

برای بحث و گفتگو:

دیدگاه ها و سوالات؛  
اهداف و امکانات  
اتحادیه های صنفی در افغانستان،

دیدگاه ها و واقعیت ها

## معرفی کتاب

اهداف و امکانات اتحادیه های صنفی در افغانستان؛ دیدگاه ها و واقعیت ها	نام کتاب
فرانک هنتکه	نویسنده
سلطان محمود امینی	مترجم
بنیاد فریدریش ایبرت دفتر افغانستان	ناشر
دوم، سنبله ۱۳۹۰	نوبت چاپ
۲۵۰۰ جلد	تیراژ

## بسم الله الرحمن الرحيم

### مقدمه

اتحادیه های ملی کارکنان افغانستان که در آغاز در وجود صندوقهای تعاونی هسته گذاری شد در سال ۱۳۵۷ بنام اداره مرکزی اتحادیه های کارگری و بعداً در کنگره های اول و دوم خویش یکی پی دیگر به نام های اتحادیه های صنفی افغانستان و اتحادیه های ملی کارکنان افغانستان در اوضاع و احوال مشخص و در شرایط نظام یک حزبی با ایدئولوژی معین به فعالیت خویش ادامه داد.

بعد از عبور از پیچ و خم های زیاد بخصوص بعد از حوادث یازده سپتمبر که کشور در مسیر بازار آزاد قرار گرفت این سازمان به بیراهه رفت، روابط سازمان خدشه دار شد و سوء استفاده های آغازین از ملکیت ها و دارائی ها و بی اعتباری سازمان تدریجاً به اوج خود رسید.

در چنین حالتی بود که انسانهای هدفمند دستگاه مرکزی از درون سازمان و عده ئی از اشخاص دلسوز از خارج سازمان با هماهنگی فعالیت های خویش اعتصاب دو روزه دستگاه مرکزی را سازمان دادند و در نتیجه بتاريخ ۹۰/۲/۲۰ این نهال به ثمر نشست و خانه تکانی آغاز شد.

در حال حاضر شورای مرکزی اتحادیه های ملی کارکنان افغانستان اراده دارد که لکه های سیاه بی اعتباری و سوء استفاده ها را از دامن خویش پاک نموده و شفافیت مالی را مشعل فعالیت خویش قرار دهد، طبیعی است احیای پرستیژ از دست رفته کار و فعالیت خستگی ناپذیر و دوامدار را می طلبد، بدین منظور باید از گزینش کادر های جوان، دلسوز و متعهد به آرمانهای سازمان باید آغاز کرد و توجه جدی به تربیه آنان مبذول داشت و این آرمان را می توان با حمایت بیدریغ دوستان بیرونی در راس FES برآورده ساخت و با تدویر کنگره چهارم یک تکانه جدی و قابل لمس و قابل اعتبار به امکا داد.

در چنین فضای می توان اظهار کرد که امکا به سازمان مدافع منافع و خواسته های برحق اعضای خویش مبدل گردیده است، امکا باید بمثابة سازمان هدفمند بتواند تلاش های بی شائبه خویش را در استقامت های کاریابی و تامین رفاه اعضا و خانواده های شان سمت و سو دهد. برای محو بیکاری برنامه های مشخص روی دست گیرد واز کار های شاقه زنان و اطفال طبق برنامه های معین کاری جلوگیری بعمل آورد.

اتحادیه های ملی کارکنان افغانستان از هم اکنون باید سیاست روشن و استراتژی مشخص فعالیت خویش را بخصوص بعد از تدویر لویه جرگه و کنفرانس بن دوم که در پیش رو قرار دارد انتخاب نماید. طبیعی است که فعالیت در شرایط جدید می طلبد که گزینه های نو فعالیت انتخاب و تحقق یابد. میرهن است که تحولاتیکه انتظار وقوع آنها را در آینده قریب داریم برای مردم ما سرنوشت ساز است و سازمان ما باید با این روند خود را عیار سازد زیرا شیوه های کاربرد موجود پاسخگوی مطالبات اعضای سازمان ما در مرحله جدید نخواهد بود.

رهبری سازمان باید برخورد فعالانه نسبت به گذشته های فعالیت سازمان خویش داشته باشد زیرا این شیوه کار می تواند جنبش اتحادیوی ما را مستحکمر سازد و ضامن استقلالیت سازمان ما باشد، در صورت عدم بازنگری و ترویج شفافیت کاری بخصوص عرصه مالی ما قادر نخواهیم بود تا کتله وسیع از زحمتکشان افغانستان نوین را در صفوف اتحادیه ملی خویش بسیج سازیم.

عبدالستار پردلی

سرپرست شورای مرکزی اتحادیه ملی کارکنان افغانستان

## مقدمه

سوالات بعدی و فرضیات مهم در ارتباط با اتحادیه های صنفی – و ارگان های دیگر- این است که با چه امکاناتی می توان اتحادیه های صنفی را به خاطر بهتر شدن زندگی مردم افغانستان، در وظایف و اجراءات شان قویتر از قبل نمود و راه حل های اساسی را برای برون رفت از وضع موجود جستجو کرد. باید به خاطر داشت که در اینجا زمانی که از انتقاد صحبت می شود مراد عیب جویی نیست، بلکه مراد از آن، نشانه گیری وضعیت و حالت آینده و توسعه موفقانه استراتژی و وظایف بعدی است.

بحث اینجا است که باید پرسش های اساسی را جستجو کرد و آن را محور کار قرارداد، تا وظایف موثر تر و بهتر شوند.

با پرسش های سنجیده می توان جواب های مطلوب را دریافت. تنها اتحادیه های صنفی توانایی دریافت راه حل ها و پاسخ دادن به سوالات بالا را دارند و بس و از وظایف اساسی آنها جستجوی این پاسخ ها است.

بعداً این امکان وجود دارد که از فرضیات و سوالات در مباحث انتقاد صورت گیرد و همچنان می توان در آن فرضیات و سوالات تغییراتی آورد و این کاری است که باید حتما انجام شود.

اولویت بندی سوالات و نظریات مهم نیست و نباید شماره گذاری شوند. چون تمامی این پدیده ها باهم پیوند دارند. به معنی دیگر از هیچ سوال نباید چشم پوشی نمود.

بسیاری این فرضیات در اوایل به شکل تصور می باشند و کمتر در مباحثی در ارتباط به اصلاحات و اقیعات کمک می نمایند.

این هم آشکار است که عده زیادی از فرضیات در وقت کم به واقعیت نخواهند پیوست. اما خوب است که با تصورات منطقی حقایق آینده را در نظر داشته باشیم. تا بتوانیم گام به گام مسیر خود را تعیین کنیم.

بدون داشتن تصور و چشم انداز در کار های روزمره امکان این خطر وجود دارد که مسیر خود را از دست بدهیم.

با چنین تصور می توان وظایف کوتاه مدت و دراز مدت را بهتر پلان

گذاری نموده و واقع بینانه در این راه گام گذاشت. بر همین اساس باید چند فرضیه را مورد بحث قرار داد.

#### درباره مولف

مولف این رساله برای مدت چهار سال به گونه افتخاری کار کرده است. او همچنان به عنوان کارمند اتحادیه مجمع کارگران آلمان نیز ایفای وظیفه نموده است. او در واحد اولیه در ورکشاپ مؤثر عضو فعال بوده و همچنان عضو انتخابی در سطوح محلی، ولایتی، ملی و به همین گونه به حیث عضو هیئت مدیره نیز فعالیت انجام داده است.

سپس به سمت منشی ولایتی اتحادیه صنفی معلمین مقرر و بعد از آن در اتحادیه مجمع آلمان در وظایف مختلف انجام وظیفه کرده و به خصوص با رئیس این اتحادیه همکار نزدیک بوده است.

مولف از سال ۱۹۹۸ بدین سو در بنیاد فریدریش ایبرت مشغول به کار می باشد.

بیشتر از پنج سال گرداننده پروژه های محلی در ارتباط به وظایف اتحادیه ها، کارفرما و مقامات دولتی در امور کار و اقتصاد در کشورهای رو به انکشاف بوده است.

## ساختار آینده اتحادیه های صنفی

اقتصاد فعلی افغانستان بر واردات کالا های خارجی استوار است و به تناسب واردات انکشاف در تولیدات و عرضه اموال به خارج کم دیده می شود. تعداد زیادی از کالاهای وارد شده به مصرف کارمندان خارجی و عساکر بین المللی می رسد. از لحاظ نا مطمین بودن وضع امنیتی، وجود فساد اداری و رشد اقتصادی مبتنی بر مواد مخدر، تا اکنون انکشاف و بازسازی اقتصاد افغانستان در پشت پرده بوده است. برای تدوین یک استراتژی "پیشرفت و اقتصاد خود کفا" که بتواند تولیدات و خدمات افغانستان را عرضه کند، باید مجادله نمود.

### غلبه بر نا امنی، فقر و نبود فرصت (هدف)

در زمانیکه طبقه کارگر بنا بر عوامل بالا اجباراً سلسله وار به غربت کشیده می شوند، در عین وقت طبقه محدودی با استفاده از عوامل موجود منفعت چشم گیری می برند. علاوه بر اینکه هیچ بازار کار سازمان یافته ای وجود ندارد همچنان اساسات کار نیز موجود نیست که با اتکا بر آن طبقه کارگر را بدان مسیر روان ساخت. برای آن عده ای که کار دریافت کرده نمی توانند و یا توانمندی کار را ندارند، یک اقتصاد اجتماعی مطمین وجود ندارد.

### آموزش و پرورش یک منبع خوب برای توسعه اقتصادی است

با وجودی که وضعیت آموزش و پرورش نسبت به ۱۰ سال قبل بهبود یافته است، اما از طرف دیگر این زیر بناهای آموزشی تنها برای اطفال می باشد. برای آموزش بزرگ سالان، مهارتهای لازم کاری و توسعه شغل های دیگر فقط حالا در شهرهای بزرگ امکانات وجود دارد که آن هم بیشتر بستگی به پروژه های خارجی دارد. افغانستان در این راستا به طور مستقل کمتر توسعه یافته است.

## برای برقراری عدالت و دموکراسی در جهان کار، اتحادیه های صنفی تا حدی مسوولیت دارند

افغانستان کشوری است روبه انکشاف که در مسیر دشوار دیموکراسی گام نهاده است و به لحاظ اقتصادی در وضعیت جدیدی قرار گرفته است. جهان کار نباید از این تحول محروم گردد، بر عکس مردم و نهادهای نماینده مردم تحولات آینده اقتصادی را به عهده دارند، و باید در آینده نیز این مسوولیت را به عهده گیرند. بنابراین یکی از مسایل عمده برای سازمان دفاع از کارگران یعنی اتحادیه های صنفی، مداخله فعالانه در طرح سیاست های اقتصادی و طرح پیشنهادات و تقاضاها برای متوقف نمودن آن روند و یا ساختن تدریجی بازار کار می باشد.



## پنج پرسش برای بحث و گفتگو

۱. اتحادیه های صنفی در جامعه افغانستان فعلا در چه وضعیتی قرار دارند؟
۲. امروز، اهداف اساسی اتحادیه های صنفی چه می باشد؟
۳. آیا امروز، اتحادیه های صنفی در روند دیموکراسی احساس مسوولیت می نمایند؟
۴. آیا اتحادیه های صنفی خارج از اعضای شان با مردم عام نیز در تماس هستند؟
۵. آیا اتحادیه های صنفی فراتر از شمار اعضای شان در باره آنها معلومات دارند؟

## نقش اتحادیه های صنفی در ساختار جامعه

اتحادیه های صنفی سازمان هایی است متشکل از اعضای آن که به صورت انفرادی مبارزه کرده نمی توانند. اعضا با کسب عضویت در اتحادیه انتظارات ویژه ای دارند. توقعات اعضا شامل آینده تضمین شده برای اعضا، خانواده و اطفال آن ها می باشد و اینکه چگونه می توان این آرزوها را برآورده ساخت. این مساله برای اتحادیه ها یک مساله کلیدی است. توسط قدرت اتحادیه می توان خواسته های اعضا را جامه عمل پوشاند. اتحادیه ها برای رسیدن به هدف شان نه تنها در سکتورها و ارگان های ملی بلکه اجباراً در جامعه نیز باید تحرک داشته باشند، تا توسط کدر رهبری و اهداف کاری ای که معین کرده اند در سیاست گذاری موثر باشند. برای رسیدن به این اهداف، نیاز است به قدرت اتحادیه ها، استدلال، فشار تعداد کثیر اعضا و فعالیت اعضا نیاز است.

### دخیل بودن در توسعه اجتماعی

اتحادیه ها منحنی یک سازمان بزرگ اجتماعی در برابر آنانی که عضویت اتحادیه ها را ندارند، نیز مسوولیت دارند، فعالیت های اتحادیه ها در عرصه رفاه اجتماعی و شرایط اقتصادی برای همه افراد جامعه که در جهان کارقرار دارند و یا در جستجوی کار هستند اثر گذار است. استدلال ها و قدرت اجرایی اتحادیه ها باعث جلب توجه و کشش آن عده افرادی می شود که بعداً با درخواست عضویت شان در اتحادیه ها، اتحادیه ها را حمایت نموده و به قدرت اتحادیه ها می افزایند.

### مبارزه برای بهتر شدن قوانین اجتماعی

کارگران و خانواده های شان در سراسر جهان برای به دست آوردن رفاه اجتماعی مبارزه نموده اند ولی این امر در افغانستان، "رویای آینده" است که باید این رویا، در افغانستان نیز به واقعیت مبدل گردد. در هر جایی که درحال حاضر سیستم های حفاظت اجتماعی؛ مانند بیمه صحتی، حقوق بازنشستگی یا مزایای دوره بیکاری موجود است، اکثریت این ها توسط

فشار های اتحادیه های کارگری به دست آمده است.

### **اتحادیه های صنفی مستقل و آزاد، موفق می باشند**

بدون فشار اتحادیه ها حفاظت از منافع طبقه کارگر و خانواده های شان ممکن نیست:

- اتحادیه های کارگری ای که مستقل از احزاب سیاسی، گروه های قومی و یا منافع گروهی بودند.
- اتحادیه های کارگری ای که دنبال منافع مشترک اعضا برای معاش و مزایای بهتر، شرایط کار بهتر و حمایت برای رفاه اجتماعی بودند.
- اتحادیه های کارگری سازمان سیاسی نیستند، ولی اعمال و اهداف شان آوردن فشار کارساز بالای سیاست است.

کشور در حال مبارزه با ساختار دموکراتیک است، برای پشتیبانی از این ساختار به برنامه تامین رفاه اجتماعی برای مردم و خانواده های شان ضروری است، تا مردم نیز در آن مشارکت نمایند. بدون این برنامه ها مردم هم کمک نخواهند کرد. اتحادیه های صنفی آزاد باید مسوولیت رفاه اجتماعی را به عهده گیرند تا قدم به قدم به آن برسند.

### **فعالیت برای بهتر شدن شرایط کار؛ منافع جانیین**

در شرایطی که زنان و مردان مشغول فعالیت و کار هستند و نیروی کار خود را در جهان کار موثر مصرف می کنند باید در محل کار از خطرات محافظت شوند. آنها نباید به هیچ صورت زیر تهدید واقع شوند و صحت و زندگی شان زیر خطر قرار گیرد. برای عملی شدن این موضوع اساسات و قوانینی باید طرح ریزی گردد که حمایت کارگران را تامین نماید، و همزمان کارگران را به انجام آن رهنمایی نماید. شرایط کار را چنان ترتیب و تنظیم نماید، تا خطرات کمتر متوجه شان گردد.

هرگاه کارگر (در حالت داشتن مریضی) خود را ناتوان و مریض احساس

می نماید این موضوعات به نفع جانبین (کارگر و کارفرما) است، و هم چنان نداشتن تجهیزات باعث ضرر کارفرما شده و تهدید برای آینده مطمئن کارگران و خانواده های شان می گردد. یکی از موضوعات مهم چارچوب اساسات است، مانند و سایل کار بهتر، محیط و شرایط کار بهتر همراه با لباس مخصوص محافظتی و غیره. در موسسات، اداره و دفتر شرایط و امکانات بهتر از یک طرف باعث بلند رفتن تولیدات و از جانب دیگر صحت و سلامتی کارکنان خواهد گردید.

### حفاظت از کارگران و حقوق ایشان

این موضوع برای همگان معلوم است که تا کنترول و لایحه میکانیزم جزا وجود نداشته باشد، صرف موجودیت قوانین کافی نیست، تا بر اساس آن کارگران بتوانند اعتماد نمایند که قوانین تطبیق می گردد و این حق آن ها است که بتوانند آزادانه خواست خود را بخواهند (یا از حقوق خود دفاع نمایند).

برای پیشبرد موضوعات متذکره اتحادیه های کارگری وظیفه دارند تا نظرات، پیشنهادات و انتقادات کارگران را اولاً پذیرفته و بعداً در موردشان غور و بررسی نموده و برای اجرا کردن آن تلاش نمایند. همچنان اتحادیه ها مسولیت دارند تا اعضای خود را درباره حقوق شان در محل کار معلومات داده و ایشان را از حقوق و امتیازات آنها آگاه نمایند. آنانی که حقوق خود را بدانند، می توانند آن را به دست آورند.

در صورت دعوا یا مشاجره باید مرجع بی طرف وجود داشته باشد تا کارگران یکجا با اتحادیه های خود - به خاطر دفاع از حقوق و امتیازات شان بپردازند و دعوایشان به صورت عادلانه حل و فصل گردد. اتحادیه های کارگری برای موضوعات متذکره باید چوکات قوانین را پایه گذاری نموده و تلاش کنند تا آنرا عملی نمایند و عمل کرد آنرا در کنترول خود داشته باشند.

## پنج پرسش برای بحث و گفتگو

۱. اعضای اتحادیه چه تصویری از هویت اتحادیه و نحوه فعالیت آن دارند؟
۲. آیا امروز اتحادیه های صنفی توانمندی تاثیر گذاری بر سیاست گذاری ها را دارند؟
۳. آیا اتحادیه های صنفی با بعضی از گروه های سیاسی و قومی تمایل دارند؟
۴. آیا اتحادیه های صنفی در محل کار شان، توانمندی محافظت از اعضای خود را در محل کار شان در مقابل بی عدالتی و بی انصافی دارند؟
۵. آیا اتحادیه های صنفی سوالات مربوط به محل کار را مورد توجه قرار می دهند؟

## موجودیت اتحادیه های صنفی برای همه کارگران

نظریاتی را که قبلاً در باره آن صحبت نمودیم نشان می دهد که اتحادیه های کارگری باید ساحه فعالیت فراخ داشته باشند و آنها تنها در چوکات اداره رسمی و غیر رسمی باقی نمانند. آنها موظف هستند که در چوکات قوانین کار و اقتصاد مسوولیت پذیر باشند چون اعضا از آنها انتظار عمل دارند. اگر اتحادیه های کارگری خواهان کمک برای هر فرد و در صد تغییر رفتار جامعه باشند، باید برای جامعه که محیطی است بزرگ وسعت نظر شان را به نمایش بگذارند.

### مقاومت در بخش امور دولتی (اداری) حفظ و گسترش آن

اغلب، اتحادیه های کارگری اعضای خود را در ادارات دولتی و غیر دولتی دارند و دلیل آن آشکار است، این ادارات و دفاتر بزرگ هستند و می توان با کارکنان در آنجا بهتر تماس حاصل نمود. این ادارات دارای اشخاص مسوول می باشند و اتحادیه های کارگری باید با ایشان موضوعات شان را طرح و مذاکره نمایند. انتظار می رود که این بخش ها رشد نه کند و کوچکتر هم شوند ولی این موضوع را نباید نادیده گرفت که اتحادیه ها در ادارات کوچک نسبت به ادارات بزرگتر ضعیف تر هستند.

### حفاظت و طرح ساختار در بخش امور خصوصی

تعداد زیادی از سکتورهای شخصی در افغانستان کوچک و یا بسیار کوچک هستند و سکتورهای بزرگ ندرتاً دیده می شوند. برای کسانی که در اینجا مشغول وظایف شان هستند اکثراً قرارداد جمعی وجود ندارد و همچنان شرایط کار مانند مزد، زمان کار، معلوم و واضح نیست. متأسفانه آنها مرجع و یا سازمانی را سراغ ندارند تا با ایشان در قسمت حقوق شان همکاری نمایند. در سکتورهای کوچک فعالیت های اتحادیه دشوار است و به همین لحاظ باید موضوع را طرح و به فعالیت آغاز نمود. اتحادیه های کارگری باید در این سکتورهای کوچک فعالیت نموده و آنها را به طرف خود جذب نمایند. بهترین تبلیغات، موفق بودن در جهت کسب شرایط بهتر

و همچنان محافظت در برابر بی عدالتی است.

## **زنان باید در جهان کار حقوق برابر با مردان داشته باشند، چون جهان کار نیاز به زنان دارد**

یک جامعه مدرن با در نظر داشت رشد اقتصادی ضرورت به نیروی کار زنان و همچنان مردان دارد. این موضوع تنها مربوط به یک سکتور خاص نبوده بلکه در تمام اجتماع کاری باید وجود داشته باشد. از این لحاظ اتحادیه های کارگری باید در این راستا همکاری نمایند. زنان هنوز هم در معرض تبعیض قرار دارند و در بسیاری از ساحات برای زنان اجازه کار داده نمی شود. مردان بیشتر مورد ترجیح کارفرمایان می باشند تا زنان، با وجودی که زنان دارای درجه علمی بهتر و نتیجه کار خوبتر در محیط کار اند. روی این ملحوظ در یک جامعه مدرن نباید بین حقوق زنان و مردان تفاوت وجود داشته باشد و در تمام ساحات کاری - تحت حمایت از شرایط اجتماعی - حقوق شان عادلانه و مساوی تعیین گردد. به این اساس اتحادیه های کارگری برای پیشبرد اهداف در چوکات مقامات خود - در همه سطوح ضرورت به زنان دارد.

## **جوانان نیروی آینده برای بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی**

بخش اعظم نفوس افغانستان را نیروی جوان تشکیل می دهد و اکثریت این نفوس زیر سن بیست می باشند. این مزیت بزرگ است و می توان از آن استفاده بهینه نمود. این نسل کمتر از بیست سال سرنوشت این کشور را می تواند به سمت مطلوب سوق دهد. عدم احساس مسوولیت در برابر نسل جوان، آینده کشور را زیر سوال بردن است. این یافته ها مبتنی بر واقعیت های امروز است. اتحادیه های کارگری به حیث سازمان حفاظت از تمام گروه های کارکنان باید مدافع رشد جوانان باشند و در تشویق آنها بکوشند. و این تنها راهی است که جوانان بتوانند برای بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی موثر واقع شده و همچنان برای والدین و نسل بزرگسال همکاری کنند.

در یک چوکات اساسی برای یک اقتصاد و کار بهتر - آموزش و دورنمای کاری - برای جوانان در نظر گرفته شود. آنها باید از مهارتهای خوبی برخوردار باشند چون آنها در تمام بخشهای اقتصادی مورد نیاز هستند. به معنی دیگر نه تنها گسترش دانشگاه - بلکه همچنین آموزش کارهای حرفه ای برای تعداد زیاد جوانان که نمی توانند به دانشگاه بروند ضروری است، این دیدگاه در تمایل دورنمای کاری به توسعه بیشتر کشور کمک می کند. جوانان بدون دورنمای کاری در یک جامعه آسیب می بینند. جامعه نیاز به بسیاری از افراد جوان دارد و در اثر از دست دادن اعتماد به نفس، حتی ممکن است آنها کشور را ترک کنند.

### ما زندگی مرفه امروز را مدیون نسل های گذشته میدانیم

بسیاری از افراد سالمند امروز حد اقل زندگی شرافت مندانه ندارند. حتا آنها خانواده ندارند که از ایشان پشتیبانی نمایند. آنها به بسیار شرایط دشوار چیز هایی را تهداب گذاری کرده اند که امروز به اساس آن بازسازی صورت می گیرد. کارکنان بازنشسته شایسته به رسمیت شناختن و حمایت از طرف کسانی اند که آنها را دنبال می کنند. گفته اند " بعد از هر فراز یک نشیبی وجود دارد". هر نسل صاحب کار، برای حمایت از اجتماع سالمندان موظف است. این نسل کارکن باید قوانینی را طرح ریزی نمایند که برای آنها زنده گی شرافتمندانه ایجاد شود. افراد مسن برای نسل بعدی رهنمای مهمی هستند.

### افراد ناتوان و بیکار

به خصوص در افغانستان بسیاری از مردم بیکار هستند و این در حالی است که آنها خود نمی خواهند بیکار باشند. این افراد بیکار اکثراً از طرف خانواده حمایت می شوند و عده ای هم فاقد حمایت خانواده اند. افراد معلول حق زندگی شرافتمند را دارند و اجتماع باید آنها را حمایت کند. در اینجا صحبت از بیچاره گی نیست بلکه از سهم دادن آنها و مشارکت فعال آنها در جامعه است، از بیکارانی که معلول نیستند نیز باید پشتیبانی



صورت گیرد، تا آنها دوباره از خانواده های خود حفاظت کرده و جامعه نیز از آنها بهره برداری نماید. چنین کمک های انسانی فواید زیادی را در جامعه به ارمغان می آورد. برای دستیابی به آن اساسات باید راهی را جستجو نمود و این یکی از وظایف دیگر اتحادیه های کارگری می باشد.

## **کار خارج از چارچوب قانون کار، لکه ننگی برای جهان کار**

شماری از گروه های متذکره، تنها زنده ماندن را در فروش نیروی کاری می دانند که برای آنها فایده ای نصیب نمی کند. اکثراً با پول ناچیزی که شایسته آنها نیست کار می کنند. افراد زیادی وجود دارد که از وضعیت آنها استفاده نا مطلوب می نمایند. این حالت به خاطری وجود دارد که هیچ یکی از سازمانها به آنها رسیده گی کرده نمی تواند و تا زمانی که این انسان ها خود را به خاطر پول ناچیز به فروش می رسانند همچنان در شرایط وخیم همیشه فشار بالای کار آنان است. تا همان زمان فشار بالای مزد مناسب - معقول و کار منطقی برای کارگران می باشد. اگر اتحادیه های کارگری خواهان کار خوب و زنده گی بهتر می باشند، باید در مقابل نامنظم بودن بازار کار به اعتراض بپردازند. از سوی دیگر برای ترویج منافع کارگران نامنظم ایجاد چوکات قانونی و اجرای قانون برای جلوگیری از چنین کار غیر انسانی بسیار مفید است.

## هشت پرسش برای بحث و گفتگو

۱. در کدام مناطق اتحادیه های صنفی وجود دارد و در کدام مناطق وجود ندارد و چرا؟
۲. گزینه های اتحادیه های صنفی در امور دولتی برای اعضا در شرایط فعلی چه هست؟
۳. تعامل اتحادیه های صنفی امروز در بخش خصوصی در چه سطحی است؟
۴. آیا فعالین زن، در سطوح مختلف اتحادیه های صنفی، حضور دارند؟
۵. آیا اتحادیه های صنفی برای جذب نمودن اعضای جدید، به خصوص نسل جوان قابلیت دارند؟
۶. آیا کارمندان سابق که اعضای اتحادیه بودند حالا هم حق ابراز نظر دارند؟
۷. آیا اتحادیه به وضعیت اجتماعی افراد مسن (که برخی از آنها نیز عضو اتحادیه بودند) علاقمند هست؟
۸. آیا اتحادیه های صنفی، در کمپاین سازمان جهانی کار برای الغای کار های خارج از چارچوب قانون کار، اشتراک می کنند یا خیر؟

## پلان گذاری و ساختار داخلی اتحادیه های صنفی

اگر اتحادیه های کار گری خواهان کارگسترده هستند، باید خطوط فعالیت خود را تعیین نمایند. برای هر یک از این وظایف نیاز به شایستگی و تعهد شخصی مسوولان است، به همین لحاظ سوال برای اتحادیه این است که آیا این مهارت و شایستگی را دارد؟ و یا می خواهد برای دسترسی به آن تلاش کند و یا اینکه آنها می توانند از این مهارت ها به طور موثر استفاده کنند؟

وظایف سازمان ها مانند اتحادیه های کارگری، ندرتاً مورد پسند سیاست مداران و کار فرمایان قرار می گیرد. اتحادیه های کارگری خواهان تحمیل فشار و انسجام خود هستند تا صدای آنها شنیده شود. برای این خواسته ها به دانش لازم نیاز است و مشارکت آنها در اجراءات بزرگ اتحادیه های کارگری بر دو چیز استوار است:

- مهارتهای خوب مسوولان و دانش خوب اعضا
- عضویت فراگیر، چنان که فعالانه برای خواسته ها و انتظارات اتحادیه مایل به کار باشند

اگر یکی از این ستون ها ضعیف باشد اتحادیه نمی تواند تعادل خود را حفظ نماید و همچنان قادر به عملی شدن اهدافش نیست. اگر هر دو محور ذکر شده ضعیف باشند، این مساله برای هیچ عضوی یا شخصی قابل قبول نیست. در این دو مورد، اتحادیه ها نقش پیشنهاد دهنده را دارند، چون آنها نمی توانند در حل مشکلات اجتماعی و اقتصادی شریک به شمار روند! چگونه می توان یک "آموزش" برای این دو محور داشت؟

### توسعه مهارت های داخلی، توسعه استدلال خوب

توسعه استدلال خوب برای تقاضا های اتحادیه، اولاً دانش است و همچنان آگاهی از شرایط حاکم در زمان مشکلات می باشد، دانش و ایده ها و امکانات برای تغییرات و شناخت کافی استدلال های دیگران؛ مانند سیاستمداران و کار فرمایان، هر شخصی که خواهان موفقیت باشد، نیاز به

کسب این مهارت ها دارد.

این کار مستلزم آن است که اتحادیه ها، دارای کارشناسان آموزش دیده باشند. آنها جایگزین مسوولین موجوده نمی شوند، بلکه آنها با مسوولین یکجا همکاری موثر می داشته باشند. این کارشناسان در اتحادیه می توانند مشغول کار باشند و یا آنها را در اکادمی علوم برای همکاری می توان جستجو کرد.

## مهارت های کمپاین؛ بحث و استدلال خوب برای رسیدن به مردم

بهترین استدلال ها برای کمک هستند، اگر آنها توسط بسیاری از مردم پشتیبانی شوند. در "تیوری دو ستون" اولاً اعضا نیاز به معلومات و اعتقاد دارند، چون آنها هستند که می توانند در محیط زیست، همکاران، خانواده و دوستان خود را جذب کنند. اما فراتر از آن، اتحادیه ها ضرورت به مردم دارند که برایشان تبلیغات نمایند.

### ابزار تبلیغات برای اتحادیه ها:

اوراق تبلیغاتی، غرفه معلومات در جاده های مهم شهر، جریده خوب، نشرات تلویزیونی و انترنتی و بلاخره تظاهرات و راه پیمایی ها نقش مهمی را بازی می کند. آیا اتحادیه کارگری برای انجام این وظایف گروه متخصصین دارند؟ در اینجا برای کار شناسان ضرورت است و همچنان برای همکاری با اتحادیه نیاز به افراد خارج از اتحادیه نیز هست، بحث های منظم با روزنامه نگاران در برخی از مسائل مانند استدلال های خوب می تواند در مطبوعات برای افزایش قابل ملاحظه اعضای اتحادیه ها باشد، به شرطی که اتحادیه ها خواهان این مسائل باشند.

### توانایی و اجرای استدلال در اقتصاد و سیاست

تغییرات وقتی به وجود می آید که تبادل نظر صورت بگیرد، ولی اتحادیه

ها مجبور اند در این باره توجه لازم نمایند تا صدای اتحادیه را مردم بشنوند و استدلال آنها با کسانی که ملاقات می نمایند در زمانی نتیجه می دهد که جر و بحث صورت گیرد. کارکنانی که به آن ها اشاره کردیم در شرایط عادی این امکان را ندارند، از همین لحاظ است که اتحادیه خویش را در وضعیتی قرار می دهند که نتیجه مثبت به دست آورند.

همین نتیجه به دست آمده به طور ساده به دست نمی آید تا زمانی که کمپاین صورت نگیرد یا اعضای اتحادیه به صورت فعال با افراد جامعه مسایل شان را در میان نگذارند، اتحادیه ها باید یک ساختار تشکیلاتی قوی داشته باشند تا چنین ساختار یکه مجموعه ای از اتحادیه ها است به اعتصابات و تظاهرات موثر دست یابد.

نه تنها یک بار و دوبار بلکه هزاران مرتبه مسایل سیاسی و اقتصادی به گوش دولت رسانیده شود، زمانی که اتحادیه ها قادر به اجرای همین کار باشند و کسانی که از لحاظ سیاسی و اقتصادی در جریان مسایل اتحادیه قرار دارند، دیالوگ اجتماعی و نقش و نیروی اتحادیه را درک نمایند هیچ جانبی خودسری کرده نمی تواند و فریاد اتحادیه آن ها را می ترساند.

### **حضور در همه جا؛ رابطه بین وظایف مرکزی و محیطی**

در همه جا به طور آشکار در بین کار و وظایف داخلی و خارجی تناسب پیدا می شود به خصوص در امور سیاسی مشکلات در عرصه های ذیل حل شدنی است:

- تناسب درست در سطح ملی که مطابق اصول و قوانین ملی عیار می گردد.
  - در سطح منطقوی همچنان مطابق قوانین منطقوی پیشبرده می شود.
  - در سطح ساحوی بر اساس تقاضا و نیازمندی مردم امکان پذیر می باشد.
- به همین ترتیب در مسایل اقتصادی نیز یک چوکات تصمیم گیری وجود دارد.

- سرمایه گذاران بزرگ در چوکات مقررات و اصولنامه فعالیت خویش را عیار می سازند.
- سرمایه گذاران کوچک تحت نظر فیصله هیئت اجراییه خویش فعالیت می نمایند.

از همین لحاظ اتحادیه ها در هر دو بخش به این کارشناسان ضرورت احساس می نمایند. پرنسپ این کار باید معلوم باشد. چیزی که در سطح پایین اجرا می گردد ضرور نیست تا در سطح بالا به همان شکل اجرا گردیده و در آن زمینه تصمیم گیری صورت گیرد. و یا به شکل دیگری در محل و یک سطح دیگر تصمیم جدا گانه اتخاذ می گردد.

آیا فعالین اتحادیه به طور عاقلانه مسایل را دنبال کرده می توانند؟

### اعتماد به نفس، شفافیت داخلی و خارجی

اگر شفافیت در داخل اتحادیه تقویه و رشد نماید و حمایت اعضا را حاصل نماید باید تصمیم در مورد تحقق اهداف اتحادیه و افراد در امور مالی برای اعضا روشن باشد. اعتماد یک عضو برای اعضا و فعالین اتحادیه ضروری می باشد.

تصمیم در زمینه اتخاذ یک میکانیزم کنترل اتخاذ گردد تا بدین وسیله بی اعتمادی از بین برود همچنان جهت آگاهی اعضا، موضوع در جریده اتحادیه به نشر برسد. اعتماد سازی و علنیت یک اقدام نمایشی نباشد بلکه روی آنها جر و بحث ها صورت گیرد و همچنان در روی صفحه انترنیتی تشریح گردد و به سوالات اعضا و افراد پاسخ قناعت بخش داده شود. اکثراً اتحادیه های کارگری نه تنها برای اعضا بلکه برای مردم جامعه در باره کار شان توضیح بدهند همچنان در ارایه استدلال های ضروری و موثر، اتحادیه نیاز دارد تا جامعه اهداف اتحادیه را بشناسد. زمانی اتحادیه شفافیت، علنیت و اعتماد سازی را کسب می نماید که در جامعه، موثریت نقش اتحادیه برجسته شود و فضای بی اعتمادی بدین وسیله از بین می رود.

## هشت پرسش برای بحث و گفتگو

۱. آیا در روابط داخلی بین کارکنان اتحادیه و اعضای اتحادیه اعتماد وجود دارد؟
۲. آیا پلانی برای آموزش مسایل اتحادیه برنامه ریزی شده است؟
۳. آیا اتحادیه توانمندی پیشنهادات مثبت و مفید را دارد و یا تنها شکایت می کند؟
۴. آیا اتحادیه در حال حاضر با بحث ها و مطالبات خود، قادر به آوردن تعداد زیادی از مردم به جاده ها هست؟
۵. آیا اتحادیه های صنفی دسترسی کافی به سیاست و سیاستمداران (لابی سازی) دارند تا آنها کاری برای اتحادیه انجام دهند؟
۶. آیا بین اتحادیه، مطبوعات و مردم تماس خوب وجود دارد؟
۷. آیا چارت پلان کاری در اتحادیه وجود دارد؟
۸. آیا اعتماد و شفافیت داخلی در مسایل مهم در بین کارکنان اتحادیه وجود دارد؟

## ساختارهای مالی سازمانهای مدرن و دموکراتیک

"یک سنت از یک دالر و یا یک فنیک از مارک، با یک فیصد از معاش، از آغاز ایجاد اتحادیه های کارگری در اوایل قرن ۱۹ در تمام جهان مروج است، این یگانه فورمول کوچک برای اعضای است که به اتحادیه ها حق العضویت می پردازند" و به حساب معاش ناچیز بخور و نمیر برای اتحادیه حق العضویت پرداخته می شود، در واقع پرداخت یک فیصد از معاش ناچیز، خیلی زیاد می باشد.

اتحادیه کارگری با آماده ساختن همین پرنسپ یک فیصد حق العضویت، اوضاع و احوال و وظایف خود را به پیش می برد.

این تصامیم را اتحادیه ها اتخاذ نموده اند تا از حقوق اعضا دفاع نمایند. اتحادیه در چنین اوضاع باید سوالی را مطرح سازد تا اعضای خود را از دست ندهد و اعضا را حتا بدون پرداخت حق العضویت و یا پول ناچیز باید با خود داشته باشد.

### برای حق العضویت دید لازم و کنترل ضروری است

حق العضویت اعضا باید شفاف و تحت کنترل قرار داشته باشد. اکثر اوقات در ذهن اعضا چنین خطور می کند که با پول تادیه شده حق العضویت ها کدام کارها انجام می شود. هر کسی که پول می دهد باید در مقابل، چیزی به دست آورد و همچنان حق مسلم شان است که این مسایل را تحت کنترل خود داشته باشند. اینکه چگونه از پول حق العضویت ها استفاده صورت می گیرد و از چیزی که قبلاً برایشان تعهد سپرده شده بود، می خواهند آگاهی داشته باشند.

اکثراً اتحادیه ها با مشکلاتی که در بالا ذکر گردید نماینده گان و اعضای آن، سالانه پول حق العضویت را کنترل می نمایند و به اعضای اتحادیه راپور ارایه می گردد، از آن چیزی که وعده داده شده بود باید در مقابل شورا جواب ارایه شود؛ یعنی هیئت دارالانشأ در قسمت تادیه حق العضویت اعضا که در کجا و چه قسم به مصرف می رسد پاسخ می دهد.



## تقسیمات بودجه در مراکز و محلات دور افتاده

در صورتی که اتحادیه بخواهد وظایف جدیدی را انجام بدهد و اساسات جدیدی را روی دست گیرند، مجبور هستند در مسایل پولی ابتکار عمل به خرج دهند و یک ساختار جدید پولی را ایجاد کنند، چیزی که در وظایف اتحادیوی از آن بودجه استفاده موثر گردد. بدین مفهوم از امکانات تصمیم گیری و در تقسیم بودجه برای کارکنان شورای ولایتی و کارمندان حرفوی به طور مساوی در نظر گرفته شوند و بودجه با آن ها هم آهنگ گردد، برای اینکه بالای مشکلات فایق ایم لازم است تا نیازمندی های ضروری به طور عادلانه تقسیم بندی گردد، بعضی اوقات سعی به عمل آید تا در بین تقاضاها و امکانات واقعی سنجش به عمل آید.

اگر آن عده اشخاصی که خواستار بودجه اضافی هستند نظر به امکانات موجود در قبول تقسیم بندی، وظایف خویش را انجام دهد تا امکانات بهتر در بودجه به وجود آید.

وظایفی که ایجاب هزینه می نماید قرار ذیل می باشد:

- برای ارتقای سطح آگاهی کارمندان اتحادیه یکی از وظایف عمده اتحادیه، ارتقای سویه مسلکی کارمندان (آگاهی قدرت است).
- به خاطر تحقق همین آموزش باید سالانه یک پلان و بودجه در نظر گرفته شود. در شرایطی که اتحادیه کارکنان قادر به دادن بودجه آموزش مسلکی نباشد سعی به عمل آید تا یک مقدار را به مصرف برساند و سعی نماید از پارتنرهای خود جلب کمک نماید مانند (F.E.S) و غیره.
- بودجه برای تبلیغات راه اندازی اعتصابات و تظاهرات برای تبلیغات راه اندازی اعتصابات و تظاهرات یک اتحادیه، بودجه مهم است. اتحادیه مصارف این اعتصابات و تظاهرات را با دست باز می پذیرد. در پهلوی آموزش مسلکی، برای انجام وظایف

اجتماعی نیز به بودجه ضرورت احساس می گردد؛ مانند تظاهرات ضروری، تا خواسته های مشروع بالای دولت تحمیل گردد. با وجود آنکه بودجه کوچک هم باشد برای آن نیاز است.

بر علاوه یک مقدار پول اضافی هم در نظر گرفته شود تا بر مشکلات موجود غلبه حاصل شود و اتحادیه به همان اندازه می تواند وظایف خود را درست انجام بدهد.

### ● بودجه برای دفاع و حمایت از اعضا و استخدام وکیل مدافع

اتحادیه در عین زمان یک سازمان دفاعی برای اعضای خویش می باشد. حمایت از حقوق اعضا در مقابل سرمایه دار و منازعه با کارفرما، به شکل مشوره دهنده و یا از طریق محکمه، اتحادیه با اعضا کمک و همکاری نماید. باید اشخاصی که از قانون آگاهی داشته باشد در کمیسیون حل منازعات شامل گردند که این امر ایجاب هزینه می نماید، در چنین حالات به علت اینکه پول و یا اشخاص کارشناس موجود نباشد اگر با اعضا کمک و همکاری صورت نگیرد در طرح و تدوین قانون با مشکل مواجه می شوند. برای این امر نیز باید یک بودجه در نظر گرفته شود.

این واقعیت است که چیزهایی که در بالا ذکر گردید یک دورنمایی است و وسیع و طویل المدت، که باید عملی گردد. ما باید گام های مثبت را برداریم تا تمام اعضا فعال گردند و اتحادیه ها در آینده چنین مسولیت را در روند کاری خویش قرار بدهد.

## شش پرسش برای بحث و گفتگو

۱. چه مقدار حق العضویت در حال حاضر از طرف اعضا پرداخت می شود؟ آیا بررسی اجمالی وجود دارد؟
۲. آیا امروز اعضا می دانند که درمقابل حق العضویت خود از اتحادیه چه دریافت کرده می توانند؟
۳. به چه عنوان و روش حق العضویت به طور مرتب جمع آوری می شود؟
۴. به چه عنوان، و روشی حق العضویت استفاده می شود؟ آیا هرگونه تصمیم گیری در این زمینه شفاف است؟
۵. آیا در تخصیص منابع پولی، تمام سطوح مشغول به کار در اتحادیه در نظر گرفته شده؟ و این تصمیمات برای طرف های درگیر قابل درک است؟
۶. آیا در حال حاضر بودجه برای آموزش و پرورش، مبارزات انتخاباتی و حفظ و مراقبت از جایداد و اموال وجود دارد؟

## پیرامون دیالوگ سه جانبه

سازمان بین المللی کار (ILO) در کشورهای رو به انکشاف سعی می نماید تا دیالوگ سه جانبه در میز مذاکره صورت گیرد و در قدم اول تفاهم میان هر سه ضلع؛ دولت، اتحادیه و کارفرما به میان آید. دیالوگ سه جانبه میان هر سه پارتنر در مورد مسایلی مربوط به رشد اقتصادی و اجتماعی که اتحادیه از جانب کارگراها، کارفرماها، پیشه وران، اتاق تجارت، وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت اقتصاد مطرح می کند انجام می پذیرد.

### در گفت و شنود سه جانبه نیاز به سه چیز است: دهان برای صحبت، گوش برای شنیدن و مغز برای اقدامات مشترک.

در دیالوگ سه جانبه مسایل فوق با همدیگر صحبت گردد و دلایل یکدیگر باید درک شود.

- معاش، سوال معاشات و حد اقل معاش.
- تدوین قوانین اجتماعی.
- رشد اقتصادی و فعالیت مشترک در جهت تامین معیشت.

نشست سه جانبه یک تصمیم قاطع اتخاذ کرده نمی تواند اما می تواند بسیاری تصمیم را در جریان صحبت آماده سازد، برای مطالب فوق، هر دو نهاد، اتحادیه و کارفرما امکانات خوبی در عرصه تاثیر روی سیاست گذاری وضع می کنند.

### سازش به عنوان استراتژی راه حل - هدف گفتگو، طرفین شکست و پیروزی بالای همدیگر نیست

در پرکتیک به صحبت های اجتماعی نباید اتکا کرد که هر کدام خواسته ها و دلایل خود را مطرح نمایند؛ بلکه همه صحبت طرف مقابل خود را بشنوند و هر سه پارتنر در اکثر اوقات استدلال های خوبی دارند و هدف

از دیالوگ سه جانبه جستجوی راه حل و اندیشه هایشان خواهد بود تا راه حلی جستجو گردد که هر سه جناح در یک مسیر قرار گیرند.

بدین معنی است که در عمل هر کدام پارتیها به یکدیگر انعطاف نشان می دهند و باید تا اندازه ای از تقاضاهای خود بگذرند ولی قابل ذکر است که در انعطاف صد فیصد هم برد نیست! اما در مقابل می تواند چیزهای زیادی به دست آید.

در این جا برد و باخت وجود ندارد، فقط برد و مفاد وجود دارد. اگر انعطاف وجود نداشته باشد هر دو نهاد اجتماعی باید در تصمیم گیری ها باخت را قبول نمایند.

### **آماده گی خوب به معنی دستیابی به نتایج خوب**

اگر برای کارکنان دست آورد خوبی داشته باشیم، لازم است نماینده های اتحادیه های کارگری آماده گی کامل و کارایی بهتر داشته باشد و همچنان به کارشناسان ماهر و با تجربه نیاز وجود دارد و باید در تبادل نظر و بحث ها به آگاهی مجهز بود نه به احساسات و برتری جویی ها.

## **FES و حمایت او از اتحادیه های کارگری در سراسر جهان**

بنیاد فریدریش ایبرت با اتحادیه های کارگری آلمان (دی ج ب) همکاری نزدیک دارد. کار اتحادیه از اولویت (اف ای اس) در سطح جهان می باشد. در همکاری با (د ج ب) در بسیاری از کشورها (اف ای اس) از جنبش اتحادیوی و اهداف شان برای جهان کار دیموکراتیک و عادلانه پشتیبانی می نماید.

(اف ای اس) در گفت و شنود در بین اتحادیه های کارگری، کارفرمایان و وزارت ها همکاری و حمایت می نماید. بنابراین (اف ای اس) در بسیاری از کشورهای در حال گذار با سازمان بین المللی کار (ای ال او) و کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (ای سی تی یو) و سازمان های مشابه همکاری است و به همین لحاظ از گفتگو های اجتماعی پشتیبانی می نماید. بنابراین در بسیاری از موارد برای آموزش کار و مباحثه در عملکرد گفتگوی سه جانبه، سمینارهای مشترک تدویر می نماید.