. اما ما فرض را بر آن

می گیریم که اتفاقاتی که در نیمه دوم قرن سیزدهم و ابتدای قرن چهاردهم خورشیدی در ایران به وجود آمدند، با وجود ماهیت استعماری و وارداتی بودنشان، نمودهای صنعتی شدن در ایران بودند .

در میانه های قرن هجدهم که استعمار اروپاییان آمیخته با شیوه های نوین سرمایه داری جهانی، چتر خود را بر ایران و کشورهای همسایه گشوده بود، نیاز به تغییر در بعضی مناسبات اجتماعی لازم می آمد. سرمایه داری که در کشورهای غربی در حال تکامل بود برای تولیدات انبوه خود اولاً به یک بازار خوب برای فروش محصولات خود احتیاج داشت که از این نظر هیچ جا بهتر از کشورهای مشرق زمین مثل ایران و هند نبود و دوماً به منابع طبیعی برای فراهم نمودن مواد خام اولیه لازم احتیاج داشت که البته کشورهای چینی ایران که سرشار از منابع و معادن طبیعی می باشند، بهترین گزینه بود. این ها از نتایج شیوه استعماری برای کشورهای استعمار کننده ای چون انگلیس و روسیه بود. اما نتایج آن برای ایران، داستانی دیگر است که به اختصار اشاره ای می شود :

۱) "سرمایه گذاران خارجی چه برای سرعت بخشیدن به عملیات خود و تسهیل استخراج منابع طبیعی ایران و چه برای پیشبرد مقاصد سیاسی که در ایران دنبال می کردند، در بخشهای راه آهن و شوسه، خطوط تلگراف، سیستم بانکی، تاسیسات استخراج نفت، معادن و غیره سرمایه گذاری کردند .

ادغام ایران در بازار جهانی هم چنین به امر پیدایش یک بازار داخلی بزرگ یاری می رساند و تا حدودی مناسبات کالایی را در اقصا نقاط کشور رواج داد." (۱۹)

این امر به پیدایش مشاغل کارخانه ای و تولیدات عمومی منجر شد. یعنی باعث شد که برای اولین بار در ایران "کارمزدوری" که در آن کارگر در ازای فروش نیروی کار خود، دستمزد دریافت می کند و نیز روابط کارگر- کارفرما به وجود آید.

۲) رابطه کارگر - کارفرما جایگزین رابطه استاد - شاگردی در زمان قبل از آن و در میان پیشه وران شده بود. رابطه استاد و شاگردی از نوعی دیگر بود:

"به طور کلی رابطه استاد و شاگردی بیشتر شبیه رابطه پدر و فرزند بود تا مناسبات دو فرد از دو طبقه متخاصم. استاد و شاگرد در تماس دائم با یکدیگر بودند. با ابزارهای مشابهی کار می کردند. سر یک سفره غذا می خوردند و حتی شرایط زندگی شان تفاوت چندانی با هم نداشت." (۲۰) شاگردان در چهارچوب تولید پیشه وری، روحیه ای محافظه کارانه و غیر متحول داشتند...

تمامی این عوامل باعث می شد که به وجود آوردن یک تشکل جنگنده و مستقل از شاگردان و پادوها، تا آخرین دهه سده سیزدهم خورشیدی با موانع جدی رو به رو باشد (۲۱)

تمامی این ویژگی های با ظهور روابط کارگر و کارفرما از بین رفت و در گذر زمان این دو گروه خود را به عنوان دو طبقه مجزا از هم تشخیص دادند .

۳) تولیدات انبوه کشورهای خارجی که با قیمت ارزان تر و کیفیت بهتر عرضه می شد موجب حذف تولیدکنندگان خرد و ورشکستگی پیشه وران شد. در این مورد تنها تفاوت بین ایران و کشورهای اروپایی در این بود که در اورپا نیز تولید ماشینی و کارخانه ای باعث ورشکستگی پیشه

وران می شد اما این ورشکستگی در نتیجه قدرت تولیدات داخلی جدید بود. در ایران کمتر کارخانه جدیدی بود که به دست یک ایرانی ساخته شود. (در مورد امین الضرب یک استثناء است.)

۴) نیاز به نیروی کار جدید در کارخانه ها (همانگونه که در اروپا اتفاق افتاده بود) ، تضعیف فنودالیسم (و نه فروپاشی آن) و مهاجرت دهقانان به شهرها، همگی افزایش شمار کارگران را موجب می شدند. (۲۲)

رشد شهرنشینی در ایران و مهاجرت به خارج

همان طور که گفته شد کارخانه های جدید التاسیس در ایران نیاز به نیروی کار جدید داشتند. این نیاز به نیروی کار و همچنین رواج روابط کالایی در روستاها و بازدهی کم زمین های کشاورزی موجب مهاجرت وسیع روستاییان به شهرها شد. این عوامل به همراه افزایش جمعیت که مانند همه جای جهان گریبانگیر ایران نیز شده بود، موجبات رشد جمعیت شهرها و در کنار آن خیل عظیم بیکاران شد. "تحقیقاتی که درباره شهرهای جداگانه صورت گرفته نشان می دهد که قسمت اعظم جمعیت شهرها را مردم زحمتکش و تهی دست تشکیل می دادند. به عنوان مثال بنابر تخمین میرزا حسن خان تحویلدار، تقریباً ۸۰ درصد جمعیت اصفهان از پیشه وران، صنعتگران، کسبه و تجار خرده پا و قشرهای فقیر شهری تشکیل می شده و ۲۰ درصد بقیه شامل روحانیون بزرگ، طلاب علوم دینی، تجار بزرگ، اشراف و نجبا، روسای محلات، منشیان، شاعران، ستاره شناسان و ماموران دولت بوده است. ترکیب مشابهی نیز در شهر قزوین وجود داشته است. (۲۳) توسعه بدون برنامه و ناموزون شهر و درصد زیاد بیکاران و توده های فقیر شهری، وضعیت

غیرقابل تحملی را به وجود آورده بود. این امر به مهاجرت بخش قابل توجهی از بیکاران ایران برای پیدا کردن کار به روسیه از اواسط سده نوزدهم میلادی شد. "تنها در ۱۹۰۴ برای ۵۴۸۴۶ عمده معمولی ایرانی ویزای مهاجرت به روسیه صادر شد. در ۱۹۰۵، سیصد هزار ایرانی به روسیه رفتند که قسمت اعظم آن را کارگران تشکیل می دادند." (۲۴)

حضور کارگران ایرانی در روسیه که به کمترین رقم، حاضر به تن دادن به هرگونه شرایط کار می بودند، فعالیت های سندیکایی را در روسیه سخت می کرد. ایرانیان نیروی کار ارزانی بودند که در واقع بازار کار روسی ها را گرفته بودند. به این دلیل کارفرمایان به راحتی کنترل اوضاع را در دست گرفته بودند. این عوامل باعث شد بلشویک ها برای فعالیت در میان کارگران ایرانی سخت بکوشند. اتفاقاً این عوامل موثر افتاد و با استقبال گرم طیف های مبارز کارگران ایرانی رو به رو شد. در ۱۲۸۳ سازمان "همت" در باکو و در میان مهاجران ایرانی تشکیل شد. سازمان همت در بسیاری از اعتصابات منطقه قفقاز حضور داشت و نیز از مهاجران ایرانی حتی در جریان انقلاب ۱۹۰۵ روسیه شرکت مستقیم داشتند. بدین ترتیب نیروی کار آزموده در فعالیت های کارگری به ایران باز می گشت.

حزب عدالت که پس از انقلاب فوریه ۱۹۱۷ ابتدا در قفقاز و سپس در ایران، مشغول به فعالیت شد، دارای سازمان تشکیلاتی بسیار قوی بود بعدها با نام حزب کمونیست به مبارزات کارگری خود علیه حکومت خودکامه ایران پرداخت. این فرقه ها فعالیت های سندیکایی را در ایران از رئوس کار خود قرار داده بود: "در سندی که تحت عنوان مرامنامه

حالیه فرقه کمونیست، منتشر شد به موضوع اتحادیه های کارگری اشاره شده بود." (۲۵)

تاریخ فعالیت های سندیکایی در ایران با تاریخ فعالیت "سید محمد دهگان" به دوره جدیدی وارد شد. در نیمه دوم ۱۳۰۰ تحت مدیریت او "شورای مرکزی اتحادیه های کارگری" بنیان گرفت. از این خواست کارگران در ایران کاملاً مشخص بود: داشتن سندیکای مستقل کارگری در برابر کارفرمایان.

کارگران در ایران در دوران خفقان حکومت رضاشاهی، سلطنت سه‌رمایه دارانه محمد رضا شاه و حکومت دینی جمهوری اسلامی، علی رغم تمامی سرکوب ها، علی رغم تمامی بازداشتها و علی رغم تمامی خون هایی که در این راه ریختند، همچنان بر این خواست به حق خود پا فشرده و هنوز نیز پافشاری می کنند.

سازمان یک سندیکای کارگری

سندیکای شرکت واحد، ۴۵ سال قبل از این و در دوران سلطنت پهلوی موفق به اخذ مجوز فعالیت شد. بعد از انقلاب سال ۵۷ و تسلط جریانات ضد کارگری، مدتی دچار وقفه شد. پس از طی دوره ای مجدداً با فعالیت یک هیئت بازگشایی، شروع به کار کرد. هرچند که تا کنون از طرف نهادهای رسمی کشور به رسمیت شناخته نمی شود، اما به گفته اعضای این سندیکا شماره ثبت و اساسنامه آن همچنان در وزارت کار جمهوری اسلامی موجود است. در این قسمت سعی می شود با ارائه اطلاعاتی درباره فعالیت یک سندیکا به طور خاص (که به علت همزمانی ارائه این مقاله با فعالیت های سندیکایی شرکت واحد این سندیکا انتخاب شده

است.) سازمان داخلی آن و نوع تعاملش با نهادهای خارج از سازمان بررسی شود:

چگونگی تشکیل یک سندیکا

احساس نیاز مشترک اولین قدم برای ایجاد هر گروه اجتماعی است. بدین ترتیب بعد از آنکه عده ای از کارگران در نتیجه شرایط سخت کاری و یا هر دلیل دیگری تمایل به ایجاد یک اتحادیه را در خود احساس کردند. با ایجاد یک هیئت موسس و تصویب اساسنامه ای خود را معرفی می کنند. نوع معرفی بسته به شرایط جوامع مختلف، می تواند متفاوت باشد.

در جوامعی که قانون وجود سندیکاهای مستقل را رسماً بپذیرد، این معرفی باید به نهاد یا وزارتخانه مربوطه باشد. یعنی اعضای هیئت موسس با اعزام نماینده ای اساسنامه خود را تحویل داده و برای برگزاری مجمع عمومی خود، اعلام آمادگی می کنند. البته قوانین در جزئیات هم می تواند متفاوت باشد. معمولاً تعداد اعضاء حاضر در مجمع باید بیش از ۳۰ تا ۴۰ نفر باشد.

اما در ایران این موضوع بسیار جالب است. از این جهت که علی رغم تاکید قانون اساسی در اصل بیست و ششم و قانون کار در ماده ۱۷۸، وزارت کار جمهوری اسلامی از پذیرفتن سندیکاهای مستقل کارگری سرباز می زند. ایشان با تاکید بر مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون کار تنها انجمن های اسلامی کار (شوراهای اسلامی کار) را نماینده کارگران می دانند. در این جا دو مشکل اساسی به وجود می آید، اولاً ایشان نیمی از قانونی را که اتفاقاً خودشان تدوین کننده آن هستند قبول ندارند و دوماً در ایجاد

انجمن های اسلامی کار، کارگرن نقش تماشایان را دارند. (رجوع به قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، مصوب ۶۳/۱۰/۳۰، ماده ۱) این مسائل نواقص حقوقی قوانین تلقی می شوند که به کار ما مربوط نمی شود.

علت مخالفت ها در ایران

۱) اولین علت مخالفت مقامات جمهوری اسلامی با تشکیل سندیکاهای مستقل کارگری را می توان در اختلافات ایدئولوژیک دانست. جریان دینی حاکم بر رژیم جمهوری اسلامی بر این باور است که سندیکاهای مستقل کارگری به دست جریانات کمونیستی و خارج از کشور (که گاهاً به منافقین تعبیر می شوند) اداره می شوند و هدفی جز ضربه زدن به ارکان نظام جمهوری اسلامی در سر نمی پروراندند. این تصور غلط در نزد ایشان را می توان از اتفاقات تاریخی اوایل انقلاب سال ۱۳۵۷ ناشی دانست که در جنگ قدرت بین نیروهای چپ مارکسیستی و اسلام گرایان رخ داد.

۲) دومین علت را می توان در ذات محافظه کار سهرمایه داری جستجو کرد. ویژگی جهانی سهرمایه داری در هر نقطه ای از کره خاکی این است که به فکر کسب سود بیشتر از طریق بهره کشی بیشتر از کارگران است. از این جهت هیچ گونه مانعی را که سبب ناکامی آنها در رسیدن به این هدف باشد، بر نمی تابد. طبقه کارگر چنانچه تشکل یابد، به عنوان دشمن سهرمایه داری، خطری بزرگ محسوب می شود. در ایران نیز، نظام سهرمایه داری متشکل از هر گروهی که باشد (اعم از نظامیان، روحانیون یا صاحبان ثروت) از این قاعده مستثنی نیست. در اغلب

موارد، اختلافات ایدئولوژیک که در مورد اول ذکر شد نیز برای لاپوشانی علت دوم به کار می رود.

۳) علت سوم به ذات توتالیاریستی نظام جمهوری اسلامی برمی گردد. مانند هر حکومت توتالیتیر دیگر، در این نظام هم همه موسسات، نهاد ها و سازمان ها باید زیر سیطره و نفوذ دستگاه حاکم قرار گیرد. نفس وجود ارگانی به نام شورای اسلامی کار نیز به همین موضوع برمی گردد. یک اتحادیه کارگری باید حامی منافع کارگران باشد و این مهم زمانی اتفاق می افتد که اتحادیه مذکور به دست خود کارگران برپا شود و نه به دست نیروهای غیر کارگری که از گذر تشکیل شوراهای اسلامی کار، ذی نفع می شوند. عوامل بالا نوع تعامل یک سندیکای کارگری به عنوان یک سازمان، با نهادهای مخالف خارج از خود می باشد که نشان از تضاد و شکافی اصلاح نشدنی داد. در اینگونه از تضاد، هر دو گروه یعنی سندیکای کارگری و نهادهای حکومتی در تلاش برای حفظ یا افزایش منافع خود هستند.

اقتدار و رهبری

ساختار تشکیلاتی در سندیکای کارگری بسیار متفاوت از ساختار تشکیلات در سازمان های اداری، صنعتی، نظامی و یا حتی مذهبی می باشد. موضوع ساختار تشکیلات یک سازمان پیوندی ناگسستنی با موضوعاتی نظیر سلسله مراتب و نوع اقتدار در سازمان دارد.

در مجمع عمومی که سالیانه (این مدت می تواند متفاوت باشد) برای تعیین ارکان سندیکا برگزار می شود، کارگران عضو از طریق رای گیری و حق انتخاب به نامزدهای مورد نظر رای داده و اعضای هیئت مدیره

انتخاب می شوند. هیئت مدیره انتخابی از این پس اجرای امور اداری و مدیریت روابط خارج از سندیکا را به عهده می گیرد. با وجود هیئت مدیره به عنوان رکن اصلی قدرت در سازمان، اما باز هم نقش کارگران به عنوان نیروی اصلی جهت دهنده به فعالیت های سندیکا، وجود دارد. " رهبران سندیکا باید تکیه گاه اصلی خود را که همانا نیروهای متشکل در سندیکا و سازمان سندیکایی است تقویت و مستحکم کنند. تنها سازمان سندیکایی است که منعکس کننده نظریات کارگران متشکل در سندیکا و الهام بخش رهبران سندیکایی است. " (۲۶)

به این دلیل که ارکان قدرت در سندیکای کارگری از طریق دموکراسی انتخابی، تعیین می شوند رهبران دارای قدرت مشروع هستند. نظام نظارتی در آن و با شیوه های کنترل نمی تواند از نوع اجباری یا پاداشهای مادی (مفاهیم کاربردی نظریه اتریونی) باشد. سندیکاها به علت ماهیت داوطلبانه بودنشان، از شیوه های هنجاری مانند وابستگی ایدئولوژیکی اعضا به تشکل خود استفاده می کنند. این شیوه کنترل و نیز ماهیت دموکراتیک سازمان سندیکایی سبب درجه رضایتمندی بالا میان کارگران می شود. به گونه ای که خود آنها در همه سطوح فعالیت های کارگری پیش قدم بوده و حتی حاضر به دادن هزینه های زیادی می باشند. مورد اعتصاب سندیکای شرکت واحد از این نمونه است. در روز اعتصاب تمامی اعضای که عضویت در سندیکا را پذیرفته بودند علی رغم تهدیدهای موجود چون اخراج و حتی کتک خوردن! و بسیاری تنبیه های دیگر، بازهم در اعتصاب شرکت کردند. اما کارگران غیر عضو در سندیکا نسبت به آن بی تفاوت بودند. (و اتفاقاً همان ها باعث شکست برنامه اعتصاب شدند.)

بدین ترتیب شیوه رهبری در سندیکا کاملاً دموکراتیک است. عواملی که دموکراسی را در سندیکا بسط و توسعه می دهند عبارتند از:

(الف) عدم دخالت نظرات ایدئولوژیک احزاب در سندیکا

(ب) شناختن حق انتقاد برای افراد

(ج) شناختن حق ارائه پیشنهاد برای افراد

(د) حق انتخاب کردن و انتخاب شدن (۲۷)

عضویت

در سندیکای شرکت واحد اتوبوسرانی هر کارگر یا کارمند این شرکت در صورت داوطلب بودن و پرکردن فرم عضویت می تواند عضو سندیکا شود و در فعالیت های آن شرکت کند. به طور کلی شرایط عضویت در سندیکا و تعهدات اعضا نسبت به سازمان سندیکا از این قرارند:

- ۱) قبول اساسنامه سندیکا
- ۲) پرداخت حق عضویت
- ۳) حضور در جلسات و دیگر فعالیت های سندیکا
- ۴) همراهی سندیکا در انواع مبارزات کارگری

از آنجایی که سندیکای کارگری بدون اعضا معنا پیدا نمی کند و در واقع وجودی جدا از حضور کارگران ندارند، لذا تعهدات اعضا نسبت به سندیکا به معنای تعهدات آنها نسبت به خود می باشد. این برخلاف مثلاً سازمان های تولیدی است که در آن یک کارگر متعهد است که در ساعاتی معین مقدار کاری مشخص را انجام دهد و در مقابل، سازمان تولیدی که وجودی خارج از کارگر دارد موظف است در ازای کار او، میزان دستمزدی را به او بدهد. اما در یک سازمان داوطلبانه از نوع

سندیکای کارگری به علت منافع مشترک اعضا نسبت به هم، تعهدات سندیکا به عضو، در واقع تعهدات عضو نسبت به خودش است. بدین معنی که چنانچه کارگر عضو برای حقوق اجتماعی و اقتصادی خود بیشتر فعالیت و مبارزه کند، قادر به گرفتن امتیازات بیشتری از کارفرما خواهد بود.

هیئت مدیره

"هیئت مدیره سندیکا بعد از انتخاب توسط اعضاء در اولین جلسه رئیس، نایب رئیس و اعضای مسئول کمیسیون ها و بازرسی ها را انتخاب می کند. رئیس هیئت مدیره به کارهای اداری و خارج از سندیکا مانند مذاکره با کارفرما، اداره کار، تماس با سندیکاهای خارج از کشور و یا سازمان بین المللی کار، می پردازد. نایب رئیس به امور داخلی سندیکا می پردازد مانند: برپایی جلسات هیئت مدیره و نشست های عمومی اعضا و نیز نظارت بر کار کمیسیون ها. در هر سندیکایی سه رکن اصلی کمیسیون ها عبارتند از: تشکیلات، مالی و آموزش، کمیسیون های دیگری چون تبلیغات، حل اختلاف، ورزش، فرهنگی، بهداشت و یا هر کمیسیونی که لازم آن سندیکا باشد، می تواند تشکیل شود. این کمیسیون ها با خط مشی که هیئت مدیره مشخص می کند کار می کنند و به هیئت مدیره گزارش کار می دهند. مسئول هر کمیسیون یکی از افراد هیئت مدیره می باشد." (۲۸)

شیوه های عمل و مبارزه ی سندیکایی

هدف اصلی ارگان سندیکایی بهبود وضع زندگی کارگران صنف مربوط است. پاره ای از خواسته های یک سندیکا می تواند از این قبیل باشد: اصلاح و اعتلای قانون کار، بهبود وضع بیمه های اجتماعی، تعیین حداقل دستمزد مناسب با هزینه ی زندگی، رعایت و بهبود بهداشت در کارگاهها، کاهش ساعات کار...

چگونگی مبارزه کارگران سندیکایی برای رسیدن به این خواسته های صنفی معمولاً بدین گونه است که "کارگران پس از بحث و مشاوره در جلسات خود یکی از مسائل روز را انتخاب و آن را برای بحث و اظهار نظر به هیئت مدیره و سایر ارگانهای سندیکایی پیشنهاد می کنند. و هیئت های مدیره و رهبری سندیکاها نیز طرح ها و نظریات خود را که برای پیشرفت و مبارزه سندیکایی لازم می دانند به معرض قضاوت و مشورت و تصویب کلیه اعضای سندیکا می گذارند." (۲۹)

در اینجا به عنوان نمونه فهرست مطالبات کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی را که به اعتصاب اخیر آنها منجر شد می آوریم:

- ۱) طبق قانون کار ماده ۳ رسمی شدن کارگران قراردادی بعد از ۷۴ ماه
- ۲) اجرا شدن طبقه بندی مشاغل زیر نظر نمایندگان واقعی کارگران
- ۳) برقراری سرویس ایاب و ذهاب برای صبح کار و بعد از ظهر کار
- ۴) پراخت پول ناهار به کارگرن به دلیل زیر سقفی نبودن
- ۵) افزایش پول خواروبار حداقل برابر حقوق روزانه
- ۶) افزایش حقوق بالای خط فقر
- ۷) لباس کار زمستانی ۲ دست و لباس کار تابستانی ۲ دست
- ۸) افزایش مرخصی سالیانه

۹) یک روز تعطیل بعد از ۶ روز کار هفتگی

۱۰) پرداخت کارانه بر حسب شلوغی خطوط

۱۱) پرداخت بن شهروند مطابق دریافتی پرسنل شهرداری

۱۲) (۳۰)

بعد از تعیین خواسته های مورد نظر تلاش برای دستیابی به آنها آغاز می شود. مبارزه ای پی گیر که شامل مراحل مختلفی می باشد.

۱) اعزام نمایندگان برای مذاکره با کارفرمایان و ارائه خواسته های مورد نظر.

۲) در صورت رد خواسته ها از طرف کارفرما و بعد از اینکه اعضای سندیکا مطمئن شدند که از مذاکره رو در رو نصیبی نخواهند برد، به انتشار بیانیه و فراخوان برای آگاهی کارگران و یا تهدید کارفرمایان اقدام خواهند کرد.

۳) آخرین مرحله مبارزه کارگران که بسیار پرمخاطره، پرهزینه و پیش بینی ناپذیر است، دست کشیدن از کار یا به عبارتی استفاده از تنها ابزار اعمال قدرت کارگران یعنی "اعتصاب" است. در اینجا نمونه ای از بیانیه های سندیکای شرکت واحد را می آوریم که در برگیرنده نکات جالبی از سیر مبارزه کارگران این سندیکا است. در این گزارش هیئت مدیره تمامی مراحل بالا ذکر شده است:

نتیجه گیری

در این مقاله مفصل که به سختی می توان نام یک تحقیق علمی را بر آن گذاشت نظری کوتاه بر شکل گیری تاریخی سندیکاهای کارگری، ابتدا در جهان و پس از آن در ایران انداختیم. بعد از آنکه با علل ایجاد سندیکا و

چگونگی تحول آن به شکل امروزی آشنا شدیم، ساختار یک سندیکای کارگری را به تصویر کشیدیم و سندیکای شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه را به عنوان یک مثال زنده مورد بررسی قرار دادیم. اکنون در نگاهی کلی، درباره وضعیت جنبش کارگری و فعالیت های سندیکایی داوری می کنیم:

(۱) تکامل ابزار تولید و انقلاب صنعتی به ایجاد کارخانه های بزرگ تولیدی انجامید. با تجمع کارگران در حومه کارخانه ها و به تبع آن افزایش شغل های خدماتی، شهرها شکلی جدید به خود گرفتند.

(۲) بدین ترتیب وسعت و جمعیت شهرها افزایش یافت که درصد بالایی از این جمعیت را کارگران و توده های فقیر تشکیل می دادند .

(۳) شرایط سخت زندگی در این دوره و استثمار وحشیانه کارگران باعث موضع گرفتن آنها در مقابل کارفرمایان و ایجاد اولین اتحادیه های کارگری انجامید.

(۴) در ایران، کارگران و توده های بیکار برای فرار از شرایط اسف بار زندگی در دوره قاجار به طور گسترده ای به روسیه مهاجرت کردند. در آنجا با آشنایی فعالیت های کارگری به توشه ای پر به ایران بازگشتند.

(۵) علاوه بر مورد بالا تحول منسبات اقتصادی در ایران که در نتیجه شکل های جدید استعماری کشورهای خارجی بود، به ایجاد طبقه کارگر کمک کرد .

(۶) کارگران سالهاست که در ایران برای دستیابی به یک اتحادیه مستقل کارگری که از یک طرف حامی واقعی حقوق آنها باشد و از طرف دیگر توانایی مطالبه خواسته های آنها را داشته باشد، تلاش می کنند. اما در بیشتر موارد تلاششان ناکام مانده است.

(۷) سندیکا به عنوان یک سازمان مردمی با حاکمیت دموکراتیک از ویژگی ها و ملزومات یک جامعه مدنی است. در بسیاری از کشورهای دنیا، در سایه مبارزات پی گیر کارگران و دیگر اقشار جامعه، بر خلاف خواسته قبلی سهرمایه داری، به ناچار پذیرفته شده است. در ایران به نظر می رسد تا زمانیکه دموکراسی و آزادی های مدنی به عنوان اصل مشروعیت حکومت مورد توجه حاکمان قرار نگیرد، برای دستیابی به سندیکای مستقل یا هر نهاد مدنی دیگری، راه دراز و دشواری پیش روست .

(۸) آنچنان که از سرنوشت فعالیت سندیکای شرکت واحد اتوبوسرانی پیداست، سران حکومتی به هیچ عنوان حاضر به پذیرش سندیکاها نمی باشند. بعد از اعتصاب "اول دی ماه ۱۳۸۵" سندیکای شرکت واحد به طور کامل از ادامه فعالیت منع شده است. نزدیک به ۵۰ کارگر اخراجی هنوز به سرکار خود برنگشته اند و از هرگونه حقوقی محرومند. هم اکنون (هنگام نوشتن این متن) رئیس هیئت مدیره آن بازداشت است .

(۹) آینده از آن کارگران است. رژیم حاکم ناچار به پذیرش سندیکاهای مستقل کارگری خواهد شد. جمهوری اسلامی بعد از آنکه بیش از ۲۰ بار تقاضای عضویت در سازمان تجارت جهانی (WTO) کرده و اکنون پذیرفته شده است ناچار به پذیرش مقابله نامه های بین المللی کار خواهد بود. جمهوری اسلامی در صورتی می تواند عضو این سازمان بین المللی شود که به اصول آن تن دهد. از جمله آنها پذیرش اصلاحیه های سازمان بین المللی کار است.

(۱۰) در جهان ارتباطات که به آگاهی و نزدیکی آدمیان منجر می شود، روشنگری و ایجاد آگاهی برای جنبش کارگری به مراتب آسان تر خواهد بود.

۱۱) سازمان سندیکای کارگری از نظر نوع تشکیلات، سلسله مراتب، نوع اقتدار و درجه رضایتمندی اعضاء منحصر به فرد است. در این نوع از سازمان علی رغم اینکه افراد برای اهداف کاملاً اقتصادی و بهبود شرایط مادی زندگی مبارزه می کنند، اما هرگز اختلافی در میزان بهره‌وری از امتیازات یا نفوذ و اعمال قدرت بین اعضا وجود ندارد. از این نظر، این سازمان می تواند ایده آلی برای سازمان های آینده بشری باشد.

۱۲) با وجود اقدامات سرکوب گرایانه مزدوران سهرمایه داری، اما مبارزه کارگران برای رسیدن به تشکل مستقل کارگری، به عنوان یک آرمان، همچنان ادامه دارد. هیئت مدیره سندیکای شرکت واحد همچنان در تلاش برای بازگشت به کار کارگران اخراجی و شروع مجدد فعالیت های سندیکایی میباشند. سندیکاهای دیگری از جمله سندیکای کارگران فلزکارمکانیک و کارگران نقاش تلاشهای پیگیری را آغاز کرده اند. مادام که دو طبقه متخاصم کارگر و سهرمایه دار، در تاریخ زندگانی بشر وجود دارند، این شکل مبارزه آشتی ناپذیر نیز ادامه دارد...

فهرست منابع و ماخذ:

- ۱) جرج ریتزر تاریخ نظریه های جامعه شناسی در دوران معاصر - ص ۶۸
- ۲) همان - فصل اول و دوم
- ۳) همان - فصل اول و دوم
- ۴) محمد علی فروغی - سیر حکمت در اروپا - ص ۳۳۱
- ۵) جرج ریبزر - نظریه های جامعه شناسی در دوران معاصر - ص ۶۴
- ۶) همان - ص ۸۷

- ۷) منوچهر صبوری - جامعه شناسی سازمان ها ص ۹۵
- ۸) بروس کوئن - مبانی جامعه شناسی ص ۱۰
- ۹) گی روشه - تغییرات اجتماعی ص ۶۵
- ۱۰) ا.ح. آریانپور - زمینه جامعه شناسی ص ۶۶
- ۱۱) ریچارد اچ هال - ساختار - فرایند و ره آوردها - ص ۴۹
- ۱۲) همان - ص ۴۹
- ۱۳) همان - ص ۱
- ۱۴) پیدایش و تکامل طبقه کارگر - جلال سامانی - فصل اول
- ۱۵) همان - ص ۲۲
- ۱۶) انگلس - وضع طبقه کارگر در انگلستان - ترجمه فارسی
- ۱۷) جلال سامانی - پیدایش و تکامل طبقه کارگر - ص ۵
- ۱۸) همان - ص ۵۲
- ۱۹) محمودی و سعیدی - شوق یک خیز بلند - ص ۳۰
- ۲۰) همان - ص ۲۴
- ۲۱) همان - ص ۲۵
- ۲۲) درباره نوع زمین داری در ایران و اینکه آیا اساساً در ایران فئودالیسم به معنای غربی آن وجود داشت یا نه، رجوع شود به: محمد علی همایون کاتوزیان - اقتصاد سیاسی ایران
- ۲۳) محمودی و سعیدی - شوق یک خیز بلند - ص ۲۳
- ۲۴) همان ص ۹۴
- ۲۵) همان ص ۱۰۲
- ۲۶) حسین سمنانی - دانستنی های سندیکایی - ص ۳۷
- ۲۷) همان - ص ۳۸

۲۸) مصاحبه با مازیار گیلان نژاد، از اعضای هیئت موسسان سندیکاهای
کارگری

۲۹) حسین سمنانی - دانستنی های سندیکایی - ص ۶۴

۳۰) اتحادیه کارگری - بولتن شماره ۱ کمیته پیگیری تشکل های آزاد
کارگری ص ۳۹